

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEVAMSIZLIK NEDENİYLE İŞ
SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Özden ŞAHİN

Anabilim Dalı: Özel Hukuk
Programı: Özel Hukuk

NİSAN 2022

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEVAMSIZLIK NEDENİYLE İŞ
SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özden ŞAHİN

0904010107

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Güler GÜMÜŞSOY KARAKURT

NİSAN 2022

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
GİRİŞ.....	1
4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEVAMSIZLIK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ	

BİRİNCİ BÖLÜM

DEVAMSIZLIK VE FESİH KAVRAMLARI

I-DEVAMSIZLIK KAVRAMI, İŞÇİNİN BORÇLARI İLE İLİŞKİSİ, GEÇ GELMEDEN FARKI	3
1. Devamsızlık Kavramı	3
2. Devamsızlığın İşçinin Borçları İle İlişkisi.....	7
a) Genel Olarak.....	7
b) İşgörme Borcu İle İlişkisi.....	9
aa) İşgörme borcu.....	9
bb) İşgörme borcunun özenle yerine getirilmesi.....	10
c) İtaat Borcu İle İlişkisi.....	12
aa) Genel olarak itaat borcu.....	12
bb) İşyerindeki düzen ve disipline uyma borcu.....	14
3. Devamsızlığın İşe Geç Gelmeden Farkı.....	16
a) İşe Geç Gelme-İşten Erken Ayrılma.....	16
b) Devamsızlık Ve İşe Geç Gelme Kavramlarının Ayrıştırılmasındaki Ölçütler.....	20
4.Devamsızlığa İlişkin Süreler.....	23
a)İş Günü Kavramı.....	23
b)Ay Kavramı	25
II-FESİH KAVRAMI.....	27
1.Feshin Tanımı.....	27
2. Fesih Türleri.....	27
a)Bildirimli Fesih.....	28
b)Derhal Fesih.....	31
3. Feshin Şekli.....	33

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMSIZLIĞA DAYANAN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

I- GEÇERLİ NEDENLE FESİH.....	35
1.Genel Olarak Geçerli Neden Kavramı.....	35

2. Geçerli Nedenin Haklı Neden Farkı	38
3. Geçerli Nedenle Feshe Sebep Olan Devamsızlıklar	39
II-GEÇERLİ NEDENLE FESİH USULÜ.....	45
1. Feshin Yazılı Olması	45
2.Feshin Açık ve Kesin Olarak Bildirilmesi.....	46
3. Yetersizlik ve Davranışa Dayalı Fesihlerde Savunma Alınması.....	47
III. ARABULUCULUĞA BAŞVURU VE FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ	50
1. Arabuluculuğa Başvuru.....	50
2. Fesih Bildirimine itiraz.....	51
IV. FESHİN GEÇERSİZ SAYILMASI VE SONUÇLARI	52
1.İşçinin İşe İadesi.....	52
2.Boşta Geçen Süre Alacağı ve İşe Başlatmama Tazminatı.....	53
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMSIZLIĞA DAYANAN HAKLI NEDENLE FESHİ	
I-HAKLI NEDEN KAVRAMI.....	55
II-HAKLI NEDENLE FESHE SEBEP OLAN DEVAMSIZLIKLAR.....	57
1.Sağlık Sebepleriyle Devamsızlık.....	58
2.Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Devamsızlık.....	62
a) Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlık.....	64
b) Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü Devamsızlık.....	67
c) Bir Ay İçinde Üç İşgünü İşe Devamsızlık.....	68
3.Zorlayıcı Sebeplerle Devamsızlık.....	70
4.Gözetim ve Tutukluluk Sebebiyle Devamsızlık.....	72
III-DEVAMSIZLIĞIN HAKLI NEDEN SAYILMASINDA DİĞER KOŞULLAR.....	74
1.Genel Olarak.....	74
2.Devamsızlığı Mazeretsiz ve İzinsiz Olması.....	75
a)Mazeret kavramı.....	75
b)İzinsiz olma.....	80
IV-HAKLI NEDENLE FESİH USULÜ.....	83
1.Feshin Hakkını Kullanma Süresi.....	83
2.Feshin Şekli.....	88
3.Feshin İçeriği.....	89
4. İspat Yükü.....	90
SONUÇ..	96
KAYNAKÇA.....	98
YARARLANILAN ELEKTRONİK KAYNAKLAR.....	105

KISALTMALAR

bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
E.T	: Eriřim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
İHD	: İř Hukuku Dergisi
İSGK	: İř Sağlığı ve Güvenlięi Kanunu
İř K.	: İř Kanunu
m.	: madde
R.G	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SETİSK	: Sendikalar ve Toplu İř Sözleşmesi Kanunu
TBB	: Türkiye Barolar Birlięi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

Üniversite : T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi
Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı : Özel Hukuk
Programı : Özel Hukuk
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – NİSAN 2022

ÖZET

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA DEVAMSIZLIK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Özden ŞAHİN

Bu çalışma T.C İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Çalışmamızın konusu, işçinin işvereninden izin almaksızın ve herhangi bir mazeret de bildirmeksizin, Kanun'da belirtilen sürelerle işe devamsızlığı halidir. İşçi ve işvereni ile arasında kurulu iş sözleşmesinden doğan en temel ve asli borcu, iş görme borcu olup, işe devamsızlık yapması halinde, söz konusu bu borcun ve yan edimlerin ihlali durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durum, somut olayın özelliklerine göre hukukumuzda, iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli veya derhal fesih nedeni olarak değerlendirilmektedir. Devamsızlık aynı zamanda, geçmişten bugüne, iş hukuku uygulamasında oldukça sık karşılaşılan temel problemlerden biridir. Bu nedenle devamsızlık kavramının tam olarak ne ifade ettiği, kapsamı, hangi hallerde devamsızlık olgusunun ortaya çıktığının kabul edilebileceği, iş sözleşmesine etkileri ve benzeri hususların açıklanarak netleştirilmesi önem kazanmaktadır. Bu çalışmada ise, işçinin işvereninden izin almaksızın ve herhangi bir mazeret de bildirmeksizin işe devamsızlığının hangi hallerde işveren tarafından iş sözleşmesinin bildirimli veya haklı nedenle derhal feshine yol açabileceği, Yargıtay kararları ve doktrinsel veriler ışığında bir bütün halinde ele alınmaya çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Devamsızlık, Bildirimli Fesih, Derhal Fesih

University : İstanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Private Law
Programme : Private Law
Supervisor : Asst. Prof. Dr. Ender DEMİR
Degree Awarded and Date : Master of Laws – APRIL 2022

ABSTRACT

TERMINATION OF THE LABOUR CONTRACT DUE TO THE ABSENTEEISM OF THE EMPLOYEE IN ACCORDANCE WITH THE TURKISH LABOR LAW

Özden ŞAHİN

This study has been prepared as a master thesis at T.C İstanbul Kültür University Graduate Education Institute. The subject of our study is the absenteeism of the employee for the periods specified in the law, without the employer's permission or a valid reason. Working is the primary obligation arising from the labour contract for the employee. The absenteeism of the employee is the laches of the obligations and the breach of the labour contract. In this situation the employer can notice on termination or terminate the labour contract with a valid reason according to the laws. Absenteeism of the employee is also one of the frequently encountered problems from the past to present. Hence, it is important to clarify what means absenteeism exactly, scope of the status, in which cases this situation can be accepted, its effects on the labour contract and similar cases. In this study, in which cases the absenteeism of the employee without the employer's permission or a valid reason, may lead to the labor contract is terminated by the employer are tried to be considered as a whole in the light of Supreme Court decisions and doctrinal data.

**Key Words : Absenteeism Of The Employee, Notice On Termination ,
Termination With A Valid Reason**

GİRİŞ

İş sözleşmesinin imzalanmasıyla birlikte işçi ve işveren arasında kurulan iş ilişkisi, hukuki olduğu kadar kişisel bir bağ da meydana getirir. Taraflar arasında kurulan kişisel bağ aynı zamanda bir güven ilişkisi de doğurur. Zira işçi, iş görme edimini süreklilik içinde ifa etmeyi yüklenirken, işveren de ücret ödeme borcunu sürekli olarak ifa etmeyi borçlanır. Böylece taraflar karşılıklı edimlerin herhangi bir kesintiye uğramaksızın süreklilikle ifa edileceği noktasında birbirlerine güvenirler.

İşçinin kastı veya kusuru olup olmadığına bakılmaksızın, işvereninden izin almadan veya herhangi bir geçerli mazeret de göstermeden yapacağı devamsızlık, taraflar arasındaki edimlerin dengesini işveren aleyhine bozmuş olacaktır.

İşçi, mazeretsiz veya izinsiz olarak işe devamsızlık yapması halinde, iş görme borcunu özenle ifa yükümlülüğünü ihlal etmekle birlikte, aynı zamanda iş görme süreleri bakımından işverenin tek yanlı yapmış olduğu düzenlemeleri de yok saymış olacaktır. Bu nedenle işe mazeretsiz ve izinsiz devamsızlık davranışının işveren tarafından hoş karşılanması beklenemez.

Ortaya çıkardığı tüm bu olumsuz neticelere rağmen, işçinin izinsiz veya mazeretsiz olarak devamsızlık yapması haline uygulamada oldukça sık rastlanmaktadır. Bu nedenle 4857 Sayılı İş Kanunu, belirli sürelerle devamsızlık yapılmasını, işverenden izin alınmamış ve mazeret de gösterilmemiş olması halinde, iş sözleşmesinin derhal feshi sebebi olarak düzenlemiştir. İşçinin işe devamsızlığı karşısında iş sözleşmesinin feshi gibi ağır bir yaptırım öngörülmesi, iş görme borcunun karşılıklı güven içinde süreklilikle ifasına verilen önemi göstermektedir.

İşçinin yıllar süren emeğinin karşılığında, tazminat haklarından mahrum kalmasına sebebiyet verebilen devamsızlık, Kanun'da belirtilen sürelerle ulaşmamış; ancak yine de işyerinde olumsuzluklara yol açmış ise bu halde de iş sözleşmesinin feshine gerekçe olabilecektir.

Çalışmamızda işçinin çeşitli sebeplerle işe devamsızlığı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun sistematığı de gözetilerek, uygulamada en sık karşılaşılan problemlerin işlendiği Yargıtay kararları ile de desteklenerek incelenmiştir.

Çalışmamızın ilk bölümünde devamsızlık ve fesih kavramları ile devamsızlığın saptanmasında kullanılan süreler tanımlanarak ikinci ve üçüncü bölümlerde incelenecek devamsızlık halleri bakımından temel oluşturulmuştur. Aynı zamanda devamsızlık kavramıyla sıklıkla karıştırılan durumlar ve devamsızlığın hangi sebeplerle iş sözleşmesinin feshine dayanak oluşturduğu da işçinin borçlarıyla ilişkilendirilmek suretiyle açıklanmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, hangi devamsızlık hallerinin iş sözleşmesinin bildirimli feshine dayanak yapılabileceği irdelenmiştir. İş sözleşmesinin fesih usulü ve feshe itiraz ile feshin geçersizliği halleri Yargıtay kararları ile de desteklenerek açıklanmıştır.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise, haklı nedenle derhal feshe sebep olan devamsızlık halleri ile fesih usulü Yargıtay kararları ile de desteklenmek suretiyle incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DEVAMSIZLIK VE FESİH KAVRAMLARI

I-DEVAMSIZLIK KAVRAMI, İŞÇİNİN BORÇLARI İLE İLİŞKİSİ, GEÇ GELMEDEN FARKI

1. Devamsızlık Kavramı

Devamsızlık, işçinin kastına veya kusuruna bakılmaksızın, işvereninden veya bu hususta yetkili işveren vekilinden izin almaksızın ve objektif bir mazeret de göstermeksizin, işe gelmesinin beklendiği işgünlerinde, belirli sürelerle işe devam etmemesi halidir.¹

Daha yalın bir söylemle devamsızlık, işçinin işe gelmemesi, dolayısıyla çalışmamasıdır.² Devamsızlık halinde işçinin, bir günlük çalışma süresi içinde işe hiç gelmemesi söz konusudur.³

4857 Sayılı İş Kanunu⁴, madde 25/f.2-g ise devamsızlığı, işçinin işe devam etmemesi olarak tanımlamıştır. Buna göre; “g) *İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi.*” işverene, süresi belirli veya belirsiz iş sözleşmesini bildirimsiz, derhal fesih hakkı tanımaktadır.

Yargıtay’ın yerleşik kararlarında ise devamsızlık en yalın tanımıyla, “*işçinin işine devam etmemesi hali*” olarak değerlendirilmektedir.⁵

¹ **Akyiğit**, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, İkinci Baskı, Ankara 2021, s. 283 vd ; **Ocak Saim**: “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 10, S: 38 (2013), s. 27 -57.

² **Baysal**, Mustafa / **Birkan**, Fuat, Avukatlar, Mali Müşavirler ve İK Yöneticileri İçin İş Davaları Rehberi, Seçkin Yayıncılık, İkinci Baskı, Ankara 2021, s. 395.

³ **Ertan**, Emre: “İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 35 (2016) : 99-112.

⁴ R.G: 10.06.2003, S: 25134.

⁵ Yargıtay 9. HD., T: 23.2.2021, E: 2021/1158, K: 2021/4708 www.kazanci.com (E.T: 05.03.2022) , Yargıtay 9. HD., T: 07.10.2020, E: 2016/25512 K: 2020/10828 www.kazanci.com (E.T: 05.03.2022)

Doktrinde ve Yargıtay kararlarında yer alan devamsızlık tanımları temel olarak, “işçinin işyerine gelmemesinin devamsızlık halini oluşturduğu” noktasında toplanmaktadır.

İşyeri, İş Kanunu’nun 2. maddesinde, “işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olarak tanımlanmıştır. Buna göre, işin yapıldığı yer, işyerine bağlı tüm yerler, işyerinin eklentileri ve işyerinin eklentisi niteliğindeki araçlar gibi aynı işyerine bağlı birçok fiziki birim olması halinde tüm bunlar, bir bütün halinde hukuki anlamda tek bir “işyeri”ni meydana getirir.⁶

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun⁷ 89. maddesinde ifa yerinin “ *tarafların açık veya örtülü iradelerine göre belirleneceği*” belirtilmiştir.⁸ İşçinin işi nerede ifa edeceği de sözleşmesinde veya işyeri iç yönetmeliğinde belirtilmelidir.⁹ İş sözleşmelerinde taraflarca örtülü veya açık olarak kararlaştırılan ifa yeri genellikle işyeridir.¹⁰ Böylece işçi, işini genellikle işyerinde ifa eder.¹¹ Bu anlamda işyeri aynı zamanda, işverenin yönetim hakkını uyguladığı alan veya işçiye emir ve talimat verme yetkisinin sınırı olarak da tanımlanabilir.¹²

İşin görüleceği yerin işyeri olarak belirlenmiş olması, iş görme borcunun mutlaka işyerinde ifa edileceği anlamını taşımaz.¹³ İş görme edimi bazen yapılacak işin niteliği gereği, yalnızca belirli bir yerde, işyerinde ifa edilmek zorunda

, Yargıtay 9. HD., T: 24.06.2020, E: 2016/18691 K: 2020/6288 www.kazanci.com (E.T: 05.03.2022) , Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 16.5.2019, E: 2015/22-3352 K: 2019/569 www.kazanci.com (E.T: 05.03.2022).

⁶ **Ekmekçi**, Ömer/ **Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Oniki Levha Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul 2021, s. 90.

⁷ 6098 Sayılı TBK m 89: “*Borcun ifa yeri, tarafların açık veya örtülü iradelerine göre belirlenir.*” (RG 04 Şubat 2011, 27836).

⁸ **Nomer**, Haluk Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım, 18. Baskı, İstanbul 2021, s. 361.

⁹ **Saymen**, Ferit Hakkı / **Elbir**, Halid Kemal, Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1958, s. 671.

¹⁰ **Ekonomi**, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Kitap Yayınları, No:18, 1987, s. 120.

¹¹ **Dursun**, Yonca : “İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörme Ve Rekabet Etmeme Borcu” , Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, C: 19, Özel Sayı, (2017), s. 2409 - 2449 ; **Çelik** Nuri/ **Caniklioglu** Nurşen/ **Canbolat** Talat/ **Özkaraca**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, 34. Baskı, s. 317; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 355.

¹² **Doğan Yenisey**, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2007, s. 77.

¹³ **Ekonomi**, s. 120.

olunabilir.¹⁴ Ancak işçinin görevini işyeri dışında ifa etmesi gereken haller de söz konusu olabilir.¹⁵

Pazarlamacılar ve şoförler ile taşıma, ürün tanıtımı, montaj veya tadilat gibi işlerde çalışanlar, iş görme borçlarını işyeri dışında yerine getirirler. Bununla birlikte, işçinin, işverenin banka, adliye, noter veya benzeri resmî kurumlardaki birtakım işlerini görmek amacıyla geçici olarak işyerinin dışına çıkması da, görevin işyeri dışında ifasını gerektiren hallere örnek gösterilebilir.

İş Kanunu'nun 14.maddesinin 4. fıkrasında, iş görme ediminin işyeri dışında ifa edildiği diğer bir hal olan uzaktan çalışma düzenlenmiştir. Buna göre; *“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”*

Uzaktan çalışmanın düzenlendiği Kanun maddesinde, tele çalışma ve evden çalışma biçimlerinin her ikisi bakımından da, iş görme ediminin işyeri dışında gerçekleşeceği açıkça belirtilmiştir. İşin işyeri dışında ifa edileceği hallerde, aynı maddenin 5. fıkrası gereğince, işin görüleceği yere ilişkin düzenlemeler, iş sözleşmesinde yapılır.¹⁶ İşçi, uzaktan çalışma halinde de işin ifa edileceği yer bakımından sözleşmeye uymakla ve işe devamla yükümlüdür. Zira işe devam zorunluluğu esasen işçinin iş görme borcunun bir neticesidir. Uzaktan çalışma halinde de işçinin bu borcu aynı şekilde devam etmektedir. Bu noktada özellikle tele çalışma kavramının etimolojisine bakıldığında, bu ifadenin *‘tele işe gidip gelme’* anlamındaki *‘telecommuting’* terimine dayandığı görülmektedir.¹⁷ Böylece esasen işçinin uzaktan da olsa işe gidip gelme yani iş görme borcuna devam etme yükümlülüğünün sürdüğü söylenebilir. Aynı şekilde iş görme ediminin işyeri dışında ifa edildiği diğer haller

¹⁴ **Oğuzman, Kemal / Öz, Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, 19. Baskı, İstanbul 2021, s. 346.

¹⁵ **Dursun, Y.**, s. 2419.

¹⁶ İş Kanunu m. 14/5 : *“(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.”*

¹⁷ **Karal, Yasemin**, Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma, Pegem Akademi, Birinci Baskı , Ankara 2022, s. 5.

bakımından da işçiden, işine devam etmesi beklenir. Zira hukukumuzda işyerinde teklik ilkesi esastır.¹⁸

İşçinin işyerine gelerek çalışması, işverenine olan bağımlılığının da göstergesi olarak kabul edilmiştir. Bu yönde görüş bildiren Yenisey tarafından işyeri, “ *işçi ve işveren arasındaki güç ilişkisinin hiyerarşik biçimde hukuki şekle büründüğü yer*” olarak tanımlanmıştır.¹⁹ Böylelikle işyerini, “*işverenin yönetim hakkının uygulanma alanı*” olarak tanımlayan anlayışa göre, işyerine gelmemek, işe devamsızlık yapmak esasen, iş sözleşmesinin temel unsurlarından olan bağımlılık unsurunu da yok saymak anlamına gelmektedir.²⁰ Zira işçi işyerine gelerek çalıştığında aslında bağımlılık unsurunun gereklerinden biri olarak, kişiliğini ve vücut bütünlüğünü işverenin emrine sunmuş olur.²¹

Uzaktan çalışma halinde, işyerine gelerek çalışma söz konusu olmasa dahi, işveren, telefon, internet veya başka araçlar vasıtasıyla işçiye emir ve talimat vermeye devam ettiğinden, bağımlılık ilişkisinin sürdüğü söylenmelidir. Zira yine işverenin denetimi ve gözetimi altında iş görme borcu devam etmektedir.²² Bu durumda da işçinin, işverence erişilebilir, ulaşılabilir konumda olması, işvereninden yahut işyerinde çalışan kimselerden gelen telefonları yanıtlaması zorunluluk olup, bağımlılığın göstergelerinden de biridir.²³

Devamsızlığın tanımına ilişkin bir başka değerlendirme de zaman bakımından yapılmalıdır. İşçinin yüklenmiş olduğu edimler, daima bir zaman içinde ifa edilir.²⁴ Her ne kadar işçi, iş sözleşmesi ile zaman içinde sürekli ifa gerektiren bir davranış borcu üstlenmiş olsa da, iş görme borcundan yalnızca çalışma saatleri ve iş günleri

¹⁸ **Süzek**, s. 200.

¹⁹ **Doğan Yenisey**, s. 77.

²⁰ Bağımlılık ilişkisinin geçerliliğini korumasına rağmen, sanayileşme ve günümüz bilgi çağında çalışma teknolojisindeki gelişmeler neticesinde istihdamın dışsallaştığı ve bağımlılık ilişkisinin, iş görme borcunun işverene ait işyerinde ifa edilmesine bağlanamayacağı yönünde bkz. **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 183 vd.

²¹ **Doğan Yenisey**, s. 77.

²² **Civan**, Orhan Ersun: “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)” , Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:26, (2010) : 525-573.

²³ **Aydınöz**, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2014.

²⁴ **Ekonomi**, s. 78 vd.

kapsamında sorumludur.²⁵ Çalışma süresinin belirlenmesinde karşımıza çıkan unsur ise yine zamandır.²⁶

İşçi ister tam zamanlı, ister kısmi süreli çalışan olsun, sözleşme ile üstlendiği iş görme edimine ilişkin zamanın tamamında işverenin emrine hazır halde bulunmalıdır.²⁷ İş sözleşmesinin feshine sebebiyet veren devamsızlık, işçi bakımından işverenin emrine hazır bulunulması gereken süreler içinde, belirli saatlerle veya sürelerle yapılmış olan devamsızlıktır. Bu husus çalışmamızın temelini oluşturmakta olup ileriki bölümlerde detaylandırılacaktır.²⁸

2. Devamsızlığın İşçinin Borçları İle İlişkisi

a) Genel Olarak

İşçinin, iş sözleşmesinden doğan, iş görme borcu, itaat borcu, sadakat borcu, özen borcu gibi borçları bulunmaktadır.

İş sözleşmesi ile doğan iş görme borcu ve tarafların karşılıklı diğer edimleri süreklilik gösterir.²⁹ Bir başka söylemle, konusu iş görme borcu olan bir ilişkinin, hukuki anlamda iş sözleşmesi olarak tanımlanabilmesi için, o ilişkinin süreklilik arz etmesi gerekir.³⁰

İş sözleşmesinin sürekliliğinden kasıt, tarafların sözleşmeden doğan borç ve yükümlülüklerini tekrarlayan biçimde ifa etmeleridir.³¹ Böylece, her iki taraf bakımından da sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesi ile işçi, iş görme borcunu ani olarak yani bir defada değil; sürekli davranışlarla ifa eder.³² Bir başka deyişle işçi,

²⁵ Savaş, Fatma Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Basım, 1. Baskı, İstanbul 2012, s. 13.

²⁶ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 773 vd ; Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, 9. Baskı, Ankara 2021, s. 548.

²⁷ Eren, s. 548.

²⁸ Sayfa 55 vd.

²⁹ Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra, İş Hukuku, Beta Basım, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 66 ; Süzek, s. 245.

³⁰ Erol, Abdullah, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 38.

³¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 191 ; Erol, s. 38 vd.

³² Zevkililer, Aydın / Gökyayla, Emre, Borçlar Hukuku – Özel Borç İlişkileri, Vedat Kitapçılık, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 450 ; Savaş, s. 12.

sonuç borcuyla değil, emeğini sürekli hizmet borcuyla sunmakla yükümlüdür.³³ Bu süre içinde borç ilişkisi, her iki taraf bakımından da devam eder.³⁴

İş sözleşmesinin sürekli veya süreksiz olması ya da belirli veya belirsiz süreli olması, iş sözleşmesinin süreklilik özelliğini etkilememektedir.³⁵ İş ilişkisini önemli hale getiren ve bir güven temelinde inşa edilmesini sağlayan da bu süreklilik özelliğidir. Zira sözleşmenin her iki tarafı da, karşılıklı edimlerinin bir defaya mahsus veya kısa süreli olmadığını bilerek davranırlar.

İş sözleşmesi devam ettiği sürece, işçi de işveren de, karşılıklı olarak borç ve yükümlülüklerinin devamlı olarak ifa edileceği konusunda birbirine güvenir.³⁶ Bu güven ilişkisi taraflar arasında hukuki ve kişisel bağlılığın da temelini oluşturur.³⁷ Özellikle işçi bakımından, işveren ile arasındaki kişisel ilişki, işini özenle yapmasını ve işverenin talimatlarına uygun davranmasını sağlamaktadır.³⁸ Bu nedenle işçinin işe devamsızlık yapması, görevini ifa etmeye ara vermesi, işverenin, sözleşmenin devamlı ifası konusunda işçiye duyduğu güvenin ve taraflar arasındaki kişisel ilişkinin zedelenmesine yol açar. İşçinin işe devamsızlığının, işveren bakımından fesih sebebi olarak ortaya çıkmasının geri planında da, iş ilişkisi içinde, sözleşmeden doğan borçların süreklilikle ifa edileceğine dair işçiye duyulan güvenin zedelenmesi yatmaktadır. Bu nedenlerle güven ilişkisinin devamlılığını korumak ve iş sözleşmesinin feshine sebebiyet vermemek bakımından işçi, sözleşmesi devam ettiği sürece, iş görme edimini aralıksız ve özenle ifa etmelidir.

Günümüzde özellikle üretim ve hizmet sektörleri, iş verimliliğini ön planda tutmaları dolayısıyla, ekonomik unsurların sürekli olarak çalışmasını talep etmektedirler. Bu kapsamda bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin de, kabul etmiş olduğu

³³ **Baycık**, Gaye, Türk- İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2015, s. 38; **Zevkliler/ Gökyayla**, s. 449.

³⁴ **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 8. Baskı, Ankara 2017, s. 61.

³⁵ **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 191 ; **Durmaz**, Pınar, İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2021, s. 33.

³⁶ **Berberoğlu Yenipınar**, Filiz, Hukuk Davalarında İspat, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 109 ; **Oruç**, Harun, İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep-Haklı Neden Ayırımı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:12, 45 (2015) , 21-39.

³⁷ **Erol**, s. 39.

³⁸ **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 190.

sorumlulukları sürekli ifası beklenmektedir. Zira işçinin edimlerini süreklilikle yerine getirmesi, üretimin devamlılığı konusunda önemli ölçüde etkilidir.³⁹

İşçinin sözleşmeden doğan borçlarına ilişkin tüm bu hususlar göz önünde tutulmak suretiyle devamsızlığı; “iş sözleşmesi ile sürekli olarak özenle iş görme, sadakat ve itaat borcu altına giren işçinin, sözleşmede veya kanunda belirlenen süreler içinde işe gitmeyerek sözleşmeden doğan borçlarını ihlal etmesidir” şeklinde tanımlamak da mümkündür.⁴⁰

b) İşgörme Borcu İle İlişkisi

aa) İşgörme Borcu

İşçinin, iş sözleşmesinden doğan temel borcu, iş görme borcudur.⁴¹ Bu borç, İş Kanunu’nun iş sözleşmesini tanımlayan 8. maddesinin 1. fıkrasında “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde düzenlenmiştir.

İş görme borcu, aktif bir eylemdir, bir işi yapmayı konu edinir.⁴² İş sözleşmesinin kurulmasıyla beraber işçi, üstlendiği işi, özenle, süreklilikle ve sözleşmesine uygun biçimde ifa etmekle yükümlü hale gelir.⁴³ Devamsızlık ise, iş görme borcunun aksine; işi yapmamak, işe devam etmeyerek işten kaçınmak anlamlarını taşır. Bu nedenle devamsızlık iş görme borcunun ihlali olarak da tanımlanabilir.⁴⁴

³⁹ Çetinkaya, Adem: “Bağlılık Borcu ve Etik Kavramı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 9 , S: 33, (2012), 165.

⁴⁰ Ocak, Devamsızlık , s. 27 -57.; Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet ‘İş’ Akdinin Feshi, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955, s. 58 ; Ekonomi, s. 208. ; Odaman, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

⁴¹ Süzek, s. 351; Ocak, Devamsızlık, 27-57 ; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 315 ; Kılıçoğlu, Ahmet Mithat, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Turhan Kitabevi, 3. Baskı, Ankara 2021, s. 392 ; Eren, s. 551 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 116.

⁴² Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2021, s. 81 ; Zevkliler, / Gökyayla, s. 449.

⁴³ Zevkliler/ Gökyayla, s. 458.

⁴⁴ Erkanlı Başbüyük, Betül, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 22 vd.

Devamsızlık halinde, iş görme borcunun hiç ifa edilmemesi, işe hiç gelmeme söz konusudur.⁴⁵ Böylece işe devamsızlık yapan işçi, sözleşmeden doğan temel borcunu yani iş görme borcunu ihlal etmiş olur.⁴⁶

Devamsızlık yapmak suretiyle iş görme borcunun ihlali neticesinde işyerinde birtakım olumsuzlukların ortaya çıkması, işverene, iş sözleşmesini devamsızlık nedeniyle fesih hakkı vermektedir. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen devamsızlık halleri ise sözleşmenin devamını çekilmez hale getirdiğinden, işverenin derhal fesih hakkı doğmaktadır.

İş görme borcu, sözleşmeden doğan temel borç niteliğinde olup, diğer borçlar ise yan edim olarak karşımıza çıkar.⁴⁷ Yargıtay da yerleşmiş kararlarında, *“iş görme ediminin, dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmesi gerektiğini, bunun özen borcunu, sadakat borcunu, itaat borcunu kapsadığını”* belirtmektedir.⁴⁸ Böylece esasen devamsızlık yapmak suretiyle iş görme borcunu ihlal eden işçinin sözleşmeden doğan diğer borçlarını da ihlal ettiğini söylemek mümkündür.

bb) İşgörme Borcunun Özenle Yerine Getirilmesi

İş görme borcunun, gereği gibi ifa edildiğinin kabulü için, işin özenle ifa edilmiş olması gerekir.⁴⁹ Böylelikle, işçinin borçlarından bir diğeri ise, özen borcudur.⁵⁰

⁴⁵ **Özkan, Koç**, Sema Deniz, “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık (2019) : 1211-1235 ; Yargıtay 9 HD. , T. 24.6.2020, E. 2016/18691, K. 2020/6288, T. 24.6.2020 : *“Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 Sayılı Kanun'un 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır.”*

⁴⁶ **Dursun Ates**, Sevgi: “İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, C:6 , S: 34 (2019) , s.858-865.

⁴⁷ **Çetinkaya**, Adem : “Bağlılık Borcu ve Etik Kavramı”, *Legal İş ve Sosyol Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 9 , S: 33, (2012), 161-174.

⁴⁸ Yargıtay 9. H.D, T: 12.1.2021, E. 2020/8871, K. 2021/425 www.kazancı.com (E.T: 24.03.2022).

⁴⁹ **Çelik**, / **Caniklioglu**, / **Canbolat**, / **Özkaraca**, s. 318; **Köseoglu** Ali Cengiz: “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S: 36, C: 9, (2012) : 91; **Zevkliler/ Gökyayla**, s. 460.

⁵⁰ **Senyen Kaplan**, s. 131 vd.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁵¹ 396. maddesinde yer alan, “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.” şeklindeki ifade de, işçinin özen ve sadakat borcunun yasal dayanağını oluşturur.⁵²

Aynı zamanda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun, 25/II maddesinin 1 fıkrası da özen borcuna aykırı davranışı “1) 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” şeklinde ele alarak, işçinin özen borcuna aykırılık oluşturan davranışlarını yaptırıma bağlamıştır.

Özen borcu, iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmesini sağlayan bir yan edimdir.⁵³ Dolayısıyla özen borcunun ihlali, aynı zamanda iş görme borcunun da ihlalidir.⁵⁴

Özen borcu taraflar arasında güven ilişkisinin oluşmasında önemli bir yer tutar.⁵⁵ İşveren işçinin iş görme borcunu sözleşmeye uygun olarak, özenle ve gerekli dikkati göstererek ifa edeceğine inanır.

Özen borcunun ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesinde objektif kıstas olarak, makul bir insandan, somut olayın özellikleri çerçevesinde göstermesi beklenen özen, ölçüt kabul edilmektedir.⁵⁶ Buna göre, işin tam ve gereği gibi özenle ifası, işçinin zamanında işe gelmesini, Kanun'da belirlenen veya sözleşmede kararlaştırılan çalışma süresi boyunca işyerinde işverenin emrine hazır olmasını da gerektirir.⁵⁷ Zira, hayatın olağan akışı içinde, makul bir işçinin hareketi “taraflar arasında kararlaştırılan sürelerle iş yerinde işverenin emrine hazır bulunmak” olacaktır.

⁵¹ R.G : 04 Şubat 2011, S : 27836.

⁵² **Ekmekçi / Yiğit**, s. 356.

⁵³ **Gümüş**, Mustafa Alper, Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri, Yetkin Yayınları, Ankara 2021, s. 801 ; **Eren**, s. 552 ; **Dursun**, Y. , s. 2421.

⁵⁴ **Dursun Ateş Sevgi**, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2019, s. 173.

⁵⁵ **Eren**, s. 554.

⁵⁶ **Ekonomi**, s. 123 ; **Dursun**, Y. , s. 2421.

⁵⁷ **Dursun**, Y. , s. 2421.

İşçi, iş görme borcunu özenle ifa ederken, dikkat ve hassasiyetli davranmalıdır. İş görme edimini ifa etmesi gereken saatlerde, zamanı gereksiz kullanacak faaliyetlerden kaçınması gerekir. Bununla birlikte zamanında işyerinde olmalı ve işin aksamasına sebebiyet veren izinsiz ya da mazeretsiz devamsızlıklardan da kaçınmalıdır.⁵⁸ Aksi halde işçi temel borcu olan iş görme borcunu hiç ifa etmemiş olacak ve özen borcuna da aykırı davranmış olacaktır.⁵⁹

İşçinin işe hiç gelmeme, devamsızlık eylemi, hayat tecrübesi içinde, makul bir işçiden beklenebilecek bir hareket olmadığı için, söz konusu eylemin, özenle iş görme borcunu ihlal ettiği açıktır. İşçiden beklenen, iş görme borcunu özenle, tam ve sürekli ifa etmesi, çalışma sürelerine riayet ederek işyerindeki çalışma düzenini bozmamasıdır.⁶⁰ Hatta işçinin kendisi “işveren” olsaydı o işi nasıl yapacak idiyse, işine o derece özen göstermek zorunda olduğu da söylenebilir.⁶¹ Bu nedenle işçinin işe devamsızlık şeklindeki özensiz eyleminin ağırlığı, işverenin güvenini sarsmakta ve diğer koşulların da birlikte gerçekleşmesi ile birlikte işverenin, iş sözleşmesini fesih hakkı doğar.⁶²

c) İtaat Borcu İle İlişkisi

aa) Genel Olarak İtaat Borcu

İşveren işyerindeki düzen ve disiplin kuralları ile işin görülmesine dair kararları tek başına alma yetkisine sahiptir.⁶³ Çalışma düzenine ilişkin kararlar alma ve talimat verme yetkisi de böylece işverene aittir.⁶⁴

İşveren, yönetim yetkisi kapsamında işçiye talimat verebileceği gibi, aynı zamanda işçinin de iş görme borcunu, işvereninden alacağı emir ve talimatlara itaat

⁵⁸ Kılıçoğlu, A. M. , s. 401 vd.

⁵⁹ Oğuzman, Fesih, s. 58. ; Odaman, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15 ; Ekonomi, s. 208 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Başkan , s. 119.

⁶⁰ Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, C: 1, Ankara 2015, s: 1331.

⁶¹ Demir, Fevzi/ Demir, Gönenç : “İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması” , Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen, S. 1, C. 11, (2009) : 9.

⁶² Ocak, Devamsızlık, s: 27-57 ; Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları) , Yetkin Basımevi, 8. Baskı, Ankara 2021, s. 865.

⁶³ Adınır, Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, 2019, s. 14.

⁶⁴ Eren, s. 557 ; Kılıçoğlu, A. M. , s. 405.

ederek ifa etme borcu bulunmaktadır.⁶⁵ İşçi, iş görme borcunu ifa ederken, işverenin, emredici hukuk kurallarına, kişisel haklarına, özel yaşamına, toplu veya bireysel iş sözleşmesine aykırı olmayan işin görülmesine ilişkin talimatlarına uymakla, itaatle yükümlüdür.⁶⁶

İtaat borcu, TBK'nın 399. maddesinde, *“İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Buna göre işçinin öncelikle, işverenin emir ve talimatlarına itaat ederek, *“iş görme borcunu yerine getirme”*, *“işini özenle yapma”* ve ayrıca *“işine düzenli olarak devam etme”* borçları bulunmaktadır.

İşçinin davranışlarına dair emir ve talimatlara itaat etmesi bağımsız bir borç niteliğinde olsa da, işin görülmesi bakımından verilen talimatlara itaat borcu aslında iş görme borcunu bütünleyen bir borçtur.⁶⁷

İtaat borcu, yerine getirilmesi gereken olumlu davranışları ifade ettiği gibi, aynı zamanda işçinin kaçınması gereken birtakım davranışları da kapsamaktadır.⁶⁸

Devamsızlık halinde işçi, işverenin çalışma düzenine ilişkin yapmış olduğu düzenlemelere itaat borcunu ve bununla bağlantılı olarak iş görme borcunu ihlal etmiş olacaktır.⁶⁹ Zira işçinin devamsızlık davranışından kaçınması da, itaat borcunun bir gereğidir. Bu nedenle işçinin, işine düzenli olarak devam etme, devamsızlık yapmama borcuna uyması gerekir.

⁶⁵ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan s. 130.

⁶⁶ Durmaz, s. 37 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 131 ; Ekonomi, s. 125.

⁶⁷ Ekonomi, s. 125.

⁶⁸ Demir / Demir, s. 3.

⁶⁹ Sur, Melda, “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog” , Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, 2021, s. 25-55.

bb) İşyerindeki Düzen Ve Disipline Uyma Borcu

İşverenin, işin akışını düzenlemek ve işyeri düzenini sağlamak konularında yönetim hakkı ve tek taraflı karar alabilme yetkisi bulunmaktadır.⁷⁰ İşçi ise iş görme borcunu ve sözleşmeden doğan diğer borçlarını, işverence kararlaştırılan biçimde ifa etmekle yükümlüdür.⁷¹

Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde, “işçinin işverene bağımlı olması” hizmet sözleşmesinin bir şartı olarak belirtilmiştir.⁷² İşçinin işverene bağımlılığının, iş sözleşmeleri bakımından da en önemli özelliklerden birisi olduğunu söyleyebiliriz. İş Kanunu'nun 8. maddesinde, “işçi, bağımlı olarak iş görmeyi üstlenir” şeklindeki iş sözleşmesinin tanımında sözü edilen bağımlılık unsurundan aynı zamanda işçinin iş görme borcunun, işverenin yönetimi altında ifasını anlamak gerekir.⁷³ Böylelikle işyerinde işveren tarafından sağlanan düzen ve disipline itaat borcu, esasen iş sözleşmesi ile ortaya çıkan bağımlılık unsurunun gereğidir.⁷⁴

İşçinin işverene bağımlılığının bir yönüyle, iş görme edimini kendi kararlarıyla ifa edemeyeceğini ifade ettiğini belirtmek gerekir.⁷⁵ İşçi, işverenin işin görüleceği yer, zaman ve benzeri emir ve talimatlarına uyarak iş görme edimini yerine getirir.⁷⁶

İşçinin, iş görme borcunu, işverene bağımlı olarak ifa etmesi ayrıca, onun kişiliği ile ilgilidir.⁷⁷ Bu borç aynı zamanda işçi ile işveren arasında hukuki bir hiyerarşi de yaratır.⁷⁸ Buna göre, işçinin iş görme borcunu işverene bağımlı olarak ifa etmesi, işverenin işyerindeki düzen ve disipline dair talimatlarına uyması, onun yönetim ve denetimi altında çalışması ve emeğini de işverenin emirlerine tahsis etmesi anlamını taşır.⁷⁹

⁷⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 156.

⁷¹ Dursun, Ateş, s. 641.

⁷² Kılıçoğlu, A.M, s. 392.

⁷³ Ekonomi, s. 74 vd ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 63.

⁷⁴ Ekonomi, s. 124 vd.

⁷⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal s. 156 ; Kılıçoğlu, A.M. , s. 392.

⁷⁶ Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra, İş Hukuku, Beta Basım, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 66 ; Kılıçoğlu, A.M. , s. 392.

⁷⁷ Ekonomi, s. 78 ; Süzek, s.235.

⁷⁸ Eren, s. 547 ; Süzek, s.236 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 64.

⁷⁹ Sur, Sosyal Diyalog, s. 25-55 ; Zevkliler/ Gökyayla, s. 449 vd ; Süzek, s.236 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 63.

İşçinin, iş görme borcunu işyerine gelerek buradaki düzen ve disipline uygun şekilde ifa etmesi, aslında işverenin emir ve talimatlarıyla tamamen bağlı olduğu bir alana girmesi anlamını taşır.⁸⁰ Süzek bu durumu, “işçi, iş görme edimini işverenin otoritesi altında ifa eder” şeklinde ifade etmiştir.⁸¹ Yenisey ise işyerini, “işverenin otoritesinin, işçi üzerindeki kurumsal ifade biçimi” olarak tanımlayarak aslında işçinin işyerine gelmek suretiyle işe devam etmesini taraflar arasındaki hiyerarşinin ve bağlılık unsurunun bir gereği olarak görmüştür.⁸²

İşçi, işyerindeki düzen ve disipline uymayarak devamsızlık yapması halinde, işyerinde olumsuzluklar yaşanmasına sebebiyet verebilir. İşçinin bu durumda iş düzenini bozmama yükümlülüğüne de aykırı davrandığı açıktır.⁸³ Zira işçiden beklenen, iş görme borcunu ifa ederken, işyerinde işin yürütümünü aksatmaması, düzeni bozacak davranışlardan kaçınması ve işverenin bu yöndeki talimatlarına uygun davranmasıdır.⁸⁴

İşçi, işveren tarafından verilen, işyerindeki düzen ve disipline ilişkin talimatlara ancak “dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde” uymakla yükümlüdür.⁸⁵ Ayrıca elbette işçinin, işverenin emir ve talimatlarına uyma zorunluluğu gibi, talimatların işle veya işin gerekleriyle ilgili olması zorunluluğunu da belirtmemiz gerekir.⁸⁶

Yerleşik Yargıtay kararları uyarınca da, işverenin amacına ve ihtiyaçlarına göre, günlük çalışma saatlerini, işçinin nerede ve nasıl çalışacağını belirlemesi, yönetim hakkı kapsamındadır.⁸⁷ İşçinin, işyerinde düzen ve disiplini sağlayan bu konudaki işveren direktiflerine uyması gerekir.⁸⁸

Yargıtay bir kararında, “iş görme borcunun, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştığını, işçinin, işverenin talimatlarına uyma borcu bulunduğunu, işverenin talimat hakkına istinaden, iş görme ediminin,

⁸⁰ Doğan Yenisey, s. 78.

⁸¹ Süzek, s.235.

⁸² Doğan Yenisey, s. 78.

⁸³ Demir / Demir, s. 16.

⁸⁴ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 157 ; Demir / Demir, s. 16.

⁸⁵ Kılıçoğlu, A. M. , s. 405.

⁸⁶ Zevkliler/ Gökyayla, s. 461.

⁸⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 156 vd ; Zevkliler/ Gökyayla, s. 454.

⁸⁸ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 64.

nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini düzenleyebileceğini” belirtmiştir.⁸⁹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda ise, “İş sözleşmesinden doğan bağımlılık unsurunun, kişisel olmakla birlikte, aynı zamanda hukuki niteliğe de sahip olduğu, taraflar arasında, iş sözleşmesi ile özgürce kabul edilen bir hiyerarşi oluşturduğu, bu bakımdan işçinin, iş görme borcunu ifa sürecini organize eden emir ve talimatlara uyma borcu bulunduğu” belirtilmiştir.⁹⁰

Tüm bu açılardan değerlendirildiğinde de, işçinin, iş sözleşmesinden doğan borçlarını ihlal eden, işyerinde olumsuzluklara sebebiyet veren devamsızlık davranışının, iş sözleşmesinin, işveren tarafından geçerli veya haklı nedenle feshedilmesine yol açabileceğini kabul etmek gerekir.

3.Devamsızlığın İşe Geç Gelmeden Farkı

a) İşe Geç Gelme-İşten Erken Ayrılma

İşçinin günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri, iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olabilir. Aynı zamanda işyeri uygulamasıyla veya işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlarla da işçinin iş görme borcunu ifa edeceği çalışma saatleri belirlenebilir.

İşçiden, sözleşmeyle veya diğer yollarla belirlenen çalışma saati başlangıcında, işyerinde ifaya hazır halde bulunması beklenir.⁹¹ Zira işçi, iş görme borcunu işyerinde ki çalışma saatleri içinde ifa etmelidir.⁹² Ancak günümüz şehir yaşıntısı içinde, yerleşim yerlerinin genişlemesi, işyeri ile konut arasındaki mesafelerin artması, trafik yoğunluğu ve benzeri nedenlerle, işçinin belirlenen çalışma başlangıç saatinde işyerinde bulunmaması, sık karşılaşılan bir davranış haline gelmiştir. İşçinin çeşitli nedenlerle, işyerine, belirlenen çalışma başlangıç saatinden sonra gelmesi, “işe geç gelme” olarak ifade edilir.⁹³

⁸⁹ Yargıtay 22. H.D, T: 23.01.2017 , E: 2017/483, K: 2017/716 (Çalışma ve Toplum, S. 55, 2017/4).

⁹⁰ YHGK, T:14.9.2021, E: 2017/11-2408, K: 2021/998 www.kazanci.com (E.T: 24.03.2022).

⁹¹ Ertan, s. 101.

⁹² Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 116.

⁹³ Ertan, s. 101.

İşçinin işyerine geldiği saat ile çalışma süresinin başlangıç saati arasındaki farkın uzunluğu veya kısalığı, geç gelme olgusunun ortaya çıkışı bakımından fark yaratmaz.⁹⁴ Yani, işe bir saat geç gelen işçi gibi, çalışma süresinin başlangıcından beş dakika sonra işyerine gelen işçinin de geç geldiği kabul edilir.

Süreklilik arz etmeyen kısa süreli gecikmeler, hayatın olağan akışına uygun düşer.⁹⁵ Geç gelme davranışının hangi sıklıkta tekrarlandığında alışkanlık haline gelmiş olduğunun kabul edileceği hususunda bir ölçüt bulunmamaktadır.⁹⁶ Ancak işçinin geç gelme davranışının, feshe sebep olabilecek bir neden kabul edilebilmesi için, en az bir kez tekrarlanması da aranır.⁹⁷ Bu nedenlerle, işverenden, işçinin alışkanlık haline gelmeyen işe geç gelme davranışına katlanması beklenebilir. Ancak işe geç gelme davranışının sık sık tekrarlanması, alışkanlık haline gelmesi ve işçinin haklı bir mazeretinin de bulunmadığı haller, işyerindeki çalışma düzeninin olumsuz etkilenmesine neden olur.⁹⁸ İşverenin, işçinin bu davranışının işyerinde yarattığı olumsuzluklara, aksaklıklara veya verimin düşmesine katlanması beklenemez.⁹⁹ Bu durumda, işveren tarafından, iş sözleşmesinin feshi söz konusu olabilir.¹⁰⁰ İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde de “sık sık işe geç gelmek” işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen ve sözleşmenin feshine sebebiyet veren bir davranış olarak sayılmıştır.

Yargıtay, alışkanlık haline gelmiş olan işe geç gelme davranışının, iş disiplini bozması nedeniyle geçerli fesih sebebi olarak kabul edileceğini, “*Mahkemeye tespit edildiği üzere, dosya kapsamında yer alan işe giriş çizelgelerinden işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirdiği sabit olan davacının bu eylemi, işyeri disiplini ve işleyişini olumsuz yönde etkileyecek nitelikte bulunduğundan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir.*” şeklindeki gerekçeyle belirtmiştir.¹⁰¹

⁹⁴ Ertan, s. 101.

⁹⁵ Centel, , s. 116.

⁹⁶ Çelik /Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca , s. 571.

⁹⁷ Centel, s. 130.

⁹⁸ Centel, s. 116.

⁹⁹ Sarı, Ayşegül, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2019, 188.

¹⁰⁰ Odaman, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15 ; Centel, s. 116.

¹⁰¹ Yargıtay 22 HD., T: 11.12.2017, E: 2017/44586, K: 2017/28310, www.kazzanci.com (E.T: 02.04.2022).

Bir başka kararında Yargıtay alışkanlık haline gelmiş geç gelme davranışının haklı nedenle feshe değilse de; geçerli nedenle feshe sebebiyet verdiği yönünde ; *“Dosya içeriğine göre, işyerinde ürün yöneticisi olarak çalışan ve yaklaşık 8 ay kıdemi olan davacının özellikle son Şubat 2006 ayında 4 kez işe geç geldiği, daha önceki aylarda da bu şekilde geç gelmelerin bulunduğu, davacının işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirdiği, işe giriş-çıkış hareket raporlarından anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve davranışlarından kaynaklanan geçerli neden bulunduğu sabittir. Savunma vermekten imtina eden davacı işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca, davranışlarından kaynaklanan nedenle davalı işveren tarafından feshedilmesi, geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekir. Şeklinde hüküm kurmuştur.”*¹⁰²

Bir diğer emsal kararda ise Yargıtay, geç gelme davranışının işyerinde olumsuzluklara sebep olduğunu vurgulayarak; *“... Eğitim ve Araştırma Hastanesine işe başladığı, mart ve nisan aylarında farklı tarihlerde toplam 9-10 adet işe geç gelme tutanakları tutulduğu, güvenlik görevlisi olan davacının zaman zaman işe geç gelmesinin iş yerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşılmış olsa da 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/2 h bendi koşullarının oluşmadığı gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.”* şeklinde görüş bildirmiştir. ¹⁰³

1475 Sayılı Mülga İş Kanunu'nun¹⁰⁴ yürürlükte olduğu dönemde işe geç gelme davranışının haklı neden olarak değerlendirildiğini de belirtmeliyiz. Bu yönde Yargıtay; *“Davacı işçi birçok kez işyerinde yarım saat geç gelmesi üzerine kendisine işveren tarafından ihtarla bulunduğu, daha sonra son bir ay içinde yine 5 kez her sabah yarım saat geç geldiği bu hususun devam cetvelinden anlaşılmakta olduğu, böylece devamsızlığı itiyat haline getiren davacının iş akdinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-g maddesince feshedildiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin haksız olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmış ise de; sure gelen bu devamsızlığın İş Kanunu'nun 17/II-g kapsamında değerlendirilerek işçinin ödevli bulunduğu görevleri kendisine*

¹⁰² Yargıtay 9. H.D, T. 19.2.2007, E. 2006/32661, K. 2007/4341 www.kazanci.com (E.T: 07.04.2022).

¹⁰³ Yargıtay 9. H.D, T. 7.10.2019, E. 2019/2456 K. 2019/17404 www.kazanci.com (E.T: 07.04.2022).

¹⁰⁴ R.G : 01/09/1971, S : 13943.

hatırlatıldığı halde yapmadığı sonucuna varılmaktadır. Aksi halde davalı işverenin işlerini yürütememesi ve bunun sonucu olarak diğer işçilerin de benzer davranışlarda bulunmalarına yol açmış olur ki, böyle bir sonucun hoşgörüsüyle karşılanması mümkün değildir. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir.” şeklindeki hükmüyle, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar vermiştir.¹⁰⁵

4857 Sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde işe geç gelmek, iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden olarak gösterilirken, işten erken ayrılmaktan söz edilmemiştir. Oysaki işçinin günlük çalışma süresinin bitim saatinden önce işyerinden ayrılması da, işe geç gelme kadar sıklıkla rastlanabilen bir durumdur.¹⁰⁶ Bu noktada Kanun’un gerekçesinde yer alan davranışların örnekleme yoluyla belirtildiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, haklı bir mazeret bulunmaksızın işe geç gelmek gibi, işten erken ayrılmanın da, iş görme borcuna aykırılık oluşturduğunu, aynı zamanda iş sözleşmesinin feshi bakımından da geçerli neden oluşturabileceğini söyleyebiliriz.¹⁰⁷ Her iki durumda da işçi, günlük çalışma süresine riayet etmemekte ve iş görme borcunu eksik ifa ederek, sözleşmesel yükümlülüklerini ihlal etmektedir.¹⁰⁸ Bu nedenlerle işe geç gelme davranışı neticesinde ortaya çıkacak sonuçların, işten erken ayrılma bakımından da geçerli olduğunu belirtmek gerekir.

İşe geç gelme halinde, çalışma süresinin başlangıç saatine ilişkin bir ihlal söz konusudur. İşten erken ayrılma halinde ise çalışma süresinin bitiş saatine ilişkin bir ihlal söz konusu olur. İşe sık sık geç gelme ve işten erken ayrılmayı alışkanlık haline getirme arasındaki tek fark esasen bundan ibarettir. Zira her iki halde de işçinin, işyerinin genel düzenine aykırı davranışı ile çalışma süresinin bütünlüğüne yönelmiş bir eylem söz konusudur.¹⁰⁹ Bu nedenle işe geç gelen işçiye uygulanan hukuki yaptırımlar aynı şekilde işten erken ayrılan işçiye de uygulanabilir.¹¹⁰

¹⁰⁵ Yargıtay 9. H.D, T: 08.03.2000, E : 1999/109, K: 2000/2876, Tühis, Kasım 2000- Şubat 2001, S. 4-5, s. 59.

¹⁰⁶ Ertan, s. 101 vd.

¹⁰⁷ Ertan, s. 103.

¹⁰⁸ Sarı, s. 186.

¹⁰⁹ Odaman, Serkan: “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep – Haklı Sebep Ayrımı”, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 2, 2003, 587-605 ; Ertan, s. 103; Centel, s. 117.

¹¹⁰ Ertan, s. 103.

Bunlarla birlikte, işçinin işe geç gelmesi ve işten erken ayrılması, iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücret ödeme ve iş görme borcu arasındaki dengeyi işveren aleyhine bozmaktadır.¹¹¹

Uygulamada, işçinin işe geç gelmesi veya işten erken ayrılması durumları ile devamsızlık kavramının karıştırıldığına rastlanabilmektedir. İşçinin işe geç gelmesi veya işten erken ayrılması gibi hallerin işe devamsızlık olarak kabulü mümkün değildir. Zira devamsızlık halinden söz edebilmenin en önemli ölçütü, işçinin bir günlük çalışma süresi içinde işe hiç gelmemesidir.

b) Devamsızlık Ve İşe Geç Gelme Kavramlarının Ayırıştırılmasındaki Ölçütler

İşçinin işe devamsızlığı halinde uygulanabilecek yasal yaptırımların ağırlığı dolayısıyla devamsızlık ve işe geç gelme arasındaki ayrımın net bir şekilde yapılması oldukça önemlidir. Bu ayrımın yapılabilmesi bakımından öğretide ve yerleşik Yargıtay kararlarında yer alan birtakım ölçütler bulunmaktadır.

Öncelikle şunu belirtmemiz gerekir ki, hem işe geç gelme hem de devamsızlık davranışında, günlük çalışma süresine dair kuralların ihlali söz konusudur. Bu noktada, günlük çalışma süresinin başlangıç saati ile işçinin işe geldiği saat arasındaki süreye dikkat etmek gerekir. Söz konusu süre uzadıkça, işçinin iş görme borcuna aykırı davranışının ağırlığı da artar. İşçinin işyerine geliş saati, işin bitiş saatine yaklaştıkça, geç kalma eyleminin devamsızlıkla karıştırılma ihtimali de artar.¹¹²

Örneğin, işçinin, günlük çalışma süresinin sonuna yakın bir zaman diliminde işyerine geldiği durumlar bakımından işe geç gelme mi yoksa devamsızlıktan mı söz edileceği hususu uygulamada sorunlara yol açmaktadır. Bunun gibi durumlarda, devamsızlık kavramının dar yorumlanması gerekir.¹¹³ Zira hukukumuzda işçinin işe

¹¹¹ Yargıtay 9. H.D, T:05.05.2008, E:2007/35834, K: 2008/11440, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 19 (2008) , 1117.

¹¹² Ertan, s. 101.

¹¹³ Yargıtay hem işe geç gelme hem de devamsızlığın söz konusu olduğu örnek bir kararında sık sık işe geç gelme halinin iş akışını olumsuz etkileyerek işyerinde çalışma huzurunu bozduğuna hükmetmiştir. Yargıtay 9. H.D, T. 13.5.2019, E. 2019/94, K. 2019/10769 : “Çalışmanızın devamı sırasında sık sık ailevi meseleleri sebep göstererek işe geç gelmeniz ve mesai saatlerinden evvel işten çıkmak için izin istemeniz, bununla birlikte yine sıklıkla devamsızlık yapmanız nedeniyle iş akışı olumsuz etkilenmekte olup bu durum ayrıca diğer çalışma arkadaşlarınızın daha fazla iş gücüne ihtiyaç duyulmasına

devamsızlık yapması, iş sözleşmesinin derhal feshi gibi ağır bir yaptırımla karşılık bulabilmektedir. Bu nedenle işçi, çalışma süresinin sonuna yakın bir saatte işyerine gelmiş olsa dahi, o iş günü bakımından devamsızlık yapıldığı sonucuna varmak mümkün değildir.¹¹⁴ Devamsızlık, işçinin işyerine bir çalışma günü içinde hiç gelmemesi halidir. Oysaki bahsedilen durumda işçi, geç de olsa işyerine gelmiştir. İşçinin, çalışma süresinin sonunda işe gelmiş olması, iş sözleşmesinden doğan borçlarının ihlali olsa da, işyerinde bulunması, o iş günü bakımından devamsızlık yapmadığına kanaat getirmek için yeterlidir.

İş Kanunu'nun 66. maddesinde, *“işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler”* çalışma süresinden kabul edilmiştir. Bu nedenle işyerinde bulunmasına rağmen iş görme borcunu ifa etmeyen işçi, devamsızlık yapmış sayılmaz.¹¹⁵ İşçinin ifaya hazır halde işyerinde iken, iş görme borcunu ifa etmemesi, ancak daha önce yazılı olarak uyarılmış olması koşuluyla, işçinin *“hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması”* nedeniyle derhal fesih sebebi olabilir.¹¹⁶ Böylece, işçinin iş görme borcunu ifaya hazır halde işyerinde bulunması, beklemesi de iş görme ile aynı anlama gelmekle, devamsızlık olgusu ile karıştırılmamalıdır.¹¹⁷

Devamsızlık ve işe geç gelme kavramlarının ayrıştırılmasında, iş görme borcunun ne ölçüde ifa edildiği ölçüt olarak kullanılmaktadır. Devamsızlık, işe geç gelme ve işten erken ayrılma davranışlarının tamamında, iş görme borcunun ihlali söz konusudur.¹¹⁸ Ancak devamsızlık halinde işin hiç ifa edilmemesi söz konusuyken, işe geç gelme ve işten erken ayrılma hallerinde ise iş görme borcunun eksik ifası söz konusu olur.¹¹⁹ Yani devamsızlık yapan işçi, o işgününün tamamı bakımından iş görme borcuna aykırı davranmaktadır.¹²⁰ Ancak işe geç gelen işçi, çalışma süresinin yalnızca başlangıcında iş görme borcunu ihlal etmektedir.¹²¹

*sebebiyet verdiğiinden işyerinde çalışma huzurunu da bozmaktadır,”*www.kazancı.com (E.T :08.04.2022) ; Ertan, s. 102.

¹¹⁴ Ertan, s. 102.

¹¹⁵ Ertan, s. 103.

¹¹⁶ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, , s. 688.

¹¹⁷ Erkanlı Başbüyük, s. 22 vd.

¹¹⁸ Odaman, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

¹¹⁹ Ertan, s. 102.

¹²⁰ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 452.

¹²¹ Ertan, s. 102.

Devamsızlığa ve sık sık işe geç gelmeye uygulanan yaptırımlar da birbirinden farklıdır. İşçinin, işe sürekli, sık sık geç kaldığı haller veya mesai bitimini beklemeden işten erken ayrıldığı haller, İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen anlamda devamsızlık hallerinden biri değildir. Bu nedenle madde 25/2-g kapsamında işverene derhal fesih hakkı vermemektedir. Ancak işe geç gelmenin alışkanlık haline gelmesi durumunda, işyerinde olumsuzluklar ortaya çıkmakta, verim düşmekte ve iş sözleşmesine aykırılıklar oluşmaktadır. Söz konusu haller işveren bakımından iş ilişkisinin devamını da zorlaştırmaktadır. Bu durumda, alışkanlık haline gelmiş olan ve işyerinde olumsuzluklara neden olan geç kalma halinde artık, iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli nedenin var olduğu kabul edilir.¹²²

Örneğin; davacının kısa bir süre içerisinde mazeretsiz devamsızlıklar yaptığı bir olayda Yargıtay, *“Sonraki hafta ise davacının işe geç gelmeye devam ettiği görülmekle, işe geç gelmesinin işyerinde olumsuzluğa neden olduğu ve artık işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği anlaşılmakla davacının iş sözleşmesinin işverence feshi haklı neden ağırlığında olmasa da geçerli nedene dayanmakta olup mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”* şeklinde karar vermiştir.¹²³

İşe geç gelme davranışının iş düzenini bozduğuna dair bir başka kararında Yargıtay, *“Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 9.30'da gelinmesinin iş düzenini bozduğu açıktır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamları geç çıkmak suretiyle çalışma yaptığını ileri sürmüştür de bunu yöntemince kanıtlayamamıştır.”*¹²⁴ şeklindeki gerekçe ile karar vermiştir.

Yargıtay'ın yerleşmiş kararlarında, işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi, işçinin geç gelmesine dayanak olabilecek herhangi bir mazeretinin olmayışı ve söz konusu işe geç gelme davranışının, işyerinde işin işleyişini olumsuz etkilemesi halinde işverenin iş sözleşmesini, bu geçerli nedene dayanarak bildirimli fesih

¹²² **Narter**, Sami, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2018, s. 129 ; **Süzek**, s. 610 vd.

¹²³ Yargıtay 9. H.D, T: 22.04.2019, E: 2018/10548, K: 2019/9475 www.kazanci.com (E.T: 27.03.2022).

¹²⁴ Yargıtay 9. H.D, T: 18.4.2006, E: 2006/7622, K: 2006/10469 www.kazanci.com (E.T: 05.04.2022).

hakkının doğduğu kabul edilmiştir. Ancak söz konusu bu durumlar, devamsızlık olmadığı için de işverene devamsızlık nedenine dayanan bir fesih hakkı vermeyecektir.

4.Devamsızlığa İlişkin Süreler

İş Kanunu'nda devamsızlığa ilişkin süreleri belirtmek için gün ve ay kavramları kullanılmıştır. Kanun'un gün ve ay cinsinden düzenlediği bu süreler emredici nitelikte değildir. Yani, iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri veya işyeri yönetmelikleri ile değiştirilebilir. Ancak sürelerin işçi aleyhine kısaltılması mümkün değildir.

Yargıtay, devamsızlığa ilişkin Kanun'da yer alan sürelerin yalnızca işçi lehine değiştirilebileceğini vurguladığı bir kararında; *“uyuşmazlığın 03.08.2004 - 09.08.2004 tarih aralığında işçinin devamsızlık yapıp yapmadığı noktasında toplandığını, toplu iş sözleşmesi ile davacı işçiye, kardeş dâhil belli yakınlıktaki akrabalarının ölümü halinde yol dâhil 5 gün izin verileceğinin belirtildiğini, ancak işveren yetkilileri tarafından davacı işçiye izin verilmediğini, davacı işçiye işinin başına dönmesi gerektiği konusunda bir çağrı da yapılmadığını, işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunu”* hükme bağlamıştır.¹²⁵ Böylece, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle işveren tarafından feshedildiği olayda Yargıtay, Kanun'da belirlenen sürelerle rağmen, toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla işçi lehine artırılan beş günlük süreyi esas almıştır.

İş Kanunu'nda yer alan devamsızlığa ilişkin sürelerin ortak özelliği, ancak işçinin çalışması gereken günler kapsamında dikkate alınmalarıdır. Zira işçinin çalışmadığı gün işe gelmesi zaten beklenemez.

a)İş Günü Kavramı

Devamsızlıktan söz edebilmek için, işçinin işe gelmediği günlerin iş günü olması gerekir.¹²⁶ Zira iş günü olarak kabul edilmeyen günlerde işe devam etmemek, zaten Kanun'un sağladığı haklı bir nedene, yani tatil günlerinde çalışmanın

¹²⁵ Yargıtay 9 HD., T: 26.2.2008, E: 2007/34538, K: 2008/2552 www.kazzanci.com (E.T: 02.01.2022).

¹²⁶ **Odaman**, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, s. 158. ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 452.

zorunlu olmayışına dayanacaktır. Tatil günlerinde işyerine gelmemeyi devamsızlıktan saymak, hükmün kendi içinde çelişmesine yol açacaktır.¹²⁷ Bu noktada hangi günlerin iş günü olarak kabul edileceğinin tespiti önem kazanır.

İş günü kavramı, İş Kanunu'nda açıkça tanımlanmamıştır. Ancak Yargıtay kararlarında iş günü, işçi açısından çalışılması gereken gün olarak tanımlanmaktadır.¹²⁸

Yargıtay bir kararında iş gününün tanımı, “İş günü tabiri, kanunen iş günü kabul edilen günler yanında sözleşmeyle iş günü kabul edilen günleri ve buna göre de toplu iş sözleşmeleriyle çalışılacağı öngörülen genel tatil günlerini de kapsar.” şeklinde yapmıştır.¹²⁹

Genel tatil günleri, iş günü olarak kabul edilmez.¹³⁰ Bu nedenle işçi bakımından çalışılması gereken gün değildir. Genel tatil günleri, 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nun¹³¹ 2. maddesinde, resmi ve dini bayram günleri ve sair günler sıralanmak suretiyle belirtilmiştir. Ayrıca İş Kanunu'nun 44. maddesinde ise, “ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağının toplu iş sözleşmesi ve sözleşmelerle kararlaştırılabileceği, sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayının gerekli olduğu” da belirtilmiştir.¹³² Yani iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışılacağı kararlaştırılmışsa, o günler de iş gününden sayılır.¹³³ Sözleşme ile kararlaştırılmamakla beraber, işçi tarafından söz konusu günlerde çalışmaya onay

¹²⁷ **Ekonomi**, Münir, s. 208.

¹²⁸ Yargıtay 22. HD., 03.04.2019; E: 2017/21350, 2019/7432 (**Ekmekçi / Yiğit**, s. 720.) ; Yargıtay 22. HD., 16.01.2017, E:2015/16218, K:2017/176 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021) ; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26.2.2016, E: 2014/688, K: 2016/183 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021)

¹²⁹ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

¹³⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.05.2019, E: 2015/22-3352, K: 2019/569 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021)

¹³¹ RG: 19.03.1981, S 17284.

¹³² **Göktaş**, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2020, s 192.

¹³³ **Ekonomi**, Münir, s. 207. ; **Akyiğit**, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Birinci Baskı, Ankara 2020, s. 277 ; **Odaman**, Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları, s. 6. ; **Süzek**, s. 702.

verilmişse, o günler de devamsızlık yönünden yine işgünü kabul edilir.¹³⁴ Söz konusu günlerde görevini ifa etmeyen işçi de devamsızlık yapmış kabul edilir.¹³⁵

İşyerinde cumartesi günü, iş günü olarak belirlenmiş ise, işçi tarafından cumartesi gününde devamsızlık yapılması da diğer şartların da birlikte varlığı halinde, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verir.¹³⁶

Yargıtay son tarihli kararlarından birinde işyerinde cumartesi günleri çalışma yapılıp yapılmayacağı hususunun işverenin yönetim yetkisinde kaldığını belirterek; *“...Dosya içeriği ve Dairemizden geçen emsal dosyalar birlikte değerlendirildiğinde, işyerinde normalde cumartesi günleri çalışılması veya çalışılmaması işverenin yönetim hakkından kaynaklanmakta olup eğer bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün açıkça hafta tatili (akdi tatil) olduğu düzenlenmemişse o gününün işgünü sayılması gerektiği, davalı işyerinde ise haftanın 6 gününün iş günü, 1 gününün hafta tatili olduğunun kabulü isabetlidir. Şeklindeki hükmü ile, aksinin kararlaştırılmamış olması halinde, Cumartesi günlerinin işgünü kabul edileceğini belirtmiştir.”*¹³⁷

Bazen dini- milli bayram günleri ile hafta sonu tatilleri arasında kalan bir veya iki günlük hafta içi günler, idari kararlarla birleştirilebilmektedir. Söz konusu iş günlerinde kamu personelleri idari izinli sayılmaktadır. Ancak, resmî tatil olmaması nedeniyle İş Kanunu kapsamında çalışanlar bakımından bu günler de iş günü sayılır.¹³⁸

¹³⁴ Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 838.

¹³⁵ Gökteş, s 193.

¹³⁶ Yargıtay 22. HD., 16.01.2017, E:2015/16218, K:2017/176 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021) ; Süzek, s. 702.

¹³⁷ Yargıtay 9. H.D, T. 28.4.2021 E. 2021/4471 K. 2021/8734 www.kazanci.com (E.T: 06.04.2022).

¹³⁸ İdari izinlerin, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabulünün mümkün olmayacağı yönünde, Yargıtay 9. HD., 08.05.2013 tarihli, 2011/9842 Esas ve 2013/13792 Sayılı kararında, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da hangi günlerin ulusal bayram ve genel tatil günü olduğunun tek tek belirtildiğini; ancak sözü edilen kanunda, yürütme organınca verilen idari izinlerin ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edileceği yönünde bir düzenleme bulunmadığını vurgulamıştır.

b) Ay Kavramı

İş Kanunu'nda sözü edilen bir aylık süre, takvim ayı değildir.¹³⁹ Kanun'da, bir aylık sürenin başladığı günün ve son gününün tam bir takvim ayını karşıladığı yönünde bir ibare yer almamaktadır.¹⁴⁰

İş Kanunu'nda kastedilen bir aylık süre, Borçlar Kanunu'nun 92. maddesinde yer alan sürelerle ilişkin hükümler¹⁴¹ de göz önünde tutularak, ilk devamsızlığın gerçekleştiği gün ile bir sonraki ayın aynı günü arasında geçen süredir.¹⁴² Yani bir ay, işçinin iş görme borcuna süre bakımından aykırı hareket ederek ilk devamsızlık yapmış olduğu günden sonra geçecek olan bir ayı ifade eder.¹⁴³

Örneğin, 20.12.2021 tarihinde ilk kez mazeretsiz ve izinsiz olarak işe devamsızlık yapan işçi bakımından bir aylık sürenin sonu, takip eden Ocak ayının 20. günü olacaktır.¹⁴⁴

Bir diğer bakış açısıyla bir aydan kasıt, son devamsızlık tarihinden geriye doğru hesaplanacak bir aylık süredir.¹⁴⁵

İşçinin ilk devamsızlık yaptığı günün, takip eden ay içerisinde karşılığı bulunmaması halinde, takip eden aydaki son gün, bir aylık sürenin sonudur. Bu süreden sonra devamsızlık yapılması halinde, onu takip eden ay içinde değerlendirilmesi gerekir.¹⁴⁶

¹³⁹ **Süzek**, s. 702. ; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26.02.2016, E: 2014/688, K: 2016/183 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021) ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

¹⁴⁰ **Dursun Ates**, “Devamsızlık” s. 862.

¹⁴¹ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, madde 92: “ ...1.Gün olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün sayılmaksızın, bu sürenin son günü dolmuş olur. Sekiz veya onbeş gün olarak belirlenmiş süre ise, bir veya iki haftayı değil, tam sekiz veya onbeş günü ifade eder. ... 3. Ay olarak veya yıl, yarıyıl ve yılın dörtte biri gibi birden çok ayı içeren bir zaman olarak belirlenmiş süre, sözleşmenin kurulduğu gün ayın kaçınıcı günü ise, son ayın bunu karşılayan gününde dolmuş olur. Son ayda bunu karşılayan gün yoksa süre, bu ayın son günü dolmuş sayılır.” (R.G: 04 Şubat 2011, S: 27836)

¹⁴² Bu yönde Yargıtay 9. HD., 04.10.2020, E: 2008/35469, K: 2010/26731.; **Süzek**, s. 702.

¹⁴³ **Ekonomi**, s. 203 ; Yargıtay 22. HD., 02.07.2019, E: 2017/23161, K: 2019/14770 (**Ekmekçi /Yiğit**, s. 720).

¹⁴⁴ Bu yönde Yargıtay 22. HD., 16.1.2017, E: 2015/16218, K: 2017/176 www.kazanci.com (E.T: 24.12.2021)

¹⁴⁵ **Tunçomağ Kenan/ Centel Turgut**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2018'den naklen **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

¹⁴⁶ Yargıtay 22. HD., 02.07.2019, E: 2017/23161, K: 2019/14770 (**Ekmekçi /Yiğit**, s. 605).

Örneğin 31.01.2022 tarihinde ilk devamsızlığını yapan işçi bakımından değerlendirecek olursak, takip eden ay olan şubat ayı içerisinde ilgili günün karşılığı bulunmadığından, 28.02.2022, bir aylık sürenin sonu olarak kabul edilmelidir. Bu tarihten sonraki devamsızlıklar ise, takip eden bir aylık süreçte değerlendirilecektir.

Kanun'da belirtilen bir aylık sürenin takvim ayı olarak düşünülmesi halinde, İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan devamsızlık süreleri uyarınca, işçiye her takvim ayı bakımından iki iş günü yani bir takvim yılı bakımından yirmi dört iş günü, işvereninden izin almaksızın ve mazeret de bildirmeksizin işe devam etmeme hakkı Kanun tarafından verilmiş olacaktır ki bu da Kanun'un işin düzenlenmesine ilişkin hükümleri ile ters düşecektir.¹⁴⁷

II-FESİH KAVRAMI

1.Feshin Tanımı

Sözleşmenin, taraflardan birinin irade beyanıyla sona erdirilmesine fesih denir.¹⁴⁸

Fesih hakkı, bozucu yenilik doğuran bir haktır.¹⁴⁹ Bir başka söylemle fesih hakkı, sözleşmeyi sona erdirmek suretiyle karşı tarafın hukuk alanında değişiklik meydana getirebilme yetkisi vermektedir.¹⁵⁰

Fesih ile iş sözleşmesi, belirli bir tarihten başlayarak geleceğe etkili olarak ortadan kalkar. Geçmişe etkili fesih mümkün değildir.

2. Fesih Türleri

İş sözleşmesinin feshi bakımından, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, 1475 Sayılı Mülga İş Kanunu'nda olduğu gibi, iki tür fesih öngörülmüştür. Bunlar madde 17'de düzenlenen bildirimli fesih ve madde 24 ve 25'te düzenlenen derhal fesihtir.¹⁵¹

¹⁴⁷ **Ekonomi**, s. 209.

¹⁴⁸ **Oğuzman**, Fesih, s. 1 ; **Mollamahmutoğlu**, / **Astarlı**, / **Baysal**, s. 235.

¹⁴⁹ **Süzek**, s. 538 ; **Ekmekçi** / **Yiğit**, s. 556; **Savaş**, s. 25.

¹⁵⁰ **Karakurt**, Barış, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2020, s. 24.

¹⁵¹ **Süzek**, s. 538.

Buna göre, taraflardan birinin tek taraflı irade beyanı, iş sözleşmesini, karşı tarafın kabulü gerekmeksizin, bildirim süresi sonunda veya derhal, geleceğe etkili olarak sona erdirir.¹⁵²

İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen bildirimli fesihle, taraflarından biri, belirsiz süreli iş sözleşmesini, Kanun'da öngörülen ve işçinin kıdemine göre artan sürelerin sonunda, karşı tarafa bir neden bildirmesine gerek olmaksızın feshedebilir.¹⁵³

İş Kanunu'nun 18. maddesinde, iş güvencesi kapsamına giren işçiler bakımından ayrıca düzenleme yapılmıştır. Buna göre, iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshi, ancak geçerli nedenlerin varlığı halinde mümkündür.¹⁵⁴

Derhal fesih ise, İş Kanunu'nun 24. Ve 25. maddelerinde düzenlenmiştir. Derhal fesihle, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, herhangi bir süre beklenmeksizin, bildirimsiz feshi söz konusudur.¹⁵⁵ Ancak derhal feshin söz konusu olabilmesi için, mutlaka haklı bir nedenin varlığı gerekir.¹⁵⁶

Bildirimli fesih, yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulama alanı bulmaktadır. Ancak haklı nedenle derhal fesih, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulanabilmektedir.¹⁵⁷

Burada bir istisna olarak, belirli süreli hizmet sözleşmelerini düzenleyen TBK madde 430'a göre, iş sözleşmesinin taraflarından her birinin, on yıldan uzun süreli belirli süreli iş sözleşmesini, on yıl geçtikten sonra her zaman, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebileceğini belirtmeliyiz. Bir diğer istisna olarak İş Kanunu'nun 15. maddesinde, iş sözleşmenin, deneme süresi içinde, ihbar süresine uyulmasına gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak feshi düzenlenmiştir.¹⁵⁸

¹⁵² Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 144 ; Süzek, s. 539; Savaş, s. 26.

¹⁵³ Narmanlioğlu, Ünal: "Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 392.

¹⁵⁴ Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2.Baskı, İstanbul 2020, s. 71.

¹⁵⁵ Senyen Kaplan, s. 318. ; Ekmekçi / Yiğit, s. 679.

¹⁵⁶ Süzek, s. 540.

¹⁵⁷ Savaş, s. 31 ; Süzek, s. 540.

¹⁵⁸ İş Kanunu 15. maddesinde : "Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir." Şeklinde ifade edilmiştir.

a)Bildirimli Fesih

Bildirimli fesih, sözleşmenin taraflarına, belirsiz süreli iş sözleşmesini, kanunda gösterilen bildirim süresinin sonunda veya bu sürelerle ilişkin ücretin peşin ödenmesi yoluyla, tek taraflı irade beyanıyla sona erdirmeye hakkı tanımaktadır.¹⁵⁹ İş sözleşmesinin tarafları, bildirimli fesih yoluyla tek taraflı olarak, ifa süresinin bitimini belirleme hakkına sahiptir.¹⁶⁰

Bildirimli fesih kavramının öğretide, olağan fesih¹⁶¹, süreli fesih¹⁶², feshi ihbar¹⁶³, ihbar önelli fesih¹⁶⁴ şeklinde de kullanıldığı görülmektedir.

Bildirimli fesih, belirsiz süreli sözleşmelere özgüdür.¹⁶⁵ Belirli süreli sözleşmelerde işçi, iş sözleşmesi ile belirlenen süre boyunca iş görme edimini ifa etmeyi; işveren ise ilgili süre boyunca o işçiyi çalıştırmayı kabul etmiştir.¹⁶⁶ Bu nedenle belirli süreli sözleşmeler bakımından bildirimli fesih türü kullanılmaz.¹⁶⁷

İş Kanunu'nun 17. maddesinde, işçinin çalışma süresinin uzunluğuna bağlı olarak değişen ihbar sürelerinin düzenlenmesindeki amaç, süresi belirsiz olan bir iş sözleşmesinin sona ermesinin, sözleşmesinin karşı tarafına sürpriz olmaması, karşı tarafın fesihten haberdar edilmesi, karşı tarafça uğranılabilecek zararları minimize etmek ve işçiye yeni iş aramak için, işverene ise yeni bir işçi bulması amacıyla gereken süreyi sağlamaktır.¹⁶⁸

Bir başka söylemle, kanun koyucu bildirimli fesih yoluyla, belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından tarafları habersiz yapılabilecek fesihlerden korumak istemiştir. Aksi halde, bu sözleşmelerin süresi başlangıçta belirsiz olması nedeniyle,

¹⁵⁹ Sözek, s. 539 vd. ; Ekmekçi / Yiğit, s. 555.

¹⁶⁰ Savaş, s. 26.

¹⁶¹ Senyen Kaplan, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987, s. 28 vd ; Ekmekçi / Yiğit, s. 555 vd.

¹⁶² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, 231 vd.

¹⁶³ Demircioğlu, Murat / Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali, İş Hukuku, Beta Basım, 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 169.

¹⁶⁴ Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, C: 1, Ankara 2015, s: 471 vd.

¹⁶⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal s. 275 ; Ekmekçi / Yiğit, s. 555.

¹⁶⁶ Ekmekçi / Yiğit, s. 542.

¹⁶⁷ Narmanhoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 353 ; Ekmekçi / Yiğit, s. 542.

¹⁶⁸ Sızmazoğlu, Turgut, İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, İstanbul Halk Basımevi, 1. Baskı, 1953, s. 53 vd ; Ekmekçi / Yiğit, s. 557.

işçinin beklemediği bir zamanda işsiz kalması, işverenin ise başka bir işçi bulamaması nedeniyle beklenmeyen bir zararın ortaya çıkması söz konusu olabilir.¹⁶⁹

Bildirimli fesih hakkının düzenlenmesinin bir diğer amacı da, sözleşmenin taraflarını, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile ortaya çıkan sınırsız bağdan koruma düşüncesidir.¹⁷⁰ Zira süre sınırlaması olmayan bir sözleşme ile belirsiz bir süre için bağlanmayı kabul etmek kişi özgürlüğü ile bağdaşmamaktadır.¹⁷¹

Bildirimli fesih türünde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshi yönünde açıklanacak irade beyanı ile, İş Kanunu'nun 17. maddesinde muhatabı korumak amacıyla gösterilen sürelerle uyulması zorunludur.¹⁷² Kanunda belirtilen bu süreler, işçi ve işveren bakımından eşit düzenlenmiş olup, asgari süreler gösterilmiştir.¹⁷³ Bu sürelerin taraflarca artırılması mümkündür.¹⁷⁴

Buna göre; “iş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; iş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; iş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; iş üç yıldan fazla sürmüş işçi için ise bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır.”

Söz konusu bildirim süreleri içinde iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle askıya alınması durumunda, bildirim süreleri işlemez.¹⁷⁵

Tarafların, kanunda belirtilen bildirim sürelerinden hangisine tabi olacağının belirlenmesinde, fesih bildirim tarihi dikkate alınır. İşçinin kıdeminde, fesih tarihine kadar işleyecek sürede artış meydana gelecek olsa dahi, fesih bildirim tarihindeki kıdem süresine göre belirlenen ihbar süresi esastır.¹⁷⁶

¹⁶⁹ Göktaş, Haksız Fesih, s. 42.

¹⁷⁰ Süzek, s. 541.

¹⁷¹ Süzek, s. 540 vd ; Savaş, s. 31.

¹⁷² Savaş, s.34.

¹⁷³ Ekmekçi / Yiğit, s. 555.

¹⁷⁴ Saymen, Ferit Hakkı / Elbir, Halid Kemal, Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1958, s. 700 ; Ekmekçi / Yiğit, s. 555.

¹⁷⁵ Süzek, s. 544.

¹⁷⁶ Ekmekçi / Yiğit, s. 557.

İşçi tarafından belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshi halinde, işçinin feshe herhangi bir sebep veya dayanak göstermesi gerekmez. İşveren tarafından yapılacak fesihlerde ise, iş güvencesi kapsamına giren ve girmeyen işçiler bakımından ikili ayrıma gidilmelidir.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler yönünden, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması bildirimli fesih hakkının doğumu için yeterlidir.¹⁷⁷ Ancak eğer işçi, iş güvencesi hükümlerine tabi ise, yani otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçi ise, bildirimli fesih hakkının doğması için ek olarak, İş Kanunu'nun 18. maddesinde "*işletmenin gerekleri, işçinin yeterliliği veya davranışları*" şeklinde sınıflandırılan geçerli sebeplerden biri de işçiye açıkça ve yazılı olarak bildirilmelidir.¹⁷⁸

Geçerli sebep bildirilmesi zorunlu olmayan haller bakımından da, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bir sebep bildirilmesi gerekliliği önceden kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda da sözleşmenin karşı tarafı, kendisine bir geçerli neden bildirilmesini isteme hakkına sahiptir.

b)Derhal Fesih

Derhal fesih taraflara, iş sözleşmesinin devam ettirilmesi dürüstlük kuralları gereğince mümkün olmayan hallerde, sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshetme imkânı tanımaktadır.¹⁷⁹

İş sözleşmesi ile karşılıklı borç altına giren taraflar, edimlerini dürüstlük kuralları çerçevesinde ifa ederler. Ancak bazen işçi veya işveren, davranışlarıyla karşı tarafın güvenini sarsabilir. Kanunda derhal fesih hakkının düzenlenme sebebi de, bu şekilde taraflardan birinin davranışlarının, bazen de belirli koşulların iş ilişkisini çekilmez hale getirmesidir.¹⁸⁰ Bu tür durumlar, sürekli borç doğuran iş ilişkisindeki güvenin çökmesine sebep olur. Böyle bir durumda taraflardan biri iş ilişkisinden bir

¹⁷⁷ Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 170 ; Süzek, s. 541.

¹⁷⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 310 vd ; Süzek, s. 539.

¹⁷⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 243 ; Savaş, s. 30 ; Süzek, s. 691.

¹⁸⁰ Gülver, Ender: "İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:LXXIV, İstanbul 2016, s. 403 ; Savaş, s. 38.

an evvel kurtulma ihtiyacı duyabilir.¹⁸¹ İş ilişkisi ile bağlılığın devam etmesi, dürüstlük kuralı uyarınca kendisinden beklenemeyen tarafa derhal fesih hakkı tanınmıştır.¹⁸²

Yargıtay bir kararında haklı nedenle derhal feshi şöyle tanımlamıştır: “*Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Sürekli borç ilişkileri yaratan iş sözleşmesinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devam etmek taraflardan biri için çekilmez hâle gelmişse haklı nedenle derhal fesih hakkı ortaya çıkar. Akdi ilişkiye devamın çekilmez (katlanılmaz) hâle gelip gelmediğinin ölçüsünü objektif iyi niyet, yani dürüstlük kuralları oluşturur.*”¹⁸³

Sözleşmenin derhal feshi bakımından, herhangi bir neden yeterli olmayıp, sözleşmenin devam etmesini engelleyen objektif mahiyette bir nedenin varlığı aranmaktadır.¹⁸⁴ Kanunda sayılan bu hallerin ortaya çıkması halinde haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar.

Karşı tarafın güvenini sarsarak haklı nedenle derhal fesih hakkının uygulanmasına sebebiyet veren durum ve davranışlar, işçi bakımından İş Kanununun 24. ve işveren bakımından ise 25. maddelerinde , ‘Sağlık sebepleri’ , ‘Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri’ , ‘Zorlayıcı sebepler’ ve ‘İşçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17nci maddedeki bildirim süresini aşması’ olarak sınıflandırılmıştır.¹⁸⁵

Derhal fesih hakkının doğmuş olması, sözleşmeyi sona erdirmek için yeterli değildir. İş sözleşmesini derhal feshederek, bunun hüküm ve sonuçlarından yararlanmak isteyen tarafın, bu hakkı kullanması gerekir. Taraflar, tek taraflı fesih beyanı ile sözleşmeyi derhal feshedebilir. Bu fesih beyanı karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte hüküm ve sonuçlarını doğurur.

¹⁸¹ Günay, s. 1317 vd ; Savaş, s. 35.

¹⁸² Sözek, s. 691.

¹⁸³ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazancı.com (E.T:03.04.2022).

¹⁸⁴ Savaş, s. 30.

¹⁸⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 243 vd ; Sözek, s. 540.

İş sözleşmesinin derhal feshinde, iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçiler bakımından herhangi bir ayırım gözetilmemiştir.¹⁸⁶

Bildirimli feshe sebep olan devamsızlık halleri ile derhal feshe sebep olan devamsızlık halleri birbirinden farklı olmakla, çalışmamızın sonraki bölümlerinde detaylandırılacaktır.

3. Feshin Şekli

İş Kanunu'nun 17. maddesinde bildirimli feshin şekline dair herhangi bir şarttan söz edilmemiştir. Ancak 109. maddede bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle 17. madde kapsamında yapılacak bildirimli fesihler bakımından yazılılık, yalnızca ispat bakımından önem arz etmektedir. Ancak iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından yazılı bildirim, geçerlilik şartı olarak düzenlenmiştir.¹⁸⁷

Bildirimli fesih ve derhal fesih türlerinin her ikisi bakımından da, feshe dair irade, açık ve belirgin şekilde beyan edilmelidir.¹⁸⁸ Bu bakımdan fesih kelimesinin kullanılması zorunlu bir unsur değildir.

Bildirimli fesihte, iş sözleşmesinin feshinden önce, söz konusu durumun karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Ancak derhal fesihte, fesihten önce karşı tarafa bir bildirim yapılmasına gerek duyulmamaktadır.

İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından, yazılı fesih bildirimi yapılmalıdır.¹⁸⁹ Ayrıca bu bildirimde, fesih nedeninin açık ve kesin olarak bildirilmesi gerekir. Bununla birlikte işçinin davranışıyla veya verimiyle ilgili bir fesih nedeni bulunması halinde, işçinin savunmasının alınması da zorunludur. İş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından ise, fesih nedeninin yazılı bildirilmesi veya savunma alınması gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır.¹⁹⁰

¹⁸⁶ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 659 vd ; Süzek, s. 540.

¹⁸⁷ Ekmekçi / Yiğit, s. 556.

¹⁸⁸ Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 184 ; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 499.

¹⁸⁹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 504.

¹⁹⁰ Süzek, s. 539.

Bildirimli fesihte, ihbar süresinin sonunda, yeni bir bildirim gerekmez iş sözleşmesi sona erer.¹⁹¹

Fesih, tek taraflı bir irade beyanı olması nedeniyle, karşı tarafa bildirilmesi yeterlidir.¹⁹² Karşı tarafın kabulünü beklemeye gerek yoktur. Fesih iradesi karşı tarafa ulaşmayla hüküm ve sonuçlarını doğurur.¹⁹³

Fesih, tek taraflı irade beyanı olduğundan ve bildirimin karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurduğundan, artık tek taraflı olarak bundan dönülmesi söz konusu olmayacaktır.¹⁹⁴ Feshin hükümlerinin geri alınabilmesi yalnızca karşı tarafın rızasıyla mümkün olur.¹⁹⁵

İş Kanunu'nda *'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri'* olarak düzenlenen hallerden biriyle derhal fesih yapılmak istenmesi halinde, bu hakkın kullanımı için de kanunda belirlenmiş süreler vardır. Buna göre, haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olan tarafça bu hak, fesih nedeninin öğrenildiği tarihten itibaren altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir sene içerisinde kullanılması gerekmektedir. Kanunda bahsi geçen bu süreler taraflar bakımından hak düşürücü süre olarak düzenlenmiştir. Böylece söz konusu sürelerin geçmesi ile birlikte artık bu hakkın kullanılması mümkün değildir. Ancak istisna olarak, işçinin olayda maddi çıkar sağladığı hallerde artık bir yıllık sürenin uygulanmayacağını da belirtmek gerekir.

¹⁹¹ Ekmekçi / Yiğit, s. 563.

¹⁹² Tunçomağ Kenan/ Centel Turgut, , s. 203 ; Ekmekçi / Yiğit, s. 556.

¹⁹³ Türk Borçlar Kanunu madde 11/2. ; Süzek, s. 544.

¹⁹⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 502. ; Süzek, s. 544.

¹⁹⁵ Ekmekçi / Yiğit, s. 556.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMSIZLIĞA DAYANAN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

I- GEÇERLİ NEDENLE FESİH

1. Genel Olarak Geçerli Neden Kavramı

İşçinin, işveren ile eşit bir konumda bulunmadığı düşünülerek, işveren tarafından yapılabilecek keyfi fesihlerin önüne geçmek ve işçiyi korumaya almak amacıyla, iş güvencesine tabi işçiler bakımından İş Kanunu'nda ayrı düzenlemelere yer verilmiştir.

Hem iş güvencesine tabi olacak işçileri belirten, hem de koşullarını saymak suretiyle geçerli nedeni tanımlayan İş Kanunu'nun 18. maddesine göre; *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”*

Buna göre iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler bakımından, iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli fesih yoluyla sona erdirilebilmesi için, sözleşmenin belirsiz süreli olması yeterlidir.¹⁹⁶ Ancak iş güvencesine tabi bir işçinin sözleşmesinin işveren tarafından bildirimli feshi için, sözleşmenin belirsiz süreli olması yeterli olmayıp, aynı zamanda İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen geçerli sebeplerin de bulunması gerekmektedir.¹⁹⁷

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekir. İş Kanunu'nun 11. maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, zincirleme halde yapılamayacağı

¹⁹⁶ Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 170 ; Süzek, s. 539.

¹⁹⁷ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 185 vd ; Süzek, s. 539.

belirtilir. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. İş sözleşmesinin bu şekilde belirsiz süreli kabul edildiği hallerde de işçi, yine iş güvencesi hükümlerinden faydalanacaktır.¹⁹⁸

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesinin ikinci şartı, işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olmasıdır.¹⁹⁹ Otuz işçi hesabında, o sırada izinli olanlar, hasta olanlar sayıdan düşülmez. İşyerinde belirli veya belirsiz olsun, kısmi veya tam zamanlı olsun iş sözleşmesi ile çalışanlar ve mevsimlik işçiler dâhil olmak üzere hesaplama yapılır. Otuz işçi hesabında dikkate alınmayacak kişiler, çıraklar, stajyerler, alt işverenin işçileri, süresiz ve geçici çalışan işçilerdir.²⁰⁰

İşverenin birden fazla sayıda işyeri olması halinde, otuz işçi hesabında, aynı işkolunda çalışan toplam işçi sayısının dikkate alınması gerekir. Ayrıca hesaplamada esas olan, fesih tarihindeki işçi sayısıdır.

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesinin bir diğer şartı, işçinin altı ay ve daha fazla kıdeminin bulunmasıdır. O halde işveren, altı aydan az kıdemi olan işçilerin belirsiz süreli sözleşmelerini herhangi bir neden göstermeden bildirimli olarak feshedebilirken, kıdemi altı aydan fazla olan işçiler bakımından ise geçerli nedeni belirtmesi gerekir. Burada istisna olarak, yeraltı maden işçilerinde kıdem şartı aranmadığını da belirtmeliyiz.²⁰¹ Bununla birlikte, deneme süresi içinde olan bir işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanma imkânı bulunmamaktadır.²⁰²

Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi hesabındaki ölçütten farklı olarak, farklı işkollarındaki süreler birleştirilebilir.²⁰³ Aynı işverenin farklı işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilebilmesi de mümkündür.²⁰⁴ Altı aylık sürenin hesabında fasıllı çalışmalar da birleştirilir.²⁰⁵

¹⁹⁸ **Tuncay**, Can: “İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003, C. 17, S. 1, s.3-18.

¹⁹⁹ **Süzek**, s. 575.

²⁰⁰ **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s. 298 ; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 539 ; **Süzek**, s. 578.

²⁰¹ **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 544.

²⁰² **Süzek**, s. 580 ; **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 175.

²⁰³ **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 175 ; **Süzek**, s. 581.

²⁰⁴ **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 547..

²⁰⁵ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s. 198 ; **Süzek**, s. 582.

Altı aylık sürenin hesabında dikkate alınması gereken tarih, fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihtir. İşçinin bildirim sürelerinde çalıştırılması halinde bu süreler, altı aylık kıdem hesabında dikkate alınmaz.²⁰⁶

İşletmenin bütününü sevk ve idare eden ve işe alma, işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanması mümkün değildir. Bu durumda kıdem süresi ve işçi sayısının bir önemi bulunmamaktadır. İşveren tarafından herhangi bir geçerli neden bildirilmeksizin belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirimli feshi mümkündür.

Tüm bu kapsamda işçi; “tüm işyerini idare eden ve işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekili” veya “işletmenin tamamını sevk ve idare eden işveren vekili ya da yardımcısı” olmamak şartıyla, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde en az altı aydır çalışıyor ise iş güvencesi hükümlerinden faydalanır. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması, iş sözleşmesinin “geçerli neden” olmaksızın feshedilmesinin önüne geçme amacı taşır.²⁰⁷

İş güvencesi, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin her koşulda devamını sağlamaz; ancak iş sözleşmesinin kanunda belirtilen geçerli nedenlere dayanılarak feshedilmesini gerektirir.²⁰⁸ Burada esasen korunmak istenen, işçinin anayasadan doğan çalışma hakkıdır.²⁰⁹

Geçerli neden kavramının kapsamı da yine kanun maddesinde belirtilmiştir. Buna göre işveren; “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep” belirtmelidir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, iş sözleşmesini tam anlamıyla katlanılmaz hale getirmese dahi, işyerinde işin işleyişini olumsuz etkileyen, uyumu bozan ve işverenden makul ölçüler uyarınca sözleşmeye devam etmesi

²⁰⁶ Süzek, s. 581.

²⁰⁷ Günay, s. 670 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 190 vd.

²⁰⁸ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 191.

²⁰⁹ Yokuş Çolak, Damla, Türk İş Güvencesi Hukuku ve İşveren Vekilleri, Aristo Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 17.

beklenemeyecek olan sebeplerdir.²¹⁰ İşçinin işe devamsızlığı da, işçinin davranışından kaynaklanan sebeplerden biridir.

2. Geçerli Nedenin Haklı Nedenden Farkı

Geçerli neden, İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddesinde, haklı neden olarak belirtilenler kadar ağır olmayan; ancak yine de işin işleyişini ciddi anlamda olumsuz etkileyen nedenlerdir.²¹¹ Bir diğer söylemle, işçinin davranışı, haklı nedenle derhal feshe gerekçe olabilecek kadar ağır değilse, ancak buna rağmen işyerindeki düzeni olumsuz etkiliyorsa, işin işleyişini bozuyorsa, o halde geçerli neden olarak kabul edilebilir.²¹²

Geçerli nedeni, iş ilişkisini tamamen çekilmez hale getirmeyen; ancak makul ölçülere göre işverenden iş ilişkisini sürdürmesini beklenemez hale sokan davranışlar olarak tanımlamak da mümkündür.²¹³

Yargıtay da İş Kanunu'nun 25. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih hakkı veren davranışlar kadar ağır olmayan; ancak işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen davranışları, madde 18 kapsamında geçerli neden olarak tanımlamıştır. Bu ayrım, ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Ölçülülük ilkesine göre, her somut olayın özelliğine göre işçinin davranışının ağırlığı ile işveren tarafından uygulanan yaptırım arasında orantı bulunmalıdır.²¹⁴

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın değerlendirilmesinde, işveren aleyhine ciddi bir olumsuzluk doğmakla birlikte sözleşmenin devam ettirilmesi mümkün ise geçerli nedenin varlığı; tarafların sözleşmeye devam etmeleri beklenemez ise o halde haklı nedenin varlığı kabul edilir.²¹⁵

²¹⁰ Günay, s. 707 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 204.

²¹¹ Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara 2019, s. 217 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 204; Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 72.

²¹² Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 72.

²¹³ Ergin, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2009, s. 77.

²¹⁴ Süzek, s. 691.

²¹⁵ Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 72 vd.

Geçerli nedenlerin varlığı halinde, sözleşmenin feshinin diğer tarafa bildirilmesi gerekir; ancak haklı nedenlerin varlığı halinde sözleşmenin derhal feshi söz konusu olur.²¹⁶

Haklı nedenlerle fesih hem belirli hem belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulanabilirken; geçerli nedenle yapılacak fesihler yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulama alanı bulabilir.²¹⁷

Geçerli nedenle yapılan fesihlerde, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde, işçi-işveren ilişki devam edecekken; haklı nedenle yapılan fesihte feshin haksız olduğu neticesine varılması halinde işçi-işveren ilişkisi devam etmeyecektir.²¹⁸

Geçerli nedenle fesih yalnızca işveren bakımından mümkün iken, haklı nedenle feshe hem işçi hem de işveren tarafından başvurulması mümkündür.²¹⁹

Geçerli nedenle yapılacak fesihlerde, fesih sebebinin açık ve kesin olarak yazılı gösterilmesi gerekirken; haklı nedenle yapılacak fesihlerde ise yazılılık şartı aranmamaktadır.²²⁰

3. Geçerli Nedenle Feshe Sebep Olan Devamsızlıklar

Devamsızlık, İş Kanunu'nun 18. maddesinde sınıflandırılmak suretiyle belirtildiği üzere, işçinin davranışından kaynaklı geçerli nedenlerden biridir.

İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, iki iş günü ardı ardına devamsızlık hali haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılacağından, bir iş günü devamsızlık ise işyerinde işin işleyişinde aksaklıklara sebebiyet vermesi halinde geçerli neden olarak kabul edilecektir.

²¹⁶ **Oruç**, Harun, 26.

²¹⁷ **Gülver**, Ender: “İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:LXXIV, İstanbul 2016, s.397-414 ; **Oruç**, Harun, İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep-Haklı Neden Ayrımı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:12, 45 (2015), 21-39.

²¹⁸ **Oruç**, 33 vd.

²¹⁹ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan** , s. 191 ; **Oruç**, 33 vd.

²²⁰ **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 184.

Süzek'in görüşüne göre, iş sözleşmesinin tarafları, edimlerin ifası sırasında ufak tefek aksaklıkların olabileceğini öngörmüş ve kabul etmiş olmalıdır. Buna göre işçinin başka güven sarsıcı davranışı olmamasına rağmen tek bir gün işe devamsızlığı işverene sözleşmeyi fesih hakkı vermemelidir. Zira senelerdir aynı işyerinde çalışmış olan bir işçinin bir gün devamsızlığının, işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermesi ölçülülük ilkesine aykırı olduğu gibi, iki iş günü devamsızlığın da haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınması yine ölçülülük ilkesi ile bağdaşmamaktadır. Bu durumda işçinin seneler süren emeğinin karşılığı olan kıdem tazminatından, yalnızca bir defa iki iş günü devamsızlığı nedeniyle yoksun kalması yerine başkaca daha ölçülü yaptırımların uygulanması daha uygundur.²²¹

Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca'nın görüşüne göre, işe mazeretsiz veya habersiz devamsızlık halinde, işçinin işyerindeki konumu ve yaptığı iş de gözetilerek, işin yürütümünde önemli bir aksaklık meydana gelmesi halinde geçerli nedenin varlığından söz edilebilir.²²² Bu durumda somut olayın özellikleri irdelenerek, işçinin işyerine verdiği zararın ölçütü de değerlendirilmeli ve yaptırımı da bununla ölçülü olmalıdır.

Yargıtay'ın yerleşik uygulaması, işe bir gün devamsızlık yapmanın geçerli fesih nedeni olabileceği yönündedir. Buna göre; *"fesih anı itibari ile davacının 24-25 Temmuz gecesi nöbetine gelmediği ve işe bir gün devamsızlık yaptığı sabittir. İşe bir gün mazeretsiz olarak devamsızlık yapmak ise olsa olsa geçerli fesih sebebi yapılabilir. Davacının bir gün işe devamsızlığı sebebi ile iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekir."*²²³

İş Kanunu'nun 25. maddesinde işçi tarafından yapılacak devamsızlığa ilişkin süreler açıkça gösterildiğinden, bu süreye ulaşmayan devamsızlıklar, işverene derhal fesih hakkı tanımayacaktır. Kanunda belirtilen sürelerle ulaşmayan devamsızlıklar ancak, işveren tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedenle bildirimli feshine sebep olabilecektir. Bu halde de, işçi tarafından işverenden izin alınmamış veya söz konusu devamsızlık bakımından haklı bir mazerete dayanılmıyor olması gerekir.

²²¹ Süzek, s. 610.

²²² Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca , s. 572 vd.

²²³ Yargıtay 22. H.D , T: 10.02.2014, E: 2014/1185, K: 2014/1786 www.calismatoplum.org (E.T: 09.04.2022).

İşçinin her ay bir kez olmak üzere üç kez işe devamsızlığı, madde 25/II ağırlığında bir haklı neden oluşturmamaktadır. Ancak bu devamsızlıkların işyerinde olumsuzluklar yaratması nedeniyle, iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden olarak kabul edilebileceği yönünde Yargıtay, “...Diğer yandan 2015 yılında her ay bir kez olmak üzere 3 kez devamsızlık yaptığı da tutanak altına alınmıştır. İşe gelmeme nedeni ile alınan savunmasında ise işe gelmemenin özel bir nedeni olmadığını, ilerde işçi çıkarılacak ise çıkarılmasını talep ettiğini belirtmiştir. Devamsızlık ve performans düşüklüğü 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II. Maddesinde sayılan haklı nedenler ağırlığında değil ise de davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. İş ilişkisinin işveren açısından çekilmez bir hal aldığı sabittir. Bu sebeple fesih geçerli nedene dayandığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.” şeklinde hüküm kurmuştur.²²⁴

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin iş günü olarak kabul edildiği hallerde işçinin iş görme edimini özenle ifa borcu da devam eder. Yargıtay, işyerinde işlerin yoğun olduğu dönemde yapılan devamsızlığı geçerli fesih sebebi saydığı bir kararda; “işçinin iş sözleşmesinde talep edilmesi halinde fazla mesai yapma taahhüdünde bulunduğu; ancak Ramazan Bayramının ikinci ve üçüncü günü yapılan fazla mesai çalışmasına mazeret bildirmeksizin katılmadığını, davacının böylece devamsızlık yaptığını, her ne kadar altı iş günlük süre içerisinde haklı nedenle derhal fesih yapılmamış ise de, işçinin bu davranışının işin yoğun olduğu dönemde işyerinde aksaklığa sebep olması dolayısıyla işveren bakımından geçerli nedenle fesih sebebi doğurduğuna” hükmetmiştir.²²⁵ Söz konusu kararda aynı zamanda, hak düşürücü süre olan altı işgünü içinde derhal fesih yapılmamış olsa dahi, feshin geçerli fesih olarak kabul edileceği de belirtilmiştir.

İşçinin işverenden izin aldığı veya devamsızlığını haklı bir mazeret ile dayandırdığı hallerde, işveren tarafından derhal fesih veya bildirimli fesih yapılması mümkün değildir. İşverenden izin alınması halinde, iznin sözlü veya yazılı alınması mümkündür. Ancak iznin yazılı olarak alınması, işçiye ispatla kolaylık sağlayacaktır. İşçi tarafından telefonda kısa mesaj veya benzer şekilde haberleşmeye

²²⁴ Yargıtay 9. H.D , T. 14.3.2017, E. 2016/6679, K. 2017/4009 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

²²⁵ Yargıtay 9. H.D , T. 10.12.2018, E. 2018/3958, K. 2018/22732 (**Çil**, s. 888).

yarayan uygulamalar vasıtasıyla istediği izinler, sanal ortamda diğer yazılı izinler ve e-mail vasıtasıyla aldığı izinler de yazılı izin olarak değerlendirilir.

İşçi tarafından devamsızlığa sebep olarak gösterilen mazeretin haklı olmadığı durumlarda ise, İş Kanunu madde 25/II'de gösterilen sürelerde yapılan devamsızlıklar işveren bakımından iş sözleşmesinin feshinde haklı neden teşkil ederken, kanunun gösterdiği sürelerle ulaşmayan devamsızlıklar, örneğin birer günden ayda toplam iki gün veya yalnızca bir gün devamsızlık ise işyerinde işin işleyişini olumsuz etkilediği çerçevede geçerli neden olarak kabul edilecektir.²²⁶

İşçinin mazeretinin haklı olduğu hallere, yaralanan yakın akrabasının tedavisinde refakatçi olan işçinin devamsızlığı, işçinin yakınlarından birinin veya kendisinin hastalığı, işçinin yakınlarından birinin vefatı, işçinin devamsızlık yaptığı zannedilen günde hastaneye gitmiş olması, tanıklık yapmak üzere adliyede bulunması, işçinin hastalık raporu bitmesine rağmen rahatsızlığı devam etmesi nedeniyle devamsızlığı, işçinin devamsızlık yaptığı iddia edilen dönemin, işyerinde işin durduğu dönem olması, bilirkişilik görevini yerine getirmesi, resmi mercilerin çağrısına uyması örnek gösterilebilir.²²⁷ Bu durumlarda işveren tarafından geçerli nedenle fesih yapılması mümkün değildir.

İşçinin yakın bir akrabasının kaçırılması durumunda, işvereninden yasal iznini kullanmak için izin istediği; ancak işveren tarafından bu talebinin karşılanmaması nedeniyle işyerine devamsızlık yaptığı olayda Yargıtay tarafından, işçinin devamsızlık yapmasına sebep neden haklı bir mazeret olarak değerlendirilmiştir.²²⁸

İşçinin devamsızlığına dayanak yaptığı mazeretinin haklı olarak kabul edilemeyeceği hallere ise, işçinin sık sık hastalandığını ifade ederek rapor alması; ancak raporlu olduğu günlerde protesto ve eylemlere katılması, hasta olduğunu iddia etmesi ve buna dayanak bir rapor gösterememesi, işe gelmediği günlerde de amiri tarafından işe devam etmiş gibi gösterilerek söz konusu günlerin ücretini alması, bir gün işe devam etmemesinin işyerinde işin akışını bozması, işin işleyişinde, üretiminde aksaklıklara yol açması gibi haller örnek gösterilebilir. Bu hallerde, işçinin

²²⁶ Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 122.

²²⁷ Yargıtay 22. H.D, 02.07.2019, E:2017/23161, K: 2019/14770 (**Ekmekçi /Yiğit**, s. 604).

²²⁸ Yargıtay 9. H.D, 20.01.2020, E: 2017/13500, K: 2020/724 (**Çil**, s. 870).

devamsızlığı, işyerindeki işleyişi olumsuz etkilemekte, işveren bakımından sözleşmenin devam etmesi mümkün olmamakta ise, bu durumlarda işveren tarafından yapılan feshin, geçerli nedenle yapıldığını kabul etmek gerekir. Zira işçi, sözleşme ile iş görme borcu altına girmektedir. Bu borcunu yerine getirirken özenli olmalı, işverenin direktifleri ile hareket etmeli ve işe devamsızlıkta bulunmamalıdır. Aksi halde, iş görme borcunun ihlali ile işvereni zarara sokması söz konusu olmaktadır.

Yargıtay, işin niteliği gereği iş görme borcunun kesintisiz ifa edilmesi gereken hallerde, işe geç gelme, işten erken ayrılma davranışlarının veya devamsızlığın geçerli nedenle feshe gerekçe olabileceğini belirlemektedir. Örneğin, depo görevlisi olarak çalışan işçi hakkında verdiği bir kararında Yargıtay, “...davacının 16.09.2016 tarihinde 22.00’de ayrılması gereken çalışma yerini 21.45’te terkettiğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği ve davacıya bu konuda ihtar verildiği, 17.09.2016 tarihinde takım liderini arayarak işe gelmeyeceğini söylediği ve izin verilmediği halde işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği ve davacıya bu nedenle 2 günlük ücretten kesme cezası ve ihtar verildiği, 22.09.2016 tarihinde işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının belirtilenlerin doğru olmadığına ilişkin savunma verdiği, davacıya ihtar verildiği, 24.09.2016 ve 12.10.2016 tarihinde de işe geç geldiği belirtilerek (08.00-16.00 vardiyasına 08.35 ve 09.00’da geldiği) tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği, 17.10.2016 tarihli ihtarname ile davacının iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır. Davalı iş yerinin özelliği ve yapılan işin gereği kesintisiz çalışılması gereken işyerinde mazeretsiz devamsızlıklar yaparak olumsuzluklara yol açan davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm kurmuştur.²²⁹

İşçinin hastalanması ya da kaza geçirmesi halinde, bu durum, işçinin kusurundan kaynaklanmıyorsa, devamsızlık halinin, işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim süresini altı hafta aşmasından sonra, işverenin sözleşmeyi fesih hakkı doğar.²³⁰ Ancak İş Kanunu madde 18/3-f ‘ye göre; “Hastalık veya kaza

²²⁹ Yargıtay 9. H.D, T: 1.7.2019, E: 2019/1651, K: 2019/14538 www.kazanci.com (E.T: 03.04.2022).

²³⁰ Ancak 158 Sayılı ILO Sözleşmesi “Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir.” Şeklindeki anlatımıyla geçerli neden olarak sayılmayacak haller bakımından işçinin kusuru olup olmaması noktasında herhangi bir ayırım belirtmemiştir.

nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.” iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden oluşturmaz.²³¹

Yargıtay izinsiz ve geçerli bir mazeret de bulunmaksızın yapılan devamsızlığın, işyerinin düzenini bozması nedeniyle geçerli nedenle fesih sebebi oluşturacağına ilişkin bir başka kararında; “...daha önce hastalara davranışı nedeni ile uyarılan ve hakkında şikâyet bulunan ve en son izin almadan tıp kongresine katılarak devamsızlık yapan davacının bu davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu durumda iş sözleşmesi ilişkisini sürdürmenin davalı işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekir.” şeklinde hüküm kurmuştur.²³²

Doğum öncesi ve sonrasındaki devamsızlıklar geçerli nedenle fesih sebebi olamaz. Zira işçinin mazereti geçerlidir.²³³ Bu husus, İş Kanunu madde 18/3-f ‘de; “e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek “ şeklinde düzenlenmiştir.

İş Kanunu madde 74/VI uyarınca, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir.” şeklinde belirtilen süt izninin toplu olarak haftada bir gün işe devam etmeme olarak kullanılması halinde yapılan devamsızlık da iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden oluşturmaz.²³⁴

İş Kanunu’nun 25.maddesinde düzenlenen işçinin gözüaltı veya tutukluluk hali, 17. maddede belirtilen ihbar sürelerini aşması halinde haklı nedenle derhal feshe sebebiyet vermektedir.²³⁵ İhbar sürelerini aşmayan gözüaltı veya tutukluluk hali ise,

²³¹ Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara 2019, s. 216 ; Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 80.

²³² Yargıtay 9. H.D, T:24.12.2007, E:2007/23652, K:2007/38315 www.kazanci.com (E.T:04.04.2022).

²³³ Senyen Kaplan, s.253 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 240 ; Centel, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2020, s. 79.

²³⁴ Centel, s. 79.

²³⁵ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 246.

ilgili suç işyerinde işlenmemiş ancak işyerinde olumsuzluklara sebep olmuş ise iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden olarak kabul edilir.²³⁶

III-GEÇERLİ NEDENLE FESİH USULÜ

1. Feshin Yazılı Olması

İş Kanunu'nun 19. maddesinde, fesih bildiriminin şekli ve usulü düzenlenmiştir. Buna göre *“İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak zorundadır.”*²³⁷

Fesih nedeninin sonradan yazılı olarak açıklanması mümkün değildir.²³⁸ Yargıtay da bu yönde vermiş olduğu bir kararında; *“4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimi yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse Aynı Kanununun 21.maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilir.”* şeklinde hüküm kurmuştur.²³⁹

İş güvencesine tabi işçiler bakımından yapılacak bildirimli fesihlerde yazılılık geçerlilik koşuludur.²⁴⁰

Yargıtay da iş güvencesine tabi işçiler bakımından yazılılığın şekil şartı olduğunu belirttiği bir kararında, *“...iş sözleşmesinin işveren tarafından yazılı fesih bildiriminde bulunulmaksızın feshedildiği, feshin geçerliliği açısından şekil şartına uyulmadığından...”* şeklinde hüküm kurmuştur.²⁴¹

İş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından yapılacak bildirimli fesihlerde ise madde 17'nin bu şekilde bir düzenlemesi yoktur. Ancak İş Kanunu madde 109'da, bildirimli veya derhal olduğu fark etmeksizin, fesih bildiriminin yazılı ve imza karşılığında yapılmasını öngörmüştür. Böylece iş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından, yazılı fesih bildirimi geçerlilik değil; ispat aracı olarak düzenlenmiştir.

²³⁶ Centel, s. 129.

²³⁷ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 595.

²³⁸ Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra, İş Hukuku, Beta Basım, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 211.

²³⁹ Yargıtay 22. H.D, T: 2.7.2020, E: 2020/2536, K: 2020/8635 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

²⁴⁰ Süzek, s. 630 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 212.

²⁴¹ Yargıtay 22. H.D, T:8.6.2020, E: 2020/1239, K: 2020/5959 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

İş Kanunu'nun 109. maddesi, *“Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir.”* demektedir. Buna göre eğer ki işçi, yazılı fesih bildirimini imzalamak suretiyle almaktan imtina ederse, bu durum tutanakla tespit edilmelidir.²⁴²

2.Fesih Sebebinin Açık ve Kesin Olarak Bildirilmesi

İş Kanunu'nun 19. maddesinde fesih sebebinin işçiye bildirilmesi gerekliliği, *“İşveren fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.”* şeklinde ifade edilir.

İş güvencesi kapsamında olan işçilerin yazılı fesih bildirimlerinde, fesih nedeninin açık ve kesin olarak belirtilmesi gerekir.²⁴³ Bu husus da yazılılık gibi geçerlilik şartıdır.²⁴⁴ İş güvencesi kapsamında olmayan işçilere yapılacak fesih bildiriminde fesih nedeninin bildirilmesi zorunlu değildir.²⁴⁵

Fesih sebebinin açık ve kesin bildirilmesi, fesih nedeninin işçi tarafından da rahatlıkla anlaşılabilir şekilde ifade edilmesini gerektirir. Zira işçi dava açıp açmama yönünde kararını ancak buna göre verebilecektir.²⁴⁶

Yargıtay, açık ve kesin fesih bildiriminin işçiye usulüne uygun şekilde tebliğ edilmesini aramaktadır. İşçinin fesih bildirimini tebliğ almaktan imtina ettiği iddiasının varlığı halinde ise, tutulan tutanakta imzası bulunan tanıkların mahkeme huzurunda dinlenmesi ispat aracıdır. Bu yönde; *“Somut olayda, davalı tarafça, davacıya iş sözleşmesinin feshinin yazılı fesih bildirimi ile tebliğ edildiği ancak davacı tarafından fesih bildirimini tebliğ almaktan imtina edildiği savunulmuş buna dair de dosya içerisine tanık imzaları içeren tutanak sunulmuş ancak Mahkemece bu husus değerlendirilmeksizin karar verilmiştir. Dairemizin 19.10.2017 tarihli bozma ilamı ile bu hususa ilişkin tutanak tanıkları dinlendikten sonra sonucuna göre karar verilmesi yönünden karar bozulmuştur. Bozma ilamına uyan Mahkemece tanıklar dinlendikten*

²⁴² Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 212.

²⁴³ Centel, s. 156 vd.

²⁴⁴ Mollamahmutoğlu / Astarlı/ Baysal, s.309 ; Süzek, s. 631.

²⁴⁵ Süzek, s. 541.

²⁴⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 212.

sonra fesih bildiriminin tebliğ edildiği kabul edilmiş ise de tanık beyanlarında anlatılan tebliğ usulü dikkate alındığında açık kesin fesih sebebini içeren fesih bildiriminin davacıya usulüne uygun tebliğ edildiği ispat edilmiş değildir. 4857 Sayılı Kanun'un 19. maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, 4857 Sayılı Kanun'un 20. maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur.” şeklinde hüküm kurulmuştur.²⁴⁷

İşveren bildirdiği fesih nedeni ile bağlıdır ve sonradan değiştirmesi, genişletmesi veya başka bir sebep eklemesi mümkün değildir.²⁴⁸ Buna fesih sebebine bağlılık ilkesi denir.²⁴⁹ Yargıtay bu yönde vermiş olduğu bir kararında, işçiye devamsızlık nedeniyle feshe ilişkin bildirim yapıldıktan sonra artık bu fesih nedeniyle bağlı olduğuna, daha sonra işçinin sık sık rapor alması nedeniyle feshe dayanılamayacağına hükmetmiştir.²⁵⁰

3. Yetersizlik ve Davranışa Dayalı Fesihlerde Savunma Alınması

İş Kanunu'nun 19. maddesinde, fesihten önce işçiye savunma hakkı verilmektedir.²⁵¹ Buna göre işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilecek olması halinde, hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınması gerekmektedir.²⁵² Bu durumda işçinin savunmasının alınmamış olması feshin geçersizliği sonucunu doğurur.²⁵³ İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen ahlak ve iyiniyete aykırı davranışlar sebebiyle yapılacak fesihler, savunma alınmasına dair kuralın istisnasını oluşturur.²⁵⁴

Bu yönde; “İş Kanunu’nun 19.maddesine göre, işçinin savunması alınmadan iş sözleşmesi davranışı ve verimliliği nedenlerine bağlı olarak feshedilemez.”²⁵⁵

²⁴⁷ Yargıtay 22. H.D, T:12.3.2020, E: 2020/1272, K: 2020/4908 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

²⁴⁸ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 211; Centel , s. 158.

²⁴⁹ Süzek, s. 542.

²⁵⁰ Yargıtay 22. HD., 23.01.2020, E: 2016/31104, K: 2020/1135 (Çil, s. 871)

²⁵¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 212.

²⁵² Centel, s. 131.

²⁵³ Süzek, s. 633 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 213.

²⁵⁴ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 212.

²⁵⁵ Yargıtay 9. H.D , 20.02.2007, E: 2007/33866, K: 2007/4742 (Taşkent, Savaş, 4857 Sayılı İş Kanunu, Beta Yayınevi, 8. Baskı, İstanbul 2014, s. 242).

İşçinin devamsızlığından kaynaklı geçerli nedenle fesih yapılabilmesi için ancak söz konusu devamsızlığın işyerinde, işin işleyişinde, işyerinin düzeninde olumsuzluklara yol açmış olması gerekir. Bu nedenlerle eğer ki işçi bu hususta farklı farklı zamanlarda uyarılmışsa bile, son olarak iş sözleşmesinin feshinden önce yine de savunmasının alınması gerekmektedir.

İşçinin savunmasının alınmasında amaç, tarafların bir araya gelerek feshe sebep olan davranışın istişare edilmesi, işverenin söz konusu davranışların gerekçelerini öğrenmesidir.²⁵⁶ İşveren bakımından savunma alındığını ispat amacıyla bunun yazılı yapılması doğru olacaktır.²⁵⁷

Yargıtay da yerleşik kararlarında, savunma alınmamış olmasını feshin geçersizliğine sebep olarak değerlendirerek, *“Bölge adliye mahkemesince, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili fesih nedenlerinden birisi olup, iş akdinin bu sebebe dayalı olarak feshedilebilmesi için savunmasının alınması zorunludur. Davalı işveren tarafından, davacının savunmasının alındığına ya da işçinin savunma vermekten imtina ettiğine dair herhangi bir tutanak ya da belge ibraz edilmemiştir. Savunma alınması, feshin yasada öngörülen biçimsel koşullarından birisi olduğu için feshin salt bu sebeple geçersiz olduğunun kabulü gerekir.”* Şeklinde hüküm kurmuştur.²⁵⁸

Savunma alınmasında uygulanacak bir yöntem veya şekil Kanun’da düzenlenmemiştir.²⁵⁹ Ancak işveren tarafından işçiye fesih nedeninin yazılı olarak bildirilmesi ile birlikte, savunma için de uygun bir süre verilmelidir.²⁶⁰ İşçiye, kendisine tanınan süre içinde savunma vermemesi halinde, bu hakkından vazgeçmiş kabul edileceği de bildirilmelidir.²⁶¹

Bir başka kararında Yargıtay, işverenin bildirmiş olduğu fesih bildirimi ile bağlı olduğuna da değinerek, işçinin savunması alınması gerektiğine ilişkin, *“Öncelikle belirtmek gerekir ki işveren fesih bildiriminde belirttiği fesih sebebi ile bağlı olup fesih sebebini daha sonra değiştirip genişletemez. Yukarıda içeriğine yer verilen fesih bildirimi ve de bununla uyumlu işten ayrılış bildirgesine göre davalı*

²⁵⁶ Sözek, s. 631 vd.

²⁵⁷ Sözek, s. 632.

²⁵⁸ Yargıtay 9. H.D, T: 4.3.2020, E: 2020/757, K: 2020/3687 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

²⁵⁹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan s. 213.

²⁶⁰ Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara 2019, s. 225.

²⁶¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 213.

*işveren davacının iş akdinin performans ve veriminin yetersiz bulunmasından dolayı feshedildiğini açıklamakla açıklamış olduğu iş bu fesih nedeni İş Kanunu 18.maddesi kapsamında geçerli fesih sebebi olup bilindiği üzere anılan madde kapsamında işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle fesih durumunda aynı kanunun 19. Maddesine göre işçinin fesih öncesi mutlaka ve mutlaka savunmasının alınması gerekir. Aksi halde fesih sırf bu sebeple dahi geçersiz olur. İncelemeye konu dosyada davacının iş akdinin fesih öncesi savunmasının alınmadığı davalı işveren fesih işleminin sırf bu sebeple dahi geçersiz olduğu anlaşılmıştır” şeklinde karar vermiştir.*²⁶²

İşçinin savunması her halde fesihten önce alınması gerekir. Fesih bildirimiyle ya da bildirim süresi içinde veya fesihten sonra istenen savunma, feshin geçersizliğine yol açar.²⁶³

Yargıtay, davacının 2014 yılında 1 gün, 2015 yılında 2 gün, 2016 yılında toplam 2 gün devamsızlık yaptığı ve işveren tarafından savunması alınarak fesih yapılan olayda, “kabin memuru olarak çalışan davacının 2014, 2015 ve 2016 yıllarında sık sayılabilecek aralıklarla birçok rapor aldığı, fesihten 8-9 ay öncesince 2 defada alınan toplam 29 günlük istirahat raporunun anksiyete bozukluğu sebebiyle verildiği, keza yine 2 defada alınan 32 günlük iş görmezlik raporunun ise depresif nöbet nedeniyle verildiği ve davacının en son davalı işyerinde yaptırması gereken menenjit aşısını tamamen kendi inisiyatifiyle dışarıda bir sağlık merkezinde yaptırıp o gün işyerine hiç gitmediği bu durumun da davacının işyerine gelmeme sebebi araştırılırken ortaya çıktığı, işçinin bu eylemleri nedeniyle davalı işyerinde iş akışının bozulduğu, bu durumun davalı açısından geçerli fesih sebebi oluşturduğu davalı işverenin davacının savunmasını aldıktan sonra yukarıda açıklanan sebeple iş akdini geçerli nedenle feshettiği ve davalı işverenin feshinin usulüne uygun olduğu” yönünde hüküm kurmuştur.²⁶⁴

²⁶² Yargıtay 9. H.D, T: 14.3.2019, E: 2018/7050 K: 2019/5748 www.kazanci.com (E.T:04.04.2022).

²⁶³ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 213.

²⁶⁴ Yargıtay 9. H.D, T: 17.6.2019, E: 2019/815, K: 2019/13478 www.kazanci.com (E.T: 05.04.2022).

IV. ARABULUCULUĞA BAŞVURU VE FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ

1. Arabuluculuğa Başvuru

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.²⁶⁵

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu zorunluluk *“işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Bir aylık sürenin fesih bildirimden başlaması ile bazı haksızlıklar meydana gelmektedir. Öyle ki bildirim süresi içinde işyerinde çalışmaya devam eden, bu süre içinde işverenine karşı yasal yola başvurmaktan çekinen kıdemli bir işçi, iş ilişkisi sona erdikten sonra arabuluculuğa başvuru yapması halinde ise, süre bakımından geç kalmış olmaktadır.²⁶⁶

Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde, başkaca bir işlem yapılmaksızın davanın usulden reddi söz konusu olacaktır.²⁶⁷

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.²⁶⁸ Söz konusu süre hak düşürücü süredir.²⁶⁹ Bu nedenle resen dikkate alınması gerekir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaya varılması hâlinde ise, İş Kanunu madde 21/7 uyarınca: *“a) İşe başlatma tarihini, b) Üçüncü fıkra da düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını, c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkra da düzenlenen tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak*

²⁶⁵ Centel, s. 166.

²⁶⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 214.

²⁶⁷ Süzek, s. 637 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 214.

²⁶⁸ Süzek, s. 637.

²⁶⁹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 215.

buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”

Tüm bunlara ek olarak şunu belirtmeliyiz ki, işe iade davası açmak için yasal koşulları haiz olmamasına rağmen, toplu iş sözleşmesi ile bu hakkı edinen işçinin de dava açmak istemesi halinde, zorunlu arabuluculuk sürecini tamamlaması gerekir.²⁷⁰

2. Fesih bildirimine itiraz

İş Kanunu’nun 20. maddesinde, fesih bildirimine itirazın usulü gösterilmiştir. Buna göre *“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”*

İşe iade davası olarak isimlendirilen bu dava ile işçi, yapılan feshin geçersizliğini tespit ettirmek amacıyla olması nedeniyle bu bir tespit davasıdır.²⁷¹

İş Kanunu madde 20/2 uyarınca ise; *“Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.”*

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.²⁷² Eğer ki işçi tarafından, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia edilmekteyse de, işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür.²⁷³

²⁷⁰ Ekmekçi, Ömer / Özekes, Muhammet / Atalı, Murat / Seven, Vural, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Onikilevha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2019, s. 208.

²⁷¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 213.

²⁷² Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 216.

²⁷³ Süzek, s. 641.

V. FESHİN GEÇERSİZ SAYILMASI VE BUNUN SONUÇLARI

1.İşçinin İşe İadesi

İş Kanunu'nun 21. maddesi, geçersiz sebeple yapılan feshi ve sonuçlarını düzenlemektedir. Buna göre, *“işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.”*

Kanun'da da açıkça gösterildiği üzere, işveren tarafından geçerli bir nedene dayanmaksızın yapılan fesih geçersizdir. Bu durumda işveren tarafından işçinin işine iadesi gerekir.²⁷⁴

İş Kanunu madde 21/2 uyarınca, *“İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”*

İşçinin yapacağı işe iade başvurusu bakımından önemli olan, işe başlama iradesinin işverene ulaşmasıdır. Bu hususta Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da, *“Hemen belirtmek gerekir ki; işe iade başvurusu için Kanunda herhangi bir başvuru usul ya da yöntemi öngörülmemiştir. İşçi tarafından yazılı ya da ispat edilmesi koşuluyla sözlü olarak dahi başlama iradesinin gösterilmesi yeterlidir.”* şeklinde karar verilmiştir.²⁷⁵

İşe iade yargılaması neticesinde feshin geçersizliği tespit edildikten sonra işverenin işçiyi işe başlatma veya tazminat ödeme şeklinde seçimlik hakkı bulunmaktadır.²⁷⁶

²⁷⁴ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.318.

²⁷⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T:15.4.2021, E. 2016/7-1257, K. 2021/498 www.kazanci.com (E.T:05.04.2022).

²⁷⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 217.

İşverenin iradesinin işçiyi işe başlatmak yönünde olması; ancak işçinin işe başlamaması durumunda, işçinin gerçek iradesinin o işyerinde çalışmaya devam etmek olmadığı açıktır.²⁷⁷

2.Boşta Geçen Süre Alacağı ve İşe Başlatmama Tazminatı

İşçinin işe iade talebinin ardından, işverenin iradesinin işçiyi işe başlatmamak yönünde olması halinde, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ödenmesi gündeme gelir.²⁷⁸ İşveren, işe başlatmama tazminatı veya diğer adıyla iş güvencesi tazminatı olarak işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.²⁷⁹

Bu tazminatlar mahkeme veya özel hakemce belirlenir. İş Kanunu madde 21/2’de bu husus, “*Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.*” biçiminde yer alır.

İş Kanunu madde 21/3’te düzenlenen boşta geçen süre ücreti ise “*Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.*” şeklinde ifade edilmiştir.

Yargıtay bir kararında, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade talepli açılan davanın yargılaması sırasında, işçinin işe davet edilmesi ve işçinin işe başlamaması halinde devamsızlıktan söz edilemeyeceğine hükmetmiştir. Bu durumda fesihden sonra yapılan davetin ancak feshin geçersizliği şeklinde yorumlanabileceği belirtilerek feshin geçersizliğine ve işe iadenin yasal sonuçlarına hükmedilmesi gerektiğine karar verilmiştir.²⁸⁰

İşe iade davası sonucunda feshin geçerli olduğuna karar verilmesi halinde işçi, son giydirilmiş brüt ücreti üzerinden, şartları oluşmuş ise ve daha önce ödeme de yapılmamış ise kıdem ve ihbar tazminatlarını almaya hak kazanır.²⁸¹

²⁷⁷ Keser, Hakan, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara 2016, s. 121.

²⁷⁸ Ekmekçi/Yiğit, s. 667.

²⁷⁹ Süzek, s. 639 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 217.

²⁸⁰ Yargıtay 9. HD., T. 08.10.2018, E. 2018/62, K. 2018/17739 (Çil, s. 890)

²⁸¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 216.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMSIZLIĞA DAYANAN HAKLI NEDENLE FESHİ

I-HAKLI NEDEN KAVRAMI

Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinin 2. fıkrasında “*Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.*” şeklinde haklı nedenin tanımı yapılmıştır. Ancak işçi ve işveren arasında imzalı bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, haklı nedenler, Borçlar Kanunu değil; İş Kanunu maddeleri uyarınca değerlendirilecektir.

İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi lehine haklı nedenler, 25. maddesinde ise işveren lehine haklı nedenler düzenlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda, İş Kanunu'nda yer alan düzenlenmenin şekli hakkında, hangi hallerin haklı neden olabileceğinin nitelikleri itibariyle sınırlı, içerikleri itibariyle sınırlayıcı olmayan bir şekilde sayıldığı belirtilmiştir.²⁸² Gerçekten de İş Kanunu'nda haklı neden olarak belirtilen sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltı veya tutuklanması hallerine dair kesin belirlemeler yapılmışsa da, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bakımından uygulamada en sık rastlanan durumlar rehber niteliğinde belirtilmiş, ‘*ve benzerleri*’ denilmek suretiyle örnekleyici sayım yapılmıştır. Böylece somut olayın özelliklerinin de değerlendirilmesi istenmiştir.²⁸³

Esasında haklı nedenlerin neler olabileceğine dair önceden kesin suretle bir belirleme yapılması mümkün değildir.²⁸⁴ Zira haklı nedenler, işçi ve işverenin iş ilişkisinde karşılıklı olarak içinde bulundukları durumlara, içinde yaşadıkları toplumun telakkilerine göre her bir sözleşme özelinde ve hatta aynı sözleşme bakımından somut koşullara göre değişiklik gösterebilecektir. Bu nedenle de, önceden bu hususta bir ölçü verilebilmesi mümkün değildir.²⁸⁵

²⁸² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.05.2019, E: 2015/22-3352, K: 2019/569 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021)

²⁸³ Savaş, s. 37.

²⁸⁴ Ekonomi, s. 210.

²⁸⁵ Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 417.

Haklı nedenlerin neler olabileceğini önceden öngörerek tek tek sıralamak suretiyle belirtmesinin kanun koyucudan beklenmesi de mümkün değildir.²⁸⁶ Bu şekilde bir düzenleme yapılmak suretiyle haklı nedenlere sınırlama getirilmesi de taraflara derhal fesih hakkı verilmesinin ruhuna aykırı düşecektir.²⁸⁷ Bu nedenle haklı neden kavramının belirsiz niteliği de dikkate alınarak Kanun’da esnek düzenlemeler yapılmıştır.²⁸⁸

Hangi hallerin iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak kabul edileceğinin saptanması noktasında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından “*İşçinin devamsızlığına dayanak yaptığı olayın, haklı nitelik taşıyıp taşımadığı, olayın mahiyeti, işçinin içinde bulunduğu durum, işyerinin özellikleri ve gerekleri, gelenekler gibi hususlar dikkate alınarak objektif iyi niyet kurallarına göre tespit edilmelidir.*” şeklinde verilen kararlar, işçinin, işyerinin ve toplumun dinamiklerinin de değerlendirme kapsamında kalması gerektiği belirtilmiştir.²⁸⁹ Nitekim aynı kararın devamında, “*Devamsızlığı haklı kılan nedenlerin ise önceden sayımı ve tespiti mümkün olmayıp, her somut olayın özelliğine göre belirlenmesi gerekir.*” demek suretiyle Kanun’da belirtilen haklı nedenlerin örnekleme yoluyla sayıldığı da vurgulanmıştır.²⁹⁰

Doktrinde ise, iş sözleşmesinin devam etmesini, objektif dürüstlük kuralları gereğince talep edilemez hale sokan olayların haklı neden olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir.²⁹¹ Ancak bir iş sözleşmesinin söz konusu olması halinde, İş Kanunu’nda belirtilen haller ve benzerleri dışında bir olay, TBK madde 435’e dayanılarak haklı neden kabul edilemez.

Haklı fesih nedenlerinin işçi lehine değiştirilmesi mümkündür.²⁹² Örneğin iki iş günü üst üste devamsızlık yerine üç iş günü üst üste devamsızlık halinin derhal feshe sebep olabileceği kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesi, tarafların kişilik özelliklerini ön planda tutması nedeniyle haklı nedenlerin ortaya çıkması ile artık taraflara arasındaki güven ilişkisi sarsılmış

²⁸⁶ Savaş, s. 37.

²⁸⁷ Oğuzman, Fesih, s. 42.

²⁸⁸ Savaş, s. 39.

²⁸⁹ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazancı.com (E.T:03.04.2022).

²⁹⁰ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazancı.com (E.T:03.04.2022).

²⁹¹ Oğuzman, Fesih, s. 42.

²⁹² Savaş, s. 39.

olacağından, tarafların sözleşmeye devam etmesi beklenemez.²⁹³ Bu durumda tarafların iş sözleşmesini derhal fesih imkânı bulunmaktadır.²⁹⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bu yöndeki bir kararda, “işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile güveni sarsması hâlinde, güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesi kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.” şeklindeki ifade ile haklı nedenlerin esasen sözleşmenin devamını da çekilmez kıldığı belirtilmiştir.²⁹⁵

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu haklı nedenin varlığı halinde derhal feshe ilişkin vermiş olduğu kararın devamında, “İşverenin haklı nedenle derhal fesih nedenlerini düzenleyen 4857 Sayılı Kanun'un [25. maddesinin \(II \) numaralı bendinin \(g \) alt bendinde](#), “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” hâlinde, işverenin haklı fesih imkânı bulunduğu hüküm altına alınmıştır.” şeklinde hüküm kurmuştur.²⁹⁶

II-HAKLI NEDENLE FESHE SEBEP OLAN DEVAMSIZLIKLAR

İş Kanunu'nun 25. maddesinde, hangi hal ve koşulların, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshine sebep olabileceği belirtilmiştir. İşçinin işe devamsızlığı da, sağlık sebepleriyle, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle, zorlayıcı sebeplerle ve gözaltı veya tutukluluk hali sebebiyle ortaya çıkabilecek olup iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshine sebep olan hallerden biridir.²⁹⁷

1.Sağlık Sebepleriyle Devamsızlık

İş Kanunu madde 25/1, sağlık nedenlerini, işçinin kendi kusuru ile sebep olduğu hastalık ve engellilik hali, işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek ve işyerinde

²⁹³ Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 405.

²⁹⁴ Ekmekçi / Yiğit, s. 680.

²⁹⁵ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

²⁹⁶ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

²⁹⁷ Gülver, Ender: “İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:LXXIV, İstanbul 2016, s.397-414.

çalışamayacak olmasının Sağlık Kurulu raporuyla saptanması hali ve son olarak da işçinin kusuru bulunmadan ortaya çıkan haller şeklinde üç bent halinde ele almıştır.

İş Kanunu madde 25/1- 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.”* şeklindeki ifadeyle, işçinin kusuruyla sebep olduğu hastalık veya engellilik halinde iş sözleşmesinin derhal feshine sebebiyet verecek devamsızlık süresini göstermiştir.

İş Kanunu madde 25/1-a kapsamında işçinin her türlü kusurundan kaynaklanan hastalık veya engellilik hali düzenlenmemiştir. Yalnızca işçinin kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğan hastalık veya sakatlık hali düzenlenmiştir.²⁹⁸ Bu bent uyarınca işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih yapılabilmesi için, işçinin devamsızlığına sebebiyet veren hastalık veya engele işçinin kastı, derli toplu olmayan yaşantısı veya içkiye düşkünlüğü yol açmış olmalıdır.²⁹⁹ Kast kelimesiyle anlatılmak istenen, işçinin sakatlık veya hastalığa yol açacak davranışları bilerek ve isteyerek yapmasıdır.³⁰⁰ İşçinin bu davranışları bilerek ve isteyerek yapması, derli toplu olmayan yaşantısını gösterir.

İşçinin kusuruyla sebep olduğu hastalık veya engellilik halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal feshedilebilmesi için, devamsızlığın Kanun’da açıkça belirtildiği gibi ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi gerekmektedir.³⁰¹ Burada üç iş günü sürecek devamsızlığın, ardı ardına olması şarttır. Beş iş günü devamsızlık halinde ise, devamsızlığın art arda günlerde yapılmış olması değil; bir ay içerisinde beş iş gününü aşan devamsızlık hali aranır.³⁰² Bu sürelerle ulaşmayan devamsızlıkların varlığı halinde iş sözleşmesinin yalnızca işçinin

²⁹⁸ Göktaş, s.180.

²⁹⁹ Senyen Kaplan, s. 319.

³⁰⁰ Süzek, s. 692 ; Göktaş, s.181 ; 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu madde 21/1 ‘e göre kast, herhangi bir davranış neticesinde ortaya çıkacak sonucu bilerek ve isteyerek hareket anlamına gelmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Özgenc, İzzet, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayıncılık, 16. Baskı, Ankara 2020, s. 252.; Öztürk Bahri / Erdem Mustafa Ruhan, Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 11. Baskı, Ankara 2011, s. 246.

³⁰¹ Süzek, s. 693 ; Senyen Kaplan, s. 319 ; Göktaş, s.181.

³⁰² Ergin, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2009, s. 115 vd.

içkiye olan düşkünlüğü ya da yaşayışının derli toplu olmayışı gibi sebeplere dayanılarak haklı nedenle derhal feshedilmesi mümkün değildir.

İşçinin işçiye düşkünlüğü halinden, alışkanlık, olağandan fazla kullanım ve bu nedenle işçinin hayatının önemli bir parçası olduğunu anlamak gerekir. İşçinin yalnızca bir gün için münferit şekilde alkol kullanması nedeniyle rahatsızlanılarak üç gün işe devamsızlığı bu bent kapsamında değerlendirilemez.³⁰³ Bu durumda işçinin alkole bağımlılığı neticesinde doğacak hastalığı sebebiyle belirtilen sürelerdeki devamsızlık hali, işverene derhal fesih hakkı verecektir.

Bu bendin görülme sıklığı uygulamada çok fazla olmamakla birlikte, işçinin yaşam tarzına dikkat etmemesi, özensiz bir yaşam sürmesi veya içkiden kaynaklı hastalık hallerine “kusurlu hastalık” da denmektedir.³⁰⁴

Bu bendin uygulama alanı bakımından işçinin gerçekten de hasta olması aranır. İşçinin derli toplu olmayan yaşamı dolayısıyla kendisini iyi hissetmeyerek çalışmaması halinde bu durum, işe devamsızlık olarak değerlendirilecektir.³⁰⁵

İşçinin hastalık veya engellilik hali, belirtilen şekilde işçinin kendi kusurundan meydana gelmiş; ancak buna rağmen işçi yine de işe devam ediyor ve iş görme borcunu eksiksiz olarak yerine getiriyorsa, o halde işverenin iş sözleşmesini, sırf işçinin hastalığı nedeniyle haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmayacaktır.³⁰⁶

İş Kanunu 25/I-b’de; “İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda” iş sözleşmesinin sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir.

İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda yapılacak fesihlerde, Kanun maddesinde belirtilen bu üç halin de birlikte

³⁰³ **Kartal**, Serhat, Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 112.

³⁰⁴ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 697.

³⁰⁵ **Caniklioglu**, Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2002, s. 241.

³⁰⁶ **Göktaş**, s.180.

gerçekleşmesi aranır.³⁰⁷ Yani, işçinin hastalığının tedavi edilemeyecek nitelikte olması, işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olması ve bu durumun Sağlık Kurulu tarafından saptanmış olması halleri, bu bent uyarınca yapılacak derhal fesihlerde bir arada bulunmalıdır.³⁰⁸ Ancak bu üç halin birlikte varlığı durumunda iş sözleşmesi, bu bent kapsamında derhal feshedilebilir.³⁰⁹ Bu durumda haklı nedenle derhal fesih yapılabilmesi için işçinin belli sürelerle devamsızlığı da aranmamaktadır. Ayrıca işveren bakımından herhangi bir bekleme süresi de söz konusu değildir.³¹⁰

Yargıtay, işçinin işyerinde ayakta kalacağı ve ağır yük kaldıracağı hallerde çalışacak olması nedeniyle, buna dair alınmış olan sağlık kurulu raporunun varlığı sebebiyle, işçinin iş sözleşmesinin savunması alınmaksızın derhal feshedilmiş olduğu bir olayda, işveren tarafından yapılan derhal feshi haklı bulmuştur.³¹¹

Sağlık raporunun geçici olduğu durumlarda ise Yargıtay, iş sözleşmesinin feshini gerektirecek daimî bir rahatsızlığın olmadığı ve bu nedenle iş sözleşmesinin bu sebebe dayanılarak derhal feshedilemeyeceği yönünde hüküm kurmaktadır. Yargıtay bir kararında, sağlık kurulu raporunda davacının bir yıl süre ile ağır işlerde çalışamamasının geçici olduğuna, davacının işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı etkileyen bir hastalık söz konusu olmadığına, bu nedenlerle öncelikle davacının hafif işlerde çalışması gibi diğer yolların denenmesi gerektiğine ve tüm bu nedenlerle yapılan feshin de geçersiz olduğuna hükmetmiştir.³¹²

İş Kanunu madde 25/I'de üçüncü ve son hal olarak; “(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.” demek suretiyle sağlık sebebiyle yapılacak derhal fesihler

³⁰⁷ Ergin, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2009, s.166.

³⁰⁸ Senyen Kaplan, s. 319.

³⁰⁹ Süzek, s. 694.

³¹⁰ Göktaş, s. 184.

³¹¹ Yargıtay 9. HD., 12.11.2018, E: 2016/34341, K: 2018/ 20208, (Ekmekeçi / Yiğit, s. 698.)

³¹² Yargıtay 9. HD., 29.01.2007, E. 2006/30032, K. 2007/1228 www.kazanci.com (E.T: 20.01.2022)

bakımından işçinin kusuru olmaksızın içinde bulunduğu hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerdeki devamsızlığı düzenlenmiştir.

İşçinin kusuru olmaksızın hastalığı veya kaza geçirmesi gibi hallerde, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebilmesinin koşulu, işçinin devamsızlığının İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen süreleri altı hafta aşmasıdır.³¹³ Bu durumda hastalık, engellilik veya kaza dolayısıyla devamsızlık yapılan gün sayısı önemli değildir.³¹⁴

Kadın işçinin gebeliği ve doğum halinde, İş Kanunu'nun 74. maddesinde belirlenen süreler³¹⁵ ek olarak, madde 17'deki bildirim sürelerinin toplamının altı hafta aşılması halinde işverene derhal fesih hakkı doğacaktır.³¹⁶ Kanun'da belirtilen bu süreler toplamında işçinin iyileşmeyeceği, sağlık raporuyla tespit edilse dahi, ilgili süreler aşılmadan işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi mümkün değildir.

İş Kanunu'nun 74. maddesinde belirlenen süreler uyarınca; *“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.”*

Kanun'da belirtilmiş olan bu sürelerin başlangıcı, hastalığın başladığı, doğumun gerçekleştiği veya kazanın meydana geldiği tarihleri takip eden gündür.³¹⁷

³¹³ Süzek, s. 693 ; Senyen Kaplan, s. 319.

³¹⁴ Göktaş, s.182.

³¹⁵ İş Kanununun 74. maddesinde analık halinde çalışma ve süt izni düzenlenmiştir. Buna göre: *“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası süreler eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası süreler eklenmek suretiyle kullanılır. (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.”*

³¹⁶ Yaman, Rabiye: “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:LXXIV, 2016, s.771; Süzek, s. 693.

³¹⁷ Senyen Kaplan, s. 320.

Ekmekçi ve Yiğit ise, bu sürenin, ilk rapor tarihinden itibaren işlemeye başlayacağını söylemektedir.³¹⁸

Kanun'un öngördüğü bu sürelerin dolmasıyla birlikte iş sözleşmesi resen sona ermez. İşveren varsa fesih iradesini ortaya koyması gerekir.

İşçinin hastalık veya engelinin sürmesi nedeniyle işe devam edemediği sürede, iş sözleşmesi askıda kalır.³¹⁹ Bu süreçte işçinin iş görme borcu da, işverenin ücret ödeme borcu da yerine getirilmez.³²⁰

Sağlık nedenleriyle yapılan derhal fesihlerde, esas fesih sebebi işçinin hastalık veya engellilik hali değildir. Fesih sebebi, işçinin sağlık nedenleriyle işyerine devamsızlık yapmasıdır.³²¹ Bir diğer söylemle, işçinin hastalığının derhal feshe sebep olabilmesi için, işçinin kişisel özelliklerinde yarattığı bir eksiklik veya hastalık dolayısıyla işe devamsızlık söz konusu olmalıdır.³²² Ancak işçinin işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda artık devamsızlık hali aranmayacak ve yalnızca buna dayanılarak iş sözleşmesi feshedilebilecektir.

2.Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Devamsızlık

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendine yer alan g alt bendinde; "*g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi*" olarak belirtilen her üç hal de, işveren tarafından iş akdinin derhal fesih nedeni olarak sayılmıştır.³²³ Aynı şekilde 1475 Sayılı Mülga İş Kanunu'nda da, 17. maddenin II. fıkrasında yer alan f bendinde işçinin mazeretsiz ve

³¹⁸ Ekmekçi / Yiğit, s. 700.

³¹⁹ Korkmaz, Fahrettin /Alp, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 2019, s. 178.

³²⁰ Süzek, s. 693 ; Ergin, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2009, s. 122.

³²¹ Caniklioğlu, Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2002, s. 236.

³²² Gökteş, s.180.

³²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s.164 vd. ; Odaman, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2013, s. 157.

izinsiz işe devamsızlık hali, işverene haklı nedenle derhal fesih imkânı tanımakta idi.³²⁴

İş sözleşmesinin, İş K. 25/II-g kapsamında işçinin devamsızlığı nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilmesi, iki ayrı koşula bağlanmıştır. Bunlardan birincisi, işçinin devamsızlığının belirli bir şekilde ortaya çıkması; ikincisi ise devamsızlığın belirli sürelerle devam etmesidir.³²⁵

Öncelikle işçi tarafından iş görme borcu ihlal edilerek devamsızlık yapılmış olması gerekir. Ancak her devamsızlık hali, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir. Kanun, işçinin işe devamsızlık hallerini belirtmek amacıyla üç ayrı süre öngörmüştür.³²⁶ Buna göre, bu bent kapsamında yapılacak derhal fesihler bakımından, devamsızlığın en azından madde metninde gün ve ay cinsinden belirtilen sürelerde gerçekleşmiş olması gerekir.

Devamsızlık halinin işverenden izin almaksızın ve haklı bir mazeret de bildirmeksizin;

- Ardı ardına iki iş günü,
- Bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü,
- Bir ayda üç iş günü

olarak gerçekleşmesi halinde, Kanun'da belirtilen diğer hallerin de varlığı ile iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih imkânı ortaya çıkacaktır.

a) Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlık

Kanun'da ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık dolayısıyla haklı nedenle derhal feshe imkân veren ilk devamsızlık hali, işçinin ardı ardına iki iş günü işe devamsızlığıdır.³²⁷

³²⁴ **Ekonomi**, s. 209. ; Yargıtay 9. HD., 13.5.1997, E: 1997/4880, K: 1997/8947 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021)

³²⁵ **Ekmekçi /Yiğit**, s. 720.

³²⁶ **Andaç**, Faruk, İş Hukuku, Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, Haziran 2018, s.153. ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

³²⁷ **Süzek**, s. 702.

Devamsızlık olarak kabul edilen iş günlerinde işçinin hiç çalışmamış olması gerekir.³²⁸ İşçinin devamsızlığının iki iş gününü bulmayacak şekilde sonlanması halinde, İş Kanunu madde 25/II-g uyarınca işverence haklı fesih yapılması mümkün olmayacaktır.³²⁹ Aynı zamanda, işçinin devamsızlık yaptığı saatlerin toplanması suretiyle iki iş gününe ulaşılması halinde de, işveren tarafından bu bent kapsamında haklı nedenle derhal fesih yapılabilmesi mümkün değildir.³³⁰

İki iş günü devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilmesi için, devamsızlık yapılan günlerin ardı ardına olması gerekir. “*Art arda*” kavramı, Türk Dil Kurumunun güncel Türkçe sözlüğünde “*arka arkaya*” anlamına gelmektedir.³³¹ Bu nedenle işçinin iki iş günü devamsızlığının arasına, herhangi bir tatil gününün girmesi halinde, art ardalıktan söz edilemez ve bu nedenle İş Kanunu’nun 25. maddesi vesilesiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshi de söz konusu olmaz.³³²

İşgünü kavramı başlığı altında kısaca izah ettiğimiz gibi, genel tatil günleri, iş günü olarak kabul edilmez.³³³ Bu yönde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda, arife gününün yarım gün tatil olduğundan bahisle, arife günü mazeretsiz ve izinsiz olarak işe devam etmemenin, gün sayısı anlamında devamsızlık şartını gerçekleştirmeye yetmediği yönünde hüküm kurulmuştur.³³⁴

Bununla birlikte, eğer ki iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir madde bulunuyorsa, o günler de iş gününden

³²⁸ Yargıtay 22. HD., 16.01.2017, E:2015/16218, K:2017/176 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021) ; Aynı yönde Yargıtay 7. HD., 13.04.2016, E:2016/624, K:2016/8155 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021) ; **Çil** , s. 865.

³²⁹ **Narmanlıoğlu**, s. 452.

³³⁰ **Ertan**, s. 103 ; Yargıtay 9. HD., 29.4.2008, E: 2007/16625, K: 2008/10747 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021).

³³¹ <https://sozluk.gov.tr/> (E.T: 09.04.2022).

³³² **Narmanlıoğlu**, s.164 vd. ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.; **Ocak Saim**, “İşçinin Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlığı (Yargıtay Kararı Tahlili)”, s: 218.

³³³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.05.2019, E: 2015/22-3352, K: 2019/569 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021)

³³⁴İlgili kararda, davacının iş sözleşmesi, işvereni tarafından 08.02.2003 Cumartesi günü ve 10.02.2003 Pazartesi arife günü olmak üzere üst üste iki iş günü izinsiz ve mazeretsiz işe gelmemesi nedeniyle 1475 Sayılı Mülga İş Kanununun 17. Maddesinin II. Bendinin g alt bendi uyarınca bildirimsiz feshedilmiştir. Kararın ayrıntısı içi bkz. Yargıtay 9. H.D, 21.12.2005; E: 2002/9245, 2005/40377 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021).

kabul edilir.³³⁵ Bu durumda, söz konusu günlerde devamsızlık yapılması da, iş gününde çalışılmamış gibi sonuç doğurur ve işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshine yol açabilir.³³⁶

İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul ettiği bir olayda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, işyerinde genel tatillerde çalışacak işçilerin listesinin bir hafta öncesinden düzenlendiğini, 19 Mayıs 2010 tarihinde de her ne kadar davacı işçinin çalışacağına ilişkin düzenleme yapılmışsa da, işçiye buna dair herhangi bir bildirim yapılmadığını, bu nedenle işçi tarafından, ilgili günün kendisi bakımından çalışma günü olarak bilmesinin de mümkün olmadığını, 19 Mayıs'ın iş mevzuatı bakımından genel tatil günü olması nedeniyle, işçinin davranışının devamsızlık değil, verilen görevi yapmama olarak değerlendirilebileceğini, 20 Mayıs 2010 tarihinde işçinin devamsızlığının da haklı bir nedene dayanması karşısında işçinin art arda iki işgünü devamsızlığı gerçekleşmemiş olduğundan, haklı nedenle feshin mümkün olmadığına hükmedilmiştir.³³⁷

İşyerinde cumartesi günü, iş günü ise, o gün devamsızlık yapılması da diğer şartların da birlikte varlığı halinde, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih sebebi oluşturur.³³⁸

İşçinin hafta tatilinde çalışıp, karşılığında bir başka gün hafta tatili yaptığı durumlarda, iş görme borcunun bulunduğu hafta tatili gününde işe devam etmemesi, art arda iki iş günü devamsızlık halini doğuruyor ise, bu durumda da iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshi mümkün olabilmektedir.³³⁹

Yargıtay bir kararında, cumartesi, pazar ve pazartesi günleri işe mazeretsiz devamsızlık yapan davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, öncelikle işyerindeki çalışma sistemine göre Pazar gününün davacı için hafta tatili olup

³³⁵ **Ekonomi**, s. 207. ; Yargıtay 22. H.D, 03.04.2019; E: 2017/21350, 2019/7432 (**Ekmekçi/Yiğit**, s. 603.); **Akyiğit** Ercan, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara 2020, s. 277 ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

³³⁶ **Odaman**, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, s. 159.; Aynı yönde karşı oy yazısı için bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.5.2019, E: 2015/22-3352 K: 2019/569 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021) ; **Süzek**, s 702.

³³⁷ Yargıtay H.G.K, T. 16.05.2019, E. 22-3352, K. 2019/569 (**Çil**, s. 872 – 878).

³³⁸ ; **Süzek**, s 702.

³³⁹ **Narmanlıoğlu**, s.164 vd. ; **Ekonomi**, s. 207.

olmadığının, işyerinde cumartesi günleri çalışma yapılıp yapılmadığının araştırılması gerektiğini belirtmiştir. Zira pazar günü normalde hafta tatilidir. İş yoğunluğu sebebi ile bazı hafta tatillerinde çalışılmış olması, pazar gününü normal çalışma günü haline getirmez.³⁴⁰

İşçinin, iş sözleşmesinin askı süresi bittikten sonra işe başlaması gereken günde başlamaması hali de devamsızlık olarak nitelendirilir.³⁴¹ Bununla birlikte, işçinin çalışmalarını sürdüreceği yeni görev yerine atanması halinde ilk iki iş gününde çalışmaya başlamaması, evlilik iznine çıkan işçinin, izin bitiminde iki iş günü üst üste işbaşı yapmaması, Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenen greve rağmen iki iş günü üst üste işe gelmemesi halleri bu bent kapsamında yapılan devamsızlık hallerine gösterilebilecek diğer örneklerdendir.³⁴²

Yargıtay, önceki yıllarda iş sözleşmesinin işçinin istemi üzerine askıya alınmasının ücretsiz izin mahiyetinde olduğunu belirttiği bir kararda, mevsimlik işçi olarak çalışmakta iken 2002 yılı çalışma mevsiminde, işvereni tarafından işe usulünce çağrılmasına rağmen geçerli bir mazereti olmaksızın işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesinin, askı süresi sonunda yapılan devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı olarak feshedilebileceğine hükmetmiştir.³⁴³

Yargıtay bir başka örnek kararında, raporlu olduğu günden sonra işe başlamayan işçi hakkında, işçinin ihbar önellerine riayet etmeksizin, raporlu olduğu süreler dışında devamsızlık yapmasının, işyerini terk ettiği anlamına geldiğine hükmetmiştir.³⁴⁴

İşçinin işe devamsızlığı halinin, işverenden ya da işveren vekilinden kaynaklanması halinde, iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25. maddesi sebep gösterilerek işveren tarafından haklı nedenle derhal feshi mümkün değildir.³⁴⁵ Bu hususta Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda, üst üste iki iş günü

³⁴⁰ Yargıtay 9. HD., T. 24.10.2003, E. 2003/4938, K. 2003/17955 www.kazanci.com (E.T: 16.01.2022).

³⁴¹ **Süzek**, s. 702.

³⁴² Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen, "1475, 2821,2822 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve İlgili Yargıtay Kararları" Cilt:1, İstanbul, 1989, s. 182, No:30'dan **Odaman**, Serkan: "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları", Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

³⁴³ Yargıtay 9.HD. 25.4.2008 gün, 2007/15152 E, 2008/10326 K www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

³⁴⁴ Yargıtay 9 HD. , E. 2007/14146, K. 2008/7286, T. 1.4.2008 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

³⁴⁵ **Narmanlıoğlu**, s.164 vd.

işe gelmeyen davacıya, ikinci gün öğleden sonra işyerine geldiğinde, eve gitmesini söyleyen işverenin, artık haklı nedenle derhal fesih imkânının kalmayacağı belirtilmiştir.³⁴⁶

Yargıtay haklı neden oluşturan devamsızlık hallerine ilişkin bir başka kararında, “*Burada fesih hakkını doğuran haklı neden, işçinin izinsiz veya geçerli bir mazereti olmadan belirli bir süre işine devam etmemiş olmasıdır. Haklı neden oluşturmaları için devamsızlık, kanunda öngörüldüğü gibi, ardı ardına iki iş günü, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü veya bir ayda üç iş günü sürmüştür.*” şeklindeki hükmüyle, izinsiz ve mazeretsiz devamsızlığın belirli sürelerle devam etmesi gerekliliğini vurgulamıştır.³⁴⁷

b) Bir Ay İçinde İki Defa Herhangi Bir Tatil Gününden Sonraki İşgünü Devamsızlık

İş Kanun’da, işçinin işe devamsızlığının belirli sürelerle devam etmesi gerekliliği noktasında düzenlenen ikinci hal, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe devamsızlıktır.³⁴⁸

Kanunun lafzında yer alan tatil gününün, resmî tatil olma gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır.³⁴⁹ Kanun koyucu burada özellikle herhangi bir tatil gününden söz ederek, devamsızlığın söz konusu olduğu günün resmî tatil olarak anlaşılmasının önüne geçmek istemiştir.³⁵⁰

İşçinin hafta tatili yapmak üzere izinli olduğu günü, ulusal bayram veya tatil gününü, ücretli veya ücretsiz izin gününü, doğum, evlenme veya ölüm gibi izinleri takip eden iş günlerinde işe gelmemesi halinin, bir ayda iki defa gerçekleşmesi ile işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmuş olur.³⁵¹

İşveren tarafından iş sözleşmesinin bu bent kapsamında derhal feshedilecek olması halinde, söz konusu devamsızlığın bir defa gerçekleşmiş olması yeterli değildir.

³⁴⁶ Yargıtay 9. HD. , 16.02.1971, E: 152232, K: 1906 (**Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.452)

³⁴⁷ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazancı.com (E.T:03.04.2022).

³⁴⁸ **Andaç**, Faruk, İş Hukuku, s.153.

³⁴⁹ **Süzek**, s. 702; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

³⁵⁰ **Narmanlıoğlu**, s.453.; **Göktaş**, s. 195.

³⁵¹ **Oğuzman**, Fesih, s. 59.

Devamsızlığın son devamsızlık tarihinden geriye doğru bir aylık süre içinde bir kez daha gerçekleşmiş olması şarttır.³⁵² Bu bent kapsamında feshe sebep olacak devamsızlıkların, ilgili tatil gününden hemen sonraki ilk iş günü gerçekleşmiş olması gerekir.

c) Bir Ay İçinde Üç İşgünü İşe Devamsızlık

İş Kanunu'nda, işçinin devamsızlığının belirli sürelerle devam etmesi hususunda düzenlenen üçüncü ve son hal, bir ay içinde üç iş günü işe devamsızlıktır. İşçinin bir ay içinde üç iş günü işe devamsızlığı durumunda da işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir.³⁵³

Burada kanun koyucu tarafından, bir ay içerisinde yapılacak üç günlük devamsızlık yeterli görülmüş ve ardı ardına olması şart koşulmamıştır.³⁵⁴ Buna göre ilk devamsızlıktan sonraki bir ay içerisinde yapılacak devamsızlıkların üç iş gününü bulması halinde, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih sebebinin doğduğu kabul edilir.

Bu hükmün Kanun'da yer almasındaki amaç, işçinin, işveren tarafından yapılabilecek derhal feshe engel olma düşüncesiyle iki iş günü devamsızlığı üst üste değil de aralıklarla yapmasına engel olmaktır.³⁵⁵

Acil bir işi için işvereninden izin isteyen işçiye, bu iznin verilmemesi, işçiye devamsızlık yapma hakkı tanımaz. Yargıtay bir kararında, işçinin bu tür bir ihtiyacı olması ve işverence izin verilmemesi durumunda dahi, işçinin devamsızlıklarının bir ay içinde üç iş gününe ulaşması halinde, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebileceğine hükmetmiştir.³⁵⁶ Ancak tüm bu hususların somut olay özelinde değerlendirilmesi gerekir. Zira söz konusu kararın tam zıttı yönünde verilen bir başka Yargıtay kararında ise, “*davacının babasının rahatsızlığı ve*

³⁵² İşverenden izin alması akabinde, iznini bir gün geçirdikten sonra işbaşı yapmak isteyen işçinin iş sözleşmesinin feshedilmek istenmesinin Kanun'a aykırı olduğu yönünde bkz. Yargıtay 9. HD., 13.10.1970, E: 809, K:10709 (**Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s.453).

³⁵³ **Süzek**, s. 702 ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

³⁵⁴ **Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, s.453.; **Süzek**, s. 702.

³⁵⁵ **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

³⁵⁶ Yargıtay 22. HD., 06.12.2012, E: 2012/7843, K: 2012/27368 www.kazanci.com (E.T: 26.12.2021).

köyündeki miras paylaşımı nedeniyle mesai günü olan cumartesi-pazar günleri için işverenden izin istediği ve işverenin izin vermemesine rağmen bu günlerde işe gitmediği, devamındaki pazartesi günü olan 30.07.2007 günü işverence sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği, 3 gün sonra işverenin davacıyı telefonla arayıp tekrar çalışmasını istediği ve davacının da perşembe günü işe gidip 3 gün çalıştıktan sonra işten kendi isteği ile ayrıldığı anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi, işverence 30.07.2007 günü feshedilmekle sona ermiştir. Bu olaydan 3 gün sonraki icap ve kabul ile yeni bir sözleşme kurulmuştur. İlk sözleşmede, davacı ardı ardına 2 gün işe gitmemiştir ve mazeret olarak babasının hastalığını ve miras paylaşımını göstermiştir. Dosya içeriğine göre davacının babası 2005 yılında kalp rahatsızlığı geçirmiş olup tedavisinin devam ettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, işverence 30.07.2007 günü devamsızlık nedeniyle yapılan fesih işlemi, davacının geçerli mazeretine dayandığından haksız olup davacının bu tarihteki kıdem ve ücretine göre hesaplanacak kıdem-ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekirken talebin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hüküm kurulmuştur.³⁵⁷

Yargıtay, bir ay içinde üç işgünü devamsızlık yapan işçinin, ilgili tarihlerde çocuğunun ve eşinin rahatsızlandığı konusundaki mazeretini, hiçbir delille veya belgeyle ispat edemediği olayda ise, işveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu yönünde hüküm kurmuştur.³⁵⁸

Yargıtay bir başka kararında, 16 senelik kıdemi bulunan, son bir ayda 3 iş günü işe devamsızlık yapan, ancak bu durumu telefonla işyerine önceden bildiren davacının, ailevi sorunları olmasını ve vasıta bulamaması nedeniyle gece vardiyasında bulunamamasını, işçi bakımından haklı bir mazeret olarak kabul etmiştir.³⁵⁹

Belirli sürelerle izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshine dair hükümlerin işçi lehine değiştirilmesi mümkündür. Devamsızlığa ilişkin

³⁵⁷ Yargıtay 9. H.D, 26.03.2012, E. 2012/49614, K. 2012/9973 (**Özcan**, Durmuş, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2015, s. 315).

³⁵⁸ Yargıtay 9. H.D, 11.04.2019, E. 2018/10117, K. 2019/8492 (**Çil**, s. 887).

³⁵⁹ Kararın ayrıntısı için bkz. Yargıtay 9. HD., 11.2.1991, E: 1990/10223 K: 1991/1478 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021) ; Aynı karar hakkındaki inceleme için bkz. **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15 ; Yargıtay bir başka kararında, işyerinde 5 yıla yakın çalışan davacının tazminat haklarını ortadan kaldıracak şekilde işyerini terk etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu yönünde hüküm kurmak suretiyle davacının devamsızlığını haklı bulmuştur. Yargıtay 9. HD., E: 2008/21933, K: 2010/6810 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021)

sürelerin sözleşme ile işçi lehine artırılması veya söz konusu devamsızlık hallerinde iş sözleşmesinin feshi yerine daha hafif bir başka yaptırım uygulanması öngörülebilir.

3.Zorlayıcı Sebeplerle Devamsızlık

İş sözleşmesinin, işveren tarafından devamsızlığa bağlı olarak derhal feshi nedenlerinden bir diğeri, zorlayıcı sebepler olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, *“işçiyi bir haftadan fazla süre ile işyerinde çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması”* halinde, işveren tarafından, İş Kanunu madde 25/3’e dayanılarak iş sözleşmesinin derhal feshi söz konusu olabilir.

Zorlayıcı sebepler, işçinin iradesinin dışında oluşan, işçi tarafından öngörülemez ve aynı zamanda meydana geldiğinde de direnilemeyecek olaylardır. Zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasıyla birlikte ifa imkânsızlığı meydana gelir.³⁶⁰ İfa imkânsızlığı nedeniyle, işçinin sözleşmeden doğan iş görme borcu geçici olarak ifa edilemez.³⁶¹

Zorlayıcı sebeplerle devamsızlık halini örneklemek gerekirse; heyelan, sel, deprem ve benzeri doğal afet durumlarında veya kar yağması gibi doğa olaylarında yolların ulaşımına kapanması nedeniyle işçinin işyerine gidememesi halinde veya salgın hastalık nedeniyle işçinin ikamet etmekte olduğu yerde karantina uygulanması halinde, devamsızlığa neden olan zorlayıcı sebeplerin var olduğu söylenebilir.³⁶²

Yargıtay bir kararında, eşine yaklaşmaması yönünde hakkında tedbir kararı verilen davacının, eşi ile aynı işyerinde çalışması nedeniyle devamsızlık yapmasını zorlayıcı neden olarak kabul etmiştir.³⁶³

İş sözleşmesinin işveren tarafından zorlayıcı sebeplere dayanılarak derhal feshedilebilmesi için, işçinin çevresinde veya kendi kişiliğinde ortaya çıkan bir zorlayıcı neden dolayısıyla işe devam edememesi ve söz konusu devamsızlığın bir haftadan uzun sürmesi gerekmektedir.³⁶⁴ Ancak bu durumun işçinin kusurundan

³⁶⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 264.

³⁶¹ Gökteş, s. 203.

³⁶² Yaman, s.772 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 246. ; Ekmekçi / Yiğit, s. 727.

³⁶³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 27.2.2017, E: 2017/5602, K: 2017/3902 www.kazancı.com (E.T: 24.12.2021).

³⁶⁴ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 246.

kaynaklanması durumunda söz konusu nedenler, zorlayıcı neden olarak kabul edilemez.³⁶⁵

İşçinin iş görme borcunu işyerinden kaynaklı olarak yerine getirememesi hali, bu bent kapsamında değerlendirilemez.³⁶⁶ İşçiyi iş görme borcunu yerine getirmesinden alıkoyan durum, işçinin çevresinde meydana gelmiş olmalıdır.³⁶⁷ İş sözleşmesinin işyerinde meydana gelen ve işi en az bir hafta durduran nedenlere dayanılarak işveren tarafından derhal feshi mümkün değildir. Böyle bir durumun varlığı halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı sahibi işçidir.

İşçi tarafından, bir haftayı bulmayan zorlayıcı sebeple devamsızlık yapılması halinde, bu bent kapsamında iş sözleşmesinin derhal feshi mümkün değildir. İşçinin bu bent kapsamında sözleşmesinin feshine sebebiyet verecek devamsızlığın bir haftadan fazla sürmüş olması şarttır.³⁶⁸ Burada sözü edilen bir haftalık süre, işçinin çalışma borcunun sürdüğü bir haftadır.

Zorlayıcı sebeple devamsızlığın sürdüğü bir haftalık süreçte iş sözleşmesi askıda kalır.³⁶⁹ İşveren ancak bir haftalık sürenin sonunda iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bu bir haftalık süreçte işveren, işçiye yarım ücret ödeme yükü altındadır.³⁷⁰ Böylece işçinin ücretinin korunması amaçlanmıştır.³⁷¹

İşverence bir haftalık sürenin sonunda iş sözleşmesi feshedilmeksizin işçinin işyerine dönebileceği zaman beklenebilir. Bu bekleme süresi boyunca da iş sözleşmesi askıda kalır.³⁷² Ancak bir haftadan sonraki bu süreler bakımından, işverence işçiye ücret ödenmesi zorunlu değildir.³⁷³ Bu ücret, sosyal ücret niteliğinde olup, iş hukukunun koruyucu niteliği gereği işveren tarafından sözleşme ile ortadan kaldırılamaz.³⁷⁴

³⁶⁵ Göktaş, s. 203.

³⁶⁶ Ekmekçi / Yiğit, s. 727.

³⁶⁷ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 692.

³⁶⁸ Süzek, s. 707.

³⁶⁹ Yaman, s.772 ; Süzek, s. 525.

³⁷⁰ Ekmekçi / Yiğit, s. 728; Süzek, s. 707.

³⁷¹ Alpogut, Gülsevil: “Pandeminin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, ed. Gülsevil Alpogut, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020, s.72.

³⁷² Süzek, s. 707; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan s. 246.

³⁷³ Süzek, s. 707.

³⁷⁴ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 864; Süzek, s. 526.

Zorlayıcı sebep devam ettiği müddetçe, işverenin derhal fesih hakkı da devam eder. Ancak zorlayıcı sebebin sona ermesinden sonra artık sona eren zorlayıcı nedene dayanılarak iş sözleşmesinin feshi mümkün değildir.³⁷⁵ Zorlayıcı nedenin ortadan kalkması durumunda, işveren işçiyi eski işinde çalıştırmak zorunda olduğu gibi, işçi de işinde çalışmaya devam etmek zorundadır.³⁷⁶

Zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde önemli olan, söz konusu sebeplerin işyerinin çalışmasını engellemesi değildir. Esas önemli olan, zorlayıcı sebepler nedeniyle işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun engellenmesi durumudur.³⁷⁷ Bir başka söylemle, zorlayıcı neden halinde işçi, geçici ifa imkânsızlığı dolayısıyla, herhangi bir kusuru bulunmaksızın iş görme borcunu yerine getirememektedir.³⁷⁸

4.Gözaltı ve Tutukluluk Sebebiyle Devamsızlık

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması sebebiyle işverenin derhal fesih yapabilmesi için, söz konusu devamsızlığın, İş Kanunu'nun 17. maddesinde sayılan bildirim sürelerini aşmış olması şartı aranmaktadır.³⁷⁹ Ancak bu sürelerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılması mümkündür.³⁸⁰

Bu bent sebebiyle derhal fesih yapılabilmesinin ilk koşulu, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasıdır. İşçinin hangi nitelikte bir suç işlediğine bakılmaksızın, eğer ki gözaltı veya tutukluluk söz konusu değilse, o halde bu bent kapsamında iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi mümkün değildir.³⁸¹

Bu bent kapsamında derhal fesih yapılabilmesi için, tutukluluk veya gözaltı yönündeki karar yeterli olmayıp, işçinin gözaltına alınmış olması veya tutuklanmasının fiilen gerçekleşmiş olması aranır.³⁸²

³⁷⁵ Göktaş, s. 203.

³⁷⁶ Süzek, s. 707.

³⁷⁷ Ekmekçi / Yiğit, s. 727.

³⁷⁸ Senyen Kaplan, s. 253 ; Süzek, s. 707.

³⁷⁹ Süzek, s. 707 ; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan , s. 246.

³⁸⁰ Süzek, s. 708.

³⁸¹ Göktaş, s. 203.

³⁸² Göktaş, s. 205.

İşçinin kıdemine bağlı bildirim süreleri içinde iş sözleşmesi askıda kalır.³⁸³ İşveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebilmesi için öncelikle Kanun'da öngörülen bu sürelerin geçmiş olması gerekmektedir.³⁸⁴

İşçinin gözetim ve tutuklulukta geçirdiği süreler bildirim sürelerini aşmasına rağmen işveren tarafından derhal fesih hakkı kullanılmaz ise sözleşme askıda kalmaya devam eder.³⁸⁵ Askı süresi içinde işveren tarafından sözleşmenin bu bent uyarınca haklı nedenle derhal feshedilebilmesi için, tutukluluk durumunun devam ediyor olması gerekir.³⁸⁶

İşçinin gözetim veya tutukluluk hali iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez. Fesih hakkının Kanun'da belirtilen sürelerin dolmasından sonra, işveren tarafından kullanılması gerekir.

İşçinin tutukluluğuna veya gözetimine alınmasına sebep olan olayın işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmiş olması ya da işçinin üzerine atılı suç dolayısıyla mahkûmiyet alması veya beraat etmesi, bu bent kapsamında işverenin derhal fesih hakkı bakımından herhangi bir fark yaratmamaktadır.³⁸⁷

İşçinin tutukluluk süresi, haklı nedenle derhal feshe sebebiyet verecek kadar değilse de, işyerinde işin yürütümünü olumsuz etkilemesi halinde işveren tarafından bildirim sürelerine uyularak geçerli nedenle fesih yapılması mümkündür.³⁸⁸

III-DEVAMSIZLIĞIN HAKLI NEDEN SAYILMASINDA DİĞER KOŞULLAR

1-Genel Olarak

İşçinin devamsızlık davranışının, iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı neden olarak kabul edilebilmesi için aranan diğer koşullar, işçinin devamsızlığına dayanak olabilecek bir izninin veya mazeretinin bulunmamasıdır. Bir diğer söylemle,

³⁸³ Sözek, s. 525, s. 707.

³⁸⁴ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 452.

³⁸⁵ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan s. 246; Sözek, s. 708.

³⁸⁶ Sözek, s. 708.

³⁸⁷ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan s. 246; Sözek, s. 708.

³⁸⁸ Sözek, s. 708.

devamsızlık durumu her halde işverenden izin alınmaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın gerçekleşmiş olmalıdır.³⁸⁹

Bir başka deyişle, devamsızlığın sözleşmenin feshi bakımından haklı neden kabul edilebilmesi için işçinin işverenden izin almamış veya haklı bir mazerete de dayanmamış olması gerekir.³⁹⁰ İşçi, işverenden izin almamış olsa dahi, devamsızlığına gerekçe olarak haklı bir mazeret gösterebiliyor ise, o halde işverence yapılan fesih, haklı olmadığı gibi, geçerli de kabul edilemez.

Yargıtay’ın da yerleşik kararları bu yönde olmakla, örnek bir kararda; “İşçi devamsızlık yaptığı belirlenen günlerde izinli ise ya da devamsızlığı haklı bir nedene dayanmakta ise, işine devam etmemiş olsa bile iş sözleşmesinin devamsızlık nedeni ile feshedilmesi mümkün olmayacaktır.” şeklinde hüküm kurulmuştur.³⁹¹

İşçinin yıllık izne ayrıldığını belirtmek suretiyle işe devamsızlık yapması da, işvereni tarafından izinli olarak kabul edilmediği sürece, “işçinin işe izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık yapması” kapsamında değerlendirilir. Zira yıllık iznin ne zaman kullanılacağı konusunda belirleme yapmak, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilir. Yargıtay’ın da yerleşik kararlarında belirttiği üzere, işçinin kendi kendine yıllık izin zamanına karar vererek işyerinden ayrılması ve devamsızlık yapması, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshine yol açacaktır.³⁹²

Yargıtay bir başka kararında da, yıllık izin zamanını belirlemenin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu, işçinin kendiliğinden izne ayrılmasının söz konusu olamayacağını, işçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesinin, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturacağını belirtmiştir.³⁹³

³⁸⁹ **Umutlu**, Hasan Hüseyin / **Önder** Mehmet Fahrettin : “İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı” , Mehmet Akif Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, 2020 , s. 159 – 177.

Hasan Hüseyin UMUTLU, Mehmet Fahrettin ÖNDER

³⁹⁰ **Süzek**, s. 702; **Göktaş**, s. 195.

³⁹¹ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

³⁹² Yargıtay 9. HD., 04.05.2017, E: 2015/9286, K: 2017/7837 www.kazanci.com (E.T: 27.12.2021).

³⁹³ Yargıtay 9 HD., T. 24.6.2020, E. 2016/18691, K. 2020/6288 sayılı kararında bu hususta, Yargıtay 9.HD.’nin 1.7.2008 gün 2007/21656 E, 2008/18647 K sayılı kararına atıf yapmaktadır.

2-Devamsızlığın Mazeretsiz ve İzinsiz Olması

a) Mazeret Kavramı

İşçinin devamsızlığını haklı kılacak sebeplerinin olması halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi mümkün değildir.³⁹⁴ Bir başka söylemle işçinin, işe devamsızlık yapmak için işvereninden izin almamış veya işverenine bilgi vermemiş olması halinde, eğer ki işçi devamsızlığını haklı bir nedene dayandırır ise, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi mümkün olmayacaktır.³⁹⁵

İşçinin işe devamsızlığını haklı kılan mazeret kavramının kapsamının belirlenmesinde objektif kıstaslar bulunmamaktadır. İşçi tarafından devamsızlığa sebep gösterilen mazeretin haklı olup olmadığı, devamsızlığa sebep olan olayın mahiyeti, işçinin içerisinde bulunduğu hal ve koşullar, bunların işçinin üzerindeki etkileri, iş yerinin özellikleri, çalışma hayatının ve mevzuatının gereklilikleri, gelenekler, örf ve âdet gibi hususlar dikkate alınmak suretiyle, her somut olayın özelliğine göre kendi içinde objektif iyi niyet kurallarına göre tespit edilebilir.³⁹⁶

Devamsızlığı haklı kılacak mazeretler, taraflarca iş sözleşmesinde kararlaştırılarak somutlaştırılabileceği gibi, toplu iş sözleşmesinde de kararlaştırılabilir.

Örneğin, devamsızlık yapan işçinin hastalanması ve devamsızlığının almış olduğu sağlık raporu ile dayanaklandırılması halinde, mazeretinin olmadığından söz edilemez.³⁹⁷

Yargıtay'ın yerleşik kararlarına bakıldığında, işçinin hastalığı haklı bir mazeret sayıldığı gibi, aynı şekilde aile fertlerinden birinin, eşinin, çocuğunun, ana veya babasından birinin ya da diğer yakınlarının hastalığı, kaza geçirmesi veya ölümü halleri, işçinin nişanlanması, eşinin doğum yapması, zorlayıcı bir neden sonucunda evini onarmak ve ailesini barındıracak bir yer araması ve benzeri haller, kanunlar

³⁹⁴ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 720. ; **Ekonomi**, s. 210.

³⁹⁵ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 604.

³⁹⁶ **Ekonomi**, s. 210. ; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.5.2019, E: 2015/22-3352, K: 2019/569 www.kazanci.com (E.T: 23.12.2021) ; **Süzek**, s. 703 ; **Ocak**, Devamsızlık, s: 29.

³⁹⁷ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 604.

uyarınca seçilmiş olduğu kurullara veya komisyonlara katılması gibi nedenler somut olayın özelliklerine göre işçinin işe devamsızlığı bakımından mazeretini haklı kılan nedenlerden olarak görülmektedir.³⁹⁸

Sağlık raporları, işçinin işe devamsızlığı bakımından geçerli bir mazeret olarak kabul edilir. Zira resmi evrak niteliğini haizdir. Böylece sahteliği ispat edilinceye kadar geçerlidir. Davalı işveren tarafından sağlık kurulu raporlarının gerçeği yansıtmadığının ileri sürüldüğü bir olayda Yargıtay, doktor raporunun resmi evrak niteliğinde olması sebebiyle, sahteliğinin yöntemince ispatlanması gerektiğine, bu nedenle davacının mazeretine dayanak olarak almış olduğu raporlar karşısında işverenin feshinin haklı olmadığına hükmetmiştir.³⁹⁹

Yargıtay, işçinin göstermiş olduğu mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp ispat olunmadığı sürece, özel hekimlerden veya özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmesi gerektiği görüşünü benimsemiştir.⁴⁰⁰ Ancak, işçi tarafından ibraz edilen sağlık raporunun gerçeğe dayanmaması yani sahte olması halinde, mazereti olmaksızın devamsızlık yaptığının kabulü gerekir.⁴⁰¹

Yurtdışından alınan sağlık raporuna değer verilip verilmeyeceği hususunda örnek bir kararında Yargıtay, tarihlerinin ay gün yıl sistemi ile yazıldığını ve bu nedenle öncelikle raporun hangi tarihte düzenlendiğinin belirlenmesi gerektiğini, bununla birlikte belgenin tercüme ettirilerek, gerekirse ilgili hastaneden elçilik kanalı ile doğru olup olmadığının araştırılması gerektiğini belirtmiştir.⁴⁰²

İşçinin devamsızlığına mazeret olarak, babasının rahatsızlığı dolayısıyla refakatçi olduğundan işe devam edemediğini ileri sürdüğü olayda Yargıtay, bu iddianın ispatına yarar bir sağlık raporu, refakatçi belgesi sunulmadığından, aynı zamanda işveren tarafından izin verildiği de ispatlanamadığından, ayrıca davacı

³⁹⁸ Yargıtay 22. HD., 02.07.2019, E:2017/23161, K: 2019/14770 (**Ekmekçi /Yiğit**, s. 604.) ; **Süzek**, s. 676.

³⁹⁹ Yargıtay 22. HD., 21.03.2020, E:2016/31104, K: 2020/1135 (**Çil**, s. 882 vd.).

⁴⁰⁰ Yargıtay 22. HD. , 02.07.2019, E:2017/23161, K: 2019/14770 (**Ekmekçi /Yiğit**, s. 604.) ; **Süzek**, s. 703; Yargıtay 9. HD., 30.1.2012, E: 2009/37011, K: 2012/2264 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021).

⁴⁰¹ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 719.

⁴⁰² Yargıtay 9HD. , E. 2007/36230, K. 2008/4524, T. 11.3.2008 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

tanıkları da devamsızlığı doğruladığından, feshin haklı sebebe dayandığına hükmetmiştir.⁴⁰³

Uzun süreli hastalık sebebiyle devamsızlığın söz konusu olduğu bir olayda Yargıtay; Sağlık Kurulu Raporu uyarınca, son bir senedir hastalığının şiddetlenmesi ile işçinin kendi kendine konuşması, odasından dışarı çıkmaması, hastalığını kabul etmemesi sebebiyle ilaç da içmemesi, insanları kurt-köpek olarak gördüğünü söyleyip insanların kendisine ve ailesine kötülük yapacaklarını düşünmesi, hastalığının çok sık tekrarlaması ile son bir senedir düzelemeyerek çalışamaması ve başkalarının bakımına muhtaç olması nedenleriyle devamsızlık yapan ve iş akdi, işverenince feshedilen işçinin devamsızlığının, haklı mazerete dayandığını tespit etmiştir.⁴⁰⁴

İşçinin eşinden şiddet görmesi nedeniyle yüzünün gözünün morarmış olduğu ve eşinden şikayetçi olmak istememesi nedeniyle hastaneye giderek rapor almadığı olayda, işçinin devamsızlığına dayanak gösterdiği hususlar haklı mazeret olarak kabul edilmiştir.⁴⁰⁵

İnandığı dinin tatil günlerinin olması işçiye devamsızlık yapmak üzere haklı bir mazeret vermez. İşçinin dini ibadetlerini yerine getirmek üzere işvereninden izin almaksızın devamsızlık yapması, sözleşmeden doğan iş görme borcunun ihlalidir. Böyle bir durumun varlığı halinde işçi haklı bir sebebi olmaksızın işe devamsızlık yapmış sayılır.⁴⁰⁶ Aynı şekilde işçinin dini ibadet gerçekleştirmesi de işe sık sık işe geç gelmesi için haklı bir mazeret değildir. Ancak taraflarca aksinin kararlaştırılması mümkündür.⁴⁰⁷

Cuma saatlerinde işçilere izin verilmesinin işyeri uygulaması haline geldiği bir işyerinde, işçiden Cuma vakti izinsiz ve mazeretsiz olarak işyeri dışında bulunması sebebiyle savunma istenen; ancak işçinin savunma vermeyerek takip eden günlerde de işyerine gelmediği bir olayda Yargıtay, işverenin devamsızlık sebebiyle yaptığı feshin haksız olduğuna karar vermiştir. Zira bu durumda işveren İş Kanunu'nun 22.

⁴⁰³ Yargıtay 22. HD. , 13.03.2018, E:2018/2429, K: 2018/6578 (Çil, s. 891).

⁴⁰⁴ Yargıtay 9. HD. , 9.6.2005, E: 2004/28791, K: 2005/20692 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021).

⁴⁰⁵ Yargıtay 7. HD., 20.12.2016, E: 2016/31118, K: 2016/21652 (Çil, s. 870 vd.)

⁴⁰⁶ Dursun Ateş, s. 640.

⁴⁰⁷ Dursun Ateş, s. 640.

maddesine⁴⁰⁸ aykırı olarak, iş şartlarında işçi aleyhine değişik yapmıştır. Bu durumda işçinin yapılan değişikliği kabul etmeyerek işyerini terk etmek sureti ile eylemli feshi söz konusudur.⁴⁰⁹

İşçinin devamsızlığı, haklı bir mazerete dayanıyor olsa dahi, dürüstlük kuralı gereğince, işverenine devamsızlık yapacağını bildirmesi gerekir.⁴¹⁰

İşçi devamsızlık süresi boyunca işvereni, işin işleyişi bakımından zor durumda bırakmayacak şekilde hazırlığını yapmalı, tedbirlerini önceden almalı ve neticeten olanak bulduğu araçlarla mazeretini bildirmelidir.⁴¹¹ İşçinin, işe devamsızlık yapacağını işverenine mümkün olan en kısa sürede ve en hızlı şekilde bildirmesindeki amaç da işverenin, işçinin işyerinde bulunamayacağı süre için gerekli tedbirleri alabilmesini ve işin aksamamasını sağlamaktır.⁴¹²

İşçinin mazeretini bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi, işveren tarafından yapılabilecek feshe engel olabilir.⁴¹³ İşçinin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi, işveren tarafından feshe haklı sebep olamaz; ancak geçerli neden olarak kabul edilmesi mümkündür.⁴¹⁴

Yargıtay bu konuda, “İşçinin devamsızlığının mazerete dayalı olması bu mazeretin işverene bildirilmemesi hakkını içermez, işyerinde işin düzenli ve aksamadan icrası için işverenin mazeretten haberdar olması gerekir.” şeklinde karar vermektedir.⁴¹⁵

⁴⁰⁸ Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshini düzenleyen 22.maddeye göre; “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.”

⁴⁰⁹Yargıtay 9. H.D, T:12.07.2011, E:2009/13474, K:2011/23572 (<https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-1979-c570474c.pdf> , E.T: 13.03.2022)

⁴¹⁰ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraça , s. 687 vd. , Ekonomi, s. 211. ; Süzek, s. 703.

⁴¹¹ Çalık, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, Ekim Hukuk Yayınları, 1990, s. 57.

⁴¹² Odaman, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

⁴¹³ Göktepe, s. 196.

⁴¹⁴Yargıtay 22.H.D, T:26.05.2014, E:2014/12137, K:2014/14262 www.kazanci.com (E.T: 20.01.2022).

⁴¹⁵ Yargıtay 9. H.D, T: 21.10.2019, E: 2019/2687, K: 2019/18483 www.kazanci.com (E.T: 03.04.2022).

Objektif ölçütlere göre, eğer ki işçiden mazereti bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesinin o sırada beklenemeyeceği bir durum söz konusu ise, hatta tam aksine işveren tarafından işçinin işe gelmemesinin sebebinin araştırılmasını gerektiren bir durum bulunuyor ise, o halde işveren bakımından, buna dayanılarak iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih imkânı doğmayacaktır.⁴¹⁶

Örneğin Yargıtay, uzun süreden beri iş yerinde çalışmaya devam eden ve doğum yaptığı işverenince de bilinen işçinin, iki gün üst üste işe gelmemesi nedeniyle, devamsızlığının sebebi araştırılmadan, hemen ikinci günü iş sözleşmesinin işverence feshini, iyi niyet kurallarına aykırı bulmuştur.⁴¹⁷

İşçinin işe gelemediği süre içinde işvereni bu durumdan haberdar etme olanağı bulunmuyorsa, işçi işvereni, işe dönerek çalışmaya başladığında da bilgilendirebilir. Ancak işçinin işvereni bilgilendirmeksizin uzun süre devamsızlık yapması halinde artık işverenden iş sözleşmesinin devam etmesini beklemek de hakkaniyetli ve adil değildir.⁴¹⁸

İşçinin imkânı olmasına rağmen, mazeretini bildirmemesi hali, işyerinde başka olumsuz durumların ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu durumda ortaya çıkan diğer nedenlerle de fesih mümkündür.⁴¹⁹ Örneğin işçinin işyerinde gece bekçisi olduğu halde, mazeretsiz ve izinsiz olarak, işverene herhangi bir bildirimde bulunmadan devamsızlık yapması durumunda eğer ki işyerinde bir hırsızlık olayı yaşanırsa, bu durumda işveren, işin güvenliğini tehlikeye sokma ve zarar nedenlerine bağlı olarak da fesih yapabilir.⁴²⁰

b) İzinsiz Olma

İşe devamsızlık halinin, işveren bakımından haklı nedenle iş sözleşmesinin derhal feshine sebebiyet vermesi için, işverenden veya yetkili vekilinden izin

⁴¹⁶ **Süzek**, s. 703. ; **Ekonomi**, s. 211. ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15 ; **Göktaş**; s. 196 vd.

⁴¹⁷ Yargıtay 9. HD., 05.03.1981, E: 1981/645, K: 1981/3076 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021)

⁴¹⁸ **Ocak**, Devamsızlık, s: 32.

⁴¹⁹ **Çil**, s. 867.

⁴²⁰ **Çil**, s. 867.

almaksızın ve haklı herhangi bir nedene dayanmaksızın ortaya çıkmış olması gerekmektedir.⁴²¹

İşçinin işvereninden izin aldığını ispat yükü kendi üzerinde olduğundan, izni sözlü yerine yazılı alması, işçiye ispatta kolaylık sağlayacaktır. İznin yazılı veya sözlü alınmasının başkaca bir önemi yoktur.

İşvereninden izin isteyen işçinin, bu izni gerekli prosedürleri izlemek suretiyle alması gereklidir.⁴²² Aksi halde işverenden veya bu hususta yetkili işveren vekilinden, gerekliliklere uymadan izin alan işçinin almış olduğu iznin bir anlamı bulunmamaktadır.⁴²³ Ancak işçinin kusuru olmaksızın izin prosedürü gereği gibi tamamlanamazsa, işveren vekilinin davranışlarından izin prosedürünün tamamlandığı kanaatine varılıyorsa ve işçi bu halde işyerinden ayrılmak mecburiyetinde kalmışsa, o halde işverene derhal fesih hakkı tanımak mümkün olmayacaktır.⁴²⁴ Ayrıca işçinin, iznin yetkili olmayan işveren tarafından verildiğini bilemeyecek durumda olduğu hallerde de, işveren tarafından yapılacak haklı feshe dayanak bir devamsızlık oluşmadığı kabul edilmelidir.⁴²⁵

İşçinin işe devam edemeyeceğini, devamsızlık yapacağını haber vermiş olması, izinli sayılmasına yeterli değildir.⁴²⁶ Zira işçinin, o işyerinde izin vermeye yetkili kişi her kim ise o kişiden izin almış olması gerekmektedir.⁴²⁷

Yargıtay tarafından verilen bir kararda, işçinin üç iş günü üst üste işe gelmemesine sebep olacak bir durumun varlığı halinde, işveren yerine ustabaşından izin alınması, hayatın olağan akışına aykırı bulunmuştur. Böyle bir iznin ustabaşı tarafından verilmesinin mümkün olmadığı, ustabaşının bu izni vermeye yetkili de olmadığı işçi tarafından bilinebilir olduğu yönünde hüküm kurulmuştur.⁴²⁸

⁴²¹ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 719 vd. ; **Ekonomi**, s. 207.

⁴²² **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15 ; **Göktaş**; s. 196.

⁴²³ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, s. 454 ; **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

⁴²⁴ **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

⁴²⁵ **Göktaş**; s. 196.

⁴²⁶ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 719.

⁴²⁷ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 604. ; **Ocak**, Devamsızlık, s: 33.

⁴²⁸ Yargıtay 9.H.D, T:25.12.1996, E:1996/17123, K:1996/24186 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021).

İşçiye, işveren vekili tarafından izin verilmesi halinde, eğer ki ilgili işveren vekilinin bu yetkisi yok ve yetki aşımı suretiyle işçiye izin vermiş ise; o halde işveren, bu devamsızlık haline dayanarak işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez.⁴²⁹ Zira burada işçi, kendisine verilen izne güvenerek devamsızlık yapmaktadır. Bu durumda devamsızlık nedeniyle haklı fesih yapılması, iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz.⁴³⁰

İşçinin işverenden izin talepleri bakımından her zaman aynı yöntemin izlenmesi gerekmektedir. Yargıtay örnek bir kararında, kadın işçinin süt izni almasına rağmen iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle işveren tarafından feshedilmesi olayında, işverence yapılan feshi haksız bulmuştur. Zira daha önceki izin talep formları ilgili departmanca imzalanmakta, insan kaynakları departmanının görüş ve onayı için bulunan sütun ise boş bırakılmaktadır. O halde kadın işçi tarafından alınan son süt izninde, izin formunun insan kaynakları departmanınca imzalanmadığı iddiasıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkün değildir. İşçinin devamsızlık yaptığı iddia edilen günlerde izinli olduğu açıktır.⁴³¹

İş sözleşmesi ile ortaya çıkan iş ilişkisi, daha önceki bölümlerde detaylandırdığımız üzere kişiselliğin ağır bastığı bir ilişkidir.⁴³² İşçinin iş görme borcunu, işverenin yönetimi altında görmesi, ekonomik anlamda işverenine bağlı oluşu, işçi ve işveren arasında yakın bir kişisel ilişki kurulmasını sağlar.⁴³³ Bu nedenle de bu tür bir ilişkide, işçi tarafından işverenden izin alınmaksızın devamsızlık yapılması, işverence hoş karşılanmayacaktır. İşçinin devamsızlık yapacak olması halinde önceden işverenden izin alması bu nedenle önemli bir husustur. Taraflar arasında iş sözleşmesinin kurulması neticesinde ortaya çıkan ilişkinin niteliği de düşünüldüğünde, Kanunun izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık şeklindeki davranışa karşılık işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vermesi bu nedenlerle doğal karşılanması gerekir.⁴³⁴

⁴²⁹ **Ekonomi**, s. 210. ; **Ocak**, Devamsızlık, s: 33.

⁴³⁰ **Göktaş**, s. 196.

⁴³¹ Yargıtay 9 HD., T. 8.5.2008, E. 2007/18631, K. 2008/11842 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

⁴³² **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

⁴³³ **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**; s. 65.

⁴³⁴ **Odaman**, Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15.

İzin, işçinin tabi olduğu toplu iş sözleşmesi⁴³⁵ ile belirli şartlara bağlı olarak verilebileceği gibi, aynı zamanda işverenin takdirine göre verilmiş de olabilir.⁴³⁶ İşveren tarafından verilen izne veya haklı bir özre dayanan devamsızlık hallerinde, bunların devam süresiyle sınırlı olarak iş sözleşmesi askıda kalır. Askı süresinde devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi halinde, feshin haksız olduğu kabul edilir.⁴³⁷ İş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde, askı süresinin sonunda işe başlaması gereken işçinin işe başlamaması da devamsızlık halini oluşturur.⁴³⁸ Zira, askı süresi sona erdiğinde iş sözleşmesi kendiliğinden kaldığı yerden devam eder.⁴³⁹ İşçinin askıya alınan iş görme borcu da otomatik olarak yürürlüğe girer.⁴⁴⁰ Bu nedenle, askı hali sona ermesine rağmen çalışmaya başlamayan işçinin sözleşmesi, işvereni tarafından feshedilebilir.

İşçinin, işvereninden izin aldığını veya devamsızlığının haklı bir nedene dayandığını ispat yükü bulunmaktadır.⁴⁴¹ Yargıtay da, işçinin, izin aldığını savunduğu hallerde, işverenden izin aldığını gösteren belge sunması gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle devamsızlık yapılan tarihler için işverenden izin aldığını iddia eden işçi, dosyaya işverenden aldığı bu izni gösteren bir belge sunmalıdır. Aksi halde işçi, haklı bir mazeret bildirmemiş ve izin de almamış olacağından, işveren tarafından yapılan fesih, haklı nedene dayanmış olacaktır.⁴⁴²

İşveren tarafından izin yetkisi de iyiniyet kuralları çerçevesinde kullanılmalıdır. İzne engel önemli bir husus bulunmadıkça işveren, sözleşme maddeleri ve kanunun hükümleri gereğince izin verilmesi gereken durumlarda, işçiye izin vermekten kaçınmamalıdır.⁴⁴³

⁴³⁵ Yargıtay 9. HD., 17.1.1991, E: 1990/9343, K: 1991/199 numaralı kararında; Toplu iş sözleşmesi ile işçilere ücretsiz izin verilebileceği öngörülmüş olsa bile süresi işverenin takdirine bırakıldığından, altı ay ücretsiz izin talebi kabul olmayan işçinin işe devamsızlığını haklı görmemiştir. www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021).

⁴³⁶ Serkan: “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, (2004) : 5-15. ; **Ekonomi**, s. 210.

⁴³⁷ **Süzek**, s. 702 vd.

⁴³⁸ **Ekmekçi /Yiğit**, s. 589 ; **Süzek**, s. 702.

⁴³⁹ **Süzek**, s. 531.

⁴⁴⁰ **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 438 vd ; **Süzek**, s. 531.

⁴⁴¹ **Göktaş**; s. 196; **Ekmekçi /Yiğit**, s. 604.

⁴⁴² Yargıtay 9 HD., 7.12.2020, E. 2016/33292, K. 2020/17467 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

⁴⁴³ **Göktaş**; s. 196.

Yargıtay, işçinin doğum nedeniyle ücretsiz izin ve ücretli yıllık izin taleplerinin soyut gerekçelerle reddedildiği olayda, geçerli mazerete dayanan devamsızlık karşısında yapılan feshi haksız olarak değerlendirmiştir.⁴⁴⁴ Ancak izin talebi işveren tarafından karşılanmayan bir işçinin gerçeğe aykırı olarak sağlık raporu düzenlemek suretiyle devamsızlık yaptığı ve bu durumun işverence sosyal medya yazışmalarından öğrenildiği bir olayda ise Yargıtay, sağlık raporuna değer atfetmeyerek işverenin yaptığı feshi, haklı fesih olarak değerlendirmiştir.⁴⁴⁵

IV-HAKLI NEDENLE FESİH USULÜ

1.Fesih Hakkını Kullanma Süresi

İş Kanunu'nun 26. maddesinde, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bakımından fesih hakkını kullanma süresi belirtilmiştir.⁴⁴⁶ Buna göre; *“işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.”* Bu nedenle işçinin devamsızlık yaptığı için işveren tarafından öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde devamsızlık davranışının gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra derhal fesih hakkı kullanılamaz.⁴⁴⁷

1475 Sayılı Mülga İş Kanunu'nun 18. maddesinde⁴⁴⁸ de fesih hakkının kullanılma süresi aynı şekilde düzenlenmiştir. Ancak mülga İş Kanunu'ndan farklı olarak, yürürlükteki İş Kanunu'nda birinci fıkraya *“işçinin olayda maddi çıkar*

⁴⁴⁴ Yargıtay 9. HD., 13.04.2016, E: 2015/29562, K: 2016/9279 (Çil, s. 870).

⁴⁴⁵ Yargıtay 9. HD., 09.12.2019, E: 2016/9899, K: 2019/21877 www.kazanci.com (E.T: 22.01.2022).

⁴⁴⁶ 4857 S. İş Kanunu m. 26 : “ 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.”

⁴⁴⁷ “...İş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen altı iş günlük hak düşürücü süre içinde feshedilip feshedilmediğinin belirlenmesi...” Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T: 23.3.2021, E: 2016/9-2685 K: 2021/329 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022).

⁴⁴⁸ 1475 S. Mülga İş Kanunu madde 18: “16 ve 17 nci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan akdi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öbür tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin vukuundan itibaren bir sene sonra kullanılamaz.”

sağlaması halinde bir yıllık sürenin uygulanmayacağı’ eklenmiştir. Böyle bir durumda işverenin süresiz fesih hakkı söz konusu olur.⁴⁴⁹

Kılıçoğlu’na göre, her ne kadar, Kanun’un birinci fıkrasının ikinci cümlesinde, işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık sürenin uygulanmayacağı belirtilmiş olsa da, burada 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu’nun⁴⁵⁰ 2. maddesi uyarınca dürüstlük kuralı gözetilmeli ve işverenin feshe neden olacak olayı bilmesine rağmen işçiyi çalıştırmaya devam ettikten sonra bu nedene dayanarak derhal fesih yapması korunmamalıdır.⁴⁵¹

Kanun’da iki tür hak düşürücü süre öngörülmüştür.⁴⁵² İş sözleşmesinin derhal feshinin süreye bağlı tutulmaması halinde, işçi iş sözleşmesinin her an feshedilebileceği tedirginliğiyle iş görme edimini huzursuz olarak ifa eder.⁴⁵³

Kanun’da belirtilen hak düşürücü sürelerden birincisi, işçinin devamsızlık yaptığının işveren tarafından öğrenildiği gün esas alınarak hesaplanacak altı iş günlük süredir.⁴⁵⁴

İşverenin tüzel kişi olması halinde, Kanun’un öğrenmekten kastı, devamsızlık durumunun fesih için yetkili makam tarafından öğrenilmesidir.⁴⁵⁵ O halde altı iş günlük sürenin hesaplanmasında, devamsızlığın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün esas alınır.⁴⁵⁶

İşverenin tüzel kişi olduğu durumda, devamsızlık olgusundan haberdar olan kimselerin, yetkili makamı bu durumdan haberdar etmesi hususunda makul sürenin gözetilmesi gerekir. Aksi halde evrakın bekletilmesi ve benzeri halleri Kanun’un koruması beklenemez.⁴⁵⁷

⁴⁴⁹ **Kılıçoğlu**, Mustafa, İş Hukuku Esasları Yargıtay Uygulaması & İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk, Bilge Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2018, s. 334.

⁴⁵⁰ R.G: 08 Aralık 2001, S: 24607.

⁴⁵¹ **Kılıçoğlu**, M. , s. 335.

⁴⁵² **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s. 707.

⁴⁵³ Gökteş, Haksız Fesih, s. 89.

⁴⁵⁴ “...işverenin fesih hakkını hak düşürücü (6 iş günü) süre içinde kullanıp kullanmadığı ve buna göre fesihlerin haklı veya geçerli olup olmadığı saptanmalıdır.” Yargıtay 9. HD. , T: 11.2.2020, E: 2016/27668, K: 2020/1876 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022).

⁴⁵⁵ **Sümer**, s. 222.

⁴⁵⁶ **Mutlay**, Faruk Barış: “İş Sözleşmesinin Feshinde Süre” , İstanbul Hukuk Mecmuası, C: 78, S: 4, 2020, s. 1787 – 1858.

⁴⁵⁷ **Kılıçoğlu** M. , s. 335.

Yargıtay'ın yerleşik kararlarında da, feshe yetkisiz makamın veya organın, feshe sebebiyet veren devamsızlığı bilmesinin süreyi işletmeyeceği açıkça belirtilmektedir.⁴⁵⁸

Örneğin; işyerinde kart basma uygulamasına geçildiği halde, davacı ile dava dışı bir başka işçinin, 5, 9, 10, 15 Şubat 2000 günlerinde, bu uygulamayla bağdaşmayacak şekilde, devamsızlık olgusunu gizlemek amacıyla kart basma eyleminde bulunduğu bir olayda Yargıtay, her ne kadar altı iş günlük süre geçmiş olsa da, bu süre feshe yetkili organın devamsızlığı öğrenmesinden itibaren işleyeceğinden, işveren tarafından yapılan feshin haklı olduğuna hükmetmiştir.⁴⁵⁹

Altı iş günlük sürenin hesabında, olayı öğrenme günü hesaba katılmaz.⁴⁶⁰ Takip eden iş günleri sayılır ve altıncı günün bitiminde haklı fesih hakkı sona erer.⁴⁶¹ Bu süre geçtikten sonra işveren tarafından derhal fesih hakkının kullanılması mümkün değildir.⁴⁶² Hak düşürücü olan bu süre, yargılama sırasında resen göz önünde bulundurulur.⁴⁶³ Kanun direkt olarak iş günü tabirini kullandığından, araya genel tatil veya hafta tatili girmesi halinde, bu günler dikkate alınmaz.⁴⁶⁴

Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre, feshe konu devamsızlık durumunun, disiplin kurulunca görüşülmesi gereken hallerde ya da müfettiş soruşturması yapılması gereken durumlarda altı iş günlük süre başlamayacaktır.⁴⁶⁵

Örneğin işçinin sözleşmesinde veya işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin ancak disiplin kurulu kararından sonra

⁴⁵⁸ Yargıtay 22. HD.; T: 20.1.2020, E: 2016/27682, K: 2020/619 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022).

⁴⁵⁹ Yargıtay 9. HD., T: 4.6.2001, E: 2001/7058, K: 2001/9237 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

⁴⁶⁰ Yargıtay 22. HD., T: 20.1.2020, E: 2016/27682, K: 2020/619 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022).

⁴⁶¹ Yargıtay 9. HD., T: 20.1.2020, E: 2019/6407, K: 2020/678 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022) ; Yargıtay 22. HD.; T: 20.1.2020, E: 2016/27682, K: 2020/619 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022).

⁴⁶² Sümer, s. 222.

⁴⁶³ Kılıçoğlu, M. , s. 335.

⁴⁶⁴ Sümer, s. 222.

⁴⁶⁵ Yargıtay 9. HD., 30.11.2017, E: 2015/15058, K: 2017/19466 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022) ; "İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı işgünlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz." Yargıtay 9. HD., T: 30.11.2017, E: 2015/15058, K: 2017/19466, Çalışma ve Toplum, 2018/2, <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isci-veya-isverenin-hakli-fesih-haklari-6-isgunu-icerisinde-kullanmaması-halinde-feshin-haksiz-feshe-donusecegi> , E.T: 25.12.2021).

feshedilebileceği kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda altı iş günlük süre, disiplin kurulunun karar vermesinden sonra başlayacaktır.⁴⁶⁶

Devamsızlık halinin süregelmesi durumunda da, altı iş günlük sürenin geçtiğinden söz edilemeyecektir.⁴⁶⁷ Yargıtay da yerleşik kararlarında, işçinin devamsızlık halini devam ettirdiği durumlarda, altı iş günlük sürenin sona ermemiş olduğu yönünde karar vermektedir.⁴⁶⁸

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2017 tarihli bir kararında, devamsızlığın niteliği itibariyle süregelen bir davranış olduğuna, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle işveren tarafından derhal feshi için altı iş günlük sürenin, devamsızlığın kesildiği tarihten itibaren işlemeye başlayacağına vurgu yapmıştır.⁴⁶⁹

İşçinin devamsızlığının süregeldiği ve feshe yetkili makamın da devamsızlıktan haberdar olmadığı bir olayda Yargıtay, 6, 8, 13 Mayıs 2010 tarihlerinde ve bu tarihten 31/05/2010 tarihine kadar işe mazeretsiz olarak gelmeyen davacının iş sözleşmesinin, işveren tarafından derhal fesih hakkının devam ettiğine, 6 iş günlük sürenin, devamsızlığın feshe yetkili makama bildirimden başlayacağına, bu nedenle 31.05.2010 tarihi itibariyle yapılacak feshin haklı olduğuna hükmetmiştir.⁴⁷⁰

İşçi devamsızlıktan sonra aynı işyerinde çalışmaya devam ederse ve işveren tarafından altı iş günlük sürede derhal fesih hakkı kullanılmamış ise, o halde artık işverenin devamsızlık nedenine dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyeceğinin kabulü gerekir.⁴⁷¹

Kanun'da öngörülen sürelerden ikincisi ise, bir yıllık süredir. Altı iş günlük süre gibi bir yıllık süre de hak düşürücü olduğundan⁴⁷² yargılama sırasında resen dikkate alınır.⁴⁷³

⁴⁶⁶ **Sümer**, s. 223.

⁴⁶⁷ **Ocak**, Devamsızlık, s: 53.

⁴⁶⁸ Yargıtay 9. HD., 29.11.2005, E: 2005/12678, K: 2005/37582 www.kazanci.com (E.T: 25.12.2021)

⁴⁶⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.11.2017 E. 2015/9-2886 K. 2017/1408 www.kazanci.com (E.T: 26.12.2021)

⁴⁷⁰ Yargıtay 22. HD., 12.12.2017, E: 2017/43978, K: 2017/28477 www.kazanci.com (E.T: 26.12.2021).

⁴⁷¹ **Ocak**, Devamsızlık, s: 53.

⁴⁷² **Sümer**, s. 222.

⁴⁷³ **Kılıçoğlu**, M. , s. 335 ; **Sümer**, s. 222.

Altı iş günlük sürenin aksine; bir yıllık süre her durumda olayın gerçekleştiği tarihten başlar.⁴⁷⁴ Bir başka söylemle, feshe yetkili makamın devamsızlığı öğrenme zamanının, bir yıllık sürenin hesabında herhangi bir önemi yoktur.⁴⁷⁵ Fesih hakkının olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır.⁴⁷⁶

Süreler konusunda dikkat edilmesi gereken husus, altı iş günlük ve bir yıllık sürelerden hangisinin koşulları daha erken gerçekleşmiş ise o sürenin uygulanacağıdır. Örneğin, devamsızlık olgusunun ortaya çıkışından 363 gün sonra bunu öğrenen işveren bakımından artık altı iş günlük süreyi işletme imkânı bulunmamaktadır. Zira bir yıllık sürenin dolmasına iki gün kalmıştır ve bir yıllık süreyi aşacak şekilde altı iş günlük sürenin uygulanması mümkün değildir.⁴⁷⁷

İşverene tanınmış olan fesih yetkisinin kullanılma süreleri emredici olarak düzenlenmiştir.⁴⁷⁸ Kanun’da belirtilen bu sürelerin durması veya kesilmesi söz konusu olmaz.⁴⁷⁹

Fesih hakkının hak düşürücü süre içinde kullanılması gerektiğine ilişkin bir kararında Yargıtay, “...mahkemece feshin hak düşürücü süre içerisinde kullanılmadığı bu sebeple haklı fesih savunmasına itibar edilemeyeceği belirtilmişse de, dairemizin istikrar kazanmış içtihatlarına göre feshin hak düşürücü süre içerisinde kullanılmaması haklı feshi haksız duruma düşürecek, ancak feshin geçerli nedene dayanmasına etkisi etmeyecektir.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁴⁸⁰ Belirtmeliyiz ki fesih bildiriminin hak düşürücü süre içinde yapılması yeterli sayılmakla, karşı tarafa ulaşması şartı aranmamaktadır.⁴⁸¹

2.Feshin Şekli

İş Kanunu’nun 19. maddesinde işveren tarafından yapılacak fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu “İşveren fesih bildirimini yazılı

⁴⁷⁴ Yargıtay 22. HD. , T: 20.1.2020, E. 2016/27682, K. 2020/619 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022).

⁴⁷⁵ Savaş, s. 33.

⁴⁷⁶ Yargıtay 22. HD. , T: 20.1.2020, E. 2016/27682, K. 2020/619 www.kazanci.com (E.T: 20.03.2022).

⁴⁷⁷ Kılıçoğlu, M. , s. 335.

⁴⁷⁸ Kılıçoğlu, M. , s. 335.

⁴⁷⁹ Sümer, Haluk Hadi; Yargıtay Kararların Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998.s. 222.

⁴⁸⁰ Yargıtay 9.H.D, T:14.12.2017, E: 2016/31561, K:2017/21226 www.kazanci.com (E.T : 02.04.2022).

⁴⁸¹ Tolu, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2017, s. 126.

olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.” şeklinde belirtilmiş ise de, İş Kanunu’nun 25. maddesinin (II) numaralı bendi uyarınca yapılacak fesihler hariç tutulmuştur.

Aynı zamanda madde 25/son’da, iş sözleşmesi 25/II gereğince feshedilen işçilerin, madde 18, 20 ve 21’e göre haklarını arayabileceği belirtilirken, burada da, yazılı şekil şartının zorunluluğundan söz eden madde 19 uygulama dışı bırakılmıştır.

İş Kanunu madde 25/II kapsamında kalan devamsızlık hallerinde, iş sözleşmesinin derhal feshi gündeme geleceğinden, 19. maddesinde düzenlenen yazılı şekil şartı, burada aranmamaktadır.

İş Kanunu’nun 109. maddesinde ise, Kanun’da öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği belirtilmiştir; ancak burada bir geçerlilik şartından söz edilmemiştir. Bu nedenlerle işveren tarafından yapılacak haklı nedenle derhal fesih beyanı, yazılı da sözlü de olabilir.⁴⁸² Ancak herhangi bir yargılama ile karşı karşıya kalma ihtimalinde, ispat kolaylığı açısından fesih bildiriminin yazılı yapılması daha doğru olacaktır.⁴⁸³

Bununla birlikte, işverenin haklı nedenlerin varlığı dolayısıyla derhal fesih hakkının bulunduğu hallerde, fesihten önce işçiye ihtar çekilmesi veya işçiden savunma alınması zorunluluğu da bulunmamaktadır.⁴⁸⁴ Zira fesihten önce işçinin savunmasının istenmesindeki amaç, işçinin feshe sebep olabilecek hususları öğrenmesi ile birlikte, bu konuda işverenin fikrini etkileyerek feshi engellemesini sağlamaktır. Ancak işçinin artık değiştirmesinin mümkün olmadığı konularda işçiden savunma istenmesinin de bir anlamı bulunmamaktadır.⁴⁸⁵

Yerleşik Yargıtay kararlarında da fesihten önce devamsızlık nedenlerinin sorulmasına gerek olmadığına ve savunma alınmasına ilişkin görüşün kabul edilemeyeceğine değinilmiştir.⁴⁸⁶

⁴⁸² **Demir**, Cuma Arif, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2018, s. 138.

⁴⁸³ **Elmas**, Serkan, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Lykeion Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2018, s. 50.

⁴⁸⁴ **Süzek**, s. 720 vd ; **Demir**, Cuma Arif, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2018, s. 138.

⁴⁸⁵ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 19.10.2018, E: 2017/9, K: 2018/10 (RG 09 Mayıs 2019, 30769).

⁴⁸⁶ Yargıtay 9 HD., T. 19.2.1998, E. 1998/73, K. 1998/2245 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022).

Aksi yönde Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan'ın görüşüne göre, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış olsa dahi, işçinin kendisini savunmasına olanak tanımak, işveren tarafından yapılabilecek hatalı fesihlerin de önüne geçecek ve yargının gereksiz yere meşgul edilmesini de önleyecektir.⁴⁸⁷

Fesih bildiriminin yazılı yapılması, feshin gerekçelerinin de yazılı açıklanacağı anlamına gelmez. Aynı şekilde feshin gerekçelerinin yazılı bildirilme zorunluluğu da fesih bildiriminin yazılı yapılması zorunluluğu anlamına gelmez.⁴⁸⁸

Haklı nedenle yapılacak derhal fesihlerde, işçinin savunması alınması gerekmediği gibi, feshin yazılı yapılması veya fesih sebebinin açık kesin şekilde yazılı olarak belirtilmesi şartı da aranmamaktadır.⁴⁸⁹

Yargıtay herhangi bir şekil şartına bağlı kalınmaksızın yapılan derhal feshin, iş sözleşmesini derhal sona erdireceğini “*Haklı nedenle fesih hakkı da süreli fesih gibi bozucu yenilik doğuran bir hak olup, bu hakların tüm özelliklerini taşır. Haklı nedenle fesih, karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın tek taraflı irade beyanıyla iş sözleşmesini derhal sona erdirir.*” şeklinde belirtmiştir.⁴⁹⁰

3.Feshin İçeriği

Haklı nedenle derhal fesih halinde, İş Kanunu'nun 25. maddesinin son fıkrasında, madde 19'a herhangi bir atıf bulunmaması sebebiyle fesih sebebinin açık ve kesin olarak işçiye bildirilmesi şartı aranmamaktadır.

Süzek'in görüşüne göre, işverenin her ne kadar açık ve kesin fesih sebebi bildirilmesi aranmasa da, yine İş Kanunu madde 25/son'da madde 20 ve 21'e atıf yapılmış olup, ilgili maddelerde ise fesih bildiriminde sebep gösterilmesi gerekliliğinden söz edilmiştir. Bu nedenlerle madde 25/II uyarınca yapılacak fesihlerde de fesih nedeninin gösterilmesi gerekir.⁴⁹¹ Zira geçerli nedenle yapılacak fesihlerde sebep belirtme şartı aranıp, işçi için daha ağır sonuçlar doğuran haklı

⁴⁸⁷ Eyrenci / Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s. 212 vd.

⁴⁸⁸ Göktaş, Haksız Fesih, s. 82.

⁴⁸⁹ Demir, Cuma Arif, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2018, s. 138.

⁴⁹⁰ Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazancı.com (E.T:03.04.2022).

⁴⁹¹ Süzek, s. 723 vd.

nedenle fesihlerde sebep göstermeye gerek olmadığını belirtmek de amaca uygun düşmeyecektir.⁴⁹²

Bununla birlikte, işçinin derhal fesih gerekçelerini bilmekte haklı yararı vardır.⁴⁹³ Zira İş Kanunu’nun 19. maddesinde işçiye fesih sebebinin açık ve kesin gösterilmesi yönünde yapılan düzenlemenin sebebi, işçinin söz konusu nedenleri değerlendirerek, işverene karşı dava açıp açmayacağı noktasında karara varabilmesidir. Aynı zamanda işveren, bildirmiş olduğu fesih sebepleriyle bağlı olduğundan, sonradan bunu değiştirmesinin de önüne geçmektir.⁴⁹⁴

Eğer ki işveren, işçinin İş Kanunu’nun 25. maddesinin 2. fıkrası kapsamına giren bir eylemi karşısında işçiye uyarı, kınama veya o seviyede bir başka ceza verir ise, artık işçinin söz konusu eylemi hakkında işverenin derhal fesih yapma hakkı ortadan kalkacaktır.⁴⁹⁵

4. İspat Yükü

Bir yargılamada, taraflar arasındaki çekişmeli vakıaların hangi tarafça ispat edilmesi gerektiği konusuna ispat yükü denmektedir.⁴⁹⁶

6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁴⁹⁷ madde 190’a göre; “İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.” Buna göre genel kural uyarınca taraflar ileri sürdükleri iddiaları ispatla mükelleftir.⁴⁹⁸ Ancak İş Kanunu’nda pek çok durumda ispat yükünün hangi taraf üzerinde olduğu zaten belirtilmiştir.⁴⁹⁹

İspat yükünün belirlenmesinde öğretide ve Yargıtay uygulamasında tek bir ölçüte dayanılmamaktadır. Genel ilkeler uyarınca ispat yükü özetle, normal durumun aksini iddia eden tarafa ve delilleri daha kolay elde edene düşmektedir.⁵⁰⁰ Devamsızlık

⁴⁹² Süzek, s. 725.

⁴⁹³ Göktaş, Haksız Fesih, s. 81 vd.

⁴⁹⁴ Aykaç, Hande Bahar, İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020, s. 45.

⁴⁹⁵ Ekmekçi / Yiğit, s. 702.

⁴⁹⁶ Berberoğlu Yenipınar, s. 17.

⁴⁹⁷ R.G: 04 Şubat 2011, S: 27836.

⁴⁹⁸ Tolu, s. 108.

⁴⁹⁹ Bozkurt, s. 406.

⁵⁰⁰ Bozkurt, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 6 Baskı, Ankara 2018, s. 404 vd.

halinde işveren tarafından hem devamsızlık halinin varlığı, hem de devamsızlığın Kanun'da belirtilenden daha uzun sürelerle yapıldığı ispatlanmalıdır.⁵⁰¹

İş hukukunda ispat yükü ise, ispat hukukunun genel esaslarından belirli noktalarda ayrılmaktadır. Bunda işçi lehine yorum ilkesinin, işçinin bilgi ve kültür düzeyinin, işvereni ile ilişkisi gibi hususların etkisi bulunmaktadır.⁵⁰²

İşçinin işe devamsızlığı halinde, işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih yapılması durumunda, ispat yükünün hangi taraf üzerinde bırakılacağı Kanun'da belirlenmemiş bir husustur.⁵⁰³

Doktrinde yaygın görüşe göre, haklı neden iddiası ile sözleşmeyi fesheden taraf her kim ise, ispat yükü de ondadır.⁵⁰⁴

Yerleşik Yargıtay uygulaması gereğince de, işveren tarafından, işçinin işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, haklı nedenle yapıldığı iddia olunan bu feshi, ispat yükü işverenin üzerindedir.⁵⁰⁵

Bu nedenle işveren tarafından, işçinin devamsızlıkta bulunduğu tarihten itibaren başlamak üzere, devamsızlığın sürdüğü her gün için ayrı ayrı devamsızlık tutanağı düzenlenmelidir.⁵⁰⁶ İşveren, tutmuş olduğu devamsızlık tutanaklarına ilişkin işlemin yerinde olduğunu ispatlar. Bu durumda, ilgili tarihlerde mazeretinin bulunduğu dair ispat yükü ise işçinin üzerindedir.⁵⁰⁷

Yargıtay, devamsızlık nedeniyle yapılan fesihlerdeki ispat noktasında, işveren tarafından tutulacak devamsızlık tutanaklarının, işçinin devamsızlıkta bulunduğu her

⁵⁰¹ **Odaman**, Fesih Hakkı, s. 171.

⁵⁰² **Bozkurt**, s. 404.

⁵⁰³ **Arslan**, s. 21.

⁵⁰⁴ **Narmanlıoğlu**, s.382. ; **Akyiğit** s. 154. ; **Sümer**, s. 220 ; **Ocak**, Devamsızlık, s: 51 ; **Göktaş**, Haksız Fesih, s. 437.

⁵⁰⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06.12.2017, E: 2015/9-2884 , K: 2017/1558 kararında: “*Devamsızlık sebebiyle fesih söz konusu olduğundan devamsızlığın haklı bir nedene dayanmadığının ispatı işveren üzerindedir.*” Şeklinde hüküm kurmuştur. www.kazanci.com (E.T: 26.12.2021) ; Aynı yönde Yargıtay 9. HD., 5.7.2010 , E: 2008/33538, K: 2010/21641 : “Böyle olunca ispat yükü kendisinde olan davalı işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini yada işyerini davacının terk ettiğini kanıtlayamadığından..” www.kazanci.com (E.T: 27.12.2021)

⁵⁰⁶ **Kurt** Resul, “Devamsızlık Yapan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, *Mali Çözüm Dergisi*, Eylül - Ekim 2010, s: 237 <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/101malicozum/17%20resul%20kurt.pdf> (E.T: 27.12.2021)

⁵⁰⁷ **Can** Mehmet, İşçi Alacaklarında İspat, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı Ankara 2021, s. 183 vd.

bir gün için ayrı tutulmasına, bu tutanaklarda varsa işçinin devamsızlığını gerektiren nedenlerin de belirtilmesine, ilgili tutanakların devamsızlığın nedenini bilen işyeri çalışanları veya komşu işyeri çalışanları tarafından imzalanmasına ve son olarak da tutanakta imzası bulunan tanıkların yargılama sırasında işveren tarafından tanık olarak dinletilmesine önem atfetmektedir.⁵⁰⁸ Tutanakların düzenlenmesi sırasında farklı işçilerin tanıklık etmesi de ispat konusunda işverenin lehine sonuçlar doğuracaktır.⁵⁰⁹ Tutanakta imzası bulunan tanıkların mahkeme huzurunda dinletilmemesi, devamsızlığın ispat edilemediği şeklinde değerlendirilir.⁵¹⁰

Devamsızlığın ispatı noktasında dinlenen ve devamsızlık tutanaklarında imzası bulunan tanıklar, işçi ile aynı bölümde çalışıyor olmalı ve devamsızlık hususunda kesin, inandırıcı beyanda bulunmalılar.⁵¹¹ Mahkeme huzurunda dinlenen tanıkların, devamsızlık tutanaklarında isimleri bulunan tanıklar olmaması ve dinlenen tanıkların da iş sözleşmesinin feshi, devamsızlık konusunda görgüye dayalı bilgilerinin olmayışı karşısında işverenin devamsızlık nedeniyle haklı feshi kanıtlayamadığı kabul edilmektedir.⁵¹²

Devamsızlık tutanakları ve tanıkların beyanları ile birlikte, işyerinde tutulan puantaj kayıtları da ispat aracı olarak değerlendirilir.⁵¹³ Bu durumda devamsızlığın belge ve delillerle kanıtlandığına hükmedilmektedir.⁵¹⁴

Yargıtay'ın ispat noktasında ayrıca genel kanısı, uzun seneler çalışması olan bir işçinin, tazminatlarını alamamasına yol açacak şekilde devamsızlık yapmayacağı yönündedir. Bir başka söylemle işçinin kıdemli olması, devamsızlık yapmayacağı yönünde karine kabul edilir.⁵¹⁵

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, davalı tarafından '*davacının kendi isteği ile işten ayrılması sebebiyle kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmadığı*'

⁵⁰⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06.12.2017, E: 2015/9-2884, K: 2017/1558 www.kazanci.com (E.T: 26.12.2021) ; **Can**, s.183.

⁵⁰⁹ **Çil**, s. 867.

⁵¹⁰ Yargıtay 9. HD., T. 07.10.2020, E. 2016/25512, K. 2020/10828 www.kazanci.com (E.T: 22.01.2022)

⁵¹¹ Yargıtay 9. HD., T. 15.3.2010, E: 2008/21933, K. 2010/6810 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022)

⁵¹² Yargıtay 9. HD., 07.10.2020, E. 2016/25512, K. 2020/10828 (**Çil**, s. 878 vd.)

⁵¹³ **Odaman**, Fesih Hakkı, s. 172.

⁵¹⁴ Yargıtay 9. HD., T. 06.05.1992, E: 1992/96, K: 1992/5041 www.kazanci.com (E.T: 27.12.2021)

⁵¹⁵ **Bozkurt**, s. 405.

yönünde savunma yapılmışsa da, bunun kanıtlanamadığı, davacının, davalı iş yerinde dört yılı aşkın kıdem süresi bulunduğu, bu nedenle tazminat hakkından vazgeçecek şekilde davranmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, işçisine ücret borcu bulunan işverenin devamsızlık tutanaklarına dayanarak kıdem tazminatı sorumluluğundan kurtulamayacağı kanaatine varıldığı belirtilmiştir.⁵¹⁶

İspat hukuku açısından, işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarından vazgeçerek işten ayrılmasını mümkün olmadığı gerekçesi yeterli değildir.⁵¹⁷ Elbette işverenin sözlü olarak yaptığı fesihten sonra düzenlediği tutanaklara itibar edilemez. Ancak işçinin tutanakların fesih tarihinden sonra düzenlendiğine dair iddiasını ortaya koyması ve bunu ispatlaması gerekmektedir.⁵¹⁸ Bu iddianın ispatı noktasında, karşılıklı gönderilen ihtarnamelerin tarihleri ve içeriği, resmî kurumlara⁵¹⁹ yapılan başvuruların da önemli olduğunu belirtmek gerekir.⁵²⁰

Yargıtay, işverenin, tutanak, tanık ve işyeri kayıtları vasıtasıyla, izinsiz ve özürsüz devamsızlığı kanıtlaması karşısında yalnızca işçi tanıklarının beyanlarının dinlenemeyeceğine hükmetmiştir. Devamsızlık tutanaklarının varlığı karşısında işçi, izinli veya mazeretli olduğunu ispatlamalıdır.⁵²¹ Bu yönde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu “*Devamsızlığın haklı bir nedene dayandığını ileri süren işçi, bunu ispatla yükümlüdür.*” şeklinde hüküm kurmuştur.⁵²²

İşçi ilgili tarihlerde çalıştığını veya iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinden sonraki tarihlerde devamsızlık tutanakları tutulduğunu da, iddia konusu tarihlerde çalışan tanıklarının ifadeleri ile kanıtlayabilir.⁵²³

Devamsızlığın, tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispatlanması gerekir.⁵²⁴ Zira devamsızlık tutanakları, işveren tarafından tek taraflı olarak her zaman

⁵¹⁶ Yargıtay 22. HD., T. 20.01.2020, E: 2020/29, K: 1920/765 www.karararama.yargitay.gov.tr (E.T: 19.03.2022)

⁵¹⁷ **Çil**, s. 867.

⁵¹⁸ **Odaman**, Fesih Hakkı, s. 172 ; **Çil**, s. 868.

⁵¹⁹ Örneğin Çalışma ve İş Kurumuna yapılan başvuru.

⁵²⁰ **Çil**, s. 868.

⁵²¹ Yargıtay 9 HD., T. 19.2.1998, E. 1998/73, K. 1998/2245 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022)

⁵²² Yargıtay H.G.K., T: 30.9.2021, E: 2018/22-761, K: 2021/1130 www.kazanci.com (E.T:03.04.2022).

⁵²³ Yargıtay 9. HD., T. 22.09.2020, E. 2016/20863, K. 2020/8754 (**Çil**, s.868)

⁵²⁴ **Bedük**, Mehmet Nusret, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi Ve Feshin Hukuki Sonuçları” , Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.2, 2019, s.679-726.

düzenlenebilecek niteliktedir.⁵²⁵ Bu durum tutanakların delil değerini zayıflatmaktadır. Ancak işveren bakımından, işçinin devamsızlığını ispatlayabileceği başkaca bir yol da bulunmamaktadır.⁵²⁶ Devamsızlık tutanaklarının sonradan tutulduğunun anlaşılması halinde, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığına hükmedilmektedir.⁵²⁷

İşveren tarafından, işçinin devamsızlık yaptığı hususu ispatlanamadığı halde veya işçi tarafından haklı bir nedeni olduğu ya da izinli olduğu ispatlandığı halde, işveren tarafından yapılan fesih, haksız fesih olacaktır.⁵²⁸

Bununla birlikte Yargıtay devamsızlığın tespiti hususunda, gerekirse keşif yapılmasını önermektedir. Bu yönde; iş gereği birden çok yerde çalışan teknik adam olan davacı hakkında, her ne kadar noterce idmanlarda bulunmadığı tespit edilerek tutanak tutulmuşsa da işi gereği o saatler arasında farklı bir sahada olabileceği, gerekirse keşif yapılması gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur.⁵²⁹

Yargıtay, kuruma yapılan bildirimlerde yer alan çıkış kodunu da, feshin kim tarafından ve hangi nedenle yapıldığı konusunda delil olarak değerlendirmektedir. İşçinin haklı neden olmadan fesih yapıldığı iddiasını, işverenin kuruma bildirdiği çıkış kodu ile desteklediği durumda, işçi açısından yeterli ispatın gerçekleştiği kabul edilebilir.⁵³⁰

Yargıtay tarafından verilen 2020 tarihli bir kararda, davacı işçinin tanığının, davacının işten kendi isteğiyle ayrıldığı yönündeki beyanı karşısında, kuruma bildirim yapılan çıkış koduna değer verilmemiştir.⁵³¹

⁵²⁵ Yargıtay 9. HD., T. 30.6.2011, E. 2009/17822, K. 2011/19819 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022)

⁵²⁶ **Çil**, s. 867.

⁵²⁷ Yargıtay 9 HD., T. 12.5.2008, E. 2007/35922, 2008/12019 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022)

⁵²⁸ **Sümer**, s. 220.

⁵²⁹ Yargıtay 22 HD., 15.1.2020, E. 2017/26803, K. 2020/332 www.kazanci.com (E.T: 02.01.2022)

⁵³⁰ **Çil**, s. 867.

⁵³¹ Yargıtay 9. HD., T. 22.10.2020, E: 2017/17019, K. 2020/13063 (**Çil**, s. 868.)

SONUÇ

İş ilişkisi, işçi ve işveren arasında yalnızca bir hukuki ilişki olmaktan öte, kişisel bir ilişki doğurmaktadır. İşçi, iş görme borcunu işverene bağımlı şekilde yürütürken aynı zamanda kişisel ilişkinin de korunması gerekir. Zira taraflar arasındaki bu ilişki, belirsiz süreli iş sözleşmesinin süreceğine dair güven duygusunu da sağlar.

İşçi, iş görme borcunu, yan edimleriyle birlikte özenle yerine getirir. Buna göre işçinin işverene itaat borcu ve işyerindeki düzen ve disipline uyma borcu, iş sözleşmesi sürdükçe devam etmektedir.

Devamsızlık hali, işçinin, işverenin yönetim yetkisi kapsamında yapmış olduğu düzenlemelere karşı itaat borcunun ihlali olarak değerlendirilebilir. Zira karşılıklı güven ilişkisi, işçinin böyle bir durumun varlığı halinde işverenden izin almasını ya da mümkün olan en kısa sürede mazeretini bildirmesini gerektirir. Bu nedenle işçinin izinsiz veya mazeretsiz olarak işe devamsızlığı işverenin işçiye olan güvenini zedeler.

Uygulamada devamsızlık hali çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İş Kanunu da bu halleri başlıklar halinde sınıflandırmak suretiyle düzenleyerek yaptırıma bağlamıştır.

Çalışmamızda Kanun'un sistematik bütünlüğü gözetilerek devamsızlık halleri incelenmiş ve yaptırımları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Buna göre, işçinin iş sözleşmesini tamamen çekilmez hale getirmeyen ancak işyerinde olumsuzluklara neden olan devamsızlık davranışları, iş sözleşmesinin feshi bakımından geçerli neden oluştururken, iş sözleşmesinin artık devamının mümkün olmadığı hallerde ise, haklı nedenle derhal fesih yapılması mümkündür. Feshin şekli her iki hal bakımından farklılıklar göstermekle birlikte feshin geçersizliği halinde ortaya çıkacak sonuçlar da birbirinden farklıdır.

İşçinin uzun yıllar süren emeğinin karşılığında iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle, tazminatlara da hak kazanamayacak şekilde feshi, öğretide bir kısım yazarlarca eleştirilmekte olup, ölçülülük ilkesine aykırı bulunmaktadır. Ancak öte

yandan Kanun’da açık olan düzenlemeler karşısında ölçölülük ilkesinin değerlendirmeye esas alınamayacağı yönünde de görüşler bulunmaktadır.

Devamsızlığa sebep olan davranışları ve ortaya çıkardığı neticeleri her somut olay özelinde değerlendirirken, günümüz şehir yaşantısı ve şartları da göz ardı edilmemelidir. Bununla birlikte işveren bakımından ise hizmet ve üretim sektörlerinde devamlılık sağlanmasının önemi yadsınamaz olup bu nedenle kanımızca Kanun’da yer alan düzenlemeler amacına uygun görülmektedir.



KAYNAKÇA

ADINIR, Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, 2019.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara, 2021.

AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2021.

ALPAGUT, Gülsevil, “Pandeminin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, ed. Gülsevil Alpagut, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020.

ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku, Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, Haziran 2018.

ARSLAN, Seda, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, Oniki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2012.

AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2014.

AYKAÇ, Hande Bahar, İşverenin Fesih Hakkının Sözleşmelerle Sınırlandırılması, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020.

BAYCIK, Gaye, Türk- İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara 2015.

BAYSAL, Mustafa / **BİRKAN** Fuat, Avukatlar, Mali Müşavirler ve İK Yöneticileri İçin İş Davaları Rehberi, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2021.

BEDÜK, Mehmet Nusret, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi Ve Feshin Hukuki Sonuçları” , Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.2, 2019, s.679-726.

BERBEROĞLU YENİPİNAR, Filiz, Hukuk Davalarında İspat, 2. Baskı, Ankara 2021.

BOZKURT, Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 6 Baskı, Ankara 2018.

CAN, Mehmet, İşçi Alacaklarında İspat, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı Ankara 2021.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, Beta Basım, 1. Baskı, İstanbul 2002.

CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, 2.Baskı, İstanbul 2020.

CİVAN, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)” , Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:26, 2010 : 525-573.

ÇALIK, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, Ekim Hukuk Yayınları, 1990.

ÇELİK, Nuri/ **CANİKLİOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat/ **ÖZKARACA** Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, 34.Baskı, İstanbul, Ekim 2021.

ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 4.Baskı, Ankara 1978.

ÇETİNKAYA Adem, “Bağlılık Borcu ve Etik Kavramı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 9, S: 33, 2012.

ÇİL Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 yılları) , Yetkin Basımevi, 8. Baskı, Ankara 2021.

DEMİR Cuma Arif, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2018.

DEMİR Fevzi/ **DEMİR** Gönenç, “İşçinin Sadakat Borcu Ve Uygulaması” , Kamu-İş/TÜHİS/Türk Kamu-Sen, S. 1, C. 11, 2009 : 3.

DEMİRCİOĞLU, Murat / **CENTEL**, Tankut / **KAPLAN**, Hasan Ali, İş Hukuku, Beta Basım, 21. Baskı, İstanbul 2021.

DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2007.

DURMAZ Pınar, İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2021.

DURSUN ATEŞ, Sevgi, “İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, C:6, S: 34 , 2019 , s.858-865 , (Devamsızlık).

DURSUN ATEŞ Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2019.

DURSUN, Yonca, “İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörme Ve Rekabet Etmeme Borcu” , Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, C: 19, Özel Sayı, 2017 , s. 2409 – 2449.

EKMEKÇİ, Ömer/ **YİĞİT**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Oniki Levha Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul 2021.

EKMEKÇİ, Ömer / **ÖZEKES**, Muhammet / **ATALI**, Murat / **SEVEN**, Vural, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Onikilevha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2019.

EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Kitap Yayınları, No:18, 1987.

ELMAS, Serkan, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Lykeion Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2018.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, 9. Baskı, Ankara 2021.

ERGİN, Hediye, Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2009.

ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2020.

EROL Abdullah, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2020.

ERTAN, Emre, “İşçinin İşe Geç Gelmesinin Hukuki Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 35, 2016 : 99-112.

EYRENCİ, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim/ **BASKAN**, Esra, İş Hukuku, Beta Basım, 10. Baskı, İstanbul 2020.

GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2020.

GÜLVER, Ender, “İş Sözleşmesinin İşçinin Savunması Alınmaksızın Sağlık Sebeplerine Dayanılarak İşverence Derhal Feshi ve İşe İade”, Prof. Dr. Fevzi

Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:LXXIV, İstanbul 2016, s.397-414.

GÜMÜŞ, Mustafa Alper, Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri, Yetkin Yayınları, Ankara 2021.

GÜNAY Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, C: 1, Ankara 2015.

KARAKURT, Barış, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2020.

KARAL Yasemin, Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma, Pegem Akademi, 1. Baskı, Ankara 2022.

KARTAL, Serhat, Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Sebepleriyle Sona Ermesi, Onikilevha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2020.

KESER, Hakan, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara 2016.

KILIÇOĞLU, Ahmet Mithat, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Turhan Kitabevi, 3. Baskı, Ankara 2021.

KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukuku Esasları Yargıtay Uygulaması & İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk, Bilge Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2018.

KORKMAZ, Fahrettin /**ALP**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara 2019.

KÖSEOĞLU Ali Cengiz, “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 36, C: 9, 2012.

KURT Resul, “Devamsızlık Yapan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi”, Mali Çözüm Dergisi, Eylül - Ekim 2010.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ **ASTARLI**, Muhittin/ **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2021.

MUTLAY, Faruk Barış, “İş Sözleşmesinin Feshinde Süre” , İstanbul Hukuk Mecmuası, C: 78, S: 4, 2020, s. 1787 – 1858.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, Beta Basım, 5. Baskı, İstanbul 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, s. 381 - 411.

NARTER, Sami, İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2018.

NOMER, Haluk Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Basım, 18. Baskı, İstanbul 2021.

OCAK Saim, “İş Sözleşmesinin İşçinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshedilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 10, S: 38 (2013), s. 27 – 57 (Devamsızlık)

OCAK Saim, “İşçinin Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlığı (Yargıtay Kararı Tahlili)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, S. 1, C. 20, 2014.

ODAMAN, Serkan, “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep – Haklı Sebep Ayrımı”, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 2, 2003, 587-605.

ODAMAN, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2013 (Fesih Hakkı).

ODAMAN, Serkan, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İşine Devamsızlıkta Bulunması ve Hukuki Sonuçları”, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 2, 2004 : 5-15. (Devamsızlık)

OĞUZMAN, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet ‘İş’ Akdinin Feshi, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1955 (Fesih).

OĞUZMAN, M. Kemal / **ÖZ**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Vedat Kitapçılık, 19. Baskı, İstanbul 2021.

ORUÇ, Harun, İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep-Haklı Neden Ayrımı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:12, 45 , 2015.

ÖZCAN, Durmuş, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2015.

ÖZGENÇ, İzzet, Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayıncılık, 16. Baskı, Ankara 2020.

ÖZKAN KOÇ, Sema Deniz, “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı” , Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019.

ÖZTÜRK, Bahri / **ERDEM**, Mustafa Ruhan, Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 11. Baskı, Ankara 2011.

SARI, Ayşegül, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2019.

SAVAŞ, Fatma Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Basım, 1. Baskı, İstanbul 2012.

SAYMEN, Ferit Hakkı / **ELBİR**, Halid Kemal, Türk Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul 1958.

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 11. Baskı, Ankara 2020 .

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987 (Fesih Hakkı)

SIZMAZOĞLU, Turgut, İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, İstanbul Halk Basımevi, 1. Baskı, 1953.

SUR, Melda, “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, ed. Ender Demir ve Beste Gemici Filiz, 2021 (Sosyal Diyalog)

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara 2019.

SÜMER, Haluk Hadi; Yargıtay Kararların Işığı altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Prof. Dr. Metin Kutsal'a Armağan, Ankara 1998.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım, 21.Baskı, İstanbul, 2021.

TAŞKENT, Savaş, 4857 Sayılı İş Kanunu, Beta Yayınevi, 8. Baskı, İstanbul 2014.

TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2017.

TUNCAY, Can, “İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2003, C. 17, S. 1, s.3-18.

TUNÇOMAĞ, Kenan/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, 9. Baskı, İstanbul 2018.

UMUTLU, Hasan Hüseyin / **ÖNDER**, Mehmet Fahrettin, “İşçinin Ahlak Ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı” , Mehmet Akif Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, s. 159 – 177.

YAMAN, Rabiye, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:LXXIV, İstanbul 2016, s.765-789.

YOKUŞ ÇOLAK, Damla, Türk İş Güvencesi Hukuku ve İşveren Vekilleri, Aristo Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul 2020.

ZEVLİLER, Aydın / **GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku – Özel Borç İlişkileri, Vedat Kitapçılık, 21. Baskı, İstanbul 2021.

YARARLANILAN ELEKTRONİK KAYNAKLAR

www.calismatoplum.org

www.dergipark.org.tr

www.kazanci.com

www.legal.com.tr

www.mevzuat.gov.tr

www.resmigazete.gov.tr

www.turcademy.com

