

**T.C.**  
**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞÇİNİN İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRMEİ NEDENİYLE**  
**İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI FESHİ**

**TEZİ YAZAN**  
**BERKAY KARASU**

**Danışman: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**  
**Jüri Üyesi: Prof. Dr. Nihat TAŞDELEN**  
**Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜLEÇ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MERSİN / AĞUSTOS 2021**

**ONAY**

**Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;**  
**20193032** numaralı öğrencimiz olan **Berkay KARASU** tarafından hazırlanan ‘**İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Haklı Feshi**’ başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **oy birliği** ile Özel Hukuk Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Sureti İmzalıdır)

Üniv. İçi Asıl Üye- Tez Danışmanı – Jüri Başkanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Sureti İmzalıdır)

Üniv. Dışı Asıl Üye – Jüri Üyesi: Prof. Dr. Nihat TAŞDELEN

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Sureti İmzalıdır)

Üniv. İçi Asıl Üye – Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜLEÇ

Yukarıda imzalarım, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(Enstitü Müdürlüğünde Kalan Asıl Sureti İmzalıdır)

24 / 08 / 2021

Doç. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

**Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir**

## ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

24/08/2021

Berkay KARASU

## TEŞEKKÜR

Tezimi oluşturma s¼recinde tecr¼be ve birikimleriyle desteğini daima hissettiğim tez danıŐmanım sayın Prof. Dr. Faruk ANDAÇ' a teŐekk¼r¼ borç bilirim. Ayrıca üniversite eğitimim boyunca öğrencileri olduğum, bilgi ve tecr¼beleriyle her zaman yanımda olan saygı değer Çağ Üniversitesi hocalarıma ve bu dönemde desteklerini esirgemeyen kıymetli aileme sonsuz teŐekk¼rlerimi sunarım.

24/08/2021

Berkay KARASU



## ÖZ

# İŞÇİNİN İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRMESE NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI FESHİ

**Berkay KARASU**

**Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**

**Ağustos 2021, 112 sayfa**

İş hayatında önemi gün geçtikçe artan iş güvenliği kavramı, mesleki risklerin bertaraf edilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlayan, olası zarar oluşması halinde ise kusurlu taraftan zararın tazminini talep imkânı veren bir kavramdır. Sanayi devrimi sonrasında gelişmesi hız kazanan iş güvenliği kavramı, başlarda çocuk ve kadınlara yönelik koruma geliştirirken gelişen teknoloji ve artan iş gücü sayesinde tüm çalışanlar için etkin koruma sağlamayı amaçlamıştır. Çalışmamızda işverenin, işçinin iş güvenliği ihlallerine karşı haklı fesih hakkının kullanabileceği durumlar çok yönlü olarak incelenmiştir. Üç ana bölümden oluşan çalışmamızın “İş Sözleşmesi Kavramı ve İş Güvenliği” başlıklı birinci bölümünde; iş sözleşmesi kavramının tanımı yapılarak oluşum unsurları belirtilmiştir. Aynı bölümün devamında ise, iş güvenliği kavramının tarihten günümüze geçirdiği gelişimler ve bu gelişmelere kaynak teşkil eden ulusal ve uluslararası kaynaklar ortaya konulmuştur. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, iş güvenliğinin korunması hususunda işçi taraf ve işveren tarafın karşılıklı sorumlulukları incelenmiş, bu incelemelere paralel olarak mevzuat kaynaklarına değinilmiştir. Çalışmamızın üçüncü bölümünde; önceki bölümlerde araştırılan iş sözleşmesi kavramı ve buna bağlı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri baz alınarak “ İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Sebebiyle Haklı Fesih ve Sonuçları” incelenmiş ve Yargıtay kararlarıyla anlatıya konu durumlar somutlaştırılmıştır.

*Anahtar Kelimeler:* İş sözleşmesi kavramı, işçi ve işveren yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği, haklı nedenle fesih

**ABSTRACT****TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT FOR JUST CAUSE AND ITS RESULTS DUE TO EMPLOYEE'S RISKING THE OCCUPATIONAL SECURITY WILLFULLY OR THROUGH GROSS NEGLIGENCE****Berkay KARASU****Master's Thesis, Department of Private Law****Thesis Supervisor: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ****August 2021, 112 page**

The notion of occupational security, of which importance is growing in the course of time, is a notion that provides taking necessary measures to eliminate occupational hazards; and also, in case of any damage, gives the possibility of filing a compensation claim against to the faulty party. The notion of occupational security, which, at first, promoted to provide safety for women and children after the industrial revolution; is now aiming to provide effective safety for all workers with the increasing technology and work force. In our study, the cases in which employers can use the right of termination of employment contract for just cause against employees are analyzed in a multifaceted way. (Various dimensions) Comprising of three main chapters, in our study's first chapter entitled as "The Notion of Employment Contract and Occupational Security", the notion of employment contract is defined and elements of its constitution are analyzed. Afterwards, the evolution of occupational security and its roots of domestic and international legislation from past to present is analyzed. In the second chapter of our study, mutual responsibilities of employees and employers in terms of occupational safety and occupational health safety are analyzed and laws and regulations are mentioned in parallel to the analyses. In the third chapter of our study, based on the notion of contract of employment and the responsibilities of occupational security and occupational health security, which are inquired in the previous chapters, the case of "Termination of employment contract for just cause and its results due to Employee's risking the occupational security willfully or through gross negligence it is analyzed and the topics are materialized (embodied) with the decisions of the Court of Cassation.

*Keywords:* Employment contract, employee and employers obligations, occupational health and safety, termination for just cause

## İÇİNDEKİLER

KAPAK .....	i
ONAY .....	ii
ETİK BEYANI.....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR .....	xii
EKLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE İŞ GÜVENLİĞİ

1. İş Sözleşmesi Kavramı .....	3
1.1. İş Sözleşmesinin Unsurları .....	3
1.1.1. İş Görme Borcu.....	3
1.1.2. İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru Olarak Bağımlılık İlişkisi.....	4
1.1.3. İş Sözleşmesinin Sürekli Borç İlişkisi Yaratması.....	5
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	5
1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi .....	6
1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları ve Amaçları.....	6
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları.....	7
1.3.1. Uluslararası Kaynaklar .....	7
1.3.2. Ulusal Kaynaklar .....	7
1.3.2.1. Anayasa .....	7
1.3.2.2. İş Kanunu .....	8
1.3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	8
1.3.2.4. Türk Borçlar Kanunu .....	9
1.3.2.5. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .....	9
1.3.2.6. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.....	9
1.3.2.7. Belediyeler Kanunu.....	10
1.3.2.8. İlgili Yönetmelikler .....	10

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YÜKÜMLÜLÜKLER

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenlerin ve Çalışanların Yükümlülükleri .....	11
2.1. İşçinin Yükümlülükleri .....	11
2.1.1. İşçilerin İşyerinde Kendilerine Tahsis Edilen Makine, Araç ve Gereçleri Doğru Kullanmaları .....	13
2.1.2. Kişisel Koruyucu Ekipmanları Kullanmak .....	14
2.1.3. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Varlığı Halinde İşveren ve Çalışan Temsilcisine Haber Verilmesi .....	15
2.1.4. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü .....	16
2.1.5. Saptanan Noksanlıkların Giderilmesi Hususunda İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İş Birliği Yapmak .....	17
2.1.6. Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması için İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İş Birliği Yapmak .....	17
2.1.7. Kanunlarda Yer Alan Diğer Yükümlülükler .....	18
2.1.7.1. İş Güvenliğiyle Alakalı Bazı Oluşumlarda Görev Alma .....	18
2.1.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma .....	19
2.1.7.3. Verilen Talimatlara Uymak .....	19
2.1.7.4. İşveren ve Diğer Teftiş Yetkili Kişilerin Denetimine İzin Vermek .....	20
2.2. Uzaktan Çalışmada İşçinin Yükümlülükleri .....	20
2.3. İşverenin Yükümlülükleri .....	21
2.3.1. İş Güvenliğiyle Konusunda Tüm Önlemleri Alma Yükümlülüğü .....	22
2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirmek ve Eğitmek .....	23
2.3.3. İş Güvenliğinin Sağlanması Konusunda İşçilerin Görüşlerini Almak ve Katılımlarını Sağlamak .....	24
2.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma .....	25
2.3.5. İşyeri Hekimi Görevlendirme .....	26
2.3.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü .....	27
2.3.7. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü .....	27
2.3.8. İşverenin İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü .....	28



**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE**  
**FESİH NEDENLERİ**

3. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi .....	29
3.1. Sağlık Sebepleri .....	29
3.1.1. İşçinin Kendi Kusuruyla Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi Durumundaki Devamsızlığı.....	30
3.1.2. İşçinin Çalışmasını Engelleyen Diğer Sağlık Sebepleri Sonucundaki Devamsızlık Hali .....	31
3.1.3. İşçinin Tutulduğu Hastalığın Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olması ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması ...	32
3.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri .....	32
3.2.1. İşçinin İşvereni, Sözleşme Yapılırken Sözleşmenin Esaslı Noktalarında Yanıltmış Olması .....	34
3.2.2. İşçinin, İşveren veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarf Etmesi veya Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması .....	37
3.2.3. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması .....	39
3.2.4. İşçinin İşverene veya İşverenin Ailesine veya Başka İşçisine Sataşması; İşyerine Sarhoş veya Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi veya İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması.....	40
3.2.5. İşçinin İşverene, İşverenin Ailesine ya da Başka Bir İşçisine Sataşması ..	41
3.2.6. İşçinin İşyerine Sarhoş veya Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi ya da İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması .....	43
3.2.7. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması .....	45
3.2.8. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi .....	48
3.2.9. İşçinin İşverenden İzin Almadan veya Haklı Bir Nedene Dayanmadan Devamsızlığı .....	50
3.2.9.1. Devamsızlığın Kanunda Belirlenen Sürelerden Birisi Kadar Olması .....	50
3.2.10. İşçinin Görevini Yapmamakta Israr Etmesi.....	52
3.2.11. İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşverenin Malına Zarar Vermesi.....	55
3.3. Zorlayıcı (Mücbir) Sebeplerle Ortaya Çıkan Devamsızlık Hali .....	58

3.3.1. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlık Durumu .....	60
--	----

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**İŞÇİNİN KENDİ İSTEĞİ VEYA SAVSAMASI YÜZÜNDEN İŞİN**  
**GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRME Sİ NEDENİYLE**  
**HAKLI FESİH VE HUKUKİ SONUÇLARI**

4.1. İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi .....	62
4.2. İşçinin İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesiyle İlgili Verilmiş Yargıtay Kararlarının Özet ve Analizi .....	65
4.2.1. İşçinin Trafik Kurallarını İhlali Sonucu İş Sözleşmesinin Feshi .....	65
4.2.2. İşçinin Sağlık Sorunları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi .....	66
4.2.3. Çalışma Sahasında Baret Takmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi .....	67
4.2.4. Emniyet Kemerini Takmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi .....	68
4.2.5. Üretim Sırasında Cep Telefonuyla İlgilene n İşçi Hakkında Fesih .....	69
4.2.6. 30 Günlük Brüt Ücretinin Üzerinde Zarara Yol Açan İşçi Hakkında Fesih .....	71
4.2.7. Yasak Bölgede Sigara İçen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi .....	72
4.2.8. Yasaklı Eşyaların İşyerine Sokulması Neticesinde İş Sözleşmesinin Feshi .....	73
4.2.9. İşyerinde Uyuyan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi .....	74
4.3. Haklı Nedenle Derhal Fesih .....	75
4.3.1. Haklı Nedenle Fesih Şartı Olarak Sürekli Nitelikte İş Sözleşmesinin Bulunması .....	75
4.3.2. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması ve Sonuçları .....	76
4.3.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Şekli .....	76
4.3.4. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Süresi .....	79
4.3.5. Haklı Nedenle Feshin Hüküm Doğurma Anı .....	81
4.3.6. İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanmasının Hukuki Sonuçları .....	82
4.3.6.1. Ücret Alacağı Yönüyle .....	82
4.3.6.2. Çalışma Belgesi Verilmesi Yönüyle .....	83
4.3.6.3. Uğranılan Zararın Tazmini Yönüyle .....	84

4.3.6.4. Geri Verme Yükümlülüğü Yönüyle.....	85
4.3.6.5. İhbar Tazminatı Yönüyle .....	85
4.3.6.6. Kıdem Tazminatı Yönüyle .....	86
4.3.6.7. Cezai Şart Yönüyle .....	87
4.3.6.8. İşsizlik Sigortası Yönüyle .....	88
<b>SONUÇ</b> .....	90
<b>KAYNAKÇA</b> .....	92
<b>EKLER</b> .....	96



## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BİK	: Basın İş Kanunu
Bkz.	: Bakınız
ÇİSĞEUEH	: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
DİK	: Deniz İş Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
H.D.	: Hukuk Dairesi
HFD	: Hukuk Fakültesi Dergisi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEKSGŞY	: İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
İSGKHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İK.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İSK	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
K.	: Karar
KKDİKHY	: Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik
m.	: Madde
MK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
No.	: Numara
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
STİSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
Vb.	: Ve Benzeri
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
WHO	: Dünya Sağlık Teşkilatı

**EKLER**

<b>EK A:</b> Etik Kurul Onay Belgesi .....	96
<b>EK B:</b> Etik Kurul Başvuru Belgesi .....	98
<b>EK C:</b> Tez Etik İzin Yazısı.....	99



## GİRİŞ

Son teknoloji ile donatılmış bir iş yeri düşünelim. İşçilerine gerekli eğitim ve imkanları temin ederek onların doyumlarını sağlamış bir çalışma ortamı ile bu işyeri kavramımızın içini dolduralım. Eğitim süreçlerini başarı ile tamamlamış, çalışacağı pozisyon için zaruri tüm nitelikleri karşılayan bir işçi profilini de işyerimizin temelinde yerleştirelim. Hipotezimin kalbine ise iş güvenliği hususunda taviz vermeme şartını ekleyelim. Bahsettiğimiz işyerinin kuruluş ve işletme sürecinin minimum zayıt ile son derece karlı bir çalışma gerçekleştireceği bilimsel yönden öngörülebilir olacaktır.

Şimdi yukarıda belirtmiş olduğumuz çalışma hipotezinde değişikliğe gidelim. Ele aldığımız doğru örneğin içerisine, bu işletmenin çarkını çeviren titiz ve doğru işçi profili yerine, iş güvenliği hükümlerini göz ardı eden işçiler yerleştirelim. Çalışanların, işletmenin ve üretimin korunması aşamasında en büyük rolü üstlenen iş güvenliği kuralları ihlal edildiği zaman üretim ya da hizmet sürecinin ne gibi sorunlara neden olabileceğini tahayyül etmek zor olmayacaktır. Bu ihlaller sonucu zarar görüp kayba uğrayan işverenin, işçinin iş akdi ile ilgili radikal kararlar alması tezimizin de konusunu oluşturduğu üzere önem kazanacaktır.

Gelişen ve teknoloji temelli olarak ilerleyen dünyada, ilerlemeler beraberinde yeni risk faktörlerini de ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmelerin etkisiyle iş sağlığı ve güvenliği alanında radikal değişimler meydana gelmiş, daha kararlı bir mevzuat oluşturma yoluna gidilmiştir. Oluşturulan yeni mevzuat çerçevesinde işçi ve işverene birçok yeni sorumluluklar yüklenmiştir. Başrolde işvereni gördüğümüz yeni yaklaşımda, işverene bağımlı olarak çalışmasını sürdüren işçinin de önemli aktörlerden biri olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

İş yaşamında üzerlerinde birçok sorumluluk taşıyan işçiler, fiilleri nedeniyle işveren üzerinde zarara neden olabilmektedirler. Hayatın olağan akışı ve iş güvenliği hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, oluşan zararın ölçütüne göre, yapılacak araştırmalar sonucunda işveren bakımından haklı nedenle sözleşme feshi gündeme gelebilecektir.

Çalışmamızın odak noktasında bulunan, İşçinin İş Güvenliğini İhlal Etmesi Sonucu İşverenin Haklı Fesih konusu, bu sorunlara cevap aramaktadır. İşçi ve işveren ilişkisini ele alan akademik yazılara farklı bir perspektiften bakarak, işveren gözünden olacak şekilde konular ele alınmaya çalışılacaktır. Bu kapsamda, iş güvenliği hükümlerinin ihlali sonucunda verilecek fesih kararının haklı nitelik taşıyabilmesi için gereken şartlar belirtilerek bu konuda güncel örnekler ve Yargıtay kararları ile araştırma zenginleştirilecektir.

Tez içeriği kısmında belirtilen sıra doğrultusunda, konuya genel bir giriş yapılarak işçinin ve işverenin karşılıklı yükümlülükleri temel şekilde okuyucuya verilecektir. Sonrasında işçinin sorumlulukları açısından konu detaylandırılıp, haklı fesih ve geçerli fesih kavramlarının sınırı çizilerek tez başlığında belirtmiş olduğumuz iş güvenliği hususunda değerlendirmeler yapılacaktır. Kavramların içeriği, ilke içtihatlar ve kararlar ile doldurulmaya çalışılacaktır. İşçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve buna uygun iş görmesi noktasında sorumlulukları üzerine yoğunlaşarak araştırma tamamlanacaktır. Çalışmanın neticesinde akademik eserler kütüphanesine farklı perspektiften bakan bir eser ile katkı sağlanması planlanmaktadır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI VE

### İŞ GÜVENLİĞİ

#### 1.İş Sözleşmesi Kavramı

İşçinin işverenden alacağı talimatlara göre iş görmeyi taahhüt ettiği, çalışması karşılığında işveren tarafından kendisine ücret ödenmesi kararlaştırılan tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelere hukukumuzda iş sözleşmesi denilmektedir. Yapılan tanımın temelini İş Kanunumuzun ilgili 8. maddesi oluşturmaktadır. Akdedilmesi için hukuki ehliyete sahip tarafların birbirine uygun iradelerinin birleşmesi gerekmektedir. Yapısı gereği iki tarafa borç yükleyen, sürekli nitelikte bir sözleşmedir. Öz olarak temel yükümlülük işçinin iş görme ediminin karşılığında işverenin ücret ödeme sorumluluğudur.

#### 1.1. İş Sözleşmesinin Unsurları

##### 1.1.1. İş Görme Borcu

Teknoloji ve üretim alanında sürekli ilerleme gösteren dünyamız, bu gelişimin devamlılığını sağlamak adına, ekonomi ve iktisat çarkının dönmesinde başrolü oynayan işçi emeğine ayrı bir önem vermiştir. Bu bağlamda işçinin iş görme borcu, ilgili hukukumuzun ve iş hayatının özünü ifade etmektedir. İşçinin diğer borçları da bu doğrultuda şekillenmektedir. Bu borca riayet etmemenin, diğer bir deyişle usulüne uygun yerine getirmemenin yaptırımları bulunmaktadır.

İşçinin iş sözleşmesi ile yükümlülük altına girdiği ve sözleşmede belirtilen ve sınırları kanunlarla çizilen şartlar altında taahhüt ettiği borç iş görme borcudur. İş görme borcunun ifa edilen işin gereklerine uygun olarak gerçekleştirilmesi oldukça önemlidir. Bu hususta özen borcu belirleyici olmaktadır.

Özen yükümlülüğünün ihlal edilmesi borca aykırılığı da beraberinde getirecektir. Tazminat yükümlülüğü, iş sözleşmesinin feshi, disiplin yaptırımları bu bağlamda özen yükümlülüğüne aykırılık durumunda gündeme gelebilecektir.

İş Kanunumuzda iş görme borcunun tanımına doğrudan yer verilmemiş, kanunun yer yer belirli bölümlerinde bu borca değinilmiştir. İş Hukuku ile ilgili bazı terimlerin tanımlaması yine bu borçtan esinlenilerek yapılmıştır.



### 1.1.2. İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru Olarak Bağımlılık İlişkisi

İş ilişkisinin sınırlarını belirleyen iş sözleşmesi, iş ilişkisi ile gelişen edimleri de ana hatlarıyla düzenler. İşçi ile işveren arasında oluşan sürekli borç ilişkisi bu bağlamdaki sorumlulukları temel şekilde gözetir, kaynağını kanunlardan ve ilgili iş sözleşmesinden alan önemli bir metin haline gelir. İşveren, talimatlarıyla işi organize ederken işçi de bağımlılık ilişkisi uyarınca bu talimatlar doğrultusunda iş görür.

Bağımlılık ilişkisini oluşturan esas denge, işçinin işveren otoritesi altında çalışmayı kabul ederek hiyerarşik ilişkinin bir parçası olmasıdır. Bağımlılık unsuru olmadan yapılan iş karşılığında ücrete hak kazanılsa bile izah ettiğimiz iş ilişkisinin sonuçları gerçekleşmeyecektir.

Bağımlılık ilişkisinin var olduğu iş görmede; işletmenin faaliyetlerinin sonucunda oluşacak risklerin sorumluluğunu işveren üstlenirken, işçi özen borcu kapsamında verilen görevi ifa ile yükümlüdür. İşçi, talimatlara uymayı taahhüt ederek bağımlılık ilişkisinin meydana gelmesinde başrolü üstlenmiş olur. Aldığı taahhüt doğrultusunda işveren, vereceği işler ve talimatlarla iş yerinin çalışma düzenini tesis eder. Bu sayede işçi tarafın edimlerinin düzeni sağlanarak, edimlerin ne şartlarda, nasıl ifa edileceği belirlenir. İşverenin talimatlarının mahiyeti, görülecek işe yönelik çerçeve çizer nitelikte olup düzen sağlamayı amaçlamaktadır. İşe geliş gidiş saatleri, çalışma saatinde yapılmaması gereken hareketler vb. bu kapsamda değerlendirilebilir.

İşçinin bağımlılığının bir diğer sonucu ise, olası fesih hallerinde işçinin hareket alanının işverene kıyasla daha geniş olmasıdır. Bağlılık sonucu oluşan eşitsiz ilişki, işçi tarafın kanun koyucu tarafından daha çok korunmasını gerekli kılmıştır. Bağımlılık ilişkisinin temel dinamiklerinin oluşumunda işçinin kişiliği de belirleyici olmaktadır. Bu ilişki kişisel bağımlılık olarak da yorumlanmaktadır<sup>1</sup>.

Kişiliğin önemli bir etken olduğu iş sözleşmeleri, bu yanı sıra diğer sözleşmelerden ayrılmaktadır. İşçinin ve işverenin karşılıklı kişilik özellikleri; bağımlılık ilişkisi, kusursuz sorumluluk halleri, işin gerektirdiği nitelikler gibi etmenler düşünüldüğünde sözleşmenin ‘‘İntuitus Personae’’ özelliği somutlaşmaktadır. Kişilik özelliklerinin ayırt edilmesinde ki belirleyici faktör eşitlik ilkesi olacaktır. Karşılıklı menfaatler hesap edilirken aranan kişisel niteliklerin, ayrımcılık, eşitsizlik meydana getirecek ölçüğe indirgenmemesi, işletmenin ekonomik ve sosyal menfaatlerinin tesisinde temel ölçüt olarak görülmelidir.

<sup>1</sup> ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara, 1978 s.127

### 1.1.3. İş Sözleşmesinin Sürekli Borç İlişkisi Yaratması

Sürekli borç ilişkisi; borca konu edimin, bir defa içerisinde yerine getirilen ani edimliden farklı olarak, bir süre içerisinde gerçekleştiği borç ilişkisidir. Devamlı borç ilişkisi olarak da adlandırılan bu ilişkide, sözleşme süresi boyunca iş görme edimi devam ettirilir. İşverenin görülen işten dolayı sağladığı menfaat, işçinin iş gördüğü süreyle orantılı olarak şekillenmektedir.

İşçinin ifa edilen işle alakalı kişisel niteliklerinin noksanlığı sebebiyle iş sözleşmesinden doğan borçları ifa edememesi, işveren tarafca fesih konusu yapılabilecektir. İş kanunu, işveren ile işçi arasında ki ilişkinin, işçinin kişisel özelliklerinin iş ilişkisine uygun olmamasını haklı fesih nedeni olarak görmüştür.

Süreye yayılmış edimler, istikrarlı hukuki ilişkilerin kurulmasında belirleyici olmaktadır. Devamlılığın hukuki ve sosyal sınırı, istikrar ve kişisel ilişki arasında denge kurulması ile sağlanmaktadır. Bireysel özgürlüklerin korunması amacıyla, bahse konu sürekli edimden kurtulabilme imkânı “fesih” kurumu ile sağlanmıştır.

Sürekli borç ilişkisinin temelinde, yoğun ve güvene dayalı kişisel ilişki bulunmaktadır. İfa devamlılık seyrederken buna bağlı yan edimlerde artış gösterebilmektedir. Temelinde güven bulunan sözleşme sürecinde, taraflardan biri için ilişkinin sürdürülmesi mümkün olmayacak şekilde çekilmez hale gelirse, haklı nedenle fesih hakkı bu çekilmezliğin sonucu olarak gündeme gelebilecektir.

### 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş veriminin korunması ve artırılması, çalışanın güvenlik ve sağlığının korunması, yürürlükteki mevzuat hükümlerine uygun koşullar oluşturularak çalışma yerinde gerekli önlemlerin alınması, iş sağlığının temel misyonu olarak kabul edilmektedir. Çalışırken meydana gelebilecek tehlikelere karşı, çalışanların korunması hususunu da yine bu kapsam içerisinde değerlendirilmektedir<sup>2</sup>.

İşçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünün korunması noktasında devreye iş sağlığı ve güvenliği hükümleri girmektedir. İş güvenliği bu bağlamda yaşanması ihtimal dahilinde gözükken, işin ifası sırasında çalışanın üzerinde zarara yol açabilecek risklerin en aza indirilmesi ve işçinin korunması amacıyla yürütülen bilimsel faaliyetler olarak tanımlanmaktadır<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> ERGİN, Berrin, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, 2005, s.127

<sup>3</sup> AKBULUT, Berrin, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 13/143, Temmuz 2018, s.14

Bu konuda, işverenin de üzerinde önemli yükümlülükler bulunmaktadır. Çalışma yapılacak ortamın hukuken ve bilimsel olarak uygun standartlara getirilmesi, çalışanların maddi ve manevi doyumlarının yüksek seviyede tutulması, iş yerinde refahın sağlanması bu sorumluluğun başlıcalarıdır.

Doğru koşullar sağlanmazsa, yaşanan ihlaller sebebiyle meydana gelecek kazalarda işverenin tazminat yükümlülüğü oluşabilecektir. İşverenin yanında, işçinin de bu konuda zaruri yükümlülükleri bulunmaktadır. İleride değinileceği üzere işçinin bu yükümlülüklerle aykırı davranışları, işveren açısından haklı fesih sebebi teşkil edecektir.

### **1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

Sosyal bir yaşam süren insan, yaratılış evrelerinden günümüze kadar yaşamını sürdürebilmek için çalışmış ve üretmiştir. Teknolojinin, üretim çarkını döndürmeye başladığı sanayi devrimine kadar geçen süreç içerisinde basit makinelerle çalışan işçiler, daha az risk altında kalmışlardır. Büyük ölçekli fabrikaların açılması, üretimin artmasıyla beraber sözünü ettiğimiz iş güvenliği kavramı önem kazanmış, işçinin ve ailesinin, dolayısıyla buna bağlı olarak üretim zincirinin korunmasına verilen değer gün geçtikçe artarak devam etmiştir<sup>4</sup>.

Teknoloji ve sanayi gelişimleri ile birlikte iş güvenliğine bilimsel çevrelerce de verilen önem artmış, bilimsel temellere oturmaya başlayan iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları dünyada bu konuda çalışma yapan ILO, WHO gibi örgütlerin de kurulmasıyla daha hızlı ilerleme ve gelişme kaydetmiştir.

### **1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları ve Amaçları**

Önemle irdelenmesi gereken, iş sağlığı ve güvenliği konusunda geçmişte yaşanan kayıpların detaylı bir analizden geçirilerek geleceğe yönelik planlama yapılmasıdır. Olası kayıpları minimize etme konusunda yaşanmış tecrübelerden azami ölçüde yararlanılması gerekmektedir<sup>5</sup>.

Meslek hastalığı veya iş kazasından dolayı kayıp ve zararların ortaya çıkması olağandır. Uzun soluklu iyileşme veya tedavi süreci, iş görememe durumu, olası uzuv kayıpları bahse konu olumsuz durumların başlıcalarıdır.

Risk analiziyle birlikte olası kayıpların önüne geçilebilmesi için, kanunlara riayet etmek ve insan olmanın gerektirdiği sorumluluk duygusuyla davranmak oldukça önemlidir<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> NANECİ ARICI, Aslı, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu, Erciyes Üniversitesi HFD, 2010, s.101.

<sup>5</sup> KURT, Resul, Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Seçkin Yayınları, Ankara 2013, s.13

<sup>6</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 15.Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018, s.858.

Kurallara azami ölçüde riayet neticesinde, işletmelerin üretim verimliliği artmış olup, beraberinde çalışanların ruh ve beden bütünlüğü korunmuş olacaktır. Konumuzun temel hatlarını oluşturan, çalışanların iş güvenliği yükümlülüklerini ihlali halinde tarafların başvurabilecekleri kanuni yollar detaylı olarak işlenecektir.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanışından sorumlu bir diğer taraf ise kamu düzeni ve sağlığını korumakla yükümlü olan devlettir. Devletin bu konuda ki sorumluluğu Anayasa ve Kanunlar ile güvence altına alınmıştır. Devletin bu sorumluluğu ayrıca; sivil toplum örgütleri, işçi sendikaları, araştırma-inceleme etkinlikleriyle desteklemektedir<sup>7</sup>.

### **1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları**

#### **1.3.1. Uluslararası Kaynaklar**

İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşan akımla birlikte ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği konusunda Cumhuriyet'in ilanı ile başlayan yasal düzenlemeler önem kazanmış, günümüze kadar bu önem artarak devam etmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Avrupa Sosyal Şartlarında iş gücü ve emeği koruyan düzenlemelerin yansımaları hukukumuzda da etkisini göstermiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda temel düzenlemeleri gerçekleştiren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kuruluş amaçlarında; işçilerin sağlık sorunlarıyla beraber iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmalarını ele almayı amaçladığını bildirmiştir<sup>8</sup>.

Avrupa Birliği'nin konuyla ilgili çıkarmış olduğu işçilerin sağlık ve güvenliği hakkında ki 89/391 sayılı EEC Direktifi, geçerliliğini korumaktadır. Direktifle birlikte risk faktörleri, eğitim-bilgilendirme, kaza halinde yapılması gerekenler gibi önemli hususları kapsayan temel ögeler yer bulmaktadır<sup>9</sup>. Yine Avrupa Birliği'nin bu konuda iş kollarına göre tercih edilecek teçhizatla birlikte güvenlik ve sağlığa tesiri olabilecek kimyasal ve biyolojik etmenlere ilişkin direktifleri bulunmaktadır<sup>10</sup>.

#### **1.3.2. Ulusal Kaynaklar**

##### **1.3.2.1. Anayasa**

Türkiye Cumhuriyeti'nin ana misyonlarından olan evrensel insan haklarına gerekli özeni gösteren, hukuk devleti olma gayesinin getirdiği hukuk kaideleri neticesinde, iş sağlığı

<sup>7</sup> Kurt, 16

<sup>8</sup> PİYAL, Bülent, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayını, Haziran 2014, s.202

<sup>9</sup> SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2015, s.421

<sup>10</sup>Senyen Kaplan, (Bireysel İş Hukuku), s.421

ve güvenliği konusu doğrudan olmamakla birlikte bazı maddeler ile koruma amaçlı hüküm altına alınmıştır.

Çalışanların işyerinde yaşayabilecekleri ve sağlıklarına olumsuz etkileyebilecek durumlara karşı gerek işverenden gerekse devletten haklarını talep edebileceklerinin keyfiyeti hüküm altına alınmıştır.

Anayasa m.49'da belirtildiği üzere devlet her daim çalışanların yaşam standartlarını korumak ve geliştirmek ile yükümlüdür. Ayrıca izleyen 50. maddede de çalışma hayatıyla ilgili olarak; herkesin yaşına ve cinsiyetine uygun işlerde çalıştırılmasının altı çizilmiş, bedeni ve ruhi kısıtlı olanlar ile kadın ve küçükler koruma altına alınmıştır.

### **1.3.2.2. İş Kanunu**

4857 sayılı İK' nın 77 ila 89. maddeleri arasında iş sağlığı ve güvenliği hakkında düzenlemeler mevcutken 6331 sayılı İSGK' nın kabulü ile birlikte ilgili hükümler bu kanun içerisine de dahil edilmiştir.

İşveren ve çalışanların iş güvenliği konusunda ki sorumlulukları, bir diğer söyleyişle araştırma konumuzun temel hatlarını ifade eden kısım, 6331 sayılı İSGK ile düzenlenmiştir. Bunun sonucunda İK' nın beşinci Bölümünde yer alan düzenlemeler 6331 sayılı kanunun hayat bulmasıyla mülga olmuştur.

Dikkat edilmesi gereken husus ise; iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranıştan dolayı iş sözleşmesinin feshi konusu 6331 sayılı kanunun içeriğinden ayrı şekilde 4857 sayılı İK' nın m. 25/2-1 bendinde yerini ve geçerliliğini korumaktadır.

### **1.3.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

6331 sayılı İSGK' nın 19. maddesinde, işçilerin aldıkları eğitim doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği talimatlarına uymaları gerektiği, bu bağlamda diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Kanunun kapsamı kamu sektörü ve çalışanlarıyla kalmayıp, çok geniş ölçekli olacak şekilde; özel sektör, stajyerler ve çırakları da koruma kapsamına almaktadır.

Belirtilen 19. madde hükmüne ilave olarak, iş sağlığı ve güvenliğini koruma amaçlı; İSGK. m.28'de bağımlılık yapan maddelerin çalışanlar tarafından kullanılması yasağı, yine kanunun 13. maddesinde çalışanların çalışmaktan kaçınabileceği durumlar devamında ki 18. madde ile birlikte çalışanların görüşlerinin alınması konuları hukuki koruma altına alınmıştır.

Kanun koyucunun korumayı bu ölçekte geniş tutmasının temel sebebi ülkemizde yaşanan iş kazası oranlarının yüksek olmasıdır. Üretim verimliliğinin korunması amacıyla iş

sahalarının olabildiğince kapsamlı olması hedeflenmiştir. İSGK sayesinde, bu bağlamda neden sonuç ilişkisini oluşturan tüm etmenler ve olası tehlikeler karşısında, zararı giderme amaçlı tüm önlemler tek bir kanunda ele alınmaya çalışılmıştır<sup>11</sup>.

#### **1.3.2.4. Türk Borçlar Kanunu**

Konumuzla alakalı içerdiği hükümler nedeniyle, Türk Borçlar Kanunu kaynaklar arasında yerini almaktadır. 6098 sayılı TBK' nın, ilgili 393. ve 447. maddeleri arasında iş ilişkisinin kurulmasını sağlayan hizmet sözleşmelerine ilişkin maddeler bulunmaktadır.

TBK' nın iş güvenliği konusunda kaynak teşkil etmesine verilecek somut örneklerden biri TBK m.396' da belirtilmiştir. Bu konuda iş ilişkisinin en temel kaidelerden görülen özen ve sadakat borcunu ifade eden TBK m.396' ya göre, işçinin işverene ait araç, gereç, makine vb. araçları usule uygun kullanmasının önemi ve kendisine tesis edilen malzemeye azami özen göstermesinin gerekliliği belirtilmiştir.

#### **1.3.2.5. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

Sosyal güvenlik alanında getirmiş olduğu düzenlemeler nedeniyle, 5510 sayılı kanun alanında kaynak konumunda bulunmaktadır<sup>12</sup>.

Yaşanılan kazalar ve hastalıklarla alakalı işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğunu düzenlemesi ve ilave olarak iş kazalarının ve öngörülen meslek hastalığı nitelemesinin sınırlarını ve şartlarını çizmesi nedeniyle, 5510 sayılı kanun önemli bir kaynak niteliğindedir.

#### **1.3.2.6. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**

İşçilerin çalışma standartları ile ilgili düzenlemeler getiren 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile, belirli yaş aralığında ki kişilerin çalışma yapacağı yerlerin ve çalışma yapacakları saatlerin sınırları belirlenmiştir<sup>13</sup>.

Kanununun 173 vd. maddelerinde belirtildiği üzere; on iki ve on altı yaş arası gençlerin geceleri çalışamayacağı, on iki ve on sekiz yaş arası gençlerin günlük azami çalışma saat sınırları, yine on sekiz yaş altı gençlerin bar, hamam gibi yerlerde çalışamayacakları, ayrıca gebe kadınlarla alakalı ağır iş yapamayacaklarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

<sup>11</sup> CENTEL, Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı, Nuri Centel'e Armağan, C.19, S.2, Y.2013, s.83.

<sup>12</sup> Naneci, s.105.

<sup>13</sup> Naneci, s.106.

Haiz olduğu koruyucu hükümler düşünüldüğünde, 1593 sayılı kanunun, İSGK' nın yanında tamamlayıcı bir kaynak niteliğinde olduğu söylenebilecektir<sup>14</sup>.

### 1.3.2.7. Belediyeler Kanunu

5393 sayılı Belediye Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında bireysel korumadan ziyade teknik konularda standart belirleyici rol üstlenmiştir.

Belediyeciler,  nleyici düzenlemelerle birlikte denetçiler vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edici uygulamalara müdahil olup, teftiş kurullarını harekete ge irebilmekteydiler. Eski Belediyeler Kanunu'nda geçen maddelerle somut denetim yetkisine sahip olan Belediyelerin etkinliği, yürürlükte bulunan Belediye Kanunu ile daha pasif duruma getirilmiştir.

### 1.3.2.8. İlgili Yönetmelikler

İSGHY ile işçilerin bilgilendirilmelerinin yanı sıra görüş ve fikirlerinin alınması hedeflenmiş, bu kapsamda işçilerin yükümlülükleri belirlenmiştir. Geçici olarak başka işyerine gönderilen işçinin hangi koşullarda çalışması gerektiği yine bu yönetmelikle düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 13. Maddesinde işçilerin g recekleleri işi, işverenin talimatları ve almış oldukları eğitimler doğrultusunda yapmaları gerektiği hüküm altına alınmiştir<sup>15</sup>. Adı geçen yönetmelik haricinde iş güvenliği konusunda başkaca yönetmeliklerde bulunmaktadır. İlerleyen bölümlerde yeri geldikçe değinilecektir.

<sup>14</sup> EYRENCİ,  ner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s.204

<sup>15</sup> Resmî Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 2851

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA YÜKÜMLÜLÜKLER

#### 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşverenlerin ve Çalışanların Yükümlülükleri

##### 2.1. İşçinin Yükümlülükleri

İş güvenliği alanında çalışma gerçekleştirmek ve sonuç almak, sıkı ve disiplinli çalışma gerektiren, çalışanlara, işverenlere, devlete ayrı ayrı sorumluluklar yükleyen bir alandır. Devlet çoğunlukla norm belirleyici ve denetleyici sıfatıyla yerini alırken, belirlenen normlara uyulması konusunda başrolü işçi ve işveren oynamaktadır.

İşveren üzerine düşen tüm sorumlulukları kati suretle yerine getirse bile işçiler ile uyum ve koordinasyon sağlanmadan istenilen standartlar yakalanamayacaktır. Doğru ve güvenli çalışma ortamının oluşturulabilmesi için tüm işçi ve işverenin birlikte ve özverili hareket etmesi gerekmektedir. Çalışanların da yasal olarak çizilen sınırlar ölçüsünde işverenin talimatlarına ve aldığı önlemlere uyması, iş sağlığı ve güvenliği hedeflerine ulaşmada temel ölçüt olacaktır.

Eğitim ve denetim standartlarında noksanlıkları bulunan ülkemizde, çalışanların yeterli eğitimi almamaları veya aldıkları eğitime uymakta yeterli dikkat ve özeni göstermemeleri, iş kazası rakamları incelendiğinde acı bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>16</sup>. Bu çerçevede işveren de mevzuatın belirlediği kuralları uygularken bir diğer yandan denetim mekanizmasında da yer alıp, İSGK m.4’de belirtilen uygunsuz görülen aksaklıkları gidermelidir. Çalışanların da aynı kanunun 19. maddesinde belirtildiği gibi verilen eğitimler ışığında diğer çalışanların güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle sorumlu oldukları unutulmamalıdır.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ki yükümlülükleri, beş ana başlık altında incelenmiş olsa da İSGK’ ya bağlı oluşturulmuş olan yönetmeliklerle konu detaylıca ele alınarak kazuistik metot ile olasılıkların belirlenmesi yoluna gidilmiştir<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> GÜNER, Recep, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C.12, S.131, Y. Temmuz 2017, s.73

<sup>17</sup> ÖZER, Hatice Duygu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Çalışanların Yükümlülükleri, EİÜHFD, C. XVII, S.3-4, Aralık 2013, s.211.



Farklı işyerlerinden çalışmak için gelen geçici işçilerle ilgili olarak, İSGK' nın 19. maddesinde bu durumun belirtilmesinin daha isabetli olacağı doktrin tarafından değerlendirilmektedir. Bu konuda alt işverenin işçileriyle ilgili, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması yükümlülüğünden hareketle, başka işyerinden gelen çalışanların da koruma altında olduğu yorumu yapılabilecektir<sup>18</sup>.

İşverenin gerekli eğitimi vermemiş olması durumunda ise, işçinin yaşayacağı olası bir tehlike halinde sorumluluk oranı tartışma konusu olabilecektir. Genel hükümler kapsamında, işçinin fiilinde ki kusur oranına göre kendisine sorumluluk yükleneceği belirlenmiştir<sup>19</sup>. İşveren bu hususta çalışanın en verimli çalışacağı ortamı sağlamalı, işçinin işini sağlıklı yapmasına engel olabilecek hususları ortadan kaldırmalıdır. Çalışanların teorik ve pratik eğitimlere eksiksiz katılımlarını sağlamalı olası tehlike senaryoları işin mahiyetine göre mümkünse tatbikatlarla işçiler çalıştırılmalıdır.

Akdedilen iş sözleşmesiyle özen, sadakat, talimatlara uyma gibi çeşitli birçok yükümlülüğü üstlenen işçiler, işverene maddi ve manevi zarar verebilecek, ticari itibarını zedeleyebilecek her türlü hareketten kaçınacaklarını taahhüt etmektedirler<sup>20</sup>. Yine bu bağlamda emir ve talimatlara uymaları özen ve sadakat borcunun gereğidir<sup>21</sup>.

İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri de aynı amaç doğrultusunda işverenin emir ve talimatlarına uymak, beraberinde çalışanları olası iş güvenliği tehditlerine karşı bilgilendirmek, eğitmek ve kontrol etmekle yükümlüdürler<sup>22</sup>.

Düzenlenen eğitimlere işçilerin katılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşmasında en önemli etkenlerden biridir<sup>23</sup>. TBK m.399' da işçilerin dürüstlük kuralı uyarınca verilen talimatlara uymaları, dolayısıyla icra edilen işle alakalı verilecek eğitimlere katılmaları gerekliliği belirtilmiştir.

İşçinin işverenin talimatlarına uymasının temel şartı, verilen talimatların görülen işin doğasına uygun olmasıdır. Ancak gerekli önlemin alınmadığı işyerinde, işçinin olası tehlike

<sup>18</sup> SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri İle Bu Yükümlülüklerle Aykırı Davranışlarına Bağlanan Yaptırımlar, BAÜHFD, C.11, S.143-144, Y. Temmuz-Ağustos 2016, s.109-110

<sup>19</sup> Özer, s.210

<sup>20</sup> Güner, s.73

<sup>21</sup> ERTAŞ, Kudret, Türk Hukukundan İşçinin Sadakat Borcu, Doktora Tezi, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No: 211, Ankara 1982. s.30

<sup>22</sup> Resmî Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 2851

<sup>23</sup> Senyen Kaplan, (Bireysel İş Hukuku), s.500

durumunu görmezden gelerek çalışması doğal olarak işçiden beklenemeyecektir. Bu talimata uymayan işçi de işverenin talimatına uymamış sayılmayacaktır<sup>24</sup>.

Çalışanların uymakla yükümlü olduğu kuralların çerçevesi iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuat ile belirlenmiştir. Temel belirlemeler uyarınca; temin edilen teçhizatların doğru şekilde kullanılması, işin niteliğine göre kişisel koruyucu ekipman kullanılması, yakın tehlike durumlarında vakit kaybetmeden işverene durumu bildirmek, bağımlılık yapan maddeleri kullanmaktan kaçınmak, iş güvenliğinin tesisi ve korunması amacıyla işveren veya temsilcisiyle iş birliği yapmak şeklinde sayılabilecektir.

### **2.1.1. İşçilerin İşyerinde Kendilerine Tahsis Edilen Makine, Araç ve Gereçleri Doğru Kullanmaları**

Konu başlığında belirtilen kuralın temeli, İSGK. m.19/2-a dayanmaktadır. İlgili maddeye göre; işçiler işyerinde işveren tarafından tahsis edilen araç, gereç, ekipman ve tüm teçhizatı kanun ve yönetmeliklere uygun olarak kullanmakla sorumludurlar.

İşveren ise, işyerinde iş için kullanılan ekipmanların kullanımını hakkında yazılı ikaz levhalarını ve formları hazır durumda bulundurmalı ve yeterli miktarda olacak şekilde işçilere dağıtmalıdır. Bu materyallerin işçiler tarafından anlaşılabilir olması ve tehlike durumlarını öngören kullanım koşullarını belirtmesi gerekmektedir.

Konumuzla ilgili Avrupa Direktiflerine uyumlu olarak çıkarılan İş Ekipmanlarının Kullanımı Hakkındaki Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği ile çalışanların doğru eğitilmesi ve eğitimin yanında görüşleri aracılığıyla iş birliklerinin sağlanması gibi eğitim ve denetleme mekanizmasının birlikte devreye girmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışanlar da hem genel hem de bu konuda oluşturulmuş özel kanun ve yönetmelik hükümlerine göre işveren tarafın işin edimi için temin ettiği araç, gereç, makine ve teçhizatları kullanırken özen göstermekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün kaynağı özen ve sadakat borcundan gelmektedir. Daha önce belirtildiği üzere TBK m.396 özen ve sadakat borcunu hüküm altına almıştır.

Çalışanlara sağlanması gerekli teçhizatın nitelikleri İEKSGŞY' de detaylı şekilde belirtilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin ilgili 5. maddesinde, işverenin yapılacak işe uygun olan iş ekipmanını temini ve temin edilen ekipmanın iş sağlığı ve güvenliği yönünden zarar oluşturmaması için işverenin tüm tedbirleri alması gerekliliği belirtilmiştir.

<sup>24</sup> ZEVLİLER, Aydın ve GÖKYAYLA, K. Emre: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitapevi, 19. Bası, Ankara 2019, s.438

Çalışanların sorumluluk üstlenmesi hususunda belirli şartlar gündeme gelmektedir. İşverenin uyulmasını beklediği düzen ve kurallarla ilgili olarak gerekli teçhizat ve donanımları kanun ve yönetmeliklere uygun olarak tesis etmesi gerekmektedir.

İSGK.'nın kapsamlı şekilde tüm çalışanları koruyucu hükümler içerdiğini belirtmiştik. Devlet Memurları Kanunu'na tabi çalışanlar için de geçerli hükümler barındırmaktadır. Örnek verilecek olursa; DMK m.12 uyarınca devlet memurlarının da görevlerini dikkat ve özenle ifa etmeleri, devlet malını koruyarak her an hizmete hazır bulundurmakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Devlet memuru statüsünde bulunan çalışanlarında İSGK ile temel sayılabilecek nitelikte bağlantılarının olduğu gözden kaçırılmaması gereken bir detaydır.

### **2.1.2. Kişisel Koruyucu Ekipmanları Kullanmak**

Kişisel koruyucu ekipmanların işin ifa edilmesi noktasında çalışanlar tarafından kullanılması zorunludur. Çalışanı çevresel faktörlerden koruyarak sağlıklı bir iş ortamı oluşmasına yardımcı bu ekipmanlar KKDKHY. m.4' de belirtildiği üzere, çalışanı icra edilen işin risklerine karşı korumak üzere giyilen, takılan tüm alet, araç ve gereçleri kapsamaktadır. Yine bu bağlamda oluşturulan donanımlar ve bununla birlikte kullanılan ve esas donanımdan ayrılabilen veya ayrılamayan nitelikte tüm koruyucu materyaller bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Toplu koruma önlemleriyle risklerin engellenemeyeceği durumlarda işveren, çalışanlara yapılan işin doğasına uygun kişisel koruyucu teçhizat ve ekipmanı sağlamalıdır. Söz konusu durumlar, teknik düzenlemeler ve çalışma şekliyle, risklerin önlenemeyeceği durumlarda devreye girecektir. KKDKHY. m.5 'de kişisel koruyucu donanımla ilgili olarak; kişisel koruyucu donanım, risklerin, teknik önlemlerle çalışma yöntemleriyle giderilemediği durumlarda etkili olmaktadır. Kişisel koruyucu donanımlar bu evrede sağlık ve güvenliği tehdit eden risklerden korunmak amacıyla kullanılmaktadır.

Yine aynı yönetmeliğin 5. maddesinde, risklerden korunmayla ilgili kişisel korunma tedbirlerine toplu korunma tedbirlerinden daha fazla ağırlık verildiğini belirtilerek, kişisel koruyucu donanım ile toplu korunma tedbirleri arasında ki denge belirlenmiştir.

Çalışanların bu noktada ki yükümlülükleri, KKDKHY m.8 ve İSGK' nın ilgili 19. maddesinde düzenlendiği üzere; iş güvenliği hakkında işverenin ve almış oldukları eğitimin ışığında temin edilen donanımları doğru kullanmak, korumak ve muhafaza etmektir. Ayrıca KKDKHY m.8/3' de belirtildiği üzere çalışanlar, kişisel koruyucu donanımda oluşan arıza ve eksiklikleri derhal işverene bildirmekle yükümlüdürler. Sorunlu ekipmanların gerekli

onarımları yapılmadan kullanılamayacağı altı çizilmiştir. Ayrıca bu donanımların her kullanımdan önce kontrol edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay, çalıştığı esnada tozdan korunma amaçlı sağlanan maskeyi kullanmamakta ısrarcı olan çalışanın iş sözleşmesinin feshini haklı sebeple fesih sebebi saymıştır<sup>25</sup>. Yine benzeri bir kararda, çalışırken bone ve eldiven kullanmayan çalışanla alakalı<sup>26</sup>, yangın tehlikesi olan işyerinde sigara içilmesini<sup>27</sup>, iş makinası kullanma yetkisi olan işçinin sorumluluğunda ki iş makinasını yetkisiz başka bir personele bırakması<sup>28</sup> haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır. İcra edilen işin sahip olduğu tehlike boyutuna göre koruyucu donanım ve ekipmanların değişiklik gösterdiğinin kavranması önemlidir.

İSGK işçinin vücut bütünlüğünü, emniyetini ve icra edilen işin devamlılığını sağlamayı amaç edinmiştir. Çalışanlar da bu korumanın sağladığı hissiyatla daha verimli çalışma yapacakları, ruh ve beden sağlıklarının güvence altında olduğunu bilerek işlerine daha çok özen gösterecekleri düşünülmüştür. Yukarıda kısmi olarak belirtilen düzenlemeler ışığında, çalışanların üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirerek olası tehdit hallerinde kanun ve işveren tarafından ayrı ayrı korunmaları öngörülmüştür.

### **2.1.3. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ciddi ve Yakın Bir Tehlikenin Varlığı Halinde İşveren ve Çalışan Temsilcisine Haber Verilmesi**

6331 sayılı İSGK. m.19/2-c uyarınca; işçilere birtakım sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumluluklardan iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen en önemlileri, işyerinde bulunan makine, cihaz, araç ve gereçle ilgili olası yakın bir tehlike durumunda bunu işveren veya çalışan temsilcisine vakit kaybetmeden bildirmektir. Çalışanlar, bu bağlamda işyerinde kendi kullanımlarına tahsis edilen araç gereç ile ilgili olarak ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaştıklarında veya bu hususlarda eksiklik fark ettiklerinde işveren veya temsilcisine derhal haber vermelerinin gerekliliği hukuki koruma altına alınmıştır.

Madde lafzında derhal haber verileceği ifade edilmiş olsa bile, bu sürenin ne miktarda olduğu kanunda açıkça belirtilmemiştir. Dolayısıyla, çalışanların ilgili düzenleme gereği taşıdığı sorumlulukla alakalı boşluklar bulunmaktadır. Uygulamada, fark edildiği anda veya mümkün olan en kısa sürede söz konusu bildirim yapılması gerektiği kanaati yaygındır.

<sup>25</sup> Y9HD, 29.02.2000, E. 2000/20125, K. 2000/2369, Güner, s.94

<sup>26</sup> Y9HD, 07.12.2011, E. 2009/28973, K. 2011/47493, Güner, s.94

<sup>27</sup> Y9HD, 21.01.2009, E. 2007/34191, K. 2009/554, Güner, s.94

<sup>28</sup> Y9HD, 13.05.1997, E.1997/4878, K. 1997/8946, Güner, s.94

Bildirim nasıl yapılacağı hususunda herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. İlgili mevzuatta özel şekil şartı öngörülmemiş bu hususta bildirim yazılı veya sözlü olarak yapılabileceği gibi, kanıtlama kabiliyeti açısından yazılı yapılması daha doğru olacaktır.

Pek tabidir ki ciddi ve yakın tehlikenin ayırımına varması beklenen çalışanların, bu hususta yeterli ve eksiksiz eğitim almaları gerekmektedir. Ciddi ve yakın tehlikenin tanımı yapılmayan hukukumuzda ciddi ve yakın tehlikenin belirlenmesi, mevcut durumun iş kazasına sebebiyet vermesi, beden bütünlüğüne ve ruh sağlığında yarattığı izlerin ve kayıpların zaman saiki içerisinde değerlendirilerek saptanmasıyla ortaya çıkarılmaktadır. Somut ve açık bir örnek verilecek olursa, yanıcı madde üretimi yapılan bir depoda olası kaçak tespiti, ciddi ve yakın bir tehlikeye örnek olarak gösterilebilecektir<sup>29</sup>.

Meslek hastalıklarının, oluşum ve etkilerinin ortaya çıkması açısından uzun vadeli sürece ihtiyaç duymasından dolayı, ciddi ve yakın tehlike niteliklerinin uzağında yer almaktadır. Meslek hastalığının etkisini uzun süre sonra göstermesi gerekçe olarak gösterilse dahi gelişen teknoloji düşünüldüğünde öngörülebilirlik faktörünün değerlendirme dışı bırakılması, işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ciddi ve yakın yerine arada ki bağlaç da değişikliğe gidilerek “veya” kullanılması ve meslek hastalığının bu kapsama alınmasında önemli bir adım olabilecektir<sup>30</sup>.

#### **2.1.4. Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına Uyma Yükümlülüğü**

Çalışanların işyerinde ki davranışlarının belli bir disiplin ve düzen ile olmasını öngören ve bu ölçüde düzenleme getiren 4857 sayılı İK, iş yerine sarhoş gelinmesi, uyuşturucu madde almış olarak gelinmesi, iş yerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağını düzenlemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 155 sayılı sözleşmesinde de aynı konuya değinilmiştir<sup>31</sup>.

İlgili yükümlülük, çalışanlar için olduğu kadar işveren için de geçerlidir. Uyarıcı maddeleri de bu bağlamda değerlendiren TCK olası yanlış anlaşılımları engellemiştir<sup>32</sup>. İlgili 191. madde de uyarıcı ve uyuşturucu madde ayırımı yapılarak; afyon, esrar, kokain gibi maddeler uyuşturucu olarak kategorize edilmiş, sentetik yollarla elde edilen maddeler ise uyarıcı sınıfta nitelenmiştir.

<sup>29</sup> Güner, s.75

<sup>30</sup> Süzek, 2018, s.908;

<sup>31</sup> İş Sağlığı, Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme

<sup>32</sup> ÇETİN, Soner Hamza, Kullanmak için Uyuşturucu veya Uyarıcı Madde Satın Almak, Kabul Etmek, Bulundurmak ya da Uyuşturucu veya Uyarıcı Madde Kullanmak Suçu, AÜHFD, C. 65, S. 4, 2016, (TCK m.191), s.1372

Yargıtay kararına konu olayda, yasal promil üzerinde alkol alarak, sorumlusu bulunduğu belediye hizmetlerine tesis edilmiş otobüsü kullanan, şoför kadrosunda görevli işçinin bu fiili, haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmiştir<sup>33</sup>.

Alkollü olarak işyerine gelme veya uyuşturucu madde etkisinde işe gelmek haklı fesih sebebi kabul edilmektedir. Çalışanın kanında bulunan alkol miktarı işçinin hal ve hareketlerine olumsuz etki etmiyorsa veya aynı bağlamda uyuşturucunun işçinin hareketlerine ve iradesine etkisi yoksa, İK. m.25 lafzı düşünüldüğünde bu durumun haklı fesih sebebi oluşturmayacağı düşünülebilir<sup>34</sup>. Bu konuda sarhoşluk durumunun saptanmasında yeterli kriter belirtilmemiş olsa da her somut olayın kendi içerisinde sebep olduğu sonuçların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği doktrinde ki ortak kanaattir<sup>35</sup>.

Alkol veya uyuşturucunun iş yerinde kullanılmış olması ise bunların etkisi altında işe gelmekten farklı olarak tartışmasız haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Maddenin sarhoşluğa neden olacak miktarda olmaması veya bunun alışkanlık haline getirilmemiş olması işverenin fesih kabiliyetini etkilemeyecektir.

#### **2.1.5. Saptanan Noksanlıkların Giderilmesi Hususunda İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İş Birliği Yapmak**

İş güvenliği alanında denetim ve teftişleri gerçekleştirmeye İSGK. m.24/1 uyarınca bakanlıkça görevlendirilen iş müfettişleri yetkilidir. Çalışan ve işverenlerin bu teftiş sırasında gerekli koordinasyon ve yardımı müfettişlere sağlaması gerekmektedir.

İSGK. m.19/2 hükmüne göre; işyerinde görülen eksikliklerin düzeltilmesi amacıyla çalışanlar, işveren ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler. İşverenlerin de ilgili hususta çalışanların görüş ve kanaatlerini dikkate alıp gerekli çalışmaları yapması gerekmektedir.

#### **2.1.6. Kendi Görev Alanında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması için İşveren ve Çalışan Temsilcisi ile İş Birliği Yapmak**

İşçilerin iş güvenliği eğitimlerine katılmalarının zorunluluğundan yukarıda anlatılarda değinilmiştir. Bu ölçekte alınan eğitimlerin çalışma esnasında pratiğe yansımada, alınan eğitimlere paralel olarak çalışanların işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliğine gitmesi çalışanlar için bir zorunluluktur.

<sup>33</sup> Y9HD, 30.05.2013, E. 2011/16127, K. 2013/16520, Güner, s.94

<sup>34</sup> Senyen Kaplan, (Bireysel İş Hukuku), s.503

<sup>35</sup> Savaş Kutsal, s.111

İş birliğinin özü ve anlamı; mevcut çalışma ortamında operasyonun yönlendirici kısmı ile işi yapan kısım arasında koordinasyon sağlanarak iş sağlığı ve güvenliği noksanlıklarının en aza indirilmesidir. AB 89/391 EEC Direktifi, İSGK. m.19, ÇİSGEUEH m.9, İSGHY m.8/3 bahse konu hususun mevzuat kaynaklarını oluşturmaktadır.

Sayılmış olan kanun hükümlerine paralel bir düzenleme olan İSGK m.19'da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan denetimlerden hariç olarak kendi görevleri ile ilgili konularda işveren ve çalışan temsilcisiyle iş birliği yapmak zorunda olduğuna dikkat çekilmiştir.

İSGHY m.8/3' de ise; sağlıklı çalışma ortamının sağlanması ve şartların geliştirilmesi için iş yerinde çalışan iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin çalışmalarında, çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasında bu kişilerle iş birliği yapma zorunluluğuna değinilmiştir.

ÇİSGEUEH m.9' da yine benzeri bir hususa dikkat çekilerek, çalışanların iş güvenliği hakkında ki eğitimlere katılmaları ve bu eğitimden elde ettikleri doğrultusunda çalışma gerçekleştirmeleri gerektiğinin altı çizilmiştir.

Uluslararası antlaşmalar ve iç hukuk kaynaklarımız birlikte değerlendirildiğinde, çalışan ile işveren arasında ki uyum ve iş birliğinin devletlerce ne kadar önemsendiği, çalışmalarda verimi artırıcı ve kayıpları azaltıcı unsur olarak gözetildiği görülecektir. Çalışanın temel yükümlülüklerinden biri olan sadakat borcunun da yukarıda bahsettiğimiz iş birliğinde önemli bir motivasyon kaynağı olduğu gözden kaçırılmaması gereken bir detaydır<sup>36</sup>.

## **2.1.7. Kanunlarda Yer Alan Diğer Yükümlülükler**

### **2.1.7.1. İş Güvenliğiyle Alakalı Bazı Oluşumlarda Görev Alma**

İş yerinde, iş güvenliği hususunda gerekli düzen ve güvenliğin sağlanabilmesi için, taraflara İSGK ile bazı sorumluluklar yüklenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak bunlardan biridir. Altı ayın üstünde sürekli nitelikte sayılan iş icra eden ve ellinin üzerinde çalışanı bulunan işyerleri, bu alanda çalışmalar yapması amacıyla kurul oluşturmak durumundadır. İSGK m.22' de belirtildiği üzere kurul oluşturma kriterleri arasında, mevcut işyerinde elli kişinin üzerinde çalışanın faaliyet göstermesi ve altı ayın üstünde sürekli nitelikte sayılan bir işin mevcudiyeti gereklidir. Ayrıca işverenin mevzuata uygun kurul kararlarını uygulaması gerekliliğine değinilerek hukuki altyapı oluşturulmuştur.

---

<sup>36</sup> Özer, s.214

### 2.1.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Alma

İSGK m.17/1'de, işverenin çalışanlara iş güvenlik ve sağlığı konularında eğitim verilmesinde ki sorumluluğu belirtilmiştir. Verilmek istenen eğitimlerle amaçlanan; işçinin işe başlangıç yapmasından önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde veya iş ekipmanlarının değişmesi halinde verilmektedir. Eğitimlerin gerekli görüldüğünde ortaya çıkan veya çıkması muhtemel yeni risklere uygun olarak yenilenmesi gerekliliği yine ilgili mevzuatta belirtilmiştir.

İşveren açısından eğitim verme yükümlülüğü olduğu gibi, önceden belirtilmiş olduğu üzere çalışanlara da bu eğitimlere katılım noktasında azami özen gösterme görevi yüklenmiştir<sup>37</sup>. Eğitimde geçen sürenin çalışma süresi sayılmasından dolayı, çalışan için eğitime katılmanın işverene karşı bir sorumluluk olduğu düşünülebilir.

### 2.1.7.3. Verilen Talimatlara Uymak

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla konulan kurallara uyma zorunluluğundan yukarıda söz edilmişti. İSGKHY' de, çalışanların kurullarca alınan kararlara uyum noktasında yaşanan sorunları da çalışan temsilcileri vasıtasıyla kurula iletmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Çalışanlarla birlikte hareket edilmesi, hedeflenen amaçların gerçekleşmesi için zaruridir. Bu bağlamda doktrinde yer alan bir görüşe göre; çalışanlara ortak hareket etme yetisinin kazandırılabilmesi için eğitim ve yaptırım kartlarının çekilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>38</sup>.

İş güvenliğinin sağlanması konusunda çalışanların, ilgili konularla sınırlı olmak üzere işyerinde çalışan iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin talimatlarına uyma yükümlülüğü de vardır. Bu bağlamda işyeri hekimi kendi alanıyla ilgili olmak kaydıyla çalışanlara talimat verebilecektir. Hukuki boyutuyla işçi, fiili yarıyla iş yeri temsilcisi sıfatı taşıyan iş yeri hekiminin<sup>39</sup>, iş yerinde vereceği talimatlar doğrultusunda işçiler, sağlık muayenelerine katılmak zorundadırlar. Risk ve gözetim konusunda da yine işyeri hekiminin uyarılarına kulak verilmesi yukarıda altı çizilin talimatlara örnek olarak gösterilebilecektir.

<sup>37</sup> Özer, s.216.

<sup>38</sup> Özer, s.218.

<sup>39</sup> Senyen Kaplan, (Bireysel İş Hukuku), s.489, Özer, s.218.



#### 2.1.7.4. İşveren ve Diğer Teftişe Yetkili Kişilerin Denetimine İzin Vermek

Başlıkta da belirtildiği üzere çalışanlar, işveren ve işyerinde bakanlıkça görevlendirilmiş denetime yetkili görevlilere, uzaktan çalışmanın gerçekleştirildiği yerin denetimini yapmaları için izin vermekle yükümlüdür. Bu hususta ILO tavsiye kararında da görevli kişilerin çalışma alanına girebileceği gerekli inceleme ve denetimleri yapabileceği belirtilmiştir. Bu hususta işçinin onayının gerekeceğine dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

İş sözleşmesi karşılıklı onaylandıktan sonra işçi tarafından denetim yetkisinin peşin olarak verildiği varsayılmaktadır. Özel hayata saygı sınırı içerisinde davranılarak olası konut dokunulmazlığı ihlali suçlarının oluşumundan kaçınılmalıdır. Sonrasında vakit kaybetmeden denetim aşamasına geçilerek öncelikle altyapı ve çalışma şartları denetime tabi tutulacaktır<sup>40</sup>.

Denetim yapıldıktan sonra öncelikle işçiye, eğer evinde çalışma yaptığı üçüncü kişiler var ise bu kişi ve ailesine karşı kamu sağlığına tehdit oluşturabilecek ciddi ve yakın olgular görüldüğünde derhal ev çalışması durdurulmalıdır<sup>41</sup>. Çalışanın da tehlikeyi kendi imkanları dahilinde fark etmesi halinde, çalışmayı reddetmesi gerektiği mevzuatımızda yer almaktadır<sup>42</sup>. İşveren de olası tehlike ve tehditlerin önüne geçmek adına dürüstlük kuralı çerçevesinde bu konuda ki sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmelidir.

#### 2.2. Uzaktan Çalışmada İşçinin Yükümlülükleri

Teknolojik gelişmelerle birlikte dijitalleşmenin yaygınlaşması akabinde uzaktan çalışma kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımında; ‘‘işyerinden uzak bir yerde, işyerinde çalışan işçilerden ayrı yapılan, yeni teknolojilerle iletişim sağlanan çalışma şeklidir’’ diye belirtmiştir.

Avrupa Birliği ise yine benzeri bir tanımla; işyeri ve eklentileri dışında kalacak şekilde, teknoloji aracılığıyla düzenli çalışmanın yapıldığı çalışma şekli olarak belirlemiştir<sup>43</sup>.

İK’ nın 14.maddesinde ise, uzaktan çalışma; ‘‘işçinin çalıştığı işyerine göre bir organizasyon dahilinde iş görmeyi evden veya teknoloji yardımıyla işyeri dışında gerçekleştirmesi’’ olarak tanımlanmaktadır. Atipik bir çalışma olarak nitelenen uzaktan çalışma şekli seyahat halinde çalışanları, evde uzaktan çalışanları, tele çalışanları kapsayan

<sup>40</sup> ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Baskı, 2017, s.226

<sup>41</sup> ÖZDEMİR, Olgü, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Uluslararası Antalya Üniversitesi HFD, Aralık 2016, Cilt 4 S.8, s.95

<sup>42</sup> Çelik/Caniklioglu/Canbolat, (İş Hukuku Dersleri), s.227

<sup>43</sup> Senyen Kaplan, (Bireysel İş Hukuku), s.107

çalışma türüdür. TBK m.461 'de tanımlanan evden çalışmayı uzaktan çalışmadan ayıran temel ölçüt uzaktan çalışmanın teknolojik öğeler kullanılarak gerçekleştirilmesidir<sup>44</sup>.

Çalışanın uzaktan çalışırken ki yükümlülükleri normal çalışma yapan işçinin iş sözleşmesiyle temel ölçekte benzer unsurlar içermektedir. İşverenin talimatlarına uymak ve özen borcu bu unsurların başlıcalarındandır. Bağımlılık ve ücret unsurlarını da içinde barındıran uzaktan çalışma şeklinde işçi işveren iletişiminin mesafeden bağımsız olarak korunması amaçlanmaktadır<sup>45</sup>.

Evde yapılan çalışmada, işçiye işveren tarafından sağlanan iş araç ve gereçlerinin üçüncü kişiler tarafından kullanılmaması, olası iş güvenliği sorunlarının engellenmesi konusunda önemlidir<sup>46</sup>. İş ekipmanları işçi tarafından sağlanmakta ise, aksi karar alınmadıkça TBK m.413/2 gereği, işveren sağlanan araç gereçler için işçiye ücret ödemelidir<sup>47</sup>.

Avrupa Birliği'nin bu konuda ki anlaşmasında belirtilmiş olan, ayrıca iç hukuk mevzuatımızda genel çalışma şartları içerisinde bahsi geçen düzenlemeye göre, işçi kendisini ve kendi hareketlerinden etkilenen diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokmamalıdır.

İşveren de sanki işyerinde normal çalışma yapılıyor gibi uzaktan çalışma yapan işçilerine eşit davranmalı, ayrımcılık yapmaktan kaçınmalıdır.

### 2.3. İşverenin Yükümlülükleri

6331 sayılı İSGK' nın 4. Maddesinde işverenin yükümlülükleri belirtilmiştir. Mesleki risklerin giderilmesi amacıyla alınabilecek her türlü tedbiri alma görevini işverene yükleyen düzenlemede önleme göreviyle alakalı organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gerecin sağlanması ve mevcut durumun iyileştirilmesi gibi devamlılık gerektiren hususlar belirtilmiştir. Alınan önlemlerin sonrasında işçiler tarafından gerekli uyum ve denetlemeyi sağlama yükümlülüğü de yine işveren üzerinde bırakılmıştır. Mevcut risklerin yanı sıra potansiyel risk analizi de yapmakla sorumlu işveren, çalışanları işe alırken yapılan işin mahiyeti ile alınacak personelin yeteneklerini doğru değerlendirmelidir.

İşyeri dışında kalan kurum, kuruluş veya uzman kişilerden bu görevlerin yerine getirilmesi konusunda hizmet alınması işverenin sorumluluğunu bertaraf etmeyecektir. Ayrıca yukarıda sayılan sorumlulukları yerine getiren işveren bu konuda yaptığı harcamaların maddi karşılığını işçilerden talep edemeyecektir.

<sup>44</sup>MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi /ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku, 6.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s.134-135

<sup>45</sup> Süzek, 2018, s.272-273

<sup>46</sup> Özer (Uzaktan Çalışma), s.224

<sup>47</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.223

### 2.3.1. İş Güvenliğiyle Konusunda Tüm Önlemleri Alma Yükümlülüğü

Çalışılan işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması ve bu önlemlerin teftişlerle korunması, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındadır. Anayasamızın 2. maddesinde ülkemizin hukuki kaidelere bağlı sosyal bir devlet olduğu belirtilmiştir. Herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirebilme hakkı anayasanın 17. maddesinde belirtilmiştir.

Yargıtay'ın emsal kararlarına konu olan bir olayda, iş güvenliği hakkında alınacak önlemlerin mevzuatta bulunma zorunluluğu olmadığına altı çizilmiş, gerektiği takdirde işin mahiyetine uygun önlemlerin işveren ve temsilcileri vasıtasıyla alınabileceği belirtilmiştir<sup>48</sup>.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenle birlikte devlet, işçi sendikaları ve çalışanlarda sorumludurlar. Mevzuatımızda, bu doğrultuda devlete ve işçiye sorumluluk yükleyen düzenlemeler bulunmaktadır. İşverenden sorumluluğunun ayrıldığı nokta ise, işverenin diğer aktörlere kıyasla daha fazla sorumluluk taşımasıdır.

İşçiler tarafından alınan önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesinin yanında, gerekli araç gereç ve teçhizatın işin ifa edileceği şartlara uygun şekilde noksansız temin edilmesi, işçilerin maruz kalabileceği mesleki risklerin kendilerine titizlikle anlatılıp bu konuda bilgilendirici eğitimler verilmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlama konusunda ki başlıca görevlerindedir. YHGK' nın 1979 tarihli yukarıda belirtilene benzer başka bir kararında, mevzuatta belirtilmemiş olsa bile iş güvenliği ve sağlığının tesisi için işverenin gerekli tüm önlemleri almakla sorumlu olduğu belirtilmiştir<sup>49</sup>.

İşverenin sorumluluğu noktasında alınacak önlemlerde bilim ve tekniğin referans alınması önemlidir<sup>50</sup>. Kanunların doğası gereği, bilim ve fen ile uyumlu düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak çağın gereklilikleri ve bilimde ki hızlı ilerleyiş düşünüldüğünde, kanun yapıcının bazı meslek ve uzmanlık alanlarına özel düzenlemelerde yaşayabileceği olası gecikmeler düşünülerek yazılı mevzuatla yetinilmeyip pozitif bilimin gerektirdiği önlemlerin mevzuat dışı alınabileceği doktrinde ve Yargıtay kararlarında, ortak kanaat oluşturacak şekilde kabul edilmektedir.

İSGK m.4' de belirtildiği üzere iş görme faaliyetini icra eden işçilerle ilgili olarak, işverenin tüm sağlık ve güvenlik şartlarını yerine getirme mecburiyeti bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat içeriği incelendiğinde, kanun yapıcının kazuistik metotlarla olası tüm iş sağlığı ve güvenliği tehditlerini saymasının mümkün olmadığını, kanun yapıcının

<sup>48</sup> Yargıtay 10. HD, 1991/10815E., 1991/9243 K., 18.11.1991, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 20.02.2021

<sup>49</sup>Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1977/10-484 E., 1977/330 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.01.2021

<sup>50</sup> ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara 1984, s.368.

önlemlerle alakalı kırmızı çizgileri belirleyerek işveren ve temsilcilerine rehber niteliği taşıdığı görülmektedir.

Olası tehlike durumunda, işverenin sorumluluk değerlendirmesinde kaçınılmazlık olgusu dikkate alınmaktadır. Konuyla alakalı uzman kişilere rapor hazırlattırılırken ihlal edilen edimlerin taraflara yüklediği kusur oranının yanında kaçınılmazlık ilkesine dikkat edilmektedir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir kararında kaçınılmazlık kavramını, öngörülen risklerin önlenmesi adına gerekli tüm önlemlerin bilim ışığında alınması olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda yapılması gereken hazırlık ve önleme faaliyetlerini yerine getirmeyen işverenin yaşadığı iş güvenliği problemlerinde kaçınılmazlıktan söz edilemeyecektir<sup>51</sup>.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda yapılacak harcamaların çalışanlara fatura edilmemesi gerektiği, yukarıda belirttiğimiz İSGK m.4'de belirtilmiştir.

### **2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirmek ve Eğitmek**

Araştırmalar göstermektedir ki, yaşanan iş kazalarının büyük bir kısmının nedeni verilmesi gereken eğitimlerin verilmemesinden dolayı çalışanın korku, panik ve işi ifa ederken ki güven eksikliğinden kaynaklanmaktadır.

Çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi hususları, 6331 Sayılı İSGK' da ayrı ayrı durumlar öngörülerek düzenlenmiştir. İlgili kanunda geçen ve çalışanların bilgilendirilmesi başlıklı 16. maddeye göre, işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri, yasal hakları ve sorumlulukları, ayrıca olağan dışı haller ve afet hallerinde görevli kişiler hakkında işçilerin bilgilendirilmesi gerekliliği belirtilmiştir.

Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca, yakın ve ciddi olabilecek nitelikte tehlikelere maruz kalma olasılığı bulunan tüm çalışanların tedbirler hakkında bilgilendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

6331 sayılı İSGK' nın koruyucu hükümleriyle hedeflenen; çalışanların başta anayasal hakları olan yaşam hakları koruma altına alınarak, güvenli bir ortamda iş görmelerinin önü açılmaya çalışılmıştır.

İş Kanunumuz uyarınca iş sağlığı ve güvenliği tehditlerine karşı, işverenlere ve iş sağlığından sorumlu görevlilere, çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Mesleki risk faktörleri, yasal hak ve sorumluluklar bu kapsamda işveren ve diğer yetkililer tarafından çalışanlara anlatılmak zorundadır.

<sup>51</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2016/14860 E., 2019/2891 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.02.2021

Tedbirlere uymakta ihmalkarlık gösteren çalışanlar görüldüğünde, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitim alıp almadığı incelenecektir. Çalışanların sorumluluk incelemesinde eğitimin verilip verilmediği oldukça önemlidir. Ayrıca mevzuatımızda işverene de bu konuda sorumluluk isnat edilerek verilecek eğitimin usul, esas ve kriterlerini belirlemek amacıyla yönetmelik çıkarılması gerektiği düzenlenmiştir. Yine bu doğrultuda işçilerin bilgi edinme hakkı bulunmaktadır. Bu bilgilendirme yükümlülüğü de işveren üzerine bırakılmıştır. Bu bilgilendirme görevi işverenin kendi işçisi veya alt işveren ilişkisi olması fark etmeksizin tüm çalışanlar için geçerlidir.

AB yönergeleri ile uluslararası arenada standartlar getirilerek, çırak ve stajyerlerin de işçilerin yararlandığı bilgilendirme ve eğitim hakkına haiz olması gerektiği ortaya konulmuştur.

Koordinasyon sağlama konusunda da baş rolde bulunan işveren, eğitim programını düzenlemek, eğitim için uygun yer ve teçhizat sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca eğitim ve koordinasyon doğrultusunda işverenin önderliğinde yıllık eğitim programı hazırlanmalıdır. Yıllık eğitimin programı çizelgesinde; eğitimin hedefi, amacı, konusu, eğitimcilerin mesleki yeterlilikleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

Değişen riskler ve teknolojik faktörler göz önünde bulundurularak yeni eğitimlere ihtiyaç duyulması halinde çalışanların güncel bilgi ve eğitimlerle donatılması gerekecektir. Verilmesi planlanan eğitimlerde; uzmanlık konularına göre teknik eleman, mühendis, işyeri hekimi gibi önemli aktörler olmakla birlikte gereken hallerde işçi ve işveren kuruluşlarından ve iş müfettişlerinden de yardım alınabilecektir.

Eğitimler gerçekleştirildikten sonra, gerekli belgelendirme işlemleri yapılarak söz konusu eğitimin kanuni standartlarda işçiye verildiği belgelenir. Bu belgeler çalışanın özlük dosyasında muhafaza edilir.

Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında, işe başladıktan kısa süre sonra, eğitim maksatlı başka çalışanları izlemenin yeterli bir eğitim olup olmadığı tartışmaya açılmışken güncel mevzuatımızda olası risk oluşturabilecek etkenler çerçeve çizici şekilde ele alınarak, teknik ve uygulamalı eğitimin bir arada bulunması gerektiği vurgulanmıştır.

### **2.3.3. İş Güvenliğinin Sağlanması Konusunda İşçilerin Görüşlerini Almak ve Katılımlarını Sağlamak**

Çalışanlara gerekli eğitim ve teçhizatın sağlanmasının yanı sıra, sahada çalışma yapan işçilerine iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması hususunda öneri getirme hakkı vererek yönetime katılımlarını sağlaması önemlidir.

İşçi temsilcileri, işvereni bu konuda telkin etme ve gerekli uygulamaların gerçekleştirilmesi konusunda işverene talepte bulunma hakkına sahiptirler. İş güvenliği noktasında yetkili işçi temsilcileri için, işveren tarafından gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır. Çalışan temsilcilerinin bu nedenlerle haklarının kısıtlanmaması ve korunması iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi açısından gereklidir

### 2.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma

İş Kanunumuz uyarınca; bakanlıkça gerekli görülen iş yerlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tesisi ve korunması noktasında çalışma yapmak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu' nun oluşturulacağı belirtilmiştir. Kurullar bu noktada yönetime katılma işlevini sağlamaktadır<sup>52</sup>.

Oluşturulması planlanan kurulların, ön şart olarak altı ayın üzerinde sürekli nitelikte sayılan bir işin icrası ve en az elli çalışanın bulunması belirtilmiştir. Kurulun çalışma usul ve yöntemleri, 6331 sayılı İSGK' nın 22. Maddesinde belirtilmiştir.

İSGK' nın 22/2 maddesinde ise, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin mevcudiyeti ve ayrı ayrı kurul oluşturmuş olmaları halinde koordinasyonun asıl işverence sağlanması gerekliliği belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarınca verilen hukuka uygun kararların işverenlerce uygulanma zorunluluğu bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenmiştir<sup>53</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, kanun ile kurulması güvence altına alınan ve zorunlu kılınan, çalışanların yönetime katılmasında önemli yer tutan, hukuki bir kurumdur<sup>54</sup>. İş kazası ve meslek hastalığının önlenmesinde, doğru kurulup yönetilen, iş güvenliği kültürünü sürdürmekte kararlı iş sağlığı ve güvenliği kurulları rol almaktadır<sup>55</sup>.

Kurulun oluşturulması için asgari 50 kişi olarak öngörülen rakamdan dolayı, bu sorumluluktan kaçınma amacıyla çalışan sayısını az gösterme girişimleri zaman zaman görülebilmektedir. Olası kötü niyetli bu tarz girişimlerde, işin mahiyeti, emsal işyeri

<sup>52</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca'ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996, s. 161

<sup>53</sup> Resmî Gazete Tarihi: 18.01.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28532

<sup>54</sup> Süzek, (Armağan), s. 513

<sup>55</sup> SÜZEK, Sarper, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s.507

araştırmaları ve hayatın olağan akışı değerlendirilerek iş yerinde bulunması gereken işçi sayısı belirlenmelidir.

İSGKHY' m.4' de belirtildiği üzere, devamlı olarak çalışan elli işçi ibaresi uyarınca, mevzuatın ruhuna uygun olarak alt işverenin işçileri de bu sayıya dahil edilmelidir. Alt işveren ve asıl işverenin ayrı ayrı olacak şekilde işçi sayılarının elliden az olması fakat iki işverenin toplam çalışanın elliden fazla olması durumunda, kurul asıl işveren tarafından kurulacaktır.

Ayrıca kurulun oluşturulması için öngörülen ve İSGKY m.2' de belirtilen ön şart, bu kapsama giren işyerlerinde ki sürekli işlerin en az 6 aydan fazla süreyle devam etmesi gerekliliğidir.

### 2.3.5. İşyeri Hekimi Görevlendirme

İşyeri hekimi iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmak üzere ilgili bakanlık tarafından görevlendirilmiş, mesleki yeterliliklere haiz kişidir. Doktor sıfatının yanında, mesleki yeterliliği sağlamak için, adayların işyeri hekimliği eğitimlerini tamamlayarak işyeri hekimlik sınavında yeterli başarıyı göstermeleri gerekmektedir.

İşyeri hekimi sıfatına hak kazanabilmek için öngörülen diğer yollar ise, genel müdürlük ve bağlı birimlerde bu alanda alt sınır sekiz yıl olacak şekilde çalışma yapmış olmak veya hekimlik sıfatına haiz şekilde iş güvenliği alanında en az sekiz yıl olacak şekilde teftiş yapmış olmak olarak belirlenmiştir.

En az elli işçinin çalışma yaptığı iş yerlerinde işçi sağlığını denetlemek, tedavi ve sağlık hizmetlerinde görev almak amacıyla iş hekimliği alanında tecrübeli bir hekimin hizmet sözleşmesiyle istihdam edilmesi gerekmektedir<sup>56</sup>.

İşyeri hekiminin başlıca görevi, işçilerin sağlıklarını değerlendirerek yapılması planlanan işin icrası sırasında gerekli güvenlik tedbirlerinin almaktır. İşyeri hekiminin işçileri tedavi etmek gibi bir görevi bulunmamaktadır. Sağlanan periyodik muayeneler ve risklerin tetkik edilmesi ile çalışanların kendilerine en uygun işte görevlendirilmesi amaçlanmaktadır.

İşveren vekilinin işyerinde ki sıfatları arasında, işyeri temsilciliği sıfatı da bulunmaktadır. Temelinde hizmet sözleşmesi bulunan ilişkinin temelinde, işyeri hekimi hem işçilere karşı hem de işverene karşı sorumluluk taşımaktadır.

<sup>56</sup> DEMİRCİOĞLU, Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.203, 207

### 2.3.6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü

Kanunda öngörülen ve işin doğasından kaynaklanan tüm önlemleri almış olan işveren açısından gelişen bir diğer önemli yükümlülük; işçilerin, işyerinde verilen eğitimler ve alınan önlemler doğrultusunda çalışıp çalışmadığını denetlemektir. Teorik eğitimlerin pratikte hayata geçirilerek uygulanması oldukça önem arz etmektedir.

Yüksek mahkeme kararına konu olmuş birçok örnek olayda, ‘‘kanunlara uygun olarak alınan tüm önlemlere rağmen çalışan kendi kusurlu davranışı ile kaza geçirir veya kazaya neden olursa, işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir’’<sup>57</sup> şeklinde kararlar verilmiştir.

İK’ nın 25. maddesi uyarınca, iş güvenliğini tehlikeye sokan işçinin iş akdinin işveren tarafından fesih edilebileceği belirtilmiştir. Bu madde de göz önünde bulundurularak sorumluluk ve yükümlülükler birlikte değerlendirildiğinde, güvenli bir çalışma ortamı sağlama noktasında işverenin çok önemli bir pozisyonda olduğu rahatlıkla söylenebilecektir.

Kanunlarda düzenleme bulunmayan durumlarda icra edilen işin niteliği, işçilerin kabiliyet durumları, risk faktörleri birlikte değerlendirilerek inisiyatif alması beklenen işverenin basiretli, özenli ve ilgili olması gerekliliği kendiliğinden ortaya çıkacaktır.

Adım adım olacak şekilde denetim yükümlülüğünü icra edecek olan işverenin alınan kararlar doğrultusunda uygulanan kurallar ve tedbirlere uymayan işçileri öncelikle uyarma, yeterli düzelme görülmediği takdirde disiplin cezası yoluna gitme, tüm bu yaptırımlara rağmen düzelme görülmezse diğer çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla ilgili çalışanın hizmet sözleşmesi fesih edilmelidir.

### 2.3.7. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Kanuni altyapısını 6331 sayılı İSGK m.4’ den alan yükümlülüğe göre, işyerinde halihazırda bulunan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin öncelikle belirlenmesi, sonrasında risk oluşturma noktasında etkili olabilecek faktörlerin analizinin yapılması ve gerekli önlemlerinin alınması sorumluluğunu işverene yüklenmektedir<sup>58</sup>.

Bahse konu risk değerlendirilmesinin gerçekleştirilmesi sonucunda çalışma ortamında ki her türden tehlike tespit edilerek olası iş gücü kayıplarının önüne geçilmesi sağlanmış olacaktır. Doğal olarak çalışanların verimleri, işlerine olan güven ve bağlılıkları artış göstermiş olacak, üretim de verimlilik ve devamlılık sağlanacaktır<sup>59</sup>.

<sup>57</sup> Yargıtay 21. HD, 2012/4196 E., 2012/5289 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi:10.03.2021

<sup>58</sup> BİNBİR, Sinan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte Yargı Kararları, Açıklama ve Örneklerle İş Kanunu, 8. Baskı, İstanbul, 2012, Yaklaşım Yayınları, s.510

<sup>59</sup> YÜKSEKDAĞ, F. (2013) İşverenlerin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü. Yaklaşım Dergisi. S.245. s.111



Risk değerlendirilmesinin temel amacı ise yukarıda verilen bilgilerden anlaşılacağı üzere çalışanların sağlığını koruma ve güvenliği sağlamaktır. Bu amaçla yayınlanan ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’’ bu hususları detaylı şekilde ele almıştır<sup>60</sup>. İSGK’ nın 10. maddesinde, işverenin iş güvenliğinin sağlanması noktasında risk tahlili yapma ve yaptırma zorunluluğu belirtilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m.4’de yapılan risk değerlendirme tanımlamasında, halihazırda bulunan veya işyerine dışarıdan gelebilecek tehlikelerin öncelikle belirlenmesi, sonrasında risk oluşturma noktasında etkili olabilecek faktörlerin analizinin yapılması ve gerekli önlemlerinin alınması sorumluluğunu işveren üzerine yüklemiştir. İşyerinde güvenliğin sağlanması noktasında pusula görevi gören risk değerlendirmesinin, işyeri yapılanmasının her kademesinde uygulamak gerekmektedir.

Değerlendirme yapılırken dikkat edilmesi gerekli kriterler, 6331 sayılı kanunun 5.maddesinde belirtilmiştir. Mevcut risklerden en doğru yöntemlerle kaçınarak kaçınılması mümkün olmayanları analiz ederek gerçekleşmesi halinde kaynağında mücadele vermek başlıcalarındandır. Teknoloji temelli önleme politikasıyla birlikte kişisel koruyucu önlemlere gerekli özenin gösterilmesi ve çalışırken işçilere uygun talimatların verilmesi de oldukça önemlidir.

Risk değerlendirmesinin yapılmaması sonucu olası kaza ve kayıpların meydana gelmesi halinde, işverenin bilinçli taksir yönünden sorumluluğu gündeme gelebilecektir<sup>61</sup>.

### **2.3.8. İşverenin İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü**

İşyerinde oluşan tüm kaza ve meslek hastalığı durumlarının kaydını tutmak ve gerekli incelemeleri yapmak işverenin sorumluluğundadır. 6331 sayılı İSGK’ nın 14/1-a maddesinde işverenin yaşanan tüm iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydına tutarak bunlarla ilgili inceleme yapması gerekliliği düzenlenmiştir.

İş kazasının gerçekleşmesi sonrasında, işverenin sorumlulukları da yine aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu fıkra göre işveren, kazayı olay sonrasında ki üç iş günü içerisinde öncelikle SGK’ ya, aynı şekilde sağlık kendisine bildirilen meslek hastalıkları da öğrendiği günden itibaren üç iş günü içinde SGK’ ya bildirmek durumundadır.

<sup>60</sup> Resmî Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28512

<sup>61</sup> AKPINAR, Teoman/ÇAKMAKKAYA, B. Yiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. Çalışma ve Toplum 2014, s.288

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESİH NEDENLERİ

#### 3. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

Çalışmanın bu kısmında işveren açısından haklı nedenle fesih sebepleri ele alınacak olup, bu bağlamda haklı nedenle feshin hukuk alanında yarattığı sonuçlar incelenecektir.

Başlıkta belirtildiği üzere, işverenin haklı fesih halleri mevzuatımızda; 4857 sayılı İK m.25, 6098 sayılı TBK m. 435, BİK m. 11, STİSK m. 68, 70, DİK m. 14' den kaynaklanmaktadır.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hali, çalışmamızın da konusunu oluşturduğu üzere 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ele alınacaktır. İK m. 25'in başlangıcında belirtildiği üzere; süresi belirli veya belirsiz olan iş sözleşmelerinde işveren, ilgili 25. maddede belirtmiş olan şartlar oluştuğu takdirde, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce bildirim süresini beklemeksizin feshedebilecektir. Haklı sebebin işveren lehine oluşması durumunda, iş sözleşmesi, süre unsuru gözetilmeksizin derhal feshedilebilecektir.

Belirtilmiş olan derhal fesih hakkına ilişkin kanunun öngördüğü haller 4 temel başlık olarak kanunda yerine almıştır. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması, sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyete aykırı haller ve zorunlu sebepler ana başlıkları oluşturmaktadır.

#### 3.1. Sağlık Sebepleri

İşveren açısından, iş sözleşmesinin sağlık sebeplerine dayalı olarak derhal fesih hakkı veren nedenler, İK m.25/1' de, işçinin kasıtlı olarak veya düzensiz yaşamından dolayı engelli duruma düşmesi ve işyerine devamsızlığın arka arkaya üç iş günü olacak şekilde veya bir ay içinde beş günden yüksek olması haklı fesih nedeni olarak belirtilmiştir.

İş akdinin işverence haklı sebeple derhal feshini gerektiren ve yukarıda sayılan sağlık sebeplerinden ilkinde, işçinin kendi kusuru bulunmaktadır. Farklı olarak diğer sebepler incelendiğinde işçinin kusur şartı aranmamaktadır. İşveren tarafına derhal fesih hakkı veren sağlık sebeplerini bu bağlamda kusursuz sorumluluk hali de eklenerek üç ana başlık altında gruplandırılması da mümkün olacaktır<sup>62</sup>.

<sup>62</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 11.Basım. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.295

### 3.1.1. İşçinin Kendi Kusuruyla Hastalığa Yakalanması veya Engelli Hale Gelmesi Durumundaki Devamsızlığı

İK. m. 25/1' de belirtildiği üzere, işçinin kasıtlı olarak veya düzensiz sürdürdüğü yaşamından, içki bağımlılığından dolayı hastalığa tutulması veya engelli duruma düşmesi halinde işyerinde oluşacak devamsızlığın arka arkaya üç iş günü veya bir ay içerisinde beş iş gününden fazla olması, işveren açısından mevcut iş akdini haklı nedenle derhâl sonlandırma imkânı verecektir. Kendi davranışlarının ve yaşam tarzının neticesinde sakatlığa veya hastalığa uğrayan işçi aleyhine fesih şartları meydana gelecektir<sup>63</sup>.

Kanun yapıcının lafzından hareketle kusurlu davranış olarak sayılan işçinin kasıtlı olarak, düzgün olmayan yaşayışı ve içkiye düşkünlüğü olarak üç ana başlık altında toplanmıştır. Belirlenen üç durumun şartları olduğu takdirde haklı nedenle derhal fesih hakkı işveren tarafında meydana gelecektir<sup>64</sup>.

Bu hususta doktrin kaynakları incelendiğinde, ispat materyalinin bulunmasında işçinin özel hayatının mevzu bahis edilmesi ve kanıtlama safhasının oldukça zorlu olması nedeniyle eleştirilmektedir. Hastalığın nedeni yerine taahhüt edilen iş görme ediminin uygun şekilde ifa edilip edilmediğinin incelemenin konusu olması gerektiği düşünülmektedir. Özel hayat ve iş hayatı olarak ayrılan iki kavramın birbirine etkilediği gerçeğide göz ardı edilmeden hakkaniyetli bir denge kurularak karar verilmesi gerektiği ortak kanaat olarak ifade olunmaktadır. İşçinin özel yaşamı, iş ilişkisini, iş verimini, çalışma düzenini etkiliyorsa haklı nedenle fesih hakkı oluşacaktır.

Kanun hükmünde lafzı geçen işçinin kastı sözüyle anlatılmak istenen, işçinin kendisini zor duruma sokacak hastalığa ve engelliliğe yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir<sup>65</sup>. İlgili maddede kasttan söz edildiği için, kast dışında kalan durumlar yani ihmal ve tedbirsizlik gibi kusur çeşitleri bu bendin kapsamına girmeyecektir. İşçinin aşırı dozda ilaç yutarak intihar etmek istemesi neticesinde hastalanması veya engelli hale gelmesi bu duruma örnek gösterilebilir.

Başboş ve düzensiz hayat sürülmesi, aşırı derecede gece hayatına düşkünlük, aşırı kumar alışkanlığı ve bu fiillerin sonrasında çalışmayı istemeyecek duruma düşülmesi, işçinin derli toplu olmayan yaşayış şeklinin göstergeleri olarak kabul edilmektedir.

<sup>63</sup> GEREK, Nüvit, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013. s.108

<sup>64</sup> Süzek, 2018, s.701

<sup>65</sup> Süzek, 2018, s.701

Yukarıda ki anlatımda bahsi geçen içkiye düşkünlük ifadesi, “alkollü içecek kullanmayı vazgeçemeyecek derecede alışkanlık haline getirmiş olmak” olarak anlaşılmalıdır. Alkolik sıfatıyla kısaca ifade edilen durum, içki tüketimine iradi sınırlama getirememeyi izah etmektedir. Yargıtay bir kararında alkolizmin, “kişinin beden düzenini bozan, sosyal hayatı ile bağlantılı iş hayatının işleyişini bozacak sıklıkta alkol alma isteğine engel olunamamasından kaynaklı bir bozukluktur” şeklinde ifade etmiştir<sup>66</sup>. Dizginlenebilir ve kontrollü şekilde gerçekleşen alkol tüketme eylemi ise alışkanlık boyutuna ulaşmadığı müddetçe bu tanımın dışında kalacaktır<sup>67</sup>.

Belirtilen madde hükümlerine dayanılarak, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedebilmesi için, yukarıda sayılan durumlardan birinin sonucunda hasta olan veya engelli hale gelen işçinin, en az madde hükmünde belirtilen süreler kadar işe devamsızlık yapması gereklidir.

### **3.1.2. İşçinin Çalışmasını Engelleyen Diğer Sağlık Sebepleri Sonucundaki Devamsızlık Hali**

İşçinin kendi kusurlu fiillerinden meydana gelen sebepler dışında kalan gebelik, kaza, hastalık gibi haller sebebiyle işe devam edememe durumunda, haklı sebeple derhal fesih hakkı işveren açısından ilgili madde kapsamında gündeme gelecektir. İlgili maddede, fesih hakkının kullanılabilmesi detaylı kaza örnekleri ve hastalıklar gösterilmediğinden dolayı herhangi bir trafik kazası ya da iş kazasının<sup>68</sup> işveren açısından fesih hakkına sebep verebileceği öngörülmektedir<sup>69</sup>. Dikkat edilmelidir ki, gerçekleşen kazanın işverenin iş güvenliği şartlarına riayet etmemesi sonucu ortaya çıkması halinde, işverenin derhal fesih hakkı olmayacaktır.

Yargıtay kararlarına konu olmuş olayda, işçinin kendi kusuru olmaksızın hastalığı nedeniyle almak zorunda kaldığı raporda, belirtilen dinlenme süresi içinde işveren tarafınca kullanılmak istenen olası bir fesih hakkının haklı neden kapsamında değerlendirilmeyeceğine hükmedilmiştir. Bu bağlamda İK m.25/1’ e göre haklı nedenle fesih için geçirilen kazanın iş kazası olup olmadığının önemi olmadığına, ayrıca işverenin ihmali veya kusuru nedeniyle meydana gelen iş kazasında yine işverenin haklı nedenle fesih hakkına başvuramayacağını altı çizilmiştir<sup>70</sup>.

<sup>66</sup>Yargıtay 9.H.D., 21.04.2008, E. 2007/31257, K. 2008/9580, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 01.30.2021.

<sup>67</sup> Süzek, 2018, s.701

<sup>68</sup>Yargıtay 9.H.D., 24.06.2004, E. 2004/15160, K. 2004/15613, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 02.02.2021.

<sup>69</sup> ARSLAN, Seda, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, 1. Baskı, İstanbul 2012, s.37

<sup>70</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s.437

İK'nın 18. maddesinde belirtildiği üzere, otuz kişi veya üstünde işçinin çalıştığı işyerinde, altı aylık kıdeme sahip işçinin belirsiz süreli iş akdi feshedilirken işçinin iş ile alakalı yeterliliğinden veya işin gerekliliklerinden kaynaklı bir sebebe dayanılması gereklidir. Bu durum, hastalık nedeniyle geçici işe devamsızlığın fesih nedeni sayılamayacağı hususu ile birlikte değerlendirildiğinde, işveren açısından haklı fesih nedeninin kıstasları daha somut şekilde görülecektir. Kanunen tanınan süreler doldurulduktan sonra işçinin hiçbir mazeret veya izin belirtmeden işe devamsızlığı halinde, işveren için haklı fesih nedeni oluşmuş kabul edilecektir<sup>71</sup>.

### **3.1.3. İşçinin Tutulduğu Hastalığın Tedavi Edilemeyecek Nitelikte Olması ve İşyerinde Çalışmasında Sakınca Bulunduğunun Sağlık Kurulunca Saptanması**

4857 sayılı İK'nın 25/1 fıkrasının b bendinde işverene derhal fesih hakkı veren bir diğer sağlık nedeni düzenlenmiştir. İşçinin tedavi edilemeyecek bir hastalığa yakalandığının Sağlık Kurulunca saptanması halinde, işverence derhal fesih hakkı gündeme gelecektir.

Şartlar arasında sayılan; tedavi edilemez bir hastalığın oluşumu ve işçinin işyerinde çalışmasının sakınca oluşturması, fesih hakkının kullanımında gözden kaçırılmaması gereken kıstaslardandır<sup>72</sup>. Tedavi edilemeyecek nitelikte hastalık tanımından anlaşılması gereken, fesih tarihi itibarıyla tıp otoritelerinin çare bulamadığı hastalıklardır. Güncel örneklerden hareketle; kanser, AIDS, şizofreni gibi hastalıklar bu kapsamda değerlendirilmektedir<sup>73</sup>.

Tedavi edilemeyecek nitelikte hastalığa yakalanmış olan işçinin iş akdinin feshi noktasında haklı sebebin oluşumu için, işyerinde çalışması durumunda hastalığının ağırlaşacak olmasının doktor tarafından öngörülmesi, diğer işçilere de hastalık bulaştırma riskinin bulunması veya hastalığının iş güvenliği açısından tehdit oluşturması gereklidir<sup>74</sup>.

### **3.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri**

4857 sayılı İK'nın 25/2 maddesinde, işçinin ahlak ve iyi niyete aykırı davranışlarından kaynaklı fesih halleri dokuz bent halinde sayılmıştır. İş sözleşmesinin akdedildiği aşamada gerekli vasıf ve şartları taşımayan işçinin gerçeğe aykırı beyanlarda bulunarak işvereni yanıltması somut durumlardan ilki olarak mevzuatta yerini almıştır.

<sup>71</sup> Süzek, 2018, s.702

<sup>72</sup> Süzek, 2018, s.703

<sup>73</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.837

<sup>74</sup> SAVAŞ, Fatma Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s.49

İşverenin ailesine mensup kişilerin şeref ve namusuna karşı sözlerin işçi tarafından sarf edilmesi veya işveren aleyhinde şeref ve haysiyete aykırı olan ihbar ve iddialarda bulunulması sayılmıştır.

İşverenin işyerinde çalışan başka işçisine karşı cinsel tacizde bulunulması, sataşılması sarhoş ya da uyuşturucu madde olarak işyerine gelmesi yine bu kapsamda değerlendirilmektedir. İşverenin başka işçisinin yanı sıra işverenin ailesinden birine sataşan işçinin de iş akdi haklı nedenle feshedilebilecektir.

İşverenin güveninin kötüye kullanılması ve akabinde işyerinde hırsızlık, meslek sıralarının açıklanması gibi bağlılığa uymayan davranışlar da madde bendinde ahlak ve iyi niyete aykırı davranışlar olarak sayılmıştır. Yine bu bağlamda yedi günün üzerinde hapse mahkûm edilen ve cezasında erteleme olmayan işçinin de iş akdi haklı nedenle feshedilebilecektir.

Öngörülen süreler boyunca izinsiz olarak işe gelmeyen, yapmakla sorumlu olduğu görevleri hatırlatıldığı halde yerine getirmeyen, iş güvenliğini tehlikeye düşüren ve yarattığı tehlikeyle işverenin malına zarar veren işçinin, aşağıda detaylı olarak açıklanacak şartlar gerçekleştiği takdirde iş akdine haklı sebeple derhal son verilebilecektir.

Yukarıda belirtilmiş olan madde bentlerinden anlaşılacağı üzere, sayılan dokuz davranış sonrasında vb. denilerek benzeri durumların da haklı nedenle fesih sebebi oluşturacağına işaret edilmiştir. Söz konusu fıkrada, en çok meydana gelen durumlar örnekleyici olarak belirtilmiştir<sup>75</sup>. Sonuç olarak İK m. 25/2' de sayılan davranışlara benzer durumlarda işverenin haklı fesih yetkisinin olacağı kabul edilecektir<sup>76</sup>.

Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda, işverenin güveninin kötüye kullanılmasının, hırsızlık yapılmasının, meslek sıralarının açıklanması gibi hallerin işverene haklı fesih imkânı verdiğiine değinilmiştir. Kanunda belirtilen hallerin işverenin fesih kabiliyeti konusunda sınırlayıcı olmadığı, aksine referans alınacak örnekler olduğu ifade edilmiş, işçinin sadakat borcuna aykırı davranışlarının işverene haklı fesih imkânı verdiğinin altı çizilmiştir<sup>77</sup>.

Haklı nedenle fesih sebebi teşkil edecek durumlar değerlendirilirken her somut olayın kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirme yapılmalı, işin icra edildiği sektörün gelenekleri dikkate alınmalıdır. Bu doğrultuda ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık olup olmadığı

<sup>75</sup> YEŞİLBAŞ HELVACILAR, Pelin, Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Davranışları Sebebiyle İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2018, s.34

<sup>76</sup> Süzek, 2018, s.703

<sup>77</sup>Yargıtay 9. H.D., 03.12.2009, E. 2008/12070, K. 2009/33439, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 07.04.2021

saptanmalıdır<sup>78</sup>. Yargıtay'ın güncel kararlarında, yeni durum ve olaylar bu bent kapsamında değerlendirilebilmektedir. Örneğin, teknolojinin gelişmesi ve akabinde internetin yaygınlaşması ile işyerlerinde kişisel internet erişimi olan çalışanların, işyerinin sağladığı internet imkanlarını kişisel amaçlarına uygun olarak kullanmaları bu madde kapsamında değerlendirilmektedir.

İlgili madde kapsamında değerlendirilebilecek durumlardan bir diğeri ise işçinin işverene herhangi bir bildirim yapmadan iş aramak için işyerini terk etmesi, izninin işverenin en yoğun saatlerine denk gelmesi ve işçinin izni kullanmada ısrarcı olması, kötü niyetli olarak bir yerde iş bulma amacı olmaksızın işçinin iş arama izni alıp kullanması gibi haller işverene haklı nedenle fesih hakkı veren durumlara örnektir<sup>79</sup>.

### **3.2.1. İşçinin İşvereni, Sözleşme Yapılırken Sözleşmenin Esaslı Noktalarında Yanıltmış Olması**

İşveren tarafı açısından yukarıda sayılan fesih sebeplerinden haklı nedenle fesih hakkı kullanımının gündeme geleceği ilk durum, sözleşmesinin yapılması aşamasında işçinin işvereni iş için öngörülmüş gerekli niteliklere ve haiz olduğu konusunda yanıltmış olmasıdır. İK m. 25/2-a bendinde bu durum, iş sözleşmesi yapıldığı gerçek olmayan bilgiler öne sürerek işvereni yanıltan işçinin işveren tarafına haklı nedenle fesih hakkı vereceği şeklinde belirtilmiştir.

İşverenin ilgili maddeden faydalanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmesi için, işçi tarafından gerçekleştirilen yanıltma işleminin iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ve sözleşmenin esaslı noktalarıyla ilgili olarak bizzat işçi tarafından yapılmış olması gereklidir.

İş sözleşmesi hakkında görüşmeler yapılırken, işçinin görülecek işle ilgili olarak; işverenin sözleşmenin esaslı noktalarına ilişkin sorduğu sorulara verdiği yanıtlarda gerçek dışı bulunuyorsa veya soru sorulmadan kendiliğinden bulunduğu beyanlarla gerçeğe aykırı bilgiler vererek işveren üzerinde bilerek ve isteyerek yanlış düşünce uyandırması, aldatma durumu olarak tanımlanmaktadır<sup>80</sup>.

Sayılan hususlara ilave olarak, işçi aldatmaya yönelik beyan ve açıklamalarının yanı sıra dürüst davranmayarak bilgi vermesi gereken hususlarda susarak işverenin yanıltılmasına neden olur ve işveren de sessiz kalınma sonucu yanılarak onu işe alır ise fesih nedeni yine

<sup>78</sup> ODAMAN, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003, s.85-86

<sup>79</sup> Savaş, s.59

<sup>80</sup> AKTAY A. Nizamettin / ARICI Kadir / KAPLAN-SENYEN E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2011, s.213

gerçekleşmiş olacaktır. Ancak belirtilmesi gerekir ki, işverenin basit bir araştırma ile tespit edebileceği durumlar bu madde kapsamının dışında kalacaktır. Yanıltma durumunun işveren tarafından önceden bilinmesi halinde dahi bu şartlar altında sözleşmenin yine yapılacağı anlaşılıyorsa, işçinin yanıltması sebebiyle fesih şartları gerçekleşmeyecektir<sup>81</sup>.

Madde hükmünde geçen yanıltmanın iş sözleşmesinin yapıldığı sırada olması gerektiğiyle ilgili olarak; örneğin, sözleşmenin akdedildiği zaman iyi bir marangoz olduğunu belirterek iş sözleşmesinin gerçekleşmesini sağlayan çalışan, faaliyete başladıktan sonra belirttiği nitelikleri taşımadığı sonradan öğrenilirse, yanıltılmış olması sebebiyle işveren iş sözleşmesine haklı nedenle derhal son verebilecektir<sup>82</sup>. İşverenin işçi tarafından yanıltılması, iş sözleşmesinin kurulmasından önce ki müzakereler olarak isimlendirilen sözleşmeye hazırlık evresinde de söz konusu olabilir. Culpa in contrahendo (akit öncesi kusur) sorumluluğu gereği, kusurlu davranışlarla karşı tarafa zarara uğratabilecek tutum ve hareketlerden kaçınılmalıdır<sup>83</sup>. Ancak sözleşmenin yapılması sonrasında gerçekleşen yanıltma işveren adına haklı nedenle derhal fesih hakkı vermeyecektir<sup>84</sup>.

Madde lafzında belirtildiği üzere, işverenin sözleşmeyi haklı nedenle sonlandırabilmesi için, yanıltma eyleminin sözleşmenin esaslı noktalarıyla ilgili olması gerekmektedir. Sözleşmenin esaslı noktaları tabirinden anlaşılması gereken ise tarafların sözleşmeyi yaparken fazlaca önem verdiği ve sözleşmenin kurulabilmesi için mutlaka anlaşılması gereken noktalarlardır. Esaslı görülen hususlarda yanıltmanın gerçekleşmiş sayılması için, işçi tarafından işvereni yanıltmak amacıyla söylenen sözlerin, verilen bilgilerin işverenin sözleşmeyi hayata geçirme konusunda ki kararını etkilemiş olması gerekmektedir.

Sözleşmeler için belirlenecek esaslı noktalar, yapılan işin mahiyetine göre farklılık gösterebilecektir. Bu bağlamda her somut olaya göre ayrı bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. Bu hususta, Yargıtay kararlarına konu olmuş olaylarda; şoför olarak işe alınacak bir işçinin sürücü belgesinin olmaması ve olmadığının işverenden gizlenmesi, sabıkasız olmanın önem arz ettiği bir iş için sabıka kaydının gizlenerek işe girilmesi, belirli bir teknik bilgi ve o hususta eğitim alındığına ilişkin diploma istenen iş için sahte diploma düzenlenerek işe girilmesi halleri gibi sebepler yargı mercileri tarafından işveren açısından haklı fesih nedeni olarak görülmektedir.

---

<sup>81</sup> Narmanlıoğlu, s.440

<sup>82</sup> Gerek, s.108

<sup>83</sup> Süzek, 2018, s.703

<sup>84</sup> Gerek, s.108



Esaslı nokta sayılmayan durumlarla ilgili olarak Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda, işe başvuru sırasında sağlık problemi olup olmadığına ilişkin sorulan soruya herhangi bir problemi olmadığı yönünde cevap veren ve bu yönde sağlık raporu sunan işçinin, ilerleyen zamanlarda iki böbreğinden birinin olmadığını işe alınırken işverene bildirmemesini, iş sözleşmesinin İK. m.25/2-a' ya göre haklı nedenle derhal feshi gerektirecek bir durum olarak değerlendirmemiştir.

İş sözleşmesinin karşılıklı olarak oluşturulması evresinde işverenin, işçi adayına vasıfları, eğitim durumu, askerlik durumu, medeni durumu gibi halleri hakkında işvereni bilgilendirici sorular sorması veya yukarıda sayılı hususlarla ilgili işçiden bu yönde daha önce hazırlanmış bir özgeçmiş formu doldurmasının istenmesi, sözleşmenin mahiyeti gereği daha sağlıklı olacaktır<sup>85</sup>.

Sorulacak soruların konusu ve içeriği hususunda yapılacak işin gereklilikleri kıstas olacaktır. İş ile alakalı olmayan ve özel hayata dahil konularla alakalı işyerinde kimsenin soru sorma hakkı olmadığı gibi çalışanın da sorulduğu takdirde bu sorulara cevap verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Örneğin; cinsel tercihler, siyasi görüşler gibi konular işin gerekliliği ile bağdaşmıyorsa işçi bu sorulara ilişkin açıklama yapmak zorunda bırakılmayacaktır. İşverenin bu kuralları hiçe sayarak işin gereklilikleri dışında sorular sorması halinde işçinin bu sorulara doğru cevap vermemesi nedeniyle işveren haklı fesih yoluna gidemeyecektir<sup>86</sup>. Eğer işçi bu sorulara doğru cevap vermez ise, işveren yukarıda değindiğimiz bu bent kapsamında haklı nedenle fesih yoluna gidemeyecektir<sup>87</sup>.

İşvereni yanıltma halinin kriterlerini somutlaştırmak gerekirse; iş sözleşmesi oluşturulurken bazı durumlarda işçinin işverenin sorularına doğru cevap vermemesinin yanıltma halini oluşturmayacağını belirtmiştik. Örneğin sözleşme imzalanırken işçinin sendika üyeliğinin olup olmadığı sorulması üzerine işçinin doğru cevap vermemesi durumunda yanıltma meydana gelmeyecektir. İstenilen sendikaya üye olma özgürlüğü Anayasa m.51 ile korunan bir haktır. Ayrıca STİSK' de bu koruma devam ettirilmiştir. Yine benzeri bir örnek olarak verilecek olursa, hamile bir kadının yapamayacağı sahne sanatçılığı, mankenlik, beden öğretmenliği gibi işler olmadığı sürece 3232 Sayılı kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi 11. maddesi uyarınca çalışanın hamilelik ile ilgili sorulara doğru cevap vermemesi yanıltma halini oluşturmayacaktır. Bu durum ayrıca İK m.5/3' de işin niteliğiyle alakalı zorunluluk

---

85 SEVİMLİ, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.152

86 Savaş, s.70

87 Savaş, s.70

oluşmadığı sürece işçiye özel cinsiyet ve gebelik gibi özel durumlarıyla alakalı ayrıştırıcı, farklı bir işlem yapılamayacağı belirtilmiştir<sup>88</sup>.

Konu başlığı gereği işçinin işvereni yanılması hali ele alındığından kati suretle bu yanılmanın işçi tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği izah edilmiştir. İşçinin bilgisi olmadığı halde, 3. kişinin işvereni yanılması ve akabinde işçinin işe alınması durumunda işçinin işvereni yanılması gerekçe gösterilerek iş sözleşmesi feshedilemeyecektir<sup>89</sup>. 3.kişinin yanılma eylemi işçinin bilgisi dahilinde gerçekleşirse işveren iş sözleşmesini ilgili madde hükmü uyarınca feshedebilecektir<sup>90</sup>.

Kanunun lafzından ve ruhundan anlaşılacağı üzere, yanılma eylemi iş sözleşmesinin esaslı noktalarına ilişkin ise haklı nedenle fesih gündeme gelecektir. Harici yanılma hallerinde işverenin derhal fesih yetkisi bulunmayacaktır. Esaslı noktalara yönelik olmasa dahi yanılma eylemi neticesinde işyerinin işleyişi olumsuz etkileniyorsa geçerli nedenle fesih hakkı işveren açısından değerlendirilebilecektir<sup>91</sup>. Örnek verilecek olursa; üst düzey yabancı dil bildiğini beyan ederek işe alınan işçinin, yabancı dil seviyesinin orta düzeyde olduğunun anlaşılması sonrası mevcut işyerinde yabancı dil seviyesinin esaslı unsur olarak görülüp görülmemesine göre seçenekler değişebilecektir. İleri düzeyde yabancı dil bilmek mevcut iş için esaslı bir unsur olarak görülüyorsa haklı nedenle fesih, esaslı unsur sayılmayıp işyerinin işleyişinde esaslı olmayan sorunlar yaratacaksa geçerli nedenle fesih nedeni sayılabilecektir<sup>92</sup>.

### **3.2.2. İşçinin, İşveren veya Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Sözler Sarf Etmesi veya Asılsız İhbar ve İsnatlarda Bulunması**

İş Kanunu'nun 25/2-b bendinde işçinin, işveren veya aile üyelerinden birinin şerefine veya namusuna ithafen ağır sözler sarf etmesi veya eylemlerde bulunması fesih sebebi olarak belirtilmiştir. Ayrıca işvereni hakkında şeref ve haysiyeti yıpratıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunan çalışanın yine bu bağlamda iş akdi haklı sebeple sonlandırılabilir.

İşçi, öncelikle aradaki sözleşme şartları gereğince sonrasında işçi ve işveren arasında ki genel unsur ve şartları gözeterek işverenin kişiliğine gerekli saygıyı göstermelidir. Bu bağlamda işverenin ailesinin şeref ve namusuna karşı sarf edilecek sözlerden ve rencide edici tavır ve söylemlerden işveren korunmaya çalışılmıştır. Yukarıda sayılan söz ve eylemler

<sup>88</sup> Helvacılar, s.37

<sup>89</sup> KORKMAZ, Fahrettin, ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.233

<sup>90</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.745

<sup>91</sup> KÖSEOĞLU, Ali Cengiz. İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011, s.219

<sup>92</sup> Savaş, s.68

gerçekleştiği takdirde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşmuş olacaktır. Kanun lafzında geçen aile üyeleri kavramı ile sadece işverenle aynı evde yaşayan insanlar kastedilmemiş aynı evde yaşanılmasa dahi yakın ilişki içinde bulunan kişilere karşı rencide edici eylem ve sözlere karşı koruma sağlanmıştır. Sarf edilen sözleri ve davranışları kendisine yapılmış gibi düşünerek rencide olan aile üyeleri duygusal anlamda maddenin sınırlayıcısı olarak görülmüştür<sup>93</sup>.

Açıkça düzenlenmiş olmasa da yukarıda belirtilen fiillerin işveren vekiline karşı işlenmesi halinde de işveren açısından haklı nedenle fesih hakkı meydana gelecektir<sup>94</sup>. İşverenin adına ve namına hareket ederek işyerinin yönetiminde görev alan işveren temsilcilerinin işveren için öngörülen her türlü zorunluluk, cezai uygulamalardan sorumlu oldukları düşünüldüğünde işverenin haiz olduğu korumadan da yararlanması gerektiği doktrinde çoğunluğun ortak kanaatidir<sup>95</sup>.

Kanunda şeref ve namusa karşı söylenen sözlerin ne olduğu kazuistik metotla düzenlenmemiştir. Kanun maddesinde bu tespiti yapacak olan hâkimin, iş yerindeki tarafların sıfatlarını, yaşanan sosyal çevrenin şeref ve namus nitelermelerini değerlendirerek somut olaya göre değerlendirme yapması gerektiğine işaret edilmiştir<sup>96</sup>. Aynı ülkenin belirli bir coğrafyasında küfür niteliğinde algılanabilecek kelimeler ülkenin başka bir bölgesinde sıkça kullanımından dolayı küfür niteliğini kaybetmiş olabilir. Bu tarz kullanımların da şeref ve namusa dokunmayacağı kabul edilmektedir.

Haklı fesih sürecine girilebilmesi için şeref ve namusa ithafen hakaret kabul edilebilecek sözün söylenmiş olması yeterli görülmekte olgunun gerçekten var olup olmadığının ise feshin haklılığı açısından önemi bulunmayacaktır<sup>97</sup>. Ayrıca bu fiilin işverenin veya aile üyelerinin yüzüne karşı yapılması ile işyeri dışında gıyabında yapılmasının sonuca etkisinde bir fark olmayacaktır. Haklı fesih nedeni olarak görülen bu fiillerin 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu anlamında suç sayılıp sayılmamasının işverence fesih hakkının kullanımına herhangi bir etkisi olmayacaktır<sup>98</sup>.

İşçinin şeref ve namusa dokunan sözleri sarf etmesine işverenin tavırları ve tahrik edici davranışlarının etkisi olduğu düşünülürse haklı nedenle fesihten söz etmek mümkün olmayacaktır<sup>99</sup>. İşçinin sözleri kanunda öngörülen kadar ağır değilse fakat yine de işverenin bu

---

<sup>93</sup> Savaş, s.72

<sup>94</sup> Narmanlıoğlu, s.441

<sup>95</sup> Narmanlıoğlu, s.441

<sup>96</sup> Narmanlıoğlu, s.441

<sup>97</sup> Arslan, s.61

<sup>98</sup> Odaman, s.101

<sup>99</sup> Arslan, s.61

davranışlardan sonra iş ilişkisini devam ettirmesi kendisinden beklenemez ise, geçerli nedenle fesih şartları oluşacaktır<sup>100</sup>.

Yine işçi tarafından anayasal bir hak olarak kullanılabilen eleştiri hakkında ölçülü olunması gerekir. Hakaret ve saygısızlık olmadığı sürece yapılan eleştiriler fesih nedeni olarak değerlendirilemeyecektir<sup>101</sup>.

İşçinin haklı olduğu herhangi bir konuda yetkili merci ve makamlara işvereni şikâyet veya ihbar etmesi fesih sebebi olarak değerlendirilmemelidir<sup>102</sup>. Bu konuda dikkat edilmesi gereken haklı nedenle fesih hakkının kullanılabilmesi için ihbar ve isnatların işverenin şeref ve haysiyetine yönelik olarak hem kırıncı hem de asılsız olması gerekliliğidir<sup>103</sup>.

İşverenin aile üyelerine karşı yapılan isnat ve ihbarlar madde kapsamı dışında görülmektedir<sup>104</sup>. Ancak işveren vekiline karşı yapılan bahse konu davranışların madde kapsamında değerlendirilmesi uygun görülecektir.

İsnat ve ihbarın haysiyet kırıcı olması noktasında gerekli detayların kanunda açıkça belirtilmemiş olması nedeniyle, her olay kendi içerisinde ayrıma tabi tutularak ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Başka bir Yargıtay kararında, işçi tarafından yazılmış olan metinde, vakıf çalışanları ve aynı vakfa mensup denetim yapan kişilerin usulsüzlük ve yolsuzlukla suçlanmasının, soruşturma sonucu dile getirilen usulsüzlük ve yolsuzlukların ispat edilemeyerek isnat niteliğinde kalmasının işveren için haklı fesih sebebi oluşturacağı kabul edilmiştir<sup>105</sup>.

Belirtilmesi gerekir ki, işçinin işveren hakkındaki ihbar ve isnatları sonradan gerçek çıkarsa ya da bu ihbar ve isnatlarda bulunması temelde haklı bir şüpheden kaynaklanıyorsa, iş sözleşmesinin bu gerekçeye dayanılarak haklı nedenle feshi mümkün olmayacaktır<sup>106</sup>.

### 3.2.3. İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması

İK' nın 25/2-c bendinde belirtildiği üzere, işçinin işverenin başka bir çalışanına karşı cinsel taciz olarak nitelenebilecek fiillerde bulunması işverene iş akdini derhal fesih imkânı verecektir. Maddenin dinamiklerinin oluşumunda işverenin işçilerini koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır.

<sup>100</sup> Arslan, s.62

<sup>101</sup> Süzek, 2018, s.704

<sup>102</sup> Odaman, s.105

<sup>103</sup> Süzek, 2018, s.704

<sup>104</sup> Arslan, s.65

<sup>105</sup> Helvacılar, s.41-42

<sup>106</sup> Süzek, 2018, s.704

Dikkat edilmesi gereken önemli detay ise, iş sözleşmesinin haklı nedene dayanılarak sonlandırılabilmesi için tacizde bulunan işçi ile cinsel tacize uğrayan işçinin aynı işverenin işçisi olması gerekliliğidir. Saydığımız şarta ilave olarak gerçekleşen eylemin hukuki olarak belirlenen cinsel taciz fiilinin şartlarını oluşturması gerekmektedir.

İşveren bünyesinde faaliyet gösteren, başkaca işveren ile de akdi bağı bulunan işçinin veya işçi statüsüne haiz olmayan stajyer, çırak veya sözleşmeli personelin; yukarıda belirttiğimiz madde kapsamında değerlendirilerek, bu çalışanlara karşı da gerçekleştirilen cinsel taciz eyleminin, eylemi gerçekleştiren işçiye yönelik haklı fesih sebebi sayılmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir<sup>107</sup>.

İşveren vekilleri de nihayetinde işçi sıfatı taşıdıklarından dolayı, onlara karşı gerçekleştirilen cinsel taciz eylemi yine ilgili bent kapsamında haklı nedenle fesih kapsamında değerlendirilecektir. Kanunda üzerinde durulmayan, işçinin işverene karşı cinsel tacizde bulunması halinde ise İK. m.25/2-c bendine göre değil, (b) bendine göre haklı nedenle fesih sebebi oluşmuş sayılacaktır<sup>108</sup>.

Yargıtay kararlarına konu olmuş, işçinin aynı işverene bağlı başka işçiye karşı cinsel taciz niteliğine giren sözlere örnekler verilecek olursa; çok güzelsin, bekar olsam seninle olurum şeklinde sözler söylenmesi, işyeri kamerasından seni izliyorum çok beğeniyorum denmesi, benim biricik çalışmam çok güzelsin söylemleri veya cep telefonundan bu tarzda mesajlar gönderilmesi, işveren tarafından haklı fesih hakkının kullanımına sebebiyet verecek davranışlar olarak içtihatlar arasına girmiştir<sup>109</sup>.

### **3.2.4. İşçinin İşverene veya İşverenin Ailesine veya Başka İşçisine Sataşması; İşyerine Sarhoş veya Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi veya İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması**

İK m.25/2-d bendinde belirtildiği üzere, çalışanın işverenine, işverenin aile üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine karşı sataşma olarak nitelenebilecek fiillerde bulunması derhal fesih sebebi olarak sayılmıştır. Maddenin devamında işyerine sarhoş halde veya uyuşturucu madde almış olarak gelen işçinin ve işyerinde bu maddeleri kullanan işçinin yine bu bağlamda haklı sebeple iş akdinin sonlandırılacağı belirtilmiştir. Kanun lafzında belirtilen iki durumda açıkça izah edilmiştir. Ayrım ve izaha muhtaç olan ve hakkında Yargıtay içtihatları bulunan durum ise, alkol alan fakat sarhoş olmayan işçinin durumudur. Yargıtay

<sup>107</sup> AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s.115

<sup>108</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.842

<sup>109</sup> Helvacılar, s.44

9.Hukuk Dairesi bir kararının gerekçesinde, işyerinde tükettiği alkol neticesinde davranışları tükettiği alkolden etkilenmeyen ve iradeli şekilde işini devam ettirebilen işçinin bu durumunun fesih sebebi olarak sayılamayacağına karar verilmiştir<sup>110</sup>.

### 3.2.5. İşçinin İşverene, İşverenin Ailesine ya da Başka Bir İşçisine Sataşması

İK m.25/2-d maddesinde, işçinin işverene, işverenin aile üyelerinden birine veya işverenin başka işçisine karşı sataşma olarak nitelenebilecek fiillerde bulunması derhal fesih sebebi olarak sayılmıştır. Sadakat borcunun ihlali kapsamında değerlendirilen hüküm, bu çerçevede bir yaptırıma tabi tutulmuştur<sup>111</sup>. Burada belirtilen sataşma eyleminin TCK kapsamına girip girmediği fesih hakkının doğumu için kıstas sayılmayacaktır<sup>112</sup>. İş hukuku alanında kabul gören ve sataşma niteliğinde ki hareketlerin gerçekleşmesi neticesinde fesih hakkı vuku bulacaktır<sup>113</sup>. Somut olayın niteliğine göre hâkim tarafından sataşmanın gerçekleşip gerçekleşmediği belirlenmelidir.

Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda, sataşma şeklinde davranışlar neticesinde tehdit ve hakaret içeren sözlerin söylenmesi, akabinde darp gerçekleşmesi gibi davranışlar şeklinde belirtilmiştir<sup>114</sup>. Sataşma fiili karşıdakine rahatsızlık verecek şekilde sözlü veya temasta bulunarak gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlanabilir. Bahse konu sataşma aynı zamanda TCK hükümleri açısından suç teşkil ediyorsa haklı nedenle fesih hakkının kullanımı hususunda işçinin ceza alması ya da beraat etmesinin önemi bulunmamaktadır<sup>115</sup>. Sataşma fiili ceza kanunu yönünden suç teşkil ediyorsa, haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılabilmesi için işçi hakkında kovuşturmanın başlamış veya hükmün verilmiş olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

Bir başka Yüksek Mahkeme kararında, işçinin davalı işverene ait işyerinde tüm çalışanlara hitaben sinkaflı küfürler ederek hakaret ettiği kanıtlanmış ve işveren haklı nedenle fesih hakkına başvurmuştur. Yukarıda belirttiğimiz gibi bu olayda da kesinleşmiş bir ceza mahkumiyetinin varlığı aranmamakla birlikte olaya etkili başkaca bir kişi veya durumun varlığı işçinin bu fiiline meşruiyet kazandırmayacağına karar verilmiştir<sup>116</sup>.

<sup>110</sup> Yargıtay 9. H.D., 03.12.2009, 2016/1000 E., 2016/21771 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 11.01.2021

<sup>111</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.843

<sup>112</sup> Narmanlıoğlu, s.444

<sup>113</sup> Narmanlıoğlu, s.444

<sup>114</sup> Yargıtay 9. H.D. 2017/5148 E., 2017/10578 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 01.04.2021

<sup>115</sup> Narmanlıoğlu, s.444

<sup>116</sup> Yargıtay 9. H.D, 2017/11750 E., 2017/4673 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 01.04.2021

Haklı nedenle feshe gerekçe olabilecek işçi davranışları, sözlü olabileceği kadar fiili olarak da gerçekleştirilebilir<sup>117</sup>. Yargıtay kararlarına göre sözle sataşmanın hakaret şeklinde olması şart görülmemiş karşıda ki kişinin manevi dünyasında incinme yaratması yeterli görülmüştür<sup>118</sup>. Bu doğrultuda belirleyici kriterler arasında, sorumlu tutulan işçinin karşı tarafta yer alan işçinin ruhsal dünyasında yarattığı etki gözetilmelidir<sup>119</sup>. Ayrıca feshe konu olan fiilin doğrudan muhataba söylenmiş olması şart değildir. Örnek bir olayda, iş arkadaşına hakaret eden bir mail oluşturan işçinin bu maili hakaret ettiği kişiye değil de başka bir iş arkadaşına göndermesi yine bu kapsamda haklı fesih nedeni olarak değerlendirilecektir<sup>120</sup>.

Yargıtay kararına konu başkaca olaylarda; işçinin çalıştığı iş yerinde ki diğer işçi hakkında haysiyetine dokunacak dedikodular yayması<sup>121</sup>, işçinin aynı iş yerindeki başka bir işçiye fiziki şiddet uygulaması<sup>122</sup> yine haklı fesih sebepleri olarak kabul edilmiştir.

Kanun hükmünde işçinin sataşmasından bahsediliyor olsa da olayın niteliğine göre işçi yakının da sataşma olarak değerlendirilebilecek hareketleri işyeri düzenini olumsuz etkilerse, işveren açısından haklı fesih sebeplerinin oluştuğu kabul edilebilecektir<sup>123</sup>.

Yargıtay başka bir kararında ise; işçinin polis memuru olan eşinin işyerine gelerek işyerinde görevli müdür yardımcısına küfür etmesini, işçinin de bu davranışa etkisi olduğunu değerlendirerek haklı fesih sebebi olarak kabul etmiştir.

İK'nın 25. Maddesinde açıkça belirtilmemiş olsa da işveren vekilinin de sataşmaya karşı koruma altında olduğu, hükmün koruyucu amacı düşünüldüğünde işveren vekiline karşı sergilenen davranışın da haklı nedenle feshe sebep olabileceği söylenebilecektir<sup>124</sup>.

Düzenlemenin temel amacı iş yerinde huzur, düzeni korumak ve çalışma düzeninin devamlılığını sağlamaktır. Buradan hareketle işyerinde ki çalışma düzenini etkilemeyen sataşma niteliğindeki hareketler haklı nedenle fesih sebebi oluşturmayacaktır<sup>125</sup>.

Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda; otobüs kullanan işçinin, seyir halindeyken tehlike yaratan bisikletli çocuklara sataşması sebebiyle iş akdinin haklı nedenle fesih edilmesi hakkaniyete uygun bulunmamıştır<sup>126</sup>. Hakkaniyetin ve tahrik unsurlarının değerlendirmede önemli bir kıstas olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda iş arkadaşı tarafından şiddete maruz

<sup>117</sup> Süzek, 2018, s.705

<sup>118</sup> Yargıtay 9. HD. 2001/1787 E., 2001/2667 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 07.01.2021

<sup>119</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.843

<sup>120</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.843

<sup>121</sup> Yargıtay 22. H.D. 2015/7794 E., K.:2015/11301 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.01.2021

<sup>122</sup> Yargıtay 9. H.D., 2017/27015 E., 2017/18651 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.01.2021.

<sup>123</sup> Süzek, 2018, s.705

<sup>124</sup> Narmanlıoğlu, s.444

<sup>125</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.625-627

<sup>126</sup> YHGK, 1984/9-248 E., 1985/1402 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.01.2021

kalan işçinin meşru müdafaa kapsamında karşılık vermesi sonucu, iş sözleşmesine tazminatsız sonlandırılması hakkaniyetli görülemeyecektir.

İşyeri dışında sataşma ise, çalışma düzenini etkilediği ölçüde haklı fesih nedeni olarak kabul edilebilecektir<sup>127</sup>. İş sözleşmesinde bu tür davranışlar için fesih dışında başka yaptırımlar öngörülmüşse doğrudan fesih yoluna gidilmesi haksız olacaktır.

Somut olayın içeriğine göre sataşmayı ilk gerçekleştiren kişi ve varsa buna sebep olan olay illiyet bağı içerisinde değerlendirilmelidir. Karşı tarafın sataşma eylemine sebep olacak hareketler sergilemesi halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi mümkün olmayacaktır<sup>128</sup>. Orantılılık ilkesi bu durumda gündeme gelebilecektir. İşçinin davranışları tahrik edici eyleme karşı, ölçülülüğe aykırı şekilde orantısız ve ağır ise, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir<sup>129</sup>. Konu değerlendirilirken sataşmayı ilk olarak kimin başlattığı ve kusur dağılımı belirleyici olacaktır. İşverenin adaletli davranarak kusur oranını saptaması ve bu doğrultuda sonuca varması gerekecektir. Eğer karşılıklı sataşmada bulunan işçiler arasından olayı kimin başlattığı anlaşılamazsa her iki işçi içinde haklı fesih yaptırımı uygulanabilecektir<sup>130</sup>.

### **3.2.6. İşçinin İşyerine Sarhoş veya Uyuşturucu Madde Almış Olarak Gelmesi ya da İşyerinde Bu Maddeleri Kullanması**

İK m. 25/2-d' de belirtilen bir diğer durum ise, işçinin işyerine sarhoş vaziyette veya bundan ayrı olarak uyuşturucu madde almış halde gelmesi veya işyerinde alkollü veya uyuşturucu madde kullanmasıdır<sup>131</sup>. Bu durumlar gerçekleştiğinde işveren tarafı için derhal fesih sebebi oluşmuş kabul edilmelidir.

Haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılması için yukarıda sayılan maddelere bağımlılık şartı aranmamaktadır. Sarhoş vaziyette veya uyuşturucu madde almış halde işyerine gelen işçi bu fiilleri bir kez gerçekleştirirse dahi iş akdi haklı nedenle feshedilebilecektir<sup>132</sup>. İşyeri dışında oluşan sarhoşluk durumunun bu kapsamda değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.

İşçinin kanunlarda belirtilen sarhoşluk durumu değerlendirilirken, tüketilen içki miktarının işçinin iradesine, hal ve hareketlerine ne derece etki ettiği göz önünde

<sup>127</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.843

<sup>128</sup> Yargıtay 9.H.D. 2017/ 11750 E., 2017 / 4673 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.01.2021

<sup>129</sup> Savaş, s.90

<sup>130</sup> Helvacılar, s.47

<sup>131</sup> Narmanlıoğlu, s.444

<sup>132</sup> Süzek, 2018, s.706



bulundurulmalıdır<sup>133</sup>. İşe sarhoş gelen işçinin genel hal ve tavırlarından, işini normal derecede yürütebilmesi mümkün görülüyorsa iş akdi haklı nedenle feshedilemeyecektir<sup>134</sup>. Ancak bu değerlendirme yapılırken çalışılan işyerinin ve icra edilen mesleğin özellikleri birlikte düşünülmelidir. Örneğin, Yeşilay görevlisinin alkollü olarak işe gelmesi sarhoş olma şartı aranmaksızın haklı feshe sebebiyet verebilecektir<sup>135</sup>.

Yargıtay'ın görüşüne göre; işçi işyerine uyuşturucu madde alarak gelirse bu işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi olarak değerlendirilebilecektir fakat aynı durumda alkollü içki alınarak işyerine gelinmesi fesih sebebi olarak görülmeyecektir. Bu bağlamda sarhoşluk belirtisi sergilemeyen işçinin işyerine gelmesi haklı fesih nedeni olarak değerlendirilemez. Ancak işyerinde bulunduğu sırada alkollü içki kullanmak, sarhoşluğa neden olsun veya olmasın haklı fesih için yeterli bir sebep olarak görülecektir<sup>136</sup>.

Yukarıda anlatıldığı üzere fesih hakkının kullanılabilmesi için gerekli ön şart işçinin sarhoşluk durumunun ispatlanmasıdır. Yargıtay ispat konusunda tanık anlatımlarının yetersiz kalması durumunda bu konuyla alakalı işyerinde tutanak tutulması veya eşdeğer belge ile durumun desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>137</sup>.

Yargıtay kararına konu olmuş örnekte; mesai sonrası kendi evinde alkol alan işçinin ani bir gelişme ile işe çağırılması ve akabinde alkollü olduğunun anlaşılması durumunda haklı nedenle feshe dayanılamayacağına hükmedilmiştir<sup>138</sup>. Başka bir kararda ise işverenin düzenlediği bir etkinlikte alkol alan işçinin, bu etkiyle etrafa rahatsızlık vermesi nedeniyle işverenin haklı nedenle feshe başvuramayacağına karar verilmiştir<sup>139</sup>.

Alkol kullanımını konusunda sağlanan esneklik, sıra uyuşturucu maddeye gelince yerini katı kurallara bırakmıştır. Uyuşturucu maddenin işyeri dışında veya işyerinde kullanılmış olması, yaptırım açısından herhangi bir farka neden olmayacak ve işveren açısından haklı fesih nedeni olarak görülecektir. Kanunda kullanma fiilinin altı çizilmiş olsa dahi bulundurmakta netice olarak fesih yaptırımına tabi olacaktır. Fakat bulundurma konusunda ki önemli fark, bu durumun işçinin kendi iradi hareketi ve isteği ile gerçekleşmiş olmasıdır. Örneğin, doktor kontrolüyle tedavi amaçlı kullanılan uyuşturucu içerikli maddelerden kaynaklı olarak, işçi aleyhine haklı nedenle fesih hakkının şartlara oluşmuş sayılamayacaktır<sup>140</sup>.

<sup>133</sup>TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, Ankara 2015, s.223

<sup>134</sup> Süzek, 2018, s.706

<sup>135</sup> Akyiğit, 2016, s.305

<sup>136</sup>Yargıtay 9.H.D. 2005/36147 E., 2005/39144 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.01.2021

<sup>137</sup> Savaş, s.212

<sup>138</sup> Yargıtay 9.H.D., 2005/8257 E., 2005/12834 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.01.2021

<sup>139</sup> Yargıtay 9.H.D, 2004/2067 E., 2004/14349 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.01.2021

<sup>140</sup> Akyiğit, 2016, s.305

İK m.2 'de belirtilen işyeri kavramı uyarınca işyerine bağlı yerlerin, eklenti, araç ve iş organizasyonlarının bu bağlamda bir bütün olarak belirtilmesi, alkollü içki ve uyuşturucu madde yasaklarının sayılan yerler içinde geçerli olacağı yasal temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle işyeri eklentisi olarak görülen yerlerde bu maddelerin kullanılması haklı fesih sebebi olacaktır<sup>141</sup>. İşverenin işyerine bağlı lokanta, tatil yeri gibi alanlarda içki içilmesine rıza göstermesi halinde, belirlenen yerlerde bu eylemlerin gerçekleştirilmesi haklı nedenle feshe sebebiyet vermeyecektir<sup>142</sup>.

6331 sayılı İSGK m.28/3' de belirtilmiş olan bir diğer istisnada; alkollü içkinin üretiminin yapıldığı yerlerde çalışan işçiler, işin mahiyeti gereği bu üretileni denetlemek sorumlu olanlar, icra ettikleri iş gereği alkollü içecekleri tüketmek zorunda olan işçilerin bu gerekçelere dayanılarak iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir<sup>143</sup>.

Kanuni düzenlemede eksiklik olarak görülebilecek bir diğer husus ise; alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanımının yasak kapsamının mesai saatleri içinde veya dışında gerçekleşmesinden öneminden veya ayırımından söz edilmeyiştir<sup>144</sup>. Bu konuda ki boşluklar içtihatlarla doldurulmaya çalışılmıştır. Örneğin çalışma saatleri sonrasında dışarıda alkol alan ve şantiye çevresinde bekleyen işçinin veya görevli olduğu düğünde mesaisi sona eren işçinin alkol tüketmesi, haklı fesih sebebi olarak görülmemiştir.

### 3.2.7. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlarda Bulunması

İK' nın m. 25/2-e bendi uyarınca, işçinin işverenin kendisine karşı olan güvenini kötüye kullanması, işyerinde hırsızlık yapması, çalıştığı yerle ilgili edinmiş olduğu meslek sırlarını ortaya atması, doğruluğa ve bağlılığa aykırı fiillere girişmesi, işveren açısından derhal fesih sebebi olarak belirtilmiştir.

İşçiler bağlı olduğu işverene karşı, bağlı bulunduğu iş sözleşmesi hükümlerine göre bağlılıkla hizmet etmek yükümlülüğü altındadır. Mahiyeti gereği iş ilişkisi başta güvene dayalı olarak kurulmaktadır. Bu minvalde işveren, kendisine bağlı çalışan işçisinin kişisel çıkar ve menfaatleri için hizmet verdiği işletmeye zarar vermeyeceğine güvenmek isteyecektir. İşçi, üzerinde ki bu mesuliyetler ve güven duygusu uyarınca, işini özenle yerine getirmeli, işverenine karşı dürüst olmalı ve menfaatlerini her zaman gözetmelidir<sup>145</sup>.

<sup>141</sup> Yargıtay 7.H.D. 2015/44559 E., 2016/6536 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2021

<sup>142</sup> Narmanlıoğlu, s.444-445

<sup>143</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.845

<sup>144</sup> Arslan, s.85

<sup>145</sup> Arslan, s.86

Madde hükmünde doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlar olarak belirtilmiş olan, işçinin sadakat borcuna aykırı davranışlarıdır. Sadakat borcuna aykırı davranışların gerçekleştirilmesi iş sözleşmesini taraflar için çekilmez hale getirmişse iş sözleşmesi işverence derhal sona erdirilebilecektir<sup>146</sup>. Yargıtay'ın bu konuda verdiği kararlar incelendiğinde, işçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin saptanmasında kriter olarak görülenin, işçinin sadece asli edim ve yükümlülüklerinin yanı sıra kanundan veya dürüstlük kuralından kaynaklı yan edimlerinde olduğu görülecektir.

Sadakat yükümlülüğünün içeriğinde diğer tarafın hukuken korunan hiçbir menfaatine zarar vermeme ve bu tehlikeyi oluşturacak hareketlerden kaçınma gibi unsurlar bulunmaktadır<sup>147</sup>. İş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilip edilmediğinin saptanmasında sadece asli edimlerin değil, kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edimlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümünün doğumu iş akdinin karşılıklı kabulüyle gerçekleşmesinden dolayı sürekli iş ilişkisi veya geçici iş ilişkisinde ayırım olmaksızın sadakat yükümlülüğü mevcudiyetini koruyacaktır<sup>148</sup>. Bu bağlamda geçici işçinin de işini özenle ve sadakatle görmesi işverenin tercihlerini kullanımı açısından belirleyici olacaktır.

Verilen örnekler ve anlatımlar incelendiğinde sadakat, özen ve bağlılıkla işin görülmesi hususunda karşılaşılabilecek senaryoların fazlalığı ve belirleyici faktörlerin tespitinin zorluğu düşünüldüğünde, kanun koyucu bu güçlüğü fark ederek güveni kötüye kullanma, hırsızlık gibi verdiği somut ve anlaşılır örneklerden sonra ‘gibi’ ifadesini kullanarak bu konuyu yoruma açık hale getirmiştir<sup>149</sup>. Her somut olay kendi özellikleri içerisinde değerlendirilerek, özen, sadakat ve bağlılığa uymayan davranışların tespitinin daha doğru sonuç vereceği düşünülmektedir<sup>150</sup>.

Yargıtay kararına konu olmuş olayda, işçinin sadakat borcuna aykırı hareket ederek doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan davranışlar sergilemesi halinde, doğrudan fesih yoluna gitmek yerine sergilenen davranışın mevcut iş ilişkisinin temelindeki güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı üzerine yoğunlaşmıştır<sup>151</sup>. Bu kararın verilmesinden önce; işçinin gördüğü işin şekli ve niteliği, işçinin işyerinde ki konumu, sıfatı, mesleki gelenekler ve adetler hep birlikte değerlendirilmeli ve bu doğrultuda sonuca gidilmelidir.

<sup>146</sup> Helvacılar, s.52

<sup>147</sup>Yargıtay 9. H.D. 2017/26346 E., 2017/17905 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 21.01.2021

<sup>148</sup> Arslan, s.86-87

<sup>149</sup> Gerek, s.109

<sup>150</sup> Süzek, 2018, s.724

<sup>151</sup> YHGK, 2014/9-2335 E., 2017/585 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.02.2021

Bağlılığa ve sadakate uygun olmayan davranışların da diğer feshe sebep olabilecek unsurlarda olduğu gibi, TCK kapsamında suç teşkil etmesi veya ceza kanununda öngörülen şekilde işverene zarar vermiş olması şartı aranmamaktadır. İşçi ve işveren arasında güven ilişkisinin zarar görmüş olması yeterli görülmektedir<sup>152</sup>. Olası ceza yargılamasında çıkacak mahkûmiyet kararı ve bu davada tespiti yapılan maddi olguların iş mahkemesi yargılamasını da etkileyeceği ve hukuk hakimini bağlayacağı söylenebilecektir<sup>153</sup>. Yargılama sonrasında öngörülen durumun tersi olarak, iddiaya konu davranışların işçi tarafından işlenmediği tespit edilecek olursa, ceza mahkemesinden çıkacak beraat kararı da mahkûmiyet kararında olduğu gibi feshin haklı veya haksız olması hususunda belirleyici rol üstlenebilecektir<sup>154</sup>.

Yargıtay'ın başka bir kararında ise, karşılıklı güven ilişkisine esasına dayalı iş ilişkisinin sarsılması sonrasında, taraflardan bu hukuki ilişkiyi sürdürmelerinin kendilerinden beklenemeyeceğine karar verilmiştir. İşçinin eylemleri zarara sebebiyet vermiş olmasa da bağlılığa aykırı hareket ettiği somut olaydan anlaşılıyorsa, ceza hukuku açısından suç özelliklerini taşıyıp taşıyamaması iş hukuku alanında ki sonucu değiştirmeyecektir<sup>155</sup>. Örnek teşkil edecek bir başka olayda ise, işveren tarafından dağıtımı yapılan gıda ürünlerinden satışı uygun görülmeyenlerin atık olarak ayrılması ve bu ürünlerin işyeri yetkililerinin izni olmadan çalışanlar tarafından alınması halinde ceza hukuku anlamında hırsızlık suçu oluşmuş olmasa bile gerçekleşen fiil doğruluk ve bağlılığa uygun görülmemiştir<sup>156</sup>.

Çelişki yarattığı düşünülebilecek başka bir kararda ise; sorumlu olduğu reyonda işverenine ait ürünün kaybolmasından sonra görevi savsaklamaktan hakkında işlem yapılan işçiye karşı isnat edilen suçlama kanıtlamamış ve gerçekleştirilen fesih sonrasında işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmıştır<sup>157</sup>. Somut olayın kendi özellikleri içerisinde değerlendirilmesinin gerektiği, yukarıda belirtilen kararlarda ortaya çıkan farklı sonuçlarda da görüleceği üzere oldukça önemlidir.

İşçiye yüklenen sorumluluklar ve bu sorumlulukların ihlali sonucunda başvurulacak haklı nedenle fesih işlemi için Yargıtay'ın dikkat ettiği kriter, öncelikle işçi ve işveren arasında somut sözleşmesel yükümlülüklerin incelenmesinin gerekliliğidir<sup>158</sup>. Sonrasında iş hayatı uygulamaları ve gelenekleri baz alınarak, feshe konu edilen davranışın işverene karşı

<sup>152</sup> Süzek, 2018, s.707

<sup>153</sup> Süzek, 2018, s.724

<sup>154</sup> Tunçomağ/Centel, s.225

<sup>155</sup> Yargıtay 9.H.D., 2000/2465 E., 2000/4716 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 05.02.2021

<sup>156</sup> Yargıtay 22.H.D., 2011/13991 E., 2012/6817 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 05.02.2021

<sup>157</sup> Yargıtay 9.H.D., 1987/4904 E., 1987/5324 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 05.02.2021

<sup>158</sup> Yargıtay 9.H.D., 2008/33959 E., 2008/24614 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 07.02.2021

sadakat, doğruluk ve bağımlılık yükümlülüklerini ihmal edip etmediği araştırılmalıdır<sup>159</sup>. Ayrıca işverenin işçinin sadakat ve bağlılık yükümlülüklerine aykırı davranışını bir kez affetmesi bu davranışların tekrarında affedileceği anlamına gelmemektedir.

Hırsızlık suçunun işlenmesi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan bir fiil olduğu su götürmez bir gerçek olarak kabul edilmektedir. Dikkat edilmesi gereken husus ise hırsızlığın sadece işverene yönelik olarak değil, aynı işverenin bünyesinde çalışma yapan başka bir işçiye karşı gerçekleştirilmesi halinde yine haklı nedenle fesih şartları işveren için oluşacaktır<sup>160</sup>. Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda, işçinin işyeri alanında bulunan bir jeneratörden otuz litre yakıtı habersiz ve izinsiz şekilde doldurması ve bu yakıtı şahsi aracının bagajına koyması, haklı fesih sebebi olarak görülmüştür<sup>161</sup>. Başkaca bir olayda, nakit olarak ödeme kabul eden işçinin şahsi kredi kartından aynı tutardaki parayı işletme hesabı için harcama şeklinde göstererek yerine koyması yine haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmiştir<sup>162</sup>.

Kanun lafzında geçen ‘meslek sırrı’ kavramına açıklık getirilecek olursa; meslek sırrı, az sayıda kişinin haiz olduğu ve işyerinin benzer sektörde faaliyet gösteren rakiplerince bilinmeyen ticari sırlarını, müşteri bağlantıları, mali ilişkilerini ve bunlarla bağlantılı teknik hususları kapsamaktadır<sup>163</sup>. Yargıtay kararlarına konu olmuş örneklerde; çalıştığı bankaya bağlı emlak alım satım destek personeli olarak faaliyet gösteren işçinin işi dolayısıyla edindiği tapu bilgilerini üçüncü kişilerle paylaşması<sup>164</sup>, öğretmenlik olarak çalışmakta olan işçinin çalıştığı yere yakın başka bir eğitim işletmesinde kurucu ortak olarak çalışması sadakat, dürüstlük ve bağlılığa aykırı görülmüştür<sup>165</sup>.

Sadakat ve bağlılığı sarsmayacak nitelikte olan fakat iş ilişkisinde karşılıklı güven ilişkisini etkileyecek davranışlar ise haklı neden ile olmasa da geçerli nedenle fesih kapsamında değerlendirilebilecektir<sup>166</sup>.

### 3.2.8. İşçinin İşyerinde Suç İşlemesi

İK’ nın m.25/2-f bendinde belirtildiği üzere, işçinin yedi günden fazla hapis cezasının öngörüldüğü bir suçtan dolayı cezalandırılması ve cezanın ertelenmeyen bir suç olması halinde, işveren için fesih hakkı oluşacaktır. Haklı sebebe dayanarak derhal fesih için, bahse

<sup>159</sup> Narmanlıoğlu, s.447

<sup>160</sup> Arslan, s.92

<sup>161</sup>Yargıtay 7.H.D., 2014/2772 E., 2014/10885 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.02.2021

<sup>162</sup>Yargıtay 9.H.D., 2010/373 E., 2012/10664 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.02.2021

<sup>163</sup>Tunçomağ ve Centel, s.225

<sup>164</sup>Yargıtay 22. H.D., 2016/17238 E., 2016/1908 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 13.01.2021

<sup>165</sup>Yargıtay 9.H.D. 2010/15215 E., 2012/26633 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 13.01.2021

<sup>166</sup> Süzek, 2018, s.578-579

konu suç oluşturan fiilin bizzat işçi tarafından işlenmiş olması, bu suç nedeniyle işçinin 7 günden fazla ceza alması ve cezanın ertelenemez olması gerekmektedir. Bir başka tarifile işçi aleyhine kamu davasının açılmış olması yeterli görülmemekle birlikte işçi aleyhine mahkûmiyet kararı verilmesi şartı aranmaktadır<sup>167</sup>.

Kişi unsurundan sonra suçun yer unsurundan bahsetmek gerekirse; İK' nın ilgili maddesinin kapsamına girmesi için suçun işyerinde veya işyeri kapsamında sayılan yerlerden birinde işlenmesi gerekmektedir. Yani işyerine bağlı eklenti ve araçlar bu kapsamda değerlendirilecektir. İşverene ait araçta trafikte seyir halindeyken işlenen bir suç örneğinde, iş saatleri içerisinde suç oluşturan fiilin işlenmesi yine işyerinde işlenen suç kapsamı içerisinde değerlendirmeye tabi tutulacaktır<sup>168</sup>.

Zaman unsuru açısından kanunda açık hüküm içermeyen madde içeriği değerlendirildiğinde ise, mesai saatleri içerisinde veya dışında işlenmesinin sonuca etkisi değişmeyecektir. Ayrıca bu bağlamda suçun kime karşı işlendiğinin de önemi yoktur. Haklı nedenle fesih için suçun doğrudan işverene karşı işlenmesi de şart görülmemiştir<sup>169</sup>.

Yedi günlük ceza şartının kanunda öngörülen alt ve üst sınır olarak değerlendirilmeyip mahkemece hükmedilen ceza olarak düşünülmesi gerekmektedir. İşveren tarafından herhangi bir yaptırım kararına başvurmadan önce işçi hakkında yapılan yargılamanın sonlanması ve kararın kesinleşmesinin beklenmesi daha doğru olacaktır<sup>170</sup>. Netice itibariyle yargılamaya konu suçun yedi günün üzerinde bir ceza ile cezalandırılması ve cezanın erteleme kabiliyetinin bulunmaması fesih için yeterlidir. Bu nedenle işverenin, işçinin iş sözleşmesini bu bent kapsamında feshetmesi için yargılamanın sonuçlanmasını ve işçi hakkındaki kararın kesinleşmesini beklemesi gereklidir<sup>160</sup>. Suç yargılamasının beraberinde işçinin başkaca davranışları da haklı fesih sebebi teşkil eden diğer İK maddelerine muhalefet ediyorsa, işveren yargılama sonucunu beklemeden haklı sebeple fesih yoluna başvurabilecektir<sup>171</sup>. Mahkumiyetin kesinleştiği fakat cezanın ertelenebildiği durumlarda ise işverenin işçiye duyduğu güven sarsılacağı için, iş sözleşmesini devam ettirmesi kendisinden beklenemeyecektir. Sonuç olarak İK m.25/2-e bendi uyarınca güven ve bağlılığın zarar görmesine dayanılarak haklı nedenle fesih hakkı kullanılabilir<sup>172</sup>.

<sup>167</sup> Tunçomağ ve Centel, s.225

<sup>168</sup> Süzek, 2018, s.708

<sup>169</sup> Savaş, s.107

<sup>170</sup> Yargıtay 22. H.D., 2014/ 14381 E., 2014 / 21340 K, karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.01.2021

<sup>171</sup> AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s.1227-1228,

<sup>172</sup> Narmanlıoğlu, s.451

Suç işlemeye ilişkin düzenlemenin içerisinde yedi günden fazla mahkûmiyet arandığı için, para cezası verilmesi halinde madde hükmüne dayanılarak fesih gerçekleştirilemeyecektir<sup>173</sup>. Mevcut yedi günden fazla hapis cezasının para cezasına çevrilebildiği durumlarda yine haklı nedenle fesihten söz edilemeyecektir<sup>174</sup>.

### **3.2.9. İşçinin İşverenden İzin Almadan veya Haklı Bir Nedene Dayanmadan Devamsızlığı**

İK. m.25/2-g' ye göre, işverenin izni olmadan ya da geçerli bir sebep bulunmadan arka arkaya iki iş günü olacak şekilde veya bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü işe devam etmemesi işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verecektir.

Kanun hükmünden anlaşılacağı üzere, haklı fesih hakkının işverence kullanılabilmesi için, işçinin devamsızlığın kanunda belirlenen sürelerden fazla olması veya haklı sebebe dayanmaması gereklidir.

#### **3.2.9.1. Devamsızlığın Kanunda Belirlenen Sürelerden Birisi Kadar Olması**

Kanunda belirtilen süreler; arka arkaya iki iş günü işe gelmemek, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemek veya bir ay içinde üç iş günü işe devam etmemek olarak sayılmıştır. Kanun lafzının nispi emredici olmasından dolayı işçi lehine değişiklik yoluna gidilebileceği unutulmamalıdır.

İşverene fesih hakkı tanıyan sürelerden ilki olan, arka arkaya iki iş günü devamsızlık kavramından anlaşılması gereken, iş sözleşmesine göre belirlenmiş olan çalışılması gerekli günlerdir<sup>175</sup>. İş sözleşmesinin haricinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde, istisna olarak genel tatil gününde çalışma gerçekleştirileceği kararlaştırılmışsa, yukarıda sayılan ve fesih için ön şart görülen ardışık günlere bu çalışma günleri de dahil edilebilecektir. Örneğin pazar gününün iş günü olarak belirlendiği durumlarda pazar gününü içine alan ardışık devamsızlık yapılması durumunda haklı nedenle fesih şartları gerçekleşecektir.

İşveren açısından haklı fesih nedeni teşkil eden ikinci husus ise, işçinin herhangi bir tatil gününden sonra iki iş günü işe devam etmemesidir. Kanun lafzında belirtilen herhangi bir tatil günü ibaresi ile tatil gününün mutlak suretle resmî tatil günü olması gerektiği belirtilmiştir. Resmî tatil olmayan bir tatil gününde de bu hüküm geçerli olacaktır<sup>176</sup>.

<sup>173</sup> Süzek, s.708

<sup>174</sup> Savaş, s.108

<sup>175</sup> Süzek, 2018, s.695- 696

<sup>176</sup> Narmanlıoğlu, s.453

Üçüncü sırada belirtilmiş olan ve işveren açısından haklı fesih sebebi sayılan durum ise, çalışanın işyerine bir ay içerisinde üç iş günü haklı neden olmadan devamsızlık yapmasıdır. Bu şarta göre ayda üç iş günü işe devam etmeme yeterli görülmüş art arda devamsızlığın art arda olması gerekliliği belirtilmemiştir. Öngörülen şartlar oluştuğu takdirde işçinin sözleşmesi haklı nedenle derhal fesih edilebilecektir. Sonuç olarak anlaşılması gereken, işçi bir ay içerisinde üç iş günü işine devamsızlık yaparsa, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih edebileceğidir.

Madde hükmünde belirtilmiş olan bir ay ifadesi ise, ayın başlangıcı ile sonu arasında geçen süre değil, işçinin ilk devamsızlık yaptığı sürenin başlangıcı ile aynı güne denk gelen bir ay sonraki gün arasında kalan süredir<sup>177</sup>. Yerleşik içtihatlarla bu durum desteklenirken, istisna olarak bir aylık ön görülen süre içerisinde ilk devamsızlık yapılan günün gelecek ayın takviminde bulunmaması halinde ayın son günü süre dolmuş olarak kabul edilecektir<sup>178</sup>.

Kanunda öngörülen durumlar haricinde, işçinin rapor, grev, güvenlik kaygıları gibi nedenlerle çalışma görevi bulunmuyorsa, devamsızlık nedeniyle haklı nedenle fesih hakkı oluşmayacaktır. Ayrıca devamsızlık sebebiyle haklı fesih hakkının kullanılabilmesi için işçinin devamsızlık yaptığı günlerde hiç çalışma yapmamış olması gereklidir. Kısmi çalışma yapılan hallerde, işçinin mesai süreleri ve devamsızlık süreleri saatlik bazda hesaplanarak ortaya çıkan gün sayısı üzerinden fesih yoluna başvurulamayacaktır<sup>179</sup>.

Devamsızlığa dayalı fesih hakkını kullanmaya hazırlanan işverenin bu hakkını TMK m.2' de belirtilmiş olan dürüstlüğe uygun olarak iyi niyetli şekilde gerçekleştirmesi gerekmektedir. Örneğin, işverenin kendi vermiş olduğu izin dolayısıyla işe gelmeyen çalışanına karşı devamsızlıktan dolayı işlem yapması, dürüstlüğe aykırı karşılanacak ve geçersiz olacaktır. İşçide, işverene olan bağlılığı gereği haklı neden varsa bunu derhal işverene bildirmelidir<sup>180</sup>. Dürüstlük kuralına uygun olarak devamsızlığını önceden işverene bildiren işçiye karşı haklı nedenle fesih hakkının varlığından söz edilemeyecektir<sup>181</sup>.

İşçinin devamsızlığının ispatı noktasında, tanık beyanı dışında işyeri kayıtlarının da önemli bir yere sahip olduğu Yargıtay kararlarında belirtilmiştir<sup>182</sup>.

Devamsızlığın haklı nedene dayanıp dayanmadığının tespitinde ise, icra edilen işle alakalı ve bulunulan yerle ilgili örf ve adetlerin tespit edilmesi gereklidir<sup>183</sup>. Yerel ve mesleki örf,

<sup>177</sup> Tunçomağ ve Centel, s.225

<sup>178</sup> Yargıtay 9. H.D., 2014/30472 E., 2016/3413 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2021

<sup>179</sup> Akyiğit, 2016, s.310

<sup>180</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.854

<sup>181</sup> Süzek, 2018, s.709

<sup>182</sup> Yargıtay 9.H.D. 2001/17196 E., 2002/2375 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.03.2021

<sup>183</sup> Savaş, s.112



adetlerin yanında devamsızlığın makul süre kabul edecek miktarda olması gereklidir. Örneğin hafif bir hastalık sebebiyle üç günlük devamsızlık anlaşılabilirken on günlük devamsızlık halinde makul sürenin aşılmış olduğu değerlendirilebilecektir<sup>184</sup>. Madde kapsamında verilebilecek örnekler çoğaltılacak olursa; işçinin kaza geçirmesi, kadın işçinin gebelik durumu, işle alakalı katılım gerektiren konferans ve etkinliklere katılma halleri devamsızlığı haklı gösteren sebepler arasında sayılabilecektir.

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında; işvereniyle ücretlere yapılan zam konusunda tartışan ve sonrasında işe devamsızlık yapan işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedildiğine karar verilmiştir<sup>185</sup>. Yüksek Mahkeme kararında çekişmeye konu olan husus ücret zammı değil, ücret ödenmesi olsaydı çıkacak kararın daha farklı olabileceği düşünülmektedir. İK m.34 uyarınca, anlaşılan ücretin belirlenen ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde haklı sebep olmadan ödenmemesi halinde, ücretini alamayan işçinin işe devam etmesi kendisinden beklenemeyecektir. Bu devamsızlıktan dolayı işverenin iş akdini haklı nedenle fesih etme imkânı olmayacaktır<sup>186</sup>.

Ücret ödenmemesi ile birlikte yine kanunlarla güvence altına alınmış olan bir diğer durum; iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmadığı işyerinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olacaktır<sup>187</sup>.

### 3.2.10. İşçinin Görevini Yapmamakta Israr Etmesi

İK m.25/2-h maddesinde belirtildiği üzere, çalışanın yapmakla görevli olduğu halde işinden kaynaklanan görevleri yapmayı reddetmesi halinde haklı fesih durumu gündeme gelecektir. İşçinin sorumlu olduğu işlerin kapsamına, kanundan ve işverene bağlılıktan dolayı kaynaklanan tüm yükümlülükler girmektedir<sup>188</sup>. İşin mahiyeti gereği işçi üzerine düşen tüm görev ve ödevleri en iyi şekilde yerine getirmek zorundadır<sup>189</sup>.

İşçiden yapması beklenen iş, işçinin görevleri arasında sayılan devamlı olarak icra etmeyi taahhüt ettiği işlerden olmalıdır. İşçinin görevleri arasında bulunmayan ve icra etmesi dürüstlük kuralına aykırı görülen işleri yapmadığı gerekçesiyle iş akdi işveren tarafından haklı nedenle fesih edilemeyecektir. Yargıtay kararlarına konu olmuş olayda, makinalarla alakalı teknik eleman olarak işe alınmış olan işçiden işyerinde boya işi yapmasının talep edilmesi ve

<sup>184</sup> Akyiğit, 2016, s.310

<sup>185</sup>Yargıtay 9.H.D., 1998/19602 E., 1999/1206 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.03.2021

<sup>186</sup> Arslan, s.110-111

<sup>187</sup> GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yetkin, Ankara, 2008, s.31

<sup>188</sup> Arslan, s.113

<sup>189</sup> Süzek, 2018, s.697

işçinin bu talebi kabul etmemesi neticesinde işveren için haklı nedenle derhal fesih hakkının oluşmayacağına karar verilmiştir.

Tam tersi bir olay örneklendirilecek olursa, üzerine zimmetli olan ve iş amaçlı kullandığı aracının temizliğini sağlamayan işçinin, iş akdinin işverence haklı nedenle fesih yaptırımına uygun bulunmuştur.

İşverenin işçi tarafından yapılmasını istediği taleplerin ölçülü ve icra edilen işle alakalı yer, zaman unsurlarına uygun olması gerekmektedir. İşveren taleplerinin, somut olayda icra edilen işle alakalı yer ve zaman unsurlarına uygun olmaması halinde işçinin bu talebi gerçekleştirmekten kaçınması haklı nedenle fesih sebebi sayılamayacaktır<sup>190</sup>. Somutlaştırıcı örneklerle desteklenecek olursa, işçiden yapılması istenilen bir iş, işçinin o anda başka bir işle uğraşıyor olması nedeniyle gerçekleştirilememesi halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir. Yer ve zaman unsurları taleple uyumlu olduğu takdirde işçinin kişisel birtakım gerekçelerle işi görmekten kaçınması durumunda ise fesih şartlarının oluşacağı düşünülmektedir.

İşçi taraf lehine haklı sebep kabul edilebilecek bir diğer durum ise, işçinin almaya hak kazandığı ücretlerin nedensiz yere yirmi gün üzerinde bir süreyle ödenmemesidir. Bu durum işçinin çalışmaması için geçerli bir mazeret olarak kabul görmektedir. Ayrıca somut telkin ve gereklilere rağmen işyerinde gerekli iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli önlemleri almayan işverene karşı işçinin çalışmaya reddetmesi yine bu bağlamda işçi açısından geçerli mazeret olarak değerlendirilecektir. Sayılan durumlarla karşılaşan işçinin çalışmaktan kaçınması yasalarla güvence altına alındığı için işçi aleyhine bir sorumluluk gerçekleşmeyecektir<sup>191</sup>.

İş sözleşmesinin devam ettiği esnada, iş sözleşmesinin karşılıklı akdedilmesinden sonra, işveren sözleşme üzerinde kendi lehine değişikliğe gitmek isteyebilecektir. Ancak bu değişiklik ve düzenlemeler tek taraflı işçi aleyhine olarak düzenlenecek olursa, İK m.22 devreye girecektir. Madde uyarınca, işveren çalışma şartlarında önemli değişikliğe gider ve söz konusu değişiklikler işçi tarafça kabul görmez ve işçi çalışmayı durdurursa, işveren bu sebeple iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir<sup>192</sup>.

Daha farklı bir metot ile doğrudan iş sözleşmesinde değişiklik yapmak yerine işçi üzerinde ki sorumlulukları artırarak neredeyse iki işçinin yapacağı işin tek işçiye yüklenmesi halinde, işçinin bu duruma itiraz etmesinin işveren tarafından haklı nedenle fesih nedeni

<sup>190</sup> Süzek, 2018, s.697

<sup>191</sup> Süzek, 2018, s.727

<sup>192</sup> Arslan, s.115

olamayacağı Yargıtay kararları ile desteklenmiştir.

Fazla çalışma yapılması noktasında İK m.41' de belirtilen koşullar belirleyici olacaktır. İlgili madde de fazla çalışma, kanun hükmünde belirtilen şartlar altında haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak belirlenmiştir. Fazla çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için öncelikle işçinin buna onay vermesi gereklidir. Ülke yararı veya işyerinde üretimin artırılması gibi sebepler fazla çalışma talebi için öngörülen nedenler arasında görülmektedir. Ayrıca yine kanunda fazla çalışmanın yılda toplam 270 saati aşamayacağı belirtilmiştir.

İşçinin fazla çalışmaya onay vermemesi halinde işveren bu sebeple haklı fesih yoluna gidemeyecektir<sup>193</sup>. Ancak işçinin fazla çalışmayı onaylaması halinde veya önceden imzalanan toplu iş sözleşmesiyle ilgili iş yerinde fazla çalışma yapılması kararlaştırılmışsa fazla çalışma için işçinin onayı aranmayacaktır. İşçinin uygun şartlar olduğu halde fazla çalışmadan kaçınması haline ise işveren için haklı nedenle fesih hakkının kullanımının önü açılacaktır<sup>194</sup>.

Belirtilmiş olan yasal fazla çalışma şartlarına riayet edilmeden işçiye sunulan fazla çalışma teklifinin işçi tarafından kabul edilmesi halinde dahi işçinin her zaman bu iş görme ediminden kaçınması mümkündür. İşverenin bu gibi durumlarda haklı nedenle fesih hakkı doğmayacaktır<sup>195</sup>.

Başlıkta belirtilen konunun ana hatlarına tekrar dönülecek olursa, Yargıtay kararları ile desteklenen örneklerde de belirtildiği üzere, işverenin işi yapması hususunda işçiye bir kez uyarıda bulunması yeterli görülmemiştir. İşveren gerekli hallerde işçiyi tekrar uyaracak, yapılmasını istediği hususları detaylıca belirterek talep edilen işle orantılı olacak şekilde makul bir süre verecektir<sup>196</sup>. İşçi, sağlanan tüm bu uygun şartlara rağmen görevini yapmıyor ve işyerinde olumsuzluklar meydana geliyorsa, işverenin derhal fesih hakkının önü açılmış olacaktır<sup>197</sup>.

Hatırlatma yapılırken dikkat edilmesi gereken bir diğer unsur ise, işin doğru yapılmaması halinde bireysel uyarı yapılabileceği sabitken birden çok işçinin işini yapmaktan kaçınması halinde topluca uyarı yapılabileceği de işin doğası gereği olağan kabul edilmektedir. İşverenin yanında işveren temsilcisi de bu uyarıları gerçekleştirebilecektir<sup>198</sup>. Gerçekleştirilecek uyarının yazılı yapılması ileride oluşabilecek uyuşmazlıklarda ispat

<sup>193</sup> Yargıtay 9.H.D., 2004/25446 E., 2005/16086 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 21.03.2021

<sup>194</sup> KARACAN, Hatice, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2012, s.83

<sup>195</sup> Karacan, s.102

<sup>196</sup> KURT, Resul ve KOÇ, Muzaffer, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, Seçkin Yayınları, Ankara 2017, s.547

<sup>197</sup> Yargıtay 9.H.D., 2009/26121 E., 2010/19530 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 20.03.2021

<sup>198</sup> Arslan, s.122

kolaylığı sağlayacağı için daha çok tercih edilmektedir<sup>199</sup>. Fesih yoluna başvurmak isteyen işverenin, işçi tarafından işin yapılmadığını ispat etmesi gerekecektir. Bu doğrultuda işverenin yaptığı uyarı ve hatırlatmaları yazılı yapması kendi yararına olacaktır<sup>200</sup>. Yargıtay kararları da bu doğrultuda şekillenmiş, işçiye uyarıda bulunurken kendisinden yapılması beklenen görevlerin açıkça bildirilmesi ve ön görülen işin tamamlanması için makul süre verilmesinin gerekliliği belirtilmiştir<sup>201</sup>.

İK m. 25/2-h hükmü uyarınca, haklı nedenin oluşum şartı olarak işçinin kasten veya ihmal sonucu işini yapmamasının altı çizilmiştir. Eğer işçi kasıt veya kusur olmadan bireysel yetersizlikleri nedeniyle, işini gereği gibi yerine getirmemişse haklı nedenle fesih söz konusu olmayacaktır. İşçinin mesleki bilgi veya fiziki yetersizliğinden dolayı, işyerinde icra edemediği görevlerinden dolayı sorun yaşanması halinde işveren, geçerli nedenle fesih yoluna başvurabilecektir<sup>202</sup>.

### 3.2.11. İşçinin Kendi İsteği veya Savsaması Yüzünden İşverenin Malına Zarar Vermesi

İK' nın bahse konu 25. maddesinde izah edilen bir diğer durum ise, işçinin kendi isteğiyle ya da savsaması sebebiyle işyerinin malı olan, malı olmasa da kullanımı için tahsis edilmiş olan makina veya başkaca eşyaları otuz günlük çalışmasının karşılığı ücret tutarıyla ödeyemeyeceği derecede hasar veya kayba uğratması halidir. Sayılan şartlar meydana geldiği takdirde işveren, işçisinin iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilecektir<sup>203</sup>.

YHGK' ya göre, işverene ait mallarda işçinin etkisiyle zarar meydana gelmesi veya malların kaybedilmesi halinde, verilmiş olan zarar işçinin kusuru veya savsaklamasından kaynaklanıyorsa, ayrıca oluşan hasar işçinin otuz günlük ücretinden fazlaysa, işçi aleyhine bildirimsiz feshin şartlarının oluşacağı belirtilmiştir<sup>204</sup>. Hesaplanan zarar miktarının otuz günlük ücreti aşmış olması konusunda uyuşmazlık yaşanırsa bilirkişi aracılığıyla anlaşmazlık çözülecektir.

Zarara uğratılan veya kaybedilen malın işverene ait olması şart değildir. Üçüncü kişilere ait olup işverenin kullanımına tahsis edilmiş olan mallarda bu kapsamda değerlendirilecektir. Ayrımın yapılması aşamasında dikkat edilecek husus ise, zarara uğrayan eşyanın işyeri ile ilgisi olması gerekliliğidir. İşyeri ile kullanım ve fayda yönünden ilgisi

<sup>199</sup> Süzek, 2018, s.697

<sup>200</sup> Narmanlıoğlu, s.458

<sup>201</sup> Yargıtay 9. H.D., 2008/24871 E., 2010/12063 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.03.2021

<sup>202</sup> Süzek, 2018, s.710

<sup>203</sup> Akyiğit, 2016, s.313

<sup>204</sup> YHGK, 2009/9-210 E., 2009/274 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.03.2021

olmayan mallara zarar gelmesi nedeniyle işveren, derhal fesih hakkını kullanamayacaktır<sup>205</sup>.

Haklı nedenle fesih şartının oluşması için, yapılan işle ilgili malların işyerinde veya işyeri dışında olmasının hakkın kullanımına herhangi bir etkisi olmayacaktır. Bu malların zarara uğratılması tek başına yeterli görülmektedir<sup>206</sup>. Zarar ile anlatılmak istenen ise, eşyaya verilen fiziki bir zarar olabileceği gibi eşyanın kaybı da olabilecektir<sup>207</sup>.

İK hükümlerine uygun olarak iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilebilmesi için iş güvenliğinin tehdit edilmesi veya mala zarar verilmesi durumlarının, işverenin işiyle alakalı mallarına karşı kasten veya işin savsanması nedeniyle gerçekleşme şartı aranmaktadır.

İşçinin işverene kusuruyla verdiği zarar kaynaklı sorumluluk durumu TBK m.400' de düzenlenmiştir. Sorumluluğun kriterleri arasında; işin tehlike düzeyi, uzmanlık ve eğitim gerekliliği gibi bilinmesi gerekli özellikler sayılmıştır.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; işçinin, yapılması istenen işe karşı yeteneği olmamasından dolayı zararın meydana gelmesi ve meydana gelen zarardan dolayı işçinin sorumlu tutularak, işveren tarafından hizmet akdinin haklı nedenle fesih edilmesinin doğru olmadığına hükmedilmiştir. Bu konuda verilen yüksek mahkeme kararlarında, öncelikle işçinin somut olayda ki kusur oranı bilirkişi vasıtasıyla tespit edilip bu zararlar bağlantılı gerçekleştirilecek fesih işleminin, yeterli görülecek nitelikte bir sebebe dayanıp dayanmadığının tespit edilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Kesin hükme varılmadan önce kusur oranlarının eksiksiz şekilde saptanmalıdır. Daha sonrasında ise kusur ile eşyaya verilen zararın otuz günlük ücreti aşır aşmadığı konusunda şüpheye yer bırakmaz şekilde tespit yapılmasına odaklanılmaktadır. İşçinin somut olayda kusurunun bulunmaması halinde işverenin haklı fesih imkânı olmayacağı gibi artık verilen zararın otuz günlük ücreti aşır aşmadığı konusunda tespit yapılmasına da gerek kalmayacağı belirtilmiştir<sup>208</sup>.

İşyerinde kendisi için belirlenen işlerden olmadığı halde meydana gelen arızayı giderirken, işveren kaynaklı ihmalden meydana gelen zarar neticesinde işçinin iş akdinin feshinin haklı nedene dayanmayacağı değerlendirilecektir. Bu tarz işçinin hafif kusurlu olarak değerlendirilerek, haklı nedenle değil fakat geçerli nedenle fesih işlemi gerçekleştirilebilecektir.

Oluşan zararlar ilgili olarak, işçinin kazancı olan otuz günlük ücretin hesabının nasıl yapılacağı ile ilgili kanunda açık hüküm bulunmamaktadır. Fakat içtihatlarla ve kanun

<sup>205</sup> Akyiğit, 2016, s.312

<sup>206</sup> Tunçomağ ve Centel, s.227

<sup>207</sup> Akyiğit, 2008, s.12

<sup>208</sup> YHGK, 2009/9210 E., 2009/274 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 27.03.2021

hükümleriyle belirtilen işçi lehine yorum ilkesi gereğince, hesaplamada net değil brüt ücretin baz alınması gerektiği söylenebilecektir. Ayrıca otuz günlük ücret bulunurken işçi aleyhine fesih hakkının kullanıldığı tarihteki işçi günlük yevmiyesi üzerinden otuz günlük toplam ücretin hesaplanması gerektiği belirtilmektedir.

Zararın oluşumunda birden fazla işçinin aynı iş üzerinde çalışma yapmasının etkisi varsa, her işçinin kendi yaptığı mesai üzerinden kusuru ve neden olduğu zararın hesaplanması daha hakkaniyetli olacaktır<sup>209</sup>. Örnek somutlaştırılacak olursa, kalite kontrol sahasında çalışan bir işçinin denetlemesi gereken malları hiç denetlemeden teslim alanına sevk etmesi ve akabinde kusurlu çıkan malların işvereni zarara uğratması sonucunda işçinin kusurlu olduğuna karar verilebilecektir. Sonrasında ise zarara oranla yapılacak hesap üzerinden otuz günlük ücret tutarını aşan zararın saptanması halinde, işverence iş akdi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir.

Yine başka bir örnekte, üretim sahasında çalışan işçinin fark etmediği hatalı üretim sonrasında hatalı üretilen malların alıcıya gönderilmesi ve alıcının ayıplı malları iade etmek istediği görülmüştür. İadeden kaynaklı işverenin uğradığı zarar üzerinden bu zarara sebep olan işçinin otuz gün çalışma karşılığındaki ücret tutarı hesap edilecek, eğer ücret sınırı aşıyorsa iş akdi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir.

Yine bir örnek olayda; mesai saatleri dışında kalan zamanda işçinin, işverenine ait aracı alkollü vaziyette kullanarak kusurlu olacak şekilde trafik kazasına karışması ve araçta oluşan hasarın işçinin otuz günlük brüt ücret tutarından fazla olması halinde, işçinin iş akdi derhal feshedilebilecektir.

Madde içeriğinde belirtilen tüm şartlar sağlansa dahi, verilen zararın işçinin otuz günlük ücret tutarını aşmaması halinde haklı nedenle fesih mümkün olmayacaktır. İstisna olarak zarar otuz günlük tutarı aşmaz fakat oluşan bu zarar nedeniyle iş yerinde karşılıklı iş ilişkisinin sürdürülmesi mümkün görülmez ise, fesih hakkı kullanılabilir<sup>210</sup>.

Sayılan hususların haricinde, zarar miktarı önemli olmaksızın işçinin tedbirsiz hareketlerle işverene zarar vermesi, başlı başına özen borcuna aykırılık olarak görülmektedir. Geçerli nedenle ve haklı nedenle fesih kavramlarını somutlaştıracak bir örnekte; kurye olarak çalışan işçinin teslim için girdiği binanın kapısına dikkatsizliği nedeniyle bir sonraki teslimat için taşıdığı eşyaları bırakması ve sonrasında bu eşyaların kaybolması halinde, tedbirsiz davranan işçinin iş akdi farklı olarak geçerli nedenle feshedilebilecektir<sup>211</sup>.

<sup>209</sup> Narmanlıoğlu, s.379

<sup>210</sup>Yargıtay 9.H.D., 2008/28802 E., 2009/13775 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.03.2021

<sup>211</sup> Helvacılar, s.71

Fesih yoluna başvurma hakkı olan işveren aynı zamanda TBK hükümlerine dayanarak uğradığı zararın giderilmesini de işçiden talep edebilecektir. Kanuni dayanağını TBK m.400'ün oluşturduğu tazmin sürecinde, işçinin zararı ödemiş veya ödeyecek olması fesih hakkının kullanımına etki etmeyecektir<sup>212</sup>. Bu durumun istisnası olarak, toplu iş sözleşmesinde işçinin ağır kusurlu hali haricinde ödemeyi kabul etmesi ve ilave olarak sendikanın üye işçiye kefil olması durumunda, fesih hakkının işverence kullanılmayacağı iş sözleşmesinde kararlaştırılabilecektir.

Sendika ve toplu iş sözleşmesi durumlarından ayrı olarak, işin mahiyetiyle ilgili oluşabilecek hasar ve zararın sigorta şirketi tarafından ya da üçüncü kişilerce giderilmesi, işçinin mevcut kusurlu davranışını ortadan kaldırmayacak ve netice olarak işverenin derhal fesih hakkı bundan etkilenmeyecektir.

Verilen zararın işçinin otuz günlük ücreti tutarını aştığının ispat sorumluluğu işveren üzerinde bulunduğu gibi, bu zarardan sorumluluğu olmadığını ispat yükü ise işçinin kendisi üzerinde olacaktır<sup>213</sup>.

Haklı fesih hakkının kullanımı noktasında kanun metninde sayılan koşulların meydana gelmesi fesih için yeterli kabul edilecektir. Şartlar oluştuğundan sonra kullanılan fesih hakkı ile ilgili hâkimin takdir yetkisi bulunmamaktadır<sup>214</sup>.

İK. m.25/2 aynı zamanda ahlak ve iyi niyete uymayan kuralları hakkında verilmek istenen, kanun koyucunun haklı sebep olarak görülen durumları örnekleyici usulle saydığı ve bu konuda sınırlayıcı olmadığını<sup>215</sup>. Her olay kendi koşulları içerisinde değerlendirilip ahlak ve iyi niyet kuralına uyup uymadığı özenli bir araştırma ile tespit edilmelidir. Ölçülülük ilkesi ise durumun doğru tespitinde önemli bir kıstas olacaktır.

### **3.3. Zorlayıcı (Mücbir) Sebeplerle Ortaya Çıkan Devamsızlık Hali**

TBK m.136' da bir borcun ifa edilmesi sürecinde borçludan kaynaklanmayan sebeplerle ifa süreci imkansızlaşırsa borç sona erecektir. Bu imkansızlığın oluşumunda, tarafların kusurunun olmaması ve dışarıdan gelen engellenemeyen bir sebebin olması doğru nitelime için belirleyici dinamikler olarak kabul edilmektedir.

Bu düzenlemenin iş hukuku dünyasında izdüşümü kabul edilebilecek İK m.24 ve İK m.25'de özel olarak düzenlenmiştir. İş hukukunun kapsamına giren konularda oluşabilecek mücbir sebep halinde TBK düzenlemesinden farklı olarak sözleşmeler derhal kendiliğinden

<sup>212</sup>Yargıtay 9.H.D., 2008/27255 E., 2008/24256 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.03.2021

<sup>213</sup> Yargıtay 9.H.D., 2007/9302 E., 2008/2652 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.03.2021

<sup>214</sup> Savaş, s.131

<sup>215</sup> Savaş, s.58

sona ermeyecektir<sup>216</sup>.

İK m.25/3' e göre, bir haftadan uzun sürecek şekilde işçinin çalışmasını engelleyecek bir durumun oluşması halinde işveren için haklı nedenle derhal fesih hakkı oluşabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken asgari 1 haftalık çalışmama halinin yukarıda tanımlanan mücbir sebebe konu bir sebepten kaynaklanması gerekliliğidir.

İş hukuku evreninde ki düzenlemelerle TBK' nın ilgili 136. Madde hükmünü birbirinden ayıran önemli detaylardan bir diğeri ise, işçinin bir haftalık işe devam edememesinin gerekçesini oluşturan mücbir sebebin iş yerinde değil işçinin çevresinde ve işçinin bireysel kusuru olmadan gerçekleşmesi gerekliliğidir. Sürecin başlangıcında devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınacak olan işçinin devamsızlık süresi bir haftadan uzun sürmesi halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır<sup>217</sup>.

Mücbir sebep olarak belirtilen ve işçinin işi icrasına engel durumun bir haftadan az sürmesi halinde fesih hakkının kullanımı mümkün olmayacaktır. İşçinin işe devamsızlığı bir haftayı geçtiği halde işveren fesih hakkını kullanmaz ise iş sözleşmesi askıda kalacak ve askıda kalmaya ilişkin hükümler uygulanacaktır. Askı sürecinde ücret ödenmesi duraksayacaktır. İK m.40 hükmü uyarınca işçinin işe devam edemediği bir haftalık süreç boyunca işveren işçisine yarım ücret ödemek zorundadır. İK' nın 46. maddesi uyarınca yarım ücret ödemesi hafta tatili kabul edilen günleri de kapsayacaktır. Çalışma yapılmaksızın ödenen bu ücret sosyal ücret adı altında yapılacaktır<sup>218</sup>.

İşveren açısından mücbir sebep teşkil eden durumun sonlanmasının ardından iş ahdinin askıda kalma hali sona erecektir. Zorlayıcı sebebin ortadan kalkması halinde işverenin ilgili maddeye dayanarak iş ahdini haklı nedenle derhal fesih etme imkânı kalmayacaktır<sup>219</sup>. Fesih hakkını şartları olduğu halde kullanmamış olan işveren zorlayıcı sebep ortadan kalktıktan sonra iş ahdini şartlarına uygun şekilde devam ettirmek ve işçisini çalıştırmak zorundadır.

Sayılan durumlar örneklerle somutlaştırılacak olursa, iş yerinde çalışılmasını öngörülen bir haftalık süreden daha uzun şekilde engelleyen kaza, yangın, doğal afet gibi hallerde söz konusu engeller öngörülen bir haftalık süreyi aşması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir<sup>220</sup>.

<sup>216</sup> Süzek, 2018, s.530

<sup>217</sup> KORKMAZ, Fahrettin ve ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.239

<sup>218</sup> Savaş, s.136

<sup>219</sup> Narmanlıoğlu, s.436

<sup>220</sup> Narmanlıoğlu, s.465



İşe devamı engelleyen zorlayıcı nedenin işyerinden kaynaklı sebeplerle meydana gelmesi halinde, işçinin kusuru olmadan gerçekleşen ifa imkansızlıklarında bildirimsiz fesih hakkı işçiye ait olacaktır. Bu durumun tersi olarak zorlayıcı sebebin işçinin çevresinde oluşması halinde ve bu halin kanunda belirtilen bir haftalık süreyi aşması halinde, haklı nedenle fesih yetkisi işverene ait olacaktır<sup>221</sup>.

İşçinin mesleğini icra etmesini sağlayan resmi çalışma belgesinin kaybedilmesi durumu da işçinin çalışmasına engel durum zorlayıcı sebepler arasında sayılmıştır. Bu kapsamda şoförlük yapan işçinin ehliyetini kaybetmesi, yabancı işçinin çalışma izin süresinin dolması gibi durumlarda zorlayıcı nedenle iş sözleşmesinin feshi değil işçinin mesleki yetersizliğinden dolayı geçerli nedenle fesih yoluna başvurulmalıdır. Başkaca ülke vatandaşlığına haiz çalışanın Türkiye’de yapmak istediği iş için okul denklik belgesine ihtiyaç duyması ve bu belgeyi temin edememesi halinde yine zorlayıcı sebep olarak değerlendirilmesi gerektiği Yargıtay tarafından belirtilmiştir<sup>222</sup>.

Bu gibi durumlarda detaylı değerlendirme yapılarak işçinin bu halin oluşumunda ki kusur durumunun incelenmesi gerektiği belirtilmiştir. Yukarıda verilmiş olan örnek doğrultusunda, ehliyetini kaybeden işçinin ehliyet kaybetme durumunun işçinin bireysel kusuru ile oluşup oluşmadığı incelenmelidir. Ehliyetin kaybında işçinin alkollü araba kullanması sebep olmuşsa, işverene karşı sadakat ve bağlılığa aykırı davranıştan işverence iş akdi fesih edilmelidir. İşçinin hiçbir kusuru olmadan gerçekleşen hallerde ise detaylı açıklandığı üzere zorlayıcı nedenle haklı fesih hakkı kullanılabilir<sup>223</sup>.

### 3.3.1. İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlık Durumu

İK’ nın 25. maddesinin zorlayıcı sebepler başlığında belirtilen, işçinin gözaltı hali veya tutuklanması durumunda devamsızlığın kanunda belirtilen bildirim süresini geçmesi işveren için derhal fesih şartlarının meydana geleceği düzenlenmiştir.

Kanun maddesi uyarınca derhal fesih hakkının oluşması için işçinin gözaltında olduğu sürenin işçinin kıdemiyile orantılı olarak belirlenen iki ila sekiz haftalık ihbar süresini aşması gerekmektedir. İK m.17’ de belirtildiği üzere kanunda belirlenen sürelerin yalnızca asgari süreyi belirttiği, istenmesi halinde sözleşme ile artırılabilmesi belirtilmiştir<sup>224</sup>. İşyerinde 2,5 yıllık kıdem süresi bulunan işçi aleyhine işveren tarafça haklı fesih şartlarının oluşabilmesi

<sup>221</sup> Süzek, 2018, s.729

<sup>222</sup>Yargıtay 9. H.D., 2001/15931 E., 2002/348 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.03.2021

<sup>223</sup> Savaş, s.135

<sup>224</sup> Savaş, s.138

için işçinin tutukluluk halinin altı haftayı aşması gereklidir.

Kanunda belirtilmiş olan bu süreler asgari niteliktedir. Öngörülen süreler toplu iş sözleşmesi ile uzatılabilmektedir. Olası uzatılma işlemi halinde fesih hakkı için belirlenen yeni süreler geçerli olacaktır<sup>225</sup>.

İK' nın 17. maddesinde belirtilmiş olan bildirim süreleri müddetince iş akdi askıda sayılacaktır. Askı süresi aşıldıktan sonra işçinin tutukluluk hali devam ediyorsa işveren açısından haklı fesih şartları oluşmuş kabul edilecektir<sup>226</sup>. Süre aşıldıktan sonra iş sözleşmesi fesih edilmezse işçi serbest kaldıktan sonra bu nedenle fesih işlemi yapılamayacaktır<sup>227</sup>.

İşveren açısından haklı nedenle fesih şartlarının oluşabilmesi için işçinin tutukluluk veya gözaltı nedeniyle işe devamsızlık süresinin kıdemine orantılı olan bildirim süresini aşmış olması yeterli görülmekte, bu duruma gelinmesinde işçinin kusur durumu, mahkumiyeti ya da beraatinin önemi bulunmamaktadır<sup>228</sup>.

Tutukluluk veya gözaltı gibi nedenlerle işçinin işe devamsızlığı hesaplanırken, iş ilişkisi içerisinde kalan tüm devamsızlıklar hesaba katılmamalı, ayrı ayrı tutukluluk veya gözaltı nedenlerine dayalı hesap yapılmalıdır. Ancak zincirleme fiillerden meydana gelen tutukluluk ve gözaltı süreleri birlikte hesap edilmelidir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler ve yıllık izne denk gelen süreler ise hesaba dahil edilmemelidir<sup>229</sup>.

---

<sup>225</sup> Gerek, s.110

<sup>226</sup> Süzek, 2018, s.730

<sup>227</sup> Savaş, s.137

<sup>228</sup> Narmanlıoğlu, s.467

<sup>229</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.16, Aralık 2009, s.58-59

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**İŞÇİNİN KENDİ İSTEĞİ VEYA SAVSAMASI YÜZÜNDEN İŞİN GÜVENLİĞİNİ**

**TEHLİKEYE DÜŞÜRME Sİ NEDENİYLE**

**HAKLI FESİH VE HUKUKİ SONUÇLARI**

**4.1. İşçinin Kendi İsteğı veya Savsaması Yüzünden İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi**

İK.m.25/2-1 bendinde belirtilen ahlak ve iyi niyete uymayan durumlardan bir diğeri, işçinin kendi isteğıyle veya işini savsaması sebebiyle işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle işverenin derhâl fesih hakkıdır. Düzenlemenin devamında işyerinin malı<sup>230</sup> sayılan veya işyerinin malı olmadığı halde kullanımı için tahsis edilmiş makineleri ve eşyaları otuz günlük çalışması karşılığı elde edeceği ücretiyle ödeyemeyecek derecede zarara yol açması veya kayba uğratması halinde işverenin haklı fesih hakkının olduğu yinelenmiştir.

İşçinin kasten veya ihmali şekilde işini özenle görmemesi halinde borca aykırı davranış vuku bulacak, haklı nedenle derhal fesih hakkı gündeme gelecektir. İşin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi veya işçinin otuz günlük ücreti tutarının üzerinde hasara sebep olması fesih hakkının temel kıstaslarını oluşturmaktadır<sup>231</sup>.

İşçinin iş güvenliği ile ilgili verdiği zararı veya tehlikeyi ölçen somut bir ölçüt bulunmamakla birlikte, genellikle uygulamada kanun, tüzük, işyeri uygulamaları ve yüksek mahkeme içtihatları belirleyici olmaktadır. Her somut olay bu bağlamda titizlikle kendi özellikleri içinde değerlendirilmelidir.

Açıklığa kavuşturulması gereken bir diğeri nokta ise, iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin özen borcuna mı yoksa sadakat borcuna mı aykırı davrandığıdır. İşçinin kurallara aykırı davranışı iş güvenliğini tehlikeye düşürüyorsa, özen borcunun ihlali kapsamında değerlendirilmelidir. İş güvenliğinin tehlike arz etmediğı durumlarda ise yanlış yapılan işten kaynaklı sadakat borcunun ihlali meydana gelecektir<sup>232</sup>.

İşçi, işini yaparken aksatmamak, işyerinde çalışan iş arkadaşlarının sağlığını tehlikeye düşürmemek ve aynı zamanda korumak ile yükümlüdür. Özen borcunun bir yansıması olarak gözetilen bu durum işverenin fesih hakkının geçerliliğı için oldukça önemli görülmektedir.

TBK. m.396'da belirtildiğı üzere, sorumluluğı altındaki işi özenle yapması gereken

<sup>230</sup>YILMAZ, Halil, İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 23, İstanbul 2009, s. 997.

<sup>231</sup> Tunçomağ ve Centel, s.227

<sup>232</sup> Yargıtay. 9.H.D., 1991/17320 E., 1992/4704 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 03.04.2021

işçi, bunu yaparken işverenin menfaatleri noktasında sadakatle davranmalıdır. İşçi, işverene ait olan ve işlerin görülmesi için kullanımına tesis edilmiş olan tesis ve taşıtları usulüne uygun kullanmak ve bu malzemelere özen göstermek zorundadır. Madde lafzından anlaşılacağı üzere işçi kendisinden beklenen bu fiilleri yerine getirirken iş arkadaşlarının sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür<sup>233</sup>.

Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda, işyerinin vakum ile ilgili kısmında faaliyet gösteren işçinin, kendisine yapılan tüm ikazlara karşılık gaz basıncı hakkında yapması gereken ayarlamayı yapmaması sonucu yoğun bakım ünitesinde tedavi gören hastaların bağlı bulunduğu cihazların oksijen basınçlarının düşmesi ve hayati tehlike geçirmiş olmalarını bu kapsamda feshe yeterli neden olarak görmüştür<sup>234</sup>.

Maddenin uygulama şartlarından bir diğeri ise iş sağlığı ve güvenliğini etkileyerek tehlikeye düşüren işçinin bunu kendi isteği ve savsaması yüzünden gerçekleştirmiş olmasıdır. Somutlaştırılacak olursa, işyerinde güvenlik sebepleriyle sigara içmenin yasak olduğu alanda sigara içen işçinin işyerinde neden olduğu iş güvenliği tehdidinin uzman bilirkişi marifetiyle saptanarak, haklı fesih şartlarının oluşup oluşmadığına karar verilmesi gerekmektedir.

İşçilerin davranışları arasında, iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği muhtemel gözükten hareketlerden bazıları, İK m. 25/II' de haklı neden olarak ayrıca düzenlenmektedir. Söz konusu durumların gerçekleşmesi neticesinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine karar verilebilmesi için işçinin kast ya da kusurunun mevcudiyeti aranmaktadır. Kısaca belirtmek gerekirse, işçinin kusuru aranmış fakat bu kusurlu davranışın derecesi önemli görülmemektedir<sup>235</sup>. Buradan hareketle işçinin kusursuz olduğu durumlarda iş sözleşmesi bu hüküm uyarınca feshedilemeyecektir. Buna rağmen fesih yapılmaya çalışılırsa, bu fesih geçersiz kabul edilecektir.

İşçinin hafif ihmali ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş sözleşmesinin haklı feshine yol açabilecektir. Bu sebeple her somut olayda tehlikenin oluşumu ve işçinin fiili arasında ki bağlantı dikkatle değerlendirilmelidir. İşverenin, işçinin işin güvenliğini tehlikeye atması nedeniyle iş sözleşmesini feshedilebilmesi için, işçinin özen borcuna aykırı davranışıyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması yeterlidir. İşçinin tehlike konusunda önceden uyarılmış olması veya yaratılan tehlikenin mutlaka zarara neden olması fesih için gerekli bir şart

<sup>233</sup>Narmanlıoğlu, s. 460

<sup>234</sup>Yargıtay 22. H.D., 2013/2650 E., 2013/3616 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.03.2021

<sup>235</sup>Süzek, 2018, s.644-645

değildir<sup>236</sup>. Yapılması önemli olan belirleme, tehlikenin objektif olarak mevcut olup olmadığının belirlenmesidir.

Yüksek mahkeme kararına konu olmuş başka bir olayda ise, işverenin Cezayir’de bulunan şantiyesinde çalışan işçinin, çalışmakta olduğu ülkenin idari kurumunda görev yapan şoförle kavga etmesi ve bu kavganın sonrasında ikinci kez gerçekleşmesi, iş güvenliğinin tehlikeye sokulmasından hareketle haklı sebeple derhal fesih nedeni sayılmıştır<sup>237</sup>.

Haklı nedenle feshe başvurulabilmesinin bir diğer şartı ise işçinin davranışlarından kaynaklı tehlikenin oluşumu ve akabinde bir zarar doğma ihtimalinin bulunmasıdır<sup>238</sup>. Oluşan tehlikenin iş güvenliğini ne ölçekte tehdit ettiği ve ortaya çıkabilecek zararın ne boyutta olduğu somut olayın özelliklerine göre değerlendirilerek saptanacaktır<sup>239</sup>. İşyerinde güvenliği sağlamakla yükümlü olan güvenlik personelinin, çalıştığı yerde uykuya dalması veya yukarıda belirtildiği üzere sigara içmenin yasak olduğu bir bölgede sigara içilmesi, iş güvenliğini tehlikeye düşürebilecek davranışlara örnek olarak gösterilebilecektir<sup>240</sup>.

Yargıtay kararlarına konu olmuş başkaca olaylarda, kolayca ateş alabilecek fabrika alanında çalışan işçinin bu bölgede sigara kullanması, güvenlik görevlisi işçinin nöbet esnasında görev yerine terk etmesi iş güvenliğini tehlikeye düşürecek fiiller olarak değerlendirilip haklı nedenle fesih sebebi olarak görülmüştür<sup>241</sup>.

İş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi noktasında, somut bir tehlikenin varlığından söz edilebileceği gibi iş güvenliğinin tehlikeye düşürülme ihtimalinin varlığı dahi yeterli kabul edilebilecektir<sup>242</sup>. Örneğin, işverence verilen güvenlik ekipmanlarını kullanmayı reddeden işverenin iş güvenliği kurallarına aykırı hareketi ve bu aykırı hareketlerin neticesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ki tehditler oluşmuş olacaktır.

Yukarıda anlatılan durumun aksine de bir örnek verilecek olursa; temizlik işi icra eden işçinin mesai saatleri içerisinde uyuyakalması neticesinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir tehlike meydana gelmeyeceği için, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirecek bir sonuç oluşmayacaktır. Burada dikkat edilecek olan, haklı neden ve geçerli neden ayrımının doğru yapılmasıyla birlikte somut olayın özellikleridir. Temizlik işçisinin görevi başında uyuması ile güvenlik görevlisinin uyuması doğal olarak aynı sonuçları

<sup>236</sup>ÇANKAYA, Osman Güven / GÜNAY, Cevdet İlhan / GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.126

<sup>237</sup>Yargıtay 9. H.D., 2011/13654 E., 2013/17830 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.03.2021

<sup>238</sup> Süzek, 2018, s.711

<sup>239</sup> Narmanlıoğlu, s.461

<sup>240</sup> Yargıtay 9. H.D., 2017/12882 E., 2019/14618 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 05.04.2021

<sup>241</sup> Gerek, s.110

<sup>242</sup> Akyiğit, 2016, s.312

doğurmayacaktır<sup>243</sup>.

Güvenlik görevlileriyle ilgili bir diğer örnekte ise; kilitli kapıyı açtıktan sonra tekrar kilitli vaziyete getirilmeden kapıyı kolayca açılır halde bırakarak uzaklaşan güvenlik görevlisinin, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü kabul edileceğine karar verilmiştir<sup>244</sup>.

Fesih hakkının doğumuyla ilgili kriterlerin belirlendiği fakat her ihtimalin kazuistik yapıyla tek tek değerlendirilmesinin mümkün olmadığı düzenlemede içtihatlar önemli bir yer tutmaktadır.

## **4.2. İşçinin İşin Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesiyle İlgili Verilmiş Yargıtay Kararlarının Özet ve Analizi**

### **4.2.1. İşçinin Trafik Kurallarını İhlali Sonucu İş Sözleşmesinin Feshi**

İşçinin iş güvenliğini tehdit etmesi sonucu iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih edildiği kararda, haklı feshin şartlarının oluşmasından bahisle kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanılamayacağına hükmedilmiştir. Aynı zamanda iş güvenliği tehdidinin oluşumu somut olaya göre incelenmiş, yaşanabilecek tehdidin şiddeti ölçüsünde belirleme yapılmaya çalışılmıştır.

Davacı vekili, iş sözleşmesi işverence iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle tazminatsız fesih edilen müvekkilinin, davalı işyerinde 15/03/2010-30/09/2011 tarihleri arasında, tanker şoförü olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyan ederek, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarını talep etmiştir.

Somut olayda, davalı işyerinde, 15/03/2010- 30/09/2011 tarihleri arası akaryakıt tanker şoförü olarak çalışan davacı işçinin iş sözleşmesi, akaryakıt sevkiyatı sırasında yüksek süratle araç kullandığı ve kırmızı ışık ihlali gerçekleştirdiğinden hareketle iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi mazeret gösterilerek haklı nedenle feshedilmiştir.

Mahkemece, davacının eyleminin haklı fesih ağırlığında olmadığı kabul edilerek davaya konu kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne karar verilmiş ise de dosya içeriğinden, işverence davacıya yeteri kadar güvenli sürüş ve iş güvenliği eğitimi verildiği, davacının feshe konu eyleme ilişkin alınan yazılı savunmasında; kırmızı ışıkta geçerek trafik kurallarını ihlal ettiğini kabul ettiği, iş sözleşmesinin 6.maddesinde, Trafik Yönetmeliği kurallarına aykırı davranma ve kuralları ihlal etmenin işten çıkarma sebebi olarak belirtildiği anlaşılmaktadır.

Feshe konu eylemin niteliğinden anlaşılacağı üzere, davacının kullandığı araçta taşınan akaryakıtın yanıcı ve patlayıcı özelliği düşünüldüğünde meydana gelecek en basit bir kazanın

<sup>243</sup> Helvacılar, s.68

<sup>244</sup> Yargıtay 9. H.D., 2015/29714 E., 2018/18482 K., karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 11.04.2021

dahi çok ağır sonuçlara yol açacağı ve iş güvenliği bakımından tehlike oluşturacağı kabul edilmelidir<sup>245</sup>.

Tüm bu haliyle somut olay değerlendirildiğinde; davalı işverenin 4857 sayılı İK' nın 25. maddesinin II. Bendinin (1) alt bendinde yer alan "işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulüyle birlikte, davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile karar verilmesini isabetsiz bulup kararın bozulması yönünde hüküm verilmiştir.

#### 4.2.2. İşçinin Sağlık Sorunları Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

Davacı işçinin, işyerinde 2010 tarihinde alakart kısım şefi olarak işe başladığı, 08.2011 tarihinde ücretsiz izne ayrılan işçinin izin sırasında rahatsızlanması üzerine Devlet Hastanesi'nden "Bening Paroksizmal Pozisyonel Vertigo" tanısı konularak rapor aldığı görülmüştür.

İşçinin tanısı konulan hastalığının tedavisinin mümkün olmaması ve bu durumun işyerinde, başta işçinin sağlığı olmak üzere iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği ve raporların hile ile alındığından bahisle iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle fesih edilmiştir. İş sözleşmesinin sağlık sebepleriyle haklı nedenle feshedilip edilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık ortaya çıkmıştır.

Somut olayda Balık Kısım Şefi olarak sürekli mutfakta çalışan davacının iş sözleşmesinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürdüğü iddiasıyla sözleşmesi feshedilmiştir. Ancak davacının rahatsızlığının tedavi edilebilecek nitelikte olup olmadığı araştırılmamıştır. Yapılması gereken ise, davacının raporlarıyla birlikte tam teşekküllü Sağlık Kurumuna sevki ile rahatsızlığının tedavi edilip edilemeyeceği yönünde uzman raporu aldırılmasıdır. Tedavisi mümkün değil ise, davacının sağlık durumunun iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edeceğinin açık olduğu ve buna dayalı feshin geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verileceği öngörülmüştür. Netice itibariyle mahkemece eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmaya neden olmuştur<sup>246</sup>.

Karar incelendiğinde, hüküm verilirken gerekli araştırmanın yapıp yapılmadığına önem verildiği öne çıkmaktadır. Sağlık sebepleri veya haklı sebep kapsamında sayılan diğer durumlarda öncelikle durumun çalışma gerçekleştirilen işyerinin işleyişine etkisiyle beraber işçinin davranışlarında yarattığı etki birlikte değerlendirilmelidir. Eğer tüm bu incelemeler

<sup>245</sup> Yargıtay 22. H.D., 2017/20082 E., 2019/4651 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 21.04.2021

<sup>246</sup> Yargıtay 7. H.D., 2014/3493 E., 2014/6876 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 21.04.2021

neticesinde iş sözleşmesinde öngörülen işin doğru şekilde yapılamayacağı somut materyaller ile saptanıyorsa iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir.

#### 4.2.3. Çalışma Sahasında Baret Takmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi

Davacı işçi, 10.11.2007 tarihinde davalı ... Madencilik Turizm İnş. Tic. San. A.Ş.' de işe başladığı 19.11.2015 tarihinde iş akdinin haksız ve tek taraflı olarak sonlandırıldığını, iş akdinin feshinden sonra çalışmasının karşılığı olan kıdem ve ihbar tazminatının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili ise, davaya konu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının çalışma hayatı boyunca çok sayıda hata yaptığını, disiplin kurallarına uymadığını, bu hataları sebebiyle hakkında tutanaklar tutulduğunu, savunmasının istendiğini ve sonrasında disiplin cezası verildiğini belirtmiştir.

Sonrasında iş güvenliğini tehlikeye sokmak fiilinin, işyerinde cezayı gerektiren haller arasında sayıldığını ve bunun müeyyidesinin de işyeri disiplin yönetmeliğinin 21. maddesi gereğince bildirimsiz fesih olduğunu savunarak, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığını, ayrıca davacı işçinin yıllık izinlerini kullandığını, ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödendiğini dair imzalı ücret bordrolarının olduğunu belirterek dava konusu alacakları talep hakkı bulunmadığını savunup davanın reddini talep etmiştir.

Sonuç olarak davacı işçi, iş akdinin haksız olarak feshedildiği iddiasıyla dava açmış, davalı işveren davacının iş akdinin iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü için haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, "...16/11/2015 tarihinde davacın baret takmadığına yönelik tutanak düzenlendiği, yine bir kısım işçiler tarafından davacının başının ağrması sebebiyle baret takmıyor şeklinde tutanaklar düzenlendiği, davacıda tanık ...'nın beyanına göre saraya benzer bir hastalığının bulunduğu, baretin baş ağrısına sebep olması sebebiyle takmadığını bildirdiği, baret takmamanın işyeri güvenliğini tehlikeye düşürdüğü, fakat davalı tarafın 7 yıl 10 ay 17 gün çalışan davacı için fesihten birkaç gün önce tutanak düzenlemeye başladığı, davacıdaki bu hastalık dikkate alınarak başka bir tehlikesiz bölümünde çalıştırılma imkanı araştırılmadan işten çıkarıldığı feshin haklı sebebe dayanmadığı..." gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu' nun 417/II. maddesi uyarınca "işveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri



noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. "

Dosya içeriği incelendiğinde, işverence tutulan tutanaklar ve tanık beyanlarına göre davacının davalı işyerinde değirmen katında çalıştığı, iş güvenliği talimat ve tutanağına göre işyerinde baret takmanın gerekli olduğu ancak davacının baret takmadığı anlaşılmıştır. Davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi, İş Kanunu'nun 25/II-(1) maddesi uyarınca süresi içinde derhal sona erdirilmiştir. Buna göre davalının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı görülüp bozmayı gerektirmiştir<sup>247</sup>.

Karar incelendiğinde, işyerinde çalışan diğer kişilerin tanıklıklarının iş güvenliği tehditlerini ve feshin haklılığını belirleme konusunda önemli bir etken olduğu görülmektedir. Aynı zamanda fesih işleminin süre ve metot yönünden kanun ve usule uygun gerçekleşip gerçekleşmediği incelenmiş yapılan feshin haklı olduğunda karar kılınmıştır.

#### **4.2.4. Emniyet Kemerini Takmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi**

Davacı işçi vekili, müvekkilinin davalının işverenin işyerinde 28.06.2005-23.07.2008 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız ve usulsüz feshedildiğini ifade ederek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının faiziyle davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren vekili ise, müvekkilinin hizmet verdiği CAT otoparkında davacının şoför olarak çalıştığını, eğitim aldığı halde verilen emir ve talimatlara uymayarak emniyet kemeri takmadığını, bunun üzerine savunmasının alındığını ve işçinin hatasını kabul ettiğini belirtmiştir. Ayrıca davacının iş güvenliğini tehlikeye atarak diğer işçilere zarar verecek davranışlarda bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin İş Kanununun 25/II-h-i maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini istemiştir.

Yerel Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının davacıyla arasındaki iş sözleşmesini haklı bir neden bulunmaksızın feshettiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Feshe konu olan olayda davacının emniyet kemeri takmadan araç kullandığı tespit edilmiş ve davacı yazılı olarak uyarılmak istenmiş, ancak davacı uyarıyı imzalamaktan ve

<sup>247</sup> Yargıtay 9. H.D., 2017/863 E., 2020/14156 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.04.2021

almaktan imtina etmiştir. Bu nedenle davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi İş Kanununun 25/II-h-i maddesi uyarınca derhal sona erdirilmiştir.

Davacı, Karayolları Trafik Kanunu'nda emredici olarak düzenlenen emniyet kemeri takma zorunluluğuna aykırı hareket etmiştir. Bu davranış, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara da aykırılık teşkil etmektedir. Davacının, işyerinde şoför olarak çalışması da dikkate alındığında emniyet kemeri takmadan araç kullanması ağır kusur teşkil ettiği gibi objektif olarak iş güvenliğini de tehlikeye düşürecek nitelikte görülmektedir.

Bu nedenle davalının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken söz konusu taleplerin kabulüne karar verilmesi hatalı bulunmuş ve bozma yönünde karar verilmiştir<sup>248</sup>.

Karar incelendiğinde, oldukça temel ve önemli önlemlere uymamakta direnen ve hakkında yapılan işlemlere karşı imzadan imtina eden işçinin fiilleri haklı feshe sebep oluşturacak ölçekte değerlendirilmiştir.

#### **4.2.5. Üretim Sırasında Cep Telefonuyla İlgilenen İşçi Hakkında Fesih**

Davacı işçi vekili, müvekkilinin 25/02/2013 tarihinden beri davalı işyerinde üretim operatörü olarak çalışmaktayken, iş akdinin 28/03/2014 tarihinde hiçbir geçerli ve haklı sebep olmadan, müvekkile yazılı fesih belgesi de verilmeden feshedildiğini belirtmiştir. Devamında, davacı işçinin işyerinde telefonla konuştuğu gerekçesiyle disiplin suçu işlediğinin bildirilerek uyarı verilmeden işten çıkartıldığını, dava konusu feshin herhangi bir geçerli veya haklı bir nedene dayanmadığını belirterek bu nedenle feshin iptali ile davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacı personelin iş akdinin 27/03/2014 tarihli eylemi uyarınca, 4857 sayılı İş Kanunu M. 25/II h-1 bendi gereği işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini belirtmiş, davacı işçinin işyerinde dilimleme operatörü olarak çalışan davacının, 27/03/2014 tarihinde operatörü olduğu makinede tüm dikkati ile görev tanımlamalarına ve iş güvenliği talimatlarına uygun şekilde çalışması gerekirken bunun yerine sandalyede oturduğu ve cep telefonu ile meşgul olduğunun tespit edildiğini beyan etmiştir. Bu eylemine istinaden savunması alınan işçinin, gün içinde operatörü olduğu ve deyim yerindeyse her saniyesinde başında bulunması gerektiği ve üretim müdürünün 09/01/2014 tarihinde verdiği eğitimde, üretim alanlarına kesinlikle cep telefonu götürülmemesi hususunda tüm

<sup>248</sup> Yargıtay 9. H.D., 2009/37034 E., 2011/47935 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.04.2021

personeli uyarmasına rağmen işçinin bu fiili gerçekleştirdiğinden bahisle fesih işleminin haklı nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacının üretim sırasında makinenin başında sandalyede oturup cep telefonu ile ilgilendiği ve bu hareketi ile iş güvenliğini tehlikeye soktuğu, ayrıca savunmasında bu durumu kabul ettiği ve ayrıca cep telefonu ve bunun gibi cihazların üretim alanında bulunmaması gerektiğinin eğitimini aldığını kabul ettiği, böylece iş sözleşmesinin feshinin geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Yargıtay vermiş olduğu kararın gerekçe kısmında; işverenin ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlaması gerektiğini belirtmiştir. Buna göre, fesih işleminin yazılı yapılmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istendiğinin belgelenmesi ve fesih sebeplerinin somut ve açık olarak gösterilmiş olması gerektiğinin altını çizilmiştir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçileceği yine kararda belirtilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacıya 27.03.2014 tarihinde cep telefonuyla uğraşmaması gerektiği konusunda bildirim yapıldığı, ancak davacının bu bildirimle rağmen yine de telefonla uğraştığı, tekrar hatırlatmada bulunulduğu ancak davacının bu hatırlatmaya rağmen telefonla uğraşmaya devam ettiği belirlenmiştir. Davacıya verilen eğitimlerde üretim alanında cep telefonu bulundurulmaması gerektiği bildirilmiş olup davacının buna aykırı ilk davranışı üzerine doğrudan fesih yapılmasının ölçülülük ilkesine aykırı olacağı belirtilmiştir. Ancak davacının davranışıyla işin güvenliği tehlikeye düşüyorsa yapılan feshin haklı nedene dayandığının kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bu nedenlerle, davacının makine başında otururken cep telefonuyla meşgul olmasının iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediği konusunda makine mühendisi ve iş güvenliği alanında uzman bilirkişi eşliğinde iş yerinde keşif yapılmak suretiyle ortaya çıkarılıp iş güvenliği tehlikeye düşmekteyse feshin haklı nedene dayandığının kabulü; iş güvenliği tehlikeye düşüyorsa davacıya ilk davranışı üzerine bir uyarı veya başka bir disiplin yaptırım uygulanmadan doğrudan feshin yapılmasının ölçülü olmayacağından feshin geçerli nedene dayanmadığından dolayı eksik araştırma yapıldığı gerekçesiyle kararın bozulmasına karar verilmiştir<sup>249</sup>.

<sup>249</sup> Yargıtay 9. H.D., 2015/24759 E., 2015/36525 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 27.04.2021

Karar incelendiğinde, haklı nedenle yapılan fesih işleminde ispat yükümlülüklerinin dağılımıyla birlikte feshe etken olan unsurların gerekirse mahallinde uzman kişilerce keşif yoluyla belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

#### **4.2.6. 30 Günlük Brüt Ücretinin Üzerinde Zarara Yol Açan İşçi Hakkında Fesih**

Davacı işçi vekili, davacının 06.05.2013- 17.06.2015 tarihleri arasında satış, danışmanı olarak çalıştığını, davacının iş akdinin haksız ve gerekçesiz olarak sona erdirildiğini ileri sürerek, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine ve sonuçlarına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili ise, davacının iş akdinin İş Kanunu 25/II maddesine göre haklı ve geçerli sebeple feshedildiğini, 06.05.2003 tarihinden beri işyerinde çalışan davacının son olarak seramik bölümünde çalıştığını, davacıya işyeri kurallarının tebliğ edildiğini, iş güvenliği anlamında tüm teknik donanımların sağlandığını belirtilmiştir. Ayrıca davacının forklift operasyon belgesi almasının sağlandığını ve 12.06.2015 tarihinde davacının saat 15.30 sıralarında seramik harcı paletini yerleştirdiği sırada kurallara uymaması sebebi ile kullandığı forkliftin devrildiği, büyük bir tehlike atlatılarak işyerinin toplam 2.369,00 TL zarara uğradığını, forklifte 8.023,40 euro zarar meydana geldiğini, davacının reyonda gerekli önlemleri almayarak ve yük miktarını ayarlayamayarak sorun yaşandığını, kazanın meydana geldiğini, davacının iş güvenliğini büyük ölçüde tehlikeye attığını ve beraberinde meydana gelen zararın davacının 30 günlük brüt ücretinin üzerinde olduğunu, tüm bu sebeplerle iş akdinin haklı sebeple feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Yerel Mahkemece davacının iş akdininin davalı tarafından geçerli sebeple feshedilmediği kanaatine varılarak davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre tanık beyanları ve bilirkişi raporlarından, davalı işyerinde taşıma işlerinde forklift kullanıldığı, bunun için işverence davacıya kullanımına ilişkin eğitimin aldırıldığı görülmüştür. Davacının forklift kullanma esnasındaki tehlikeleri bertaraf edebilmek için ürün taşıma ve kaldırmanın standart yönetmeliği hakkında bilgilendirildiği, koruyucu donanımların davacıya temin edildiği, buna rağmen davacının forklifti kullanırken forkliftin taşıyabileceğinden fazla yük yüklediği, istifleme biçimine dikkat etmediği, çalışma alanının güvenliği için gerekli tedbirleri almadığı, baret takmadığı anlaşılmıştır. Davacı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığı eğitime uygun davranmayarak forkliftin devrilmesine neden olmuş, kendisinin, çalışanların ve müşterilerin can güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. Davacının savunmasından da bu husus anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesi İş Kanununun 25/II-(1) maddesi uyarınca süresi içinde derhal sona erdirilmiştir.

Kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşüren davacının iş akdinin işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25/II- 1 maddesine göre feshinin yasaya uygun olduğu, bu nedenle davalının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile davanın reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı bulunmuştur<sup>250</sup>.

Verilen kararda özellikle güvenlik ekipmanlarının kullanılmadığına işaret edilmiş, işçi tarafından kurallara uyulmaması neticesinde işyerinde gerekli disiplin işlemi yapılmış ve tanık beyanlarıyla somut olay doğrulanmıştır. İspat materyallerinin geçerliliği ve usule uygun delillerin haklı fesih hakkının kullanılmasında oldukça önemli olduğu görülmektedir.

#### **4.2.7. Yasak Bölgede Sigara İçen İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi**

Davacı işçi vekili, iş sözleşmesinin haklı ve geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine, işe iadeye ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren vekili ise, işçinin depo bölümünde çalıştığını, bu bölümde üretim hammaddelerinin bulunduğunu, genelde patlayıcı ve yanıcı maddeler olduğunu, işçilerin sigara içmesinin bu nedenle şarta bağlandığını, davacıya gerekli eğitimin de verildiğini, buna rağmen işçinin depoda sigara içtiğinin tespit edildiğini, davacının peçeteye sararak attığı tam sönmeyen sigara nedeniyle yangın tehlikesi doğduğunu, feshin haklı nedene dayandığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Yerel Mahkemece iddia ispat edilemediğinden feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir. Hüküm davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davacı yaklaşık iki yıldır depo sorumlusu olarak çalışmakta olduğu görülmüştür. İşyerinde belirlenen alan dışında sigara içilmeyeceği düzenlemesi iş sağlığı ve iş güvenliği talimatları ile duyurulmuştur. Yine davacının iş güvenliği toplantısına da katıldığı görülmektedir. Davacının depo bölümünde 23.1.2008 günü depoda sigara içtiğinin görüldüğüne ve uyarıldığına ilişkin tutanak tutulmuştur. Yine 28.1.2008 tarihinde, uyarıya rağmen depoda sigara içtiği, izmariti çöp kutusuna attığı, çıkan yangının işçilerce söndürüldüğü hususunda bir başka tutanak bulunmaktadır.

Yargılama sırasında dinlenen tutanak düzenleyicileri olayı doğrulayarak davacının daha önce hammadde deposunda sigara içerken yakalandığını, ikinci kez de çöp kutusuna atılan tam söndürülmemiş sigara izmariti nedeniyle kutudan duman çıktığını, müdahale ederek söndürdüklerini, o an depoda davacıdan başka kişinin olmadığını, sorulduğunda önce inkâr

<sup>250</sup> Yargıtay 9. H.D., 2016/36188 E., 2018/1120 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.04.2021

ettiğini, ancak izmaritin markası gösterilince kendisinin içtiğini kabul ettiğini beyan etmiştir. Davacının işyeri güvenliğini tehlikeye düşüren yasak bölümde sigara içmesi nedeniyle sözleşmenin feshi haklı nedene dayanmaktadır. İşe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı görülmüş ve bozmaya hükmedilmiştir<sup>251</sup>.

Verilen kararda, işyerinde görülmekte olan işin mahiyetiyle işçi tarafından kurala aykırı gerçekleştirilen fiillerin oluşturduğu tehlike boyutu hesap edilmiştir. Her somut olayın kendi özellikleri içerisinde incelenmesi gerekliliğine dikkat çeken kararda, sigara içme fiilinin yanıcı maddelerle dolu bir işyerinde yaratacağı tehlike boyutu düşünülerek haklı nedenle derhal fesih yoluna gidilmiştir.

#### 4.2.8. Yasaklı Eşyaların İşyerine Sokulması Neticesinde İş Sözleşmesinin Feshi

Davacı işçi vekili, davacının davalı işyerinde Nisan 2011 tarihinden 13.03.2015 tarihine kadar makine operatörü olarak çalıştığını, iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş akdinin, işyeri disiplin kurallarına ve iş sağlığı ve güvenliği talimatına aykırı hareketleri nedeniyle İş Kanunu'nun 25/II-(b) ve (ı) bentleri uyarınca haklı olarak feshedildiğini, işveren aleyhine asılsız ve yalan isnatlarda bulunduğunu, iddiaların gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel Mahkemece, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davacının işe iadesine ilişkin kararın davalı tarafça temyizi üzerine, Dairenin 15.06.2016 Gün, 2015/31888 Esas, 2016/14420 Karar sayılı kararıyla mahkemenin gerekçeli kararının TC Anayasası' nın 141. maddesinin amacına ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 297. maddesine uygun olmadığı gerekçesiyle bozulmasına karar verilmiş, mahkemece bozma sonrası yapılan yargılama sonucunda, davacının cep telefonu kullanmasının olay anında iş güvenliğini ağır şekilde tehlikeye sokmadığı, iş güvenliği önlemlerinin özellikle teknik koruyucuların teçhizi halinde böyle bir çalışmaya rağmen iş güvenliği riskinin çok düşük olacağı, bu nedenle salt böyle bir davranış nedeniyle iş akdinin feshinin orantılılık ve ölçülülük ilkesiyle bağdaşmayacağı gerekçesiyle davanın kabulüne ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı neden halinde davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığı da ispat etmelidir.

<sup>251</sup> Yargıtay 9. H.D., 2009/12861 E., 2009/36369 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 01.05.2021

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdi, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ve işveren hakkında asılsız ithamlarda bulunduğu iddiasıyla haklı nedenle feshedildiğinin savunulmuştur. Fesih sebebi olarak gösterilen, davacının mesai saatleri içinde cep telefonu ile oynaması ve bir elinde tespih bulundurması olayı ile ilgili olarak savunmasının alındığı, davacının savunmasında olaya ilişkin bir açıklama yapmadığı, davacının iş sağlığı ve güvenliği talimat tutanağını imzaladığı ve ilgili tutanakta işyerinde çalışırken sarkan ve düşebilecek aksesuar bulundurulmasının yasak olduğunun belirtildiği, ayrıca cep telefonu bulundurmanın da aynı talimat tutanağı ile yasaklandığı anlaşılmaktadır. Makine operatörü olarak çalışan davacının yaptığı iş dikkate alındığında kullandığı makinelere takılarak kendisine veya başka bir çalışana zarar verme ihtimali bulunduğu ve tespihle iş başı yapmasının iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği açıktır. Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davanın reddi yerine yanılığlı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi sebebiyle kararın bozulmasına karar verilmiştir<sup>252</sup>.

Verilmiş olan kararda, işyeri disiplin kurallarına aykırı hareketlerin işyerinde yaratacağı tehlike boyutu değerlendirilerek haklı fesih yoluna gidilmiştir. Gerekli eğitim ve uyarıların işçiye iletilmiş olmasına rağmen kurallara uymayarak potansiyel tehdit yaratan işçinin, iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği vurgulanmıştır.

#### 4.2.9. İşyerinde Uyuyan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi

Davacı işçi vekili, müvekkilinin işyerinde gıda imalata işiyle uğraştığını, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatı ve ikramiye alacağına tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren vekili ise, ikramiye alacağına ödendiğini, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Yerel Mahkemece toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Uyuşmazlık iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin haklı olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Dosya kapsamına göre, gıda imalatı işiyle uğraşan işyerinde çalışan davacının iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışlarından dolayı çok sayıda disiplin cezası aldığı, son olarak da yine iş güvenliği yönünden risk oluşturan, işyerinde uyuma eylemi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği sabit görülmüştür. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır.

<sup>252</sup> Yargıtay 9. H.D., 2019/26995 E., 2017/19335 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 10.05.2021

Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı görülüp kararın bozulmasına karar verilmiştir<sup>253</sup>.

Verilmiş olan kararda, işyerinde uyumanın oluşturduğu tehlike boyutuna göre, fiilin haklı nedenle feshe sebep olabileceği belirtilmiştir. Bağlantılı olarak, işçinin daha önce benzer sebeplerden disiplin cezasının bulunmasının, haklı nedenle fesih kararının geçerliliğine karar verilmesinde etkili olduğu da söylenebilecektir.

### **4.3. Haklı Nedenle Derhal Fesih**

İş sözleşmesinin oluşum dinamikleri gereği, tarafların karşılıklı güvenine dayanan bir sözleşme olması ve taraflar arasında kişisel bir ilişki kurmasından dolayı bir tarafın güvenini sarsan bir olay meydana geldiğinde; güveni sarsılan tarafın iyi niyet ve dürüstlük kuralları gereğince artık iş sözleşmesiyle bağlı kalmasının kendisinden beklenemeyecek olması durumunda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gündeme gelecektir<sup>254</sup>.

#### **4.3.1. Haklı Nedenle Fesih Şartı Olarak Sürekli Nitelikte İş Sözleşmesinin Bulunması**

İK' nın haklı feshe ilişkin maddeleri doğrultusunda işçi veya işverenin mevcut iş sözleşmesine yönelik haklı nedenle fesih iradelerini kullanabilmelerinin ön şartı taraflar arasında yürürlükte olan sürekli işe ilişkin bir iş sözleşmesinin bulunması gereklidir<sup>255</sup>. Bunun nedeni, İK m.10 uyarınca belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshine ilişkin hükümlerinin süreklilik göstermeyen işlere uygulanamayacak olmasıdır.

Haklı nedenle fesih, sözleşmenin belirsiz veya belirli süreli iş sözleşmesi olduğuna bakılmaksızın tüm sürekli iş sözleşmelerine uygulanabilir niteliktedir<sup>256</sup>. Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak taraflara fesih hakkı vermemektedir. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli diye tarafları katlanılamaz bir iş ilişkisine mecbur etmenin hakkaniyetli olmayacağından dolayı haklı bir nedenin bulunması halinde taraflar belirli süreli iş sözleşmesi üzerinde de haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaklardır.

<sup>253</sup> Yargıtay 22. H.D., 2013/2432 E., 2014/1306 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 03.05.2021

<sup>254</sup> BAŞKAN, Esra, Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi, Legal ISGHD, C.9, S.35, 2012, s.108

<sup>255</sup> Narmanlıoğlu, s.407-408

<sup>256</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan, s.179



### 4.3.2. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılması ve Sonuçları

İş sözleşmesinin haklı feshi taraflar açısından söz konusu olduğunda hizmet sözleşmesinin feshi kendiliğinden söz konusu olmamakla birlikte fesih hakkının lehine şartların oluştuğu taraflarca kullanılması gerekmektedir.

Fesih hakkının kullanılması, iş akdinin süresi belirli veya belirsiz olduğuna bakılmaksızın sözleşmenin sürdürülmesi kendisinden beklenemeyecek taraf için sözleşme ilişkisinden ayrılma imkânı sağlayan, bozucu yenilik doğuran haktır<sup>257</sup>.

İş akdinin haklı neden söz konusu edilerek derhal sona ermesi olağanüstü bir durum olarak görülmektedir. Öngörülen sürenin bitmesiyle belirli süreli iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ererken, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılacak bir fesih bildirim ile sona ermektedir. Bu sebeplerle haklı nedenle derhal fesih ibaresi yerine olağanüstü fesih kavramı da kullanılmaktadır<sup>258</sup>.

Haklı nedenle derhal fesih kavramının süreli fesihten temel farkı; iş ilişkisinin sürdürülmesinin taraflardan artık beklenemeyeceği haklı bir nedenin vuku bulması neticesinde bildirim sürelerine uyulmaksızın sözleşmenin sonlandırılabilmesidir.

İş sözleşmesinin mahiyeti gereği, tarafların karşılıklı güvenine dayanan bir sözleşme olması ve taraflar arasında kişisel bir ilişki kurmasından bahisle, bir tarafın güvenini sarsan bir olay meydana geldiğinde, güveni sarsılan tarafın iyi niyet ve dürüstlük kuralları gereğince artık iş sözleşmesiyle bağlı kalmasının kendisinden beklenemeyecek olması vardır<sup>259</sup>.

Haklı sebeple fesih hakkına ilişkin; İK m. 24-26, ve TBK m. 435-439. maddelerinde gerekli kanuni düzenlenmeler yapılmıştır.

### 4.3.3. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Şekli

TBK m.435 uyarınca, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden tarafın fesih nedenini karşı tarafa yazılı olarak bildirme yükümlülüğü belirtilmiştir. Kanun lafzı dikkate alındığında yazılı olmayan haklı fesih bildirim geçerli olmayacaktır. Haklı nedenle feshi gerçekleştirmek için yazılı bildirim yapılmadığı durumlarda süreç tekrarlanarak yeni ve yazılı bir bildirim yapılması gerekmektedir<sup>260</sup>.

Bu görüş kapsamında amaçlananın hizmet sözleşmesinin fesih edildiğini bildirmekten çok haklı fesih nedenini karşı tarafa ulaştırmak olarak düşünülmelidir. Kanunlarımızın

<sup>257</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.538

<sup>258</sup> Esener, s.237

<sup>259</sup> Süzek, 2018, s.700

<sup>260</sup> SOYER, M. Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önem, 2011, s.14.

düzenlenmesinde genellikle referans olarak aldığımız İsviçre Borçlar Kanunu'nun ilgili 337. Maddesinde de fesih hakkını kullanan tarafın, karşı tarafın isteği doğrultusunda fesih nedenini yazılı şekilde bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak bizim kanunlarımızdan farklı olarak aksi bir senaryoda fesih geçersiz kılınmayacaktır<sup>261</sup>.

DİK, BİK' den farklı olarak, fesih hakkında ki ilgili 18. maddesinde, iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde durumun gemi adamına yazılı olarak bildirilmesi gerekliliğine işaret etmiştir. Bildirimin mümkün olmadığı hallerde ise durumun tutanakla kayıt altına alınması gerektiği düzenlenmiştir. Bu maddeye göre gemi adamlarına yapılacak fesih bildiriminin muhatabın imzası alınarak yapılması gerektiği kanuni güvence altına alınmıştır.

Karşılıklı olarak yarar sağlayan ve hakları koruma altına alan bu hükümlere rağmen, aksi durumlar öngörülerek işveren hakkında yaptırım boyutunda kanuni düzenlemeye gidilmemiş olunması, uygulamada çoğunlukla sözleşmelerin sözlü ve neden gösterilmeksizin fesih edilmesine yol açmaktadır<sup>262</sup>.

İK kapsamında yer alan iş ilişkilerinde haklı nedenle fesih usulü kullanılmadan önce, iş sözleşmesinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığına göre değerlendirmek daha doğru olacaktır. Somut örnekle durumu açıklamak gerekirse, İK' nın 25. maddesinin son fıkrasıyla sözleşmesi feshedilen işçi için fesih sebebi hususunda yargı yolunun kapısı açılmıştır.

Dikkat edilmelidir ki, İK m.25' de İK' nın 19. maddesine yer verilmemiştir. Bu bağlamda iş ilişkilerinin haklı nedenle feshi düşünüldüğünde, işçinin savunmasını alma, fesih bildirimini yazılı olarak yapma ve fesih nedeninin yazılı metinde açık ve kesin bir şekilde belirtme zorunluluğunun bulunmadığı gündeme gelebilecektir. Doktrinde bazı yazarlar, İK m.25/son düzenlemesini m.20 ve m.21 ile birlikte değerlendirerek iş güvencesi kapsamında bulunan çalışanların hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshi halinde, feshin yazılı olması ve nedeninin açıkça belirtilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak Yargıtay, haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasında fesih bildirimini yapılmasını ispat şartı olarak değerlendirmektedir.

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde belirtilmiş olan; fesih bildiriminin nedeninin açık ve çelişkiyi yer bırakmayacak şekilde bildirme yükümlülüğü düşünüldüğünde, bundan daha ağır şartlarda gündeme gelen haklı nedenle fesih halinde, ispat şartı olarak belirtilen bildirim ve süreç işleyişi hakkaniyet ve adalet kavramlarını zedelemektedir<sup>263</sup>.

<sup>261</sup> BAYCIK, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s.353-355.

<sup>262</sup> SONGU ÖKTEM, Sezgi, Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 3, İstanbul 2004, s.848.

<sup>263</sup> ULUCAN, Devrim, Karar İncelemesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 13, İstanbul 2007, s. 288

İş güvencesi kapsamında bulunmayan hizmet sözleşmesi ilişkilerinde ise fesih sebebinin belirtilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Yine bu kapsamda işçi savunmasının alınma zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>264</sup>.

Sonuç olarak düşünüldüğünde, iş sözleşmesinin haklı feshi halinde, fesih bildiriminin sonuçlarının oluşması için İK'da geçerlilik şartı bulunmamaktadır. İşverenin genel hükümler uyarınca hareket etmesi yeterli olacaktır.

Haklı nedenle fesih işlemi, yarattığı sonuçlar nedeniyle hizmet sözleşmesini ileriye dönük ortadan kaldırmaktadır. Tek taraflı irade beyanı ile sonuç yarattığı için de aynı zamanda yine bozucu yenilik doğuran işlem özelliğindedir. Mahiyeti gereği, yenilik doğuran haklar kullanıldığında karşı tarafın kabulüne gerek duymadan sonuç doğururlar. Bu sebeple muhataba ulaştırılan irade açıklamasının şüpheye cevaz vermez şekilde kesin ve açık olması gerekmektedir<sup>265</sup>.

İş sözleşmesini haklı nedene dayanarak fesih etme kararı alan işveren, yukarıda açıklamış olduğumuz nedenlerle, yazılı olarak, sözlü olarak veya fesih iradesi sergileyen davranışlarıyla zımni olarak fesih gerçekleştirebilecektir. Fesih amaçlı davranışlar arasında; işyerine işçinin alınmaması, işçinin ulaşım ve yemek kartına el koyulması, gerekmediği halde çalışana sık sık ücretsiz izne çıkarmak sayılabilir<sup>266</sup>.

Fesih iradesi sergileyen davranışların yanında fesih iradesi olarak kabul edilemeyecek davranışlarda bulunmaktadır. Örneğin işyerine habersiz olarak gelmeyen işçiye karşı işlerin aksamasından dolayı yapılmış olan ihtar tek başına fesih beyanı olarak değerlendirilemez<sup>267</sup>.

İş sözleşmesi fesih edildikten sonra işveren, işçiye bildirdiği fesih nedenleri ile bağlı konuma gelir. Sonradan oluşan veya daha önceden ortaya çıkmış fakat fesih iradesi bildirilirken belirtilmemiş sebepler ise sonradan ileri sürülemeyecektir. Fesih gerekçesi olarak belirtilen kanuni sebebin takdiri ve bunun sonuca etkisi mahkemece takdir edilecektir<sup>268</sup>. HMK m.33' da belirtildiği üzere 'hâkim, Türk hukukunu re' sen uygular'' şeklinde düzenleme bulunmaktadır. İlgili bu düzenleme hâkim takdirine ilişkin belirtilen görüşün bir nevi teminatı sayılacaktır.

<sup>264</sup> GÖKTAŞ, Seracettin, İş Sözleşmesinin İşverence Feshi, Ankara Barosu Dergisi, Y. 66, S. 1, Ankara 2008, s. 19.

<sup>265</sup> OĞUZMAN, M. Kemal ve BARLAS, Nami, Medeni Hukuk, İstanbul 2008, s. 142-144

<sup>266</sup> ATAY, Filiz, Geçerli Neden ve Haklı Neden Ayrımında Yazılı Bildirim Şartı, S. 5, İstanbul Mart 2007, s. 117

<sup>267</sup> ALTINOK ORMANCI, Pınar, Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi, İstanbul 2011, s. 174.

<sup>268</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa ve ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s. 413-414

#### 4.3.4. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılma Süresi

Çalışan ve işveren açısından hassas dengeler üzerine kurulu olduğu için iş sözleşmesinin feshi belli şartlara bağlıdır. Bu şartların en önemlilerinden biri, fesih hakkının kullanımının hak düşürücü süreye tabi olmasıdır. Hâkimin re' sen gözeteceği hak düşürücü süre kavramı, bu yönüyle zamanaşımından ayrılmaktadır.

Haklı nedenle fesih hakkının kullanımı esnasında gözetilmesi gereken makul süre kavramıdır. Temelini TMK m.2' de geçen dürüstlük kuralından alan bu kavram, bahse konu feshin doğru şartlarda, doğru yer ve zamanda yapılmasını öngörmektedir. Sayılan şartlar göz ardı edildiği takdirde, muhatabın kullanılan fesih hakkına hukuki boyutta karşı çıkma durumu ortaya çıkabilecektir<sup>269</sup>.

BK' da ise haklı neden olduğu takdirde iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebileceği belirtilmektedir. Burada derhal kavramından anlaşılması gereken, yukarı da belirttiğimiz makul süre içerisinde yapılması gerektiğidir<sup>270</sup>.

BİK ve DİK' de haklı nedenle feshin kullanım süresi konusunda açıklık bulunmamaktadır. Söz konusu iki kanunda boşluk bulunduğu genel hükümlere başvurulacağı ve BK hükümlerinin bu bağlamda geçerli olacağı kabul görmektedir.

Yukarıda söylenenlerden farklı olarak, işçinin yasal birtakım müeyyidelere maruz kalarak tutuklanması, gözaltına alınması gibi durumlarda, İK' dan farklı olarak BİK uyarınca hak düşürücü süre öngörülmemiştir. Doktrinde ki genel kanaat uyarınca makul süre içerisinde fesih gerçekleştirilmelidir. Bu konuda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda 'hak düşürücü süre bağlamında sayılan ıttıla tarihinden itibaren İK' da belirlenen 6 iş günlük süre BİK' de yer almamıştır.

Makul sürenin tespitinde dikkat edilmesi gereken husus somut olayın niteliklerinin doğru değerlendirilerek karar verilmesidir. Bu bağlamda haklı fesih şartlarının olduğu an ile iş sözleşmesinin fesih edildiği süre arasında uzun zaman bulunmaması göz önünde bulundurularak durumun şart ve koşullarını değerlendirmeye yetecek süre içerisinde nihai karara varılmalıdır. Fesih ile fesih nedeni arasında ki illiyet bağının mantıken korunmuş olması bu bağlamda zorunludur<sup>271</sup>.

İlgili kanunlarımızın oluşturulmasında referans alınan İsviçre Hukuku'nda, makul süre tespiti ile ilgili içtihatlar uyarınca işverenin haklı fesih nedenini öğrenmesinden itibaren iki

<sup>269</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan, s.149

<sup>270</sup> Odaman, s.258.

<sup>271</sup> Akyiğit (İş Kanunu Şerhi), s.846

veya üç iş günü düşünme müddeti olduğu, mücbir sebep gibi durumlarda bu sürecin uzayabileceğine hükmedilmiştir<sup>272</sup>.

İstisna olarak, haklı fesih nedeninin oluşumu ile fesih hakkının kullanım süresi arasında öngörülenden daha uzun süre geçmiş olabilmektedir. Bu sebepler arasında işverenin karar alırken iş yerinde ki kuruldandan onay alması veya işçi hakkında cezai soruşturma veya kovuşturmanın sürüyor olması gösterilebilmektedir.

Fesih hakkının kullanılması aşamasında doktrinde, işveren yönünden farklı değerlendirmeler söz konusu olabilmektedir. Bir fikri göre fesih beyanının öngörülen süreler içerisinde işçinin eline ulaşması savunulurken<sup>273</sup>, bir diğer görüşe göre fesih iradesinin açıklanıp iş yerinde işleme koyulmasının yeterli olduğu savunulmaktadır<sup>274</sup>.

Yargıtay kararlarında ise, 6 iş günlük süre kapsamında fesih iradesinin çalışana ulaşmış olmasını aramaktan ziyade süresi içinde fesih iradesinin açıklanmış olması aranmaktadır<sup>275</sup>. Görüşler değerlendirildiğinde, fesih beyanının doğru şekilde açıklanarak karşı tarafa ulaştırılması yeterli görülmektedir.

Süre haddinin hesaplanmasında kullanılan iş günü tabirinden, genel manada kamu veya özel sektör çalışma günü değil, çalışılan ve fesih ihbarına konu olan iş yerinde ki çalışma gün ve saatleri hesaba katılacaktır. İş yerinde mevcut çalışma ve tatil günleri dışında kalan hafta tatili, bayram tatili gibi günler hesaba katılmamalıdır<sup>276</sup>. Bu bağlamda gemi adamlarının çalışma düzenleri örnek gösterilebilecektir. Gemi içinde faaliyetler süreklilik göstereceğinden haftanın tüm günleri iş günü olarak kabul edilecektir. Hafta tatilinin her çalışan için farklı gün olarak tayin edildiği gemi çalışanları için, hakkında fesih söz konusu olan çalışanın tatil günü düşünülerek hesaplama yapılmalıdır. Bir yıllık sürenin hesabında ise, olayın meydana gelmesinden sonra ki süreç hesaba dahil edilecektir<sup>277</sup>.

İK m.25' de belirtildiği üzere, hizmet sözleşmesinin fesih edilebilmesi için işçi hakkında ki cezanın kesinleşmiş olması gerekmektedir. Bu bağlamda düşünülünce yukarıda belirtilen sürecin uygulanışı kısmen zora girecektir. Ülkemizde ki yargılamaların uzunluğu, hüküm kesinleşmesinin yıllar alması birlikte değerlendirildiğinde, bu alanda ki mevzuatın uygulanması fiilen zora girmektedir. Bir yıllık sürenin hüküm kesinleşmesinden sonra başlatılması yönündedir. İstisna olarak İK m. 25/2-b, c, d, e düzenlemelerinin ihlal edilmesi

<sup>272</sup> Baycık, s.432

<sup>273</sup> Tunçomağ/Centel, s.218-219

<sup>274</sup> GÜNAY Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara 2009, s.217-218.

<sup>275</sup> Yargıtay 9. H.D., 2008/16869 E., 2010/3345 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.04.2021

<sup>276</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.205

<sup>277</sup> AKYİĞİT, Ercan, Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010, s.255

halinde işverenin yargılamanın sonucunu bekleme zorunluluğu ortadan kalkacağı düşünülmektedir<sup>278</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, haklı sebebin oluşumundan sonra bir yıl olarak öngörülen süre içerisinde soruşturmanın tamamlanmaması nedeniyle, yapılan feshin haksız olduğuna karar vermiştir<sup>279</sup>. Durumun istisnası olarak, işçinin bu süreç içerisinde kazanç elde etmesi halinde, bir yıllık üst sınır uygulanmayacaktır. Öngörülen istisnanın kökeninde, ekonomi alanında, özellikle bankacılık sektöründe gerçekleşen dürüstlük kuralına aykırı hareketler etkili olmuştur<sup>280</sup>.

#### 4.3.5. Haklı Nedenle Feshin Hüküm Doğurma Anı

İrade beyanının hüküm doğurma anı, iradenin muhataba ulaşması ile başlayacaktır. Bu durumdan farklı olarak, hazır olan kişinin yüzüne karşı yapılan irade beyanı ise anlık olarak sonuç meydana getirecektir. BK' nın başlangıç hükümlerinde yer alan hazır olanlar arasında öneri başlıklı 4. maddede teknolojik araçlar vasıtasıyla doğrudan sağlanan iletişim ile yapılan önerinin hazır olan kişiler arasında yapılmış sayılacağı belirtilmiştir.

Haklı nedenle fesih beyanının sonuçlarının ne zaman oluşacağını tespiti oldukça önemlidir. İlgili belgenin muhataba elden iletilmesi ile beyanın tebliğ olduğu kabul edilmektedir<sup>281</sup>. Bu durumda haklı feshin sonuçları derhal meydana gelecektir.

Doktrinde tartışmalı olan durum ise, hazır olmayan tarafa gönderilen fesih iradesinin hüküm doğurma anıdır. BK' da bununla ilgili açık ve kesin bir düzenleme bulunmamaktadır. İrade beyanının muhataba ulaştığı yani çalışanın hakimiyet alanına girdiği anda sonuçlarını doğuracağı kabul edilmektedir<sup>282</sup>.

Yine BK' nın başlangıç hükümlerinden hareketle; irade beyanının geri alınabilmesi için, muhataba ulaşmamış olması veya karşı tarafça öğrenilmeden önce iradenin geri alındığının bildirilmesi gerekmektedir. Karşı tarafa irade beyanı ulaştıktan sonra ancak ortak mutabakat ile geri alınabileceği kabul edilmektedir. Özel bir düzenleme henüz mevzuatımızda mevcut olmadığı için BK hükümlerinden kıyas yolu ile yararlanma yoluna gidilmektedir<sup>283</sup>.

<sup>278</sup> ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitabevi, Ankara 2007 s.1833

<sup>279</sup> Yargıtay 9. H.D., 2003/19185 E., 2003/19805 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.04.2021

<sup>280</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa ve ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi, İstanbul 2008, s 430

<sup>281</sup> EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Basım, Yetkin Yayınları Ankara, 2017, s.133

<sup>282</sup> Oğuzman/Barlas, s.175-176

<sup>283</sup> SELİÇİ, Özer, Borçlar Kanunu'na Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1977, s.128

Yukarıda ki istisna kısımlarında belirtilmiş olan Deniz İş Kanunu açısından, fesih bildirimının sonuç doğurması yönünden istisnalar bulunmaktadır. Bu kanuna uygun akdedilmiş iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih edilmesi söz konusu olduğunda, gemi seferde ise, daha önce belirlenen limanda geminin seferi sona erdiği zaman sözleşme fesih yönünden nihayete erdirilebilecektir. Sonuç itibariyle sefer esnasında sözleşmenin fesih durumu askıda kalacaktır. Düzenlemenin özünde, sürdürülen işin özellikleri baz alınmıştır.

İşverenler tarafından çalışana gönderilmiş olan fesih iradelerinde, kimi zaman sözleşmenin fesih ihbarının ulaştığı tarihten önce ki bir tarihe işaret edilerek sözleşmenin sonlandırıldığı belirtilmektedir. Fesih kararının geçmişe değil geleceğe etkili olduğu göz ardı edilerek tebliğ edilen iradeler hukuki boyutta sonuç ifade etmeyecektir. Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir kararında; fesih bildiriminin işverenin belirttiği tarihte değil, işçiye ihbarın ulaştığı tarih itibariyle yasal koşulların tespitinin gerektiğine işaret etmiştir<sup>284</sup>.

İş sözleşmesi işverence fesih edilen çalışanın aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi, yani taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğunun zımni olarak kabul edilmesi, çalışanın işyerinde ki tüm kıdem ve buna bağlı haklarının en baştan başlaması anlamına gelecektir. Ancak hakkaniyet gereği; haklı nedenle fesih sonrası çalışanın işe geri alınması halinde, fesih hakkı öne sürülmemiş sayılarak hizmet sözleşmesinin kaldığı yerden devam ettiği düşünülecektir<sup>285</sup>.

#### **4.3.6. İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanmasının Hukuki Sonuçları**

##### **4.3.6.1. Ücret Alacağı Yönüyle**

Mevzuatımızda bulunan genel ve özel düzenlemelerde ki ortak kanaat; işçinin fesih tarihine kadar doğmuş olan tüm menfaatlerinin eksiksiz ödenmesidir. İş sözleşmesinin hangi neden veya nedenlerle fesih edildiği etkili olmaksızın işçinin ücret alacaklarının ödenmesi gerekmektedir.

Bir diğer sonuç ise, işverenin ücreti ödeme yükümlülüğü karşısında, işçilerin peşin alınmış aylık ücret veya avans ödemesi alması hallerinde, fazlaya ilişkin ellerinde ki ücreti işverene iade etmeleridir. Bu iade gerçekleştirilirken, işçinin çalışma yapmış olduğu süreler için alacağı ücret oranında kesinti yapılarak iade yapılması hakkaniyetli olacaktır.

5393 sayılı Basın İş Kanunu'nda ise diğer kanunlardan farklı bir düzenlemeye gidilmiştir. Kanunun ilgili 14/2 maddesi uyarınca kusuru olmaksızın işine son verilen

<sup>284</sup> Yargıtay 9. H.D., 2005/39176, E., 2006/947 K., www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.04.2021

<sup>285</sup> Bu görüşte bkz. Seliçi, s.130-131

gazetecilerin, peşin almış oldukları fazlaya ilişkin olan ücretlerini iade zorunluluğu bulunmadığı belirtilmiştir.

Ancak iş sözleşmesi gazetecinin herhangi bir kusuru olmaksızın veya belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra fesih edilirse, gazetecinin ücret iade yükümlülüğü bulunmamaktadır. Belirtilen şartlar dışında kalan fesih hallerinde, mevzuatta belirtildiği üzere gazetecinin peşin almış olduğu ücretin hak ediş kısmı dışında kalanları iade yükümlülüğü bulunmaktadır.

#### 4.3.6.2. Çalışma Belgesi Verilmesi Yönüyle

İş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle fesih edildiğinde, işten çıkarılan işçinin kimliğini belirten, yaptığı iş ve çalışma süresini gösteren çalışma belgesi verilmelidir. DİK ve İK' da kullanılmış olan "işinden ayrılan" tabiri gereği, çalışma belgesinin bu kanunlar kapsamında verilmesinde iş sözleşmesinin sona erme nedeni önemsenmemektedir. İK ve DİK kanunları kapsamında olan çalışmalarda, işçinin talebi olmaksızın sözleşmenin fesih edilmesi ile bu belgeye sahip olma hakkı kendiliğinden oluşmaktadır.

Belgenin düzenlenme standartlarının kanun ile koruma altına alınmasının özünde, işçinin yeni iş arayışında iş bulmasını kolaylaştırmak yer almaktadır<sup>286</sup>. Sürecin fesih kararını veren işverence yanlış veya eksik sürdürülmesi neticesinde zarara uğrayan işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat talep edebilecektir.

Kökeninde işçiye yönelik borca karşı uygun olmayan davranış sergilenmesi yatan bu tazmin süreciyle ilgili olarak, yeni işverene karşı eski işverenin de haksız fiil sorumluluğu bulunmaktadır. DİK kapsamında bulunan çalışanlarla alakalı olarak, fesih sonrasında çalışma belgesi vermektan imtina eden işveren açısından DİK m.50' de işinden ayrılan gemi adamına çalışma belgesi vermeyen işverene para cezası öngörülmüştür.

BİK' de ise yaptırım yönünden herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu hususta genel hükümlere atıf yapılarak TBK m.426'da işverenin işçinin isteği üzerine kendisine yapılan işin türü ve süresini içeren hizmet belgesinin verilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. İşçinin talebine rağmen zamanında bu belgeyi vermeyen veya yanlış bilgilerle dolu olacak şekilde veren işverenin bu fiilinden dolayı zarar gören işçi ve işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilecektir.

<sup>286</sup> POLATCAN, İsmet ve POLATCAN, Nejat Can: İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları, İstanbul, Bayrak, 1996. s.53, Nağme N. HOZAR, İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü, S. 15, İstanbul Eylül 2009, s.253.



TBK içeriğinde İK kapsamında değerlendirilebilecek iş ilişkileri için bonservis olarak nitelenen bir hizmet belgesini verme sorumluluğu bulunmaktadır<sup>287</sup>. Bonservis isimli çalışma belgesinde, normal çalışma belgesine ek olarak, işçinin iş yerindeki tutumu, çalışma şekli ve sıfatları hakkında kişisel bilgileri yer almaktadır. İK' nın 28. maddesinde belirtilen belge ile bonservis arasında ayırım yapmak gerekirse; işten ayrılan işçiye verilmesi kanunla öngörülen işinin türünün ne olduğunu ve süresini gösteren belge özel olarak talep edilmediği sürece çalışma belgesi niteliğindedir. Ayrılan çalışana verilen bu belge ile, yeni işyerinde ki işverenin aday çalışan hakkında kolay bilgi edinme imkânı oluşmaktadır<sup>288</sup>.

#### 4.3.6.3. Uğranılan Zararın Tazmini Yönüyle

İK kapsamında ki iş akitleri için, haklı nedenle fesihte zarar tazmini söz konusu olduğu zaman İK. m.26/2 hükmü gündeme gelecektir. Bu bağlamda iş sözleşmesinin süresi içerisinde sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı vb. durumlara dayanılarak sözleşmenin feshedilmesi durumunda haklı nedenle feshe başvuran taraf, fesih sonucu zarara uğramışsa karşı taraftan bu zararın tazminini talep edebilecektir<sup>289</sup>. Zarar ve fesih arasında nedensellik bağıyla birlikte kusur da mutlaka bulunmalıdır. Yukarıda belirtilen kanun maddeleri dışında kalan fesih hallerinde tazminat talep hakkı olmayacaktır<sup>290</sup>.

Haklı nedenle fesih kararının bir diğer önemli sonucu ise, haklı nedenle fesih hakkını kullanan tarafın tazminat hakkıdır. Mevzuatımızda yer alan; TBK m.437/1, İK m.26/2, DİK m.15/2 uyarınca tazminat talebinin ön şartı, haklı nedenle fesih sebeplerinin beraberinde işverenin zarara uğramış olması gereklidir.

Tazminatın temel amacı, işveren tarafında oluşan müspet zararın giderilmesidir. İşçinin fiilleri ile uğranılan zarar arasında illiyet bağının kopmamış olması tazminat talep edilebilmesinin temel şartlarından biridir. Zararın ispatı da bu bağlamda tazminatı talep eden tarafa ait olacaktır.

Zarar tazmini maddi zararlar ile sınırlı olmayıp, şartlara göre manevi zararların da talep edilme hakkı gündeme gelebilecektir. Örnek verilecek olursa; mevcut iş akdi ile alakalı olarak haklı nedenle fesih sebebi oluşturan fiilleri sebebiyle sözleşmesi fesih edilen kalifiye işçinin eksikliğinden kaynaklanacak zararların, diğer çalışanların çıkarılan işçi sebebiyle fazla mesai

---

<sup>287</sup> Süzek, 2018, s.775

<sup>288</sup> Gerek, s.119

<sup>289</sup> Savaş, s.197

<sup>290</sup> Süzek, 2018, s.747

yapması gibi sebepler maddi tazminatın kapsamında olacaktır. Bu bağlamda işçinin ücret alacağı vermiş olduğu zarar üzerinden mahsup edilebilecektir<sup>291</sup>.

Mahkeme sürecinde hâkim, işveren ve işçi arasında ki iş akdinin şartlarını, arada ki mali ilişkiyi, fesih nedeninin haklılığını dikkate almak suretiyle tazminata hükmedecektir<sup>292</sup>. Haklı fesih nedeni oluşturan fiilin, sözleşmeye aykırılık teşkil edip etmediği hususu da yine tazminatın miktarında değişiklik oluşturabilecek bir detaydır. BİK' de bu hususa ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

İK' da ve DİK' de, işçinin sözleşmeye aykırı davranışları dışında kalan sebeplerle feshe sebep olması halinde yine işverenin tazminat hakkına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde ki ortak kanaat ise; özel kanunlarda hüküm bulunmadığı durumlarda genel hükümler kapsamında TBK' da ki tazminat hükümleriyle bu boşluğun doldurulması yönündedir.

#### **4.3.6.4. Geri Verme Yükümlülüğü Yönüyle**

İş sözleşmesinin sona ermesi neticesinde oluşan karşılıklı geri verme yükümlülüğü ile ilgili olarak TBK m.443' de sözleşmenin sona ermesi halinde tarafların birbirine hizmetle alakalı olarak almış olduklarını geri verme sorumluluğu yüklenmiştir.

Aynı maddenin devam eden fıkrasında işçinin, motorlu taşıtlar ve bununla bağlantılı trafik izin belgelerinin, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını geri verme sorumluluğu yüklenmiştir.

Yine bu bağlamda tarafların karşılıklı hapis hakkına haiz oldukları belirtilmiştir. Pek tabidir ki bu hapis hakkı, tarafların alacakları oranından fazla olamayacaktır<sup>293</sup>.

#### **4.3.6.5. İhbar Tazminatı Yönüyle**

Sözleşmenin fesih edilmesi durumunda, gündeme gelecek diğer bir işçilik alacağı ihbar tazminatıdır. İhbar tazminatının talep edilebileceği durumlardan olan usulsüz fesih durumunda, yani işverenin süreli feshi halinde, bildirim sürelerine uyulmaması sonucunda bu tazminat gündeme gelecektir. Ancak konumuz olan haklı nedenle fesih halinde, ihbar sürelerine uyulması durumun mahiyeti gereği beklenemeyeceğinden tarafların ihbar tazminatı talep hakkı olmayacaktır.

Yargıtay kararına konu olmuş ihbar tazminatı ile ilgili kararda "ihbar tazminatı taraflar arasında süresi belirsiz olan iş sözleşmesinin mevcudiyeti halinde, haklı sebep oluşmadan ve

<sup>291</sup> Soyer, s.15

<sup>292</sup> Altınok Ormancı, s.249.

<sup>293</sup> Helvacılar, s.72

usule uygun bildirim için süre tanınmadan sözleşmeyi fesihle sonlandıran tarafın diğer tarafa karşı sorumlu olduğu tazminattır” şeklinde belirtilmiştir. İlk olarak iş sözleşmesinin kanunda belirtilmiş olan sebeplere dayanmadan tek taraflı sonlandırılmış olması ve beraberinde yine kanunda belirtilen iş ihbar süresinin karşı tarafa tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir.

#### 4.3.6.6. Kıdem Tazminatı Yönüyle

4857 sayılı İK’ nın, kıdem tazminatı fonuna ilişkin geçici 6. maddesinde belirtildiği üzere, işçilerin biriken kıdem tazminatları hakkında kıdem tazminatı fonunun kurulması düzenlenmiş, bu fona ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği sürece kadar ise İK madde 120 ile yürürlükte tutulan, 1475 sayılı İK’ nın kıdem tazminatına yer verdiği 14. maddesinin geçerli olacağına karar verilmiştir.

1475 sayılı İK’ nın değişik 14. maddesinde kıdem tazminatı, İK’ da belirtilen asgari çalışma süresini tamamlayan ve beraberinde iş sözleşmesi kanunda sayılan hallerden biri nedeniyle son bulan işçinin çalışma süresi ve aldığı ortalama ücretine göre kazacağı ücret hakkı olarak belirtilmiştir. Tüm bu şartlara ilave olarak işçinin işyerinde en az bir tam yıllık kıdeme sahip gerekmektedir.

Yargıtay güncel kararlarında kıdem tazminatını, işçinin icra ettiği iş nedeniyle yıpranması neticesinde yeni iş bulmada yaşayacağı güçlükler ve mevcut iş yeri için yaptığı katkılar nedeniyle ödenen para olarak tanımlamaktadır<sup>294</sup>.

İş sözleşmesinin sonlanması ile ortaya çıkan kıdem tazminatı işçi lehine bir hak olmasına rağmen, iş akdinin bütün sona erme hallerinde oluşmamaktadır. Kıdem tazminatı, yalnızca kanunun önceden belirlediği şartlar olduğu takdirde, yani sınırlı sona erme hallerinde kıdem sahibi çalışanlar açısından söz konusu olmaktadır<sup>295</sup>

Kıdem tazminatı hususunda işçinin hak iddia edebilmesinin bir diğer şartı ise, İK. m. 14’ de yer alan şartlardan birinin gerçekleşmiş olmasıdır. İK m.14 uyarınca;

İşveren tarafından fesih yapılacaksa;

- a. İK m. 25/2 dışında kalan bir nedenle iş akdinin feshedilmiş olması,

<sup>294</sup> Helvacılar, s.75

<sup>295</sup> Narmanlıoğlu, s.535

Fesih işçi tarafından yapılacak ise;

- a. İK m.24 uyarınca işçinin haklı nedenle feshi kapsamında veya işçi tarafından süreli fesih yolu kullanılarak sona erdirilebilecek hallerde,
- b. Bağlı bulunduğu kanunla kurulmuş kurum, sandıklardan yaşlılık, emeklilik ya da malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla gerekli gün sayısını tamamlayan işçinin kendi isteği ile feshedilmesi halinde,
- c. Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde iş akdini feshetmesi halinde,
- d. İşçinin ölümü ile iş akdi zorunlu olarak sona ererse kanuni mirasçıları,

kıdem tazminatını talep edebileceklerdir.

İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun davranışları sebebiyle işveren tarafından yapılan fesih sonucunda, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi düzenlenmemiştir. İş sözleşmesi işveren tarafından İK m. 25/2 dışında kalan durumlar için fesih edildiğinde bir yıl üzerinde çalışma yapmış olan işçi için kıdem tazminatı söz konusu olacaktır<sup>296</sup>.

Kıdem tazminatının, işçinin işverene ve işyerine karşı bağlılığı ve katkıları sebebiyle oluştuğunu düşünüldüğünde, sadakat borcuna aykırılıktan sözleşmesi fesih edilen işçiye kıdem tazminatı ödenmemesinin daha doğru olacağı düşünülmektedir.

#### 4.3.6.7. Cezai Şart Yönüyle

Çalışan ile işveren arasında kurulmuş olan iş akdi bağlamında, her ne kadar işverenin eli güçlü pozisyonda olduğu düşünülüp, işçi yararına pozitif ayrımcılık yoluna gidiliyor olsa da işverenin de yaşanabilecek fesih durumunda haksız yere bir zarar ile karşı karşıya kalabilmesi pek tabii mümkündür. Söz konusu riskleri azaltabilmek için, işverenlerin iş sözleşmelerinde cezai şart hükümlerine yer verdikleri sıkça görülmektedir.

Hukuki dayanağını TBK' dan alan cezai şart ile ilgili olarak; taraflar arasındaki sözleşmenin gerektirdiği sorumluluklara aykırı hareket eden tarafı bu sorumlulukları yerine getirmesini sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Hukukumuzda yer alan sözleşme serbestisi ilkesine dayalı olarak, sözleşmelere cezai şart eklenmesi mümkündür ve bu cezai şartın miktarı taraflar arasında serbestçe kararlaştırılabilecektir.

---

<sup>296</sup> Süzek, 2018, s.748

İş sözleşmelerinde kararlaştırılabilen cezai şartlar hakkında TBK hükümlerine başvurulmasının öncelikli nedeni, 4857 sayılı İK'da bu hususta açık bir düzenleme bulunmamasıdır. Bu konuda; TBK hükümleri, iş hukukunun genel ilkeleri ve yerleşik Yargıtay içtihatlarından büyük ölçüde yararlanılmaktadır.

Cezai şart hususunda karşılıklılık gözden kaçırılmamalıdır. Bu konuda TBK m.420'de, tek taraflı olarak sadece işçi aleyhine konulan cezai şartın geçersiz olacağı düzenlenmiştir.

Cezai şart konusunda bir diğer dikkat edilmesi gereken husus ise, cezai şartın ahlaka, adaba, kanuna aykırı olmaması gerektiğidir. Aynı şekilde cezai şartın konusunun da imkânsız olmaması gerekir. Aksi halde belirlenmiş şart geçersiz sayılacaktır. Ayrıca cezai şartın sözleşmelerde yer almasının bir diğer şartının da iş akdinin belirli süreli olması gerektiği unutulmamalıdır.

Yukarıda belirtilen şartların yanında, iş akdinde cezai şartın geçerli kabul edilmesi için gerekli bir diğer şart; işçi ve işveren arasındaki sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olmasıdır. Bu sınırlamanın temelinde ise, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde cezai şart düzenlenmesi halinde, sözleşmelerde var olan bildirimli fesih hakkının kullanılması sınırlandırılmış olacak ve bu sınırlandırma neticesinde, işçinin Anayasal koruma altındaki çalışma özgürlüğüne ve angarya yasağına aykırı durum meydana gelip irade serbestisi sekteye uğrayacaktır<sup>297</sup>.

Bu bağlamda belirli süreli iş sözleşmesi metninde cezai şarta ilişkin bir hüküm mevcut ise, taraflar sözleşmenin haksız feshi neticesinde cezaî şart olarak belirlenenleri talep edebileceklerdir.

#### 4.3.6.8. İşsizlik Sigortası Yönüyle

İş sözleşmesinin sonlanması sonrasında ortaya çıkacak bir diğer hukuki sonuç, belirli koşulların oluşması neticesinde iş sözleşmesi sona eren işçinin işsizlik sigortasına hak kazanmasıdır<sup>298</sup>.

Zorunlu bir sigorta olarak düzenlemede yerini alan işsizlik sigortası, temelini 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'ndan almaktadır. İlgili kanunun 47. Maddesinde işsizlik sigortasıyla ilgili olarak, herhangi bir kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalıların yaşamış oldukları gelir kaybının belirli bir süre için belirli ölçüde karşılanmasının amaçlandığı belirtilmiştir.

<sup>297</sup> GÖKKAYA, Vildan, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018, s.137

<sup>298</sup> Süzek, 2018, s.797

Düzenlemeye göre işsizlik sigortası, gerekli şartları sağlayan ve iş sözleşmeleri bu şartlar altında sona eren işçilere belirli haklar tanımaktadır. İşsizlik ödeneği, iş sözleşmesi sona eren işçi için çok önemli bir güvencedir. İşsizlik ödeneği alabilmek için de belli şartların sağlanması gerekmektedir<sup>299</sup>.

İşsizlik sigortası kapsamına giren bir işyerinde, iş sözleşmesine dayalı ve sigortalı olarak çalışma sürdürülürken, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda belirtilen şartları sağlayacak şekilde iş sözleşmesi sona eren ve neticesinde işsiz kalan çalışanlar, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde işten ayrılma bildirgesi ile birlikte İŞKUR' a başvuru yaparak, yeni bir iş için çalışmaya hazır olduklarını bildirmeli ve yine ilgili İSK' da yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmalıdırlar. Yapılacak bu işlemler sonucunda işçi, İŞKUR' dan işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaktır.

İSK m. 51 uyarınca işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için, İK m.25/2' ahlak ve iyi niyete aykırı durumlar haricinde kalan nedenler gerekçe gösterilerek iş akdinin fesih edilmesi veya işçi tarafından haklı neden ile sözleşmenin fesih edilmesi gerekmektedir. Belirtildiği üzere İK m. 25/2 düzenlenmesi, işsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyen işçi için oldukça önemli bir kriterdir.

---

<sup>299</sup> Helvacılar, s.73-74

## SONUÇ

İş sözleşmesinin taraflar arasında oluşumu temelini güven ilişkisinden almaktadır. Bu ilişkinin kurulmasında olduğu kadar sona ermesinde de birtakım şartların varlığı aranmaktadır. İş sözleşmeleri birçok farklı şekilde sonlanabilmektedir. Tarafların karşılıklı mutabakatı, işçinin veya işverenin ölümü ile, belirli süreli sözleşmelerde sözleşme süresinin dolması veya sayılanlardan farklı olarak fesih yolu ile iş sözleşmeleri sona erebilmektedir.

İşveren tarafından iş akdinin haklı feshini gerektiren durumlar; 4857 sayılı İK m.25, BİK m.11, 12 ve 17, DİK m.14, TBK m.435' de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler göz önüne alındığında haklı neden oluşturabilecek tüm olası durumların teker teker sayılmasının mümkün olmaması üzerine kanun koyucunun genel nitelikte çerçeve belirleyen düzenlemeleri tercih ettiği, kapsam belirleme işini ise somut olayın özelliklerine göre yargı erkine ve doktrine bıraktığı görülmektedir.

Haklı nedenle fesih kullanımı ile, dürüstlük kuralı gereği sözleşme ilişkisine devam etmenin kendisinden beklenemeyecek tarafın iş sözleşmesini sona erdirmesi imkânı sağlanmaktadır. Araştırma konumuz açısından belirtecek olursak; iş sözleşmesinin işveren açısından haklı nedenle fesih edilebilmesi için dürüstlük kuralı gereği sözleşme ilişkisine devamın işveren açısından beklenilemez hale gelmesi şartı aranmaktadır. Araştırmamız neticesinde buna paralel olarak, haklı nedenle fesihın dayanağı olarak, ahlaki bir temele dayanan dürüstlük kuralı belirtilmiştir.

Kusurlu davranış sergileyen işçinin iş akdinin doğrudan feshedilmesi mümkün değildir. Her kusurlu davranışın fesih nedeni olarak görülmemesi ile birlikte kusurlu görülen davranışın mevcut olayın özelliklerine göre titizlikle değerlendirilmesi gerekmektedir. İşveren açısından fesih hakkının doğması için, kusurlu davranış sergileyen işçi ile işveren arasında güven temelli kurulan ilişkinin sürdürülmesinin taraflardan beklenemeyecek kadar sarsılmış olması şartı aranmaktadır. Güven ve dürüstlük ilişkisinin beraberinde, sergilenen kusurlu fiile karşı orantılı bir yaptırım yolunun izlenmesi de ölçülülük ilkesi uyarınca oldukça önemlidir.

İş sözleşmesinin işverence haklı feshini gerektiren bir durum meydana geldiğinde, sözleşme kendiliğinden sona ermemektedir. İş akdini sonlandırmak isteyen işverenin mutlaka fesih hakkını kullanması gerekmektedir. Bu hakkı kullanmaya karar veren işverenin hakkın kullanılma şekli, süresi mevzuat şartlarına uygun uymalıdır. Bu şartlar altında gerçekleştirilen fesih taraflar arasında mevcut iş sözleşmesini ileriye etkili olarak sona erdirecektir. İş

sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte hem işçi hem de işveren için yeni hukuki sonuçlar meydana gelecektir.

Ayrıca haklı nedenle fesih yoluna başvurulması sırasında haklı sebebin ispat edilememesi, haklı fesih hakkının öngörülen yasal süre içinde kullanılmaması veya öngörülen fesih usulüne uyulmaması halinde haksız fesih meydana gelecektir. Haksız fesih durumunda ise sözleşmenin türüne ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına göre farklı birtakım sonuçlar ortaya çıkabilecektir

Çalışmamızda, iş sözleşmesinin temel unsurlarıyla beraber, iş güvenliğinin oluşum ve uygulanışını açıklanarak, işçinin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı hareketinin hukuki boyutta meydana getirdiği sonuçlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ahlak ve iyi niyete aykırı hareketler başlığı altında sayılan fesih nedenleri arasında görülen “işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle iş sözleşmesinin haklı feshi” konusu, doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları ile desteklenerek, okuyucunun soyut ve çerçeve çizen kanuni düzenlemeleri somutlaştırma yoluyla ölçmesi ve kavraması sağlanmaya çalışılmıştır.



## KAYNAKÇA

- AKBULUT, Berrin, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları, **Terazi Aylık Hukuk Dergisi**, 13/143, Temmuz 2018, s.14-30
- AKPINAR, Teoman/ÇAKMAKKAYA, B. Yiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. **Çalışma ve Toplum** 2014
- AKTAY A. Nizamettin / ARICI Kadir / KAPLAN-SENYEN E. Tuncay, **İş Hukuku**, Ankara 2011
- AKYİĞİT Ercan, **Kıdem Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010
- AKYİĞİT, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008
- AKYİĞİT, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008
- AKYİĞİT, Ercan, **İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.16, Aralık 2009
- AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 11.Basım. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016
- ALTINOK ORMANCI Pınar, **Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebep Feshi**, İstanbul 2011
- ARSLAN Seda, **İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı**, 1. Baskı, İstanbul 2012
- ATAY Filiz, **Geçerli Neden ve Haklı Neden Ayırımında Yazılı Bildirim Şartı**, S. 5, İstanbul Mart 2007
- BAŞKAN, Esra, Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi, **Legal ISGHD**, C.9, S.35, 2012, s. 123-130
- BAYCIK Gaye, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Ankara 2011
- BİNBİR, Sinan (2012), **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte Yargı Kararları, Açıklama ve Örneklerle İş Kanunu**, 8. Baskı İstanbul, Yaklaşım Yayınları
- CENDEL, Tankut, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı**, Nuri Centel'e Armağan, C.19, S.2, Y.2013
- ÇANKAYA, Osman Güven / GÜNAY, Cevdet İlhan / GÖKTAŞ, Seracettin, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara 2005
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Baskı, 2017
- ÇENBERCİ, Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, 5. Baskı, Ankara 1984
- ÇETİN, Soner Hamza, Kullanmak için Uyuşturucu veya Uyarıcı Madde Satın Almak, Kabul Etmek, Bulundurmak ya da Uyuşturucu veya Uyarıcı Madde Kullanmak Suçu, **AÜHFD**, C. 65, S. 4, 2016, s.1353-1480 (TCK m.191)
- ÇİL Şahin, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi, Ankara 2007
- DEMİRCİOĞLU, Murat, **Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği**, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 203, 207.

- EREN, Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. Basım, Yetkin Yayınları
- ERGİN, Berrin, **İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli**, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, 2005,
- ERTAŞ, Kudret, **Türk Hukukundan İşçinin Sadakat Borcu**, Doktora Tezi, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Yayın No: 211, Ankara 1982
- ESENER Turhan, **İş Hukuku**, 3.Bası, Ankara, 1978
- EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2017
- GEREK, Nüvit vd., **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013
- GÖKKAYA, Vildan, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018
- GÖKTAŞ Seracettin, İş Sözleşmesinin İşverence Feshi, **Ankara Barosu Dergisi**, Y. 66, S. 1, Ankara 2008, s.16-43
- GÖKTAŞ, Seracettin, **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Yetkin, Ankara, 2008
- GÜNAY Cevdet İlhan, **İş Davaları**, Ankara 2009
- GÜNER, Recep, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, **Terazi Aylık Hukuk Dergisi**, C.12, S.131, Y. Temmuz 2017, s.73-76
- KARACAN, Hatice, **4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma**, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2012
- KILIÇOĞLU Mustafa / ŞENOCAK Kemal, **İş Kanunu Şerhi**, İstanbul 2008
- KILIÇOĞLU Mustafa / ŞENOCAK Kemal, **İş Kanunu Şerhi**, Legal Yayınevi, İstanbul 2008
- KORKMAZ, Fahrettin, ALP, Nihat Seyhun, **Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016
- KORKMAZ, Fahrettin/ALP, Nihat Seyhun, **Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz. **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011
- KURT Resul: **Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi**, Seçkin Yayınları, Ankara 2013
- KURT, Resul ve KOÇ, Muzaffer, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, Seçkin Yayınları, Ankara 2017
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi /ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş: **İş Hukuku**, 6.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014
- HOZAR Nağme N., **İşverenin Çalışma Belgesi Düzenleme Yükümlülüğü**, S. 15, İstanbul Eylül 2009
- NANECİ ARICI, Aslı, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Sorumluluğu, **Erciyes Üniversitesi HFD**, 2010, s.97-150
- NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014

- ODAMAN, Serkan, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyi niyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara 2003
- OĞUZMAN M. Kemal / BARLAS Nami, **Medeni Hukuk**, İstanbul 2008
- ÖZDEMİR, Olgu, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, **Uluslararası Antalya Üniversitesi HFD**, Aralık 2016, Cilt 4 S.8, s.81-100
- ÖZER, Hatice Duygu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri, **EİÜHFD**, C. XVII, S.3-4, Aralık 2013, s.207-236
- PİYAL, Bülent, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Haziran 2014
- POLATCAN, İsmet/POLATCAN, Nejat Can, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları**, İstanbul, Bayrak, 1996
- SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri İle Bu Yükümlülüklere Aykırı Davranışlarına Bağlanan Yaptırımlar, **BAÜHFD**, C.11, Temmuz-Ağustos 2016, s.143-144
- SAVAŞ, Fatma Burcu, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2012
- SELİÇİ Özer, **Borçlar Kanunu'na Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, İstanbul 1977
- SENYEN-KAPLAN Emine Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara 2015
- SEVİMLİ, Ahmet, **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayınları, İstanbul, 2006
- SONGU ÖKTEM Sezgi, Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 3, İstanbul 2004, s.835-866
- SOYER M. Polat, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önem**, 2011
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 15.Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2018,
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukukunda Katılım**, Coşkun Kırca'ya Armağan, Galatasaray Üniversitesi, Ankara 1996
- SÜZEK, Sarper, **İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli komitesi, 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınevi, Ankara 2015
- ULUCAN Devrim, Karar İncelemesi, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 13, İstanbul 2007, s.283-289
- YEŞİLBAŞ HELVACILAR, Pelin, Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Davranışları Sebebiyle İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2018

YILMAZ, Halil, İş Sözleşmesinin İşverenin Malvarlığına Zarar Verilmesi Nedeniyle Feshi, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S. 23, İstanbul 2009, s.993-1011

YÜKSEKDAĞ, F. (2013) İşverenlerin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü, **Yaklaşım Dergisi**, S.245, s.110-119

ZEVKLİLER, Aydın, GÖKYAYLA, K. Emre: **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Turhan Kitapevi, 19. Bası, Ankara 2019



## EKLER

## EK A: ETİK KURUL ONAY BELGESİ

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
<b>ÖĞRENCİ BİLGİLERİ</b>	
T.C. NOSU	
ADI VE SOYADI	BERKAY KARASU
ÖĞRENCİ NO	20193032
TEL. NO.	
E - MAİL ADRESLERİ	
ANA BİLİM DALI	ÖZEL HUKUK
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	ÖZEL HUKUK / YÜKSEK LİSANS
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLIK KAYDININ YAPILIP- YAPILMADIĞI	2021 / 2022 - BAHAR DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM.
<b>ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER</b>	
TEZİN KONUSU	İŞÇİNİN İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRMESE NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI FESHİ
TEZİN AMACI	İŞ GÜVENLİĞİ HÜKÜMLERİNİN İHLALI SONUCUNDA İŞVEREN LEHİNE YAPILABİLECEK HAKLI FESHİN ŞARTLARININ ARAŞTIRILMASI
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	İŞÇİNİN VE İŞVERENİN KARŞILIKLI YÜKÜMLÜLÜKLERİ TEMEL ŞEKİLDE OKUYUCUYA VERİLMİŞTİR. SONRASINDA İŞÇİNİN SORUMLULUKLARI AÇISINDAN KONU DETAYLANDIRILIP, HAKLI FESİH VE GEÇERLİ FESİH KAVRAMLARININ SINIRI ÇİZİLEREK TEZ BAŞLIĞINDA BELİRTMİŞ OLDUĞUMUZ İŞ GÜVENLİĞİ HUSUSUNDA DEĞERLENDİRMELER YAPILMIŞTIR. KAVRAMLARIN İÇERİĞİ İLKE İÇTİHAHLAR VE KARARLAR İLE ZENGİNLESTİRİLMİŞTİR.
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI	
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, .... V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) ..... (.....) Sayfa ..... Ölçeği. 2) ..... (.....) Sayfa ..... Anketi. 3) ..... (.....) Sayfa ..... Formları. 4) ..... (.....) Sayfa .....
ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: BERKAY KARASU	ÖĞRENCİNİN İMZASI: Enstitü müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır. TARİH: 24 /08/ 2021

TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU						
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.						
2. Anılan konu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku faaliyet alanı içerisine girmektedir.						
1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI		SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI		
Adı - Soyadı: Faruk ANDAÇ	Adı - Soyadı: .....	Adı - Soyadı: Faruk ANDAÇ		Adı - Soyadı: Murat KOÇ		
Unvanı: Prof.Dr.	Unvanı: .....	Unvanı: Prof.Dr.		Unvanı: Doç.Dr.		
İmzası: Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.	İmzası: .....	İmzası: Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.		İmzası: Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.		
24.08.2021	.... / .... / 20....	24.08.2021		24.08.2021		
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER						
Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN		Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN	Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FİSUNOĞLU	Adı - Soyadı: Jülide İNÖZÜ
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.
İmzası : Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası:Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası : .....	İmzası:Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası:Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası : Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası:Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.
24.08.2021	24.08.2021	24.08.2021	24.08.2021	24.08.2021	24.08.2021	24.08.2021
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE	<input checked="" type="radio"/>	Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, ..... / ..... / 20..... - ..... / ..... / 20..... tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur.				
OY ÇOKLUĞU İLE	<input type="radio"/>					
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR.						

**EK B: ETİK KURUL BAŞVURU BELGESİ**

T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2100006073  
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurul Kararı Alınması Hakkında

19.08.2021

## REKTÖRLÜK MAKAMINA

**İlgi:** 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazınız.  
İlgi tarihli yazınız kapsamında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü Programlarda halen tez aşamasında kayıtlı olan **Ahmet Demirhan, Berkay Karasu** isimli öğrencilerimize ait tez evraklarının "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere ekte sunulmuş olduğunu arz ederim.

Doç. Dr. Murat KOÇ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 2 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Doküman Kodu: 9E94D8F

Doküman Adını: <http://sbs.cag.edu.tr/BelgeDoküman>

Çağ Üniversitesi Yaşar Bayboğan Kampüsü Adana-Mersin Karayolu üzeri 33800  
Yenice/MERSİN  
Tel: +90 324 6514800 Faks: +90 324 6514811  
E-Posta: [cag@cag.edu.tr](mailto:cag@cag.edu.tr) Elektronik Adı: [www.cag.edu.tr](http://www.cag.edu.tr)

Bilgi: Aycan KOL  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Sekreteri



## EK C: TEZ ETİK İZİN YAZISI



T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2100006234  
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurul İzni Hk.

25.08.2021

## SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) 19.08.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100006073 sayılı yazınız.  
b) 19.08.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100006053 sayılı yazınız.  
c) 13.08.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100005936 sayılı yazınız.  
ç) 05.08.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100005741 sayılı yazınız.

İlgi yazılarda söz konusu edilen Mustafa Karaçalı, Aysun Demir, İlkay Kuddusi Doğru, Ahmet Demirhan ve Berkay Karasu isimli öğrencilerin tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof Dr. Ünal AY  
Rektör

**Bu belge, güvendi elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Doğrulama Kodu: 620A728

Doğrulama Adresi: <http://ube.cag.edu.tr/BelgeDogrulama>

Çağ Üniversitesi Yaşar Bayboğun Kampüsü Adana-Mersin Karayolu üzeri 33800  
Yenice/MERSİN  
Tel: +90 324 6514800 Faks: +90 324 6514811  
E-Posta: [cag@cag.edu.tr](mailto:cag@cag.edu.tr) Elektronik Ağ: [www.cag.edu.tr](http://www.cag.edu.tr)

Bilgi: Mustafa Mert Fikircioglu  
Evrak ve Yazılımleri Sorumlusu

