

## İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı

### Employer's Right to Make A Summary Termination Due to the Failure of Performance of Labour

Sema Deniz ÖZKAN KOÇ\* 

#### Öz

İş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir. Bu unsurlardan iş görme, işçi üzerinde somutlaşan bir borç olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin iş görme borcunu sözleşmede öngörülen biçimde işin niteliğinin ve sahip olduğu kişisel özelliklerin gerektirdiği biçimde ifa edilmesi gerekir. Aksi durumda, iş görme borcunun ihlali söz konusu olur. İşçinin iş görme borcunu gerektirdiği gibi yerine getirmemesi halinde eksik ifa veya iş görme borcunun hiç ifa edilmemesi söz konusu olacaktır. İşçinin iş görme borcunu ihlal etmesi halinde işverenin buna karşı çeşitli yaptırımlara başvurması mümkündür. Bu yaptırımlardan en ağır ve dolayısıyla iş hukuku bakımından en önemli olanı işçinin iş sözleşmesinin feshi halidir. İşçinin iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmemesi halinde geçerli nedenle fesih iş görme borcunun hiç yerine getirilmemesi halinde ise haklı nedenle fesihten bahsetmek mümkündür. İşverenin haklı nedenle fesih hakkına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanununda düzenleme yapılmış olmakla birlikte haklı nedenler sınırlı sayıda düzenlenmemiştir. Bu bağlamda işçinin iş görme borcunu hangi durumda ihlal ettiği ve bu durumun haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilip edilemeyeceğinin tartışılması gerekmiştir. Biz de çalışmamızda işçinin iş görme borcunu hiç yerine getirmemiş olması halinde işverenin hangi durumlarda haklı fesih hakkını kullanabileceği hususunu değerlendireceğiz. Bu bağlamda ilk olarak işçinin iş görme borcunun kapsamı ve hangi durumda iş görme borcunun hiç yerine getirilmemiş olacağı; daha sonra da işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğum anı ve bu hakkın hangi durumlarda ve nasıl kullanılabileceği üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş görme borcu, İş sözleşmesinin ihlali, İşverenin haklı nedenle fesih hakkı.

#### Abstract

Labour contract is a contract which consists on, performing duties, wage and dependency. From those elements, performing duties is as a debt embodied on the labour. The employee must perform his / her duties as required by the nature of the work as stipulated in the contract and by his / her characteristics. Otherwise, there will be a violation of the contract. In case the employee fails to fulfil his / her duty as required, there is a situation of incomplete performance or non-performance of his / her duties. The

\* Araştırma Görevlisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, E-Mail: deniz.ozkan@marmara.edu.tr.

employer can resort to various sanctions if the employee breaches his debt. The most severe of these sanctions and therefore the most important in terms of labour law is the termination of the employee's labour contract. It is possible to speak of termination for a valid reason if the employee fails to fulfil his duty and termination for a justifiable reason if the employee's duty of debt is not fulfilled at all. Although the employer's right to termination for a rightful reason has been regulated in the Labour Law No. 4857, the rightful reasons are not limited. In this context, it was necessary to discuss the situation in which the worker violated his duty to work and whether this could be considered as a reason for termination without summary. In our study, we will evaluate the situation in which the employer can exercise the right of termination in case the employee has never fulfilled his / her debt. In this context, firstly, the scope of the obligation of performing the duties of the labour and in which case the working debt has never been fulfilled; then, the right of termination of the employer for a good cause and the moment of birth and the circumstances under which this right can be exercised will be discussed.

**Keywords:** Obligation of performing duties, Breach of labour contract, Employer's right to make summary termination.

## I. GENEL OLARAK

İş sözleşmesi; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir. Nitekim bu durum, iş sözleşmesini tanımlayan 4857 sayılı İş Kanununun<sup>1</sup> 8. maddesinin 1. fıkrasında “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” biçiminde; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun<sup>2</sup> 393. maddesinde ise “Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” denerek ifade edilmiştir. Bu bağlamda iş görme borcu iş sözleşmesinin varlığı için temel borç niteliğinde olup iş görme borcunun gereği gibi yerine getirilmemesi halinde işverenin iş sözleşmesinden elde etmeyi beklediği faydayı sağlaması mümkün olmayacaktır. Bu durumda işverenin iş sözleşmesini feshi gündeme gelecektir.

İş görme, bir gerçek kişi olan işçinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal vb. her türlü faaliyetinin bütünüdür ifade eder<sup>3</sup>. İş görme borcu işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur.

Ücret unsuru ise iş görme gibi iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olup işçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturur. Ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Sözleşmede açıkça kararlaştırılmamış dahi olsa yapılan iş için bir ücret ödenmesinin gerekli ve olağan görüldüğü hallerde kural olarak taraflar arasında ücretin kararlaştırıldığı kabul edilir. Nitekim Borçlar Kanununda işverenin işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödeme yükümlülüğü vardır (TBK m. 401).

---

1 RG, 10.06.2003, 25134.

2 RG, 04.02.2011, 27836.

3 Süzek, 236.

Kanunda işçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi üstlenmesi söz konusu olduğundan bağımlılık sözleşmenin diğer bir ana unsurunu oluşturur<sup>4</sup>. İş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisi ekonomik veya teknik bir bağımlılıktan ziyade kişisel veya hukuki bir bağımlılığı işaret etmektedir. Çünkü işverenin otoritesi altında çalışan, onun vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorunda olan işçinin iş sözleşmesinde bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgilidir. İşçi, iş görme borcunu işverenin yönetimi, gözetimi ve denetimi altında yerine getirir ve işçinin iş görme borcunu yerine getirirken işverenin verdiği emir ve talimatlara uyması gerekmektedir. İşçinin verilen emir ve talimatlara uymaması iş görme borcunun ihlali olarak nitelendirilebilir. Diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak iş sözleşmelerinde işveren vereceği talimatlarla işçinin edimini, bu edimin yerine getirilmesi süreci içinde organize eder. Bu durumda, işçinin iş görme borcunu ihlali ile bağlantılı olarak işverenin fesih hakkı doğar. İşverenin fesih hakkının kapsamını ise işçinin iş görme borcu ihlalinin boyutları belirler. Bu anlamda işçinin iş görme borcunu hiç yerine getirmemesi haklı fesih sebebi iken işçinin iş görme borcunu eksik yerine getirmesi geçerli fesih sebebini oluşturacaktır. Çalışmamızda, işverenin işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi halinde hangi durumlarda fesih hakkını kullanabileceği irdelenmeye çalışılacaktır.

## II. İŞÇİNİN İŞ GÖRME BORCU

### A. İŞÇİNİN İŞ GÖRME BORCUNUN KAPSAMI

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olan iş sözleşmesi işçiye ve işverene temel ve yan edim borçları yüklemektedir. Diğer bir ifadeyle işçi; iş görme, itaat ve sadakat; işveren ise ücret, işçiyi gözetme ve eşit davranma borçları altındadır. İş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç olan iş görme borcu, 4857 sayılı İş Kanununda değil 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir.

İş görme borcu, işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu olup işçi bu borcu bizzat yerine getirmekle yükümlüdür. Nitekim TBK m. 395 hükmü bu durumu açıkça düzenlemektedir. Hükme göre, sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça işçi yüklediği işi bizzat yapmakla yükümlüdür (TBK m. 395). İşçinin işi kendisinin yapması zorunluluğu nitelikli işler bakımından kaçınılmaz olup, işçinin kişisel durumunun ve özellikle subjektif niteliklerinin önem kazandığı işlerde işçi, iş görme borcunu mutlak surette kendi yerine getirmelidir. Öte yandan, niteliksiz işçilerle yapılan iş sözleşmelerinde dahi kural, işçinin işi bizzat kendisinin yapmasıdır<sup>5</sup>. Bu durum, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran ve işçinin kişiliğini ön plana çıkaran niteliği ile de uyumludur.

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu işin türü, niteliği ve kapsamı esas itibarıyla iş sözleşmesi ve iş mevzuatı kuralları ile belirlenmelidir. İş sözleşmesinin genelde yazılı olarak yapılmadığı, çoğu zaman sözlü olarak kurulduğu dikkate alındığında; iş sözleşmesinin içeriğinin ve sözleşmeden

4 Saymen, 395; Oğuzman, 4; Esener, 126; Ekonomi, 73; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 116; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 58; Narmanlioğlu, 167; Tunçomağ/Centel, 51; Süzek, 235; Aynı yazar, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 8-9.

5 Saymen, 476.

doğan iş görme ediminin konusunun tespit edilebilmesi önemli ölçüde güçleşmektedir. Bu nedenle, işçinin iş görme borcunun kapsamı diğer bir ifadeyle “yapmakla yükümlü olduğu iş” saptanırken; taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinin içeriğine ve işyeri yönetmeliği ile işyeri uygulamalarına bakılarak karar verilmelidir. Eğer bu düzenlemelerde de açık bir hüküm bulunmuyor ise iş görme borcunun kapsamı; bireysel ya da toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, iş gelenekleri ve işyeri uygulamalarının dürüstlük kuralı ilkesi uyarınca değerlendirilerek yorumlanmasıyla belirlenecektir<sup>6</sup>.

İşçi iş görme borcunu yerine getirirken mevzuatın emredici kurallarına, varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine, iş sözleşmesine ve sözleşmede düzenlenmeyen konuları düzenleyen hukuk kaynaklarına aykırı olmamak koşuluyla işverence verilen talimata uymak zorundadır. Kuşkusuz işçi, sözleşmede kararlaştırılan işi yapmakla yükümlüdür. İşveren de işçiyi kural olarak, kararlaştırılanın dışında bir işi görmeye zorlayamaz.

İşçinin iş görme borcunun konusunu oluşturan işin açık ve somut biçimde belirlenmiş olması mümkündür. İşçi bu durumda kapsamı belirlenmiş somut işi yapar. Bazı durumlarda ise iş belirli bir meslek veya meslek dalı olarak tanımlanmıştır. Bu durumda işçi söz konusu meslek ya da unvanın gerektirdiği tüm işleri yerine getirmek zorundadır. Bazen de vasıfsız işler gibi genel bir işin belirlenmesi yoluyla da sözleşme kurulabilir. Bu durumda işçi işverenin, hakkaniyet ölçüleri içinde kalmak koşuluyla, uygun göreceği her işi yapma yükümlülüğü altındadır<sup>7</sup>.

İş sözleşmesinde başlangıçta işçinin göreceği işin açıkça belirlenmemesi; fakat daha sonra iş görme borcunun konusunun belirli bir iş üzerinde somutlaştırılması da söz konusu olabilir. İfa konusu işin zaman kavramına bağlı olarak somutlaştırılmış olduğunun kabulü tek başına yeterli değildir. Bu durum ancak, işçinin gelecekte de aynı işte çalıştırılacağına “objektif bir değerlendirme” ile ortaya çıkması ve işçinin de bu duruma güvenmesi halinde söz konusu olacaktır. İşçinin belirli bir süre içinde herhangi bir faaliyet alanında ihtisaslaşması hali bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bir işin uzunca bir süre ifa edilmiş olmasına rağmen, dürüstlük kuralı gereği işçinin gelecekte de aynı işi göreceğine ilişkin objektif bir değerlendirme yapmak mümkün değilse, iş görme borcunun somutlaştırılmış olduğundan bahsedilemez. Bu takdirde işveren, sözleşmede belirlenen çerçeve içinde işçinin işini değiştirme hakkına sahip olabilecektir.

İşçi, iş sözleşmede kararlaştırılan yerde ve sıklıkla da işyerinde yapar. Ancak iş görme ediminin işyerinin sınırları dışında yerine getirilmesi de mümkündür. İşverenin birden çok işyeri olması halinde yazılı rızası olmadıkça işçi bir işyerinden başka bir işyerine nakledilemez. Özellikle, işyerinin uzak bir yere taşınması gibi işçi bakımından ulaşımı maliyetli ve yorucu hale getiren durumlarda işçinin yeni işyerinde çalışmaya zorlanması mümkün değildir. Kuşkusuz bu noktada işyerinin taşınmasının çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik niteliğinde olup olmadığı da önem taşır. Zira söz konusu değişikliğin çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik

6 Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, 123; Narmanlıoğlu, 197; Doğan Yenisey, 117.

7 Arslan Ertürk, Sadakat Borcu, §7.

oluşturması durumunda işverenin bu değişikliği yapabilmesi ancak işçinin açıkça buna onay vermesi ile mümkündür.

## **B. İŞ GÖRME EDİMİNİ YERİNE GETİRMEDE ÖZEN BORCU**

Bağımsız bir borç niteliğinde olmayan özen borcu iş görme borcunu tamamlayan bir yan edim yükümlülüğüdür. İşçi iş görme edimini yerine getirirken özenli davranmak, işini özenle yapmak zorundadır. Özen borcu, işçinin asli edim yükümü olan işin görülmesi sırasında gereken tüm dikkati göstermesini, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni yeteneklerini ifaya uygun biçimde kullanılmasını gerektirir.<sup>8</sup> Borçlar Kanununda işçinin özen borcu düzenlenmiştir. Hükme göre işçi, yüklediği işi özenle yapmak zorundadır. İşçinin işverene ait makine, araç gereç, teknik sistem ve taşıtları usulüne uygun kullanması, kendisine işin görülmesi için teslim edilen malzemeye özen göstermesi gerekir (TBK m. 396).

İşçinin iş görme edimini yerine getirirken göstermesi gereken özenin derecesi, her iş ilişkisinin özellikleri ve somut olay dikkate alınarak belirlenmelidir<sup>9, 10</sup>. Bu bağlamda işçinin bilgi derecesi, mesleki yeteneği, işe yatkınlığı ve nitelikleri, işverence bilinen özellikleri, işverenin işçiye verdiği eğitim ve iş sözleşmesinin içeriğine konulan özel hükümler gibi birçok durum özel olarak değerlendirilmelidir<sup>11</sup>. Zira mesleğinde yıllarını geçirmiş tecrübeli bir eleman ile işe yeni alınmış bir elemandan aynı özeni beklemek mümkün değildir.

İşçinin özen borcu sadece edim sonucuna yönelik değildir. İşçi, işin görülmesi sırasında işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye de özen göstermekle yükümlüdür (m. 396/1).

Özen borcu iş görme borcunun hem nitel hem de nicel yönüyle ilgilidir. Bu durumda özen borcunun ihlali hem verimin hem de kalitenin düşmesi anlamına gelecektir. Diğer bir ifadeyle işçinin özen borcunu ihlal etmesi hem ürettiği ürünün kalitesini hem de ürettiği ürün miktarını yakından ilgilendirmektedir.

8 Mollamahmutoglu, Hizmet Sözleşmesi, 117; Makas, Recep: Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, Y. 2012, 151-152; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 192; Süzek, İş Hukuku, 353; Kabakçı, 56.

9 Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 269; Senyen Kaplan (Aktay/Arıcı/ Senyen Kaplan), 93; Senyen Kaplan, İş Hukuku, 110; Makas, Özen Borcu, 155 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 192.

10 Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre de, "İşçinin özen borcu, iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülüktür. Özen derecesinin belirlenmesinde, her şeyden önce, iş akdi esas alınır. İş akdinde bu konuda açık veya örtülü herhangi bir hüküm yer almıyorsa, bu takdirde işçinin dahil olduğu meslek dalında veya faaliyet alanında bir işin görülmesi için geçerli olan kurallara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmesi gerekecektir. Diğer deyimle işçi, her somut olayın özelliğine göre, yaptığı işin niteliğine uygun bir özen göstermelidir", Yarg. HGK, 19.3.2014, E. 2013/221201 K. 2014/373, (www.kazanci.com).

11 Bkz. Makas, Özen Borcu, 155 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 192.

### **C. İŞÇİNİN İŞ GÖRME BORCUNU İFA ETMEMESİ**

Genel bir anlatımla iş görme borcunun ifa edilmemesi, işçinin iş sözleşmesine aykırı biçimde ve kusuruyla iş görme borcunu yerine getirmemesidir. İfa etmeme farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bu bağlamda, işçinin devamsızlık yaparak işe hiç gelmemesi ya da geç gelmesi, işe gelmekle birlikte görevi kendisine hatırlatılmasına rağmen çalışmaması vb. hallerde iş görme borcu ifa edilmemiş olur.

İşçinin iş görme borcunu ifa etmemesi bakımından önemli olan işçinin bunu işyerine gelerek ya da gelmeyerek gerçekleştirmesi değil, ifa etmeme davranışının haklı olup olmadığıdır. İşçinin ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması (İşK m. 34) ya da iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı için işçinin çalışmaktan kaçınması (6331 s.lı Kanun m. 13) halinde iş görme borcunun ifa edilmediğinden söz edilemez. Yine işçinin görevinin kapsamında olmayan bir işi yerine getirmemesi veya işverenin kanuna aykırı bir iş görme talebini reddetmesi ifa etmeme olarak nitelendirilemez<sup>12</sup>.

İşçinin iş görme borcunu ifa etmemesi bakımından kusurunun derecesi önemli değildir. Kusur, sadece sorumluluğun kapsamının tayininde önem arz eder. Diğer bir ifadeyle işçinin kasten veya ihmali olarak iş görme borcunu yerine getirmemesinin önemi yoktur. Yine işçinin iş görme borcunu ifa etmemesinin süresi de ifa etme eyleminin mevcudiyetini değiştirmez. Ancak ifa etmemenin uzunluğu, işverenin bu ihlal karşısında uygulayabileceği yaptırımın tespitinde ve haklı kılınmasında dikkate alınacaktır. Örneğin; işçinin devamsızlığı sebebiyle işverenin haklı fesih hakkını kullanabilmesi için devamsızlığın Kanunda öngörülen uzunluğa ulaşmış olması gerekir.

İş görme borcunun ihlali olarak ifa etmemeye bağlanacak sonuçlar bakımından işçinin görmediği işin sonradan yerine getirilmesinin imkânsız olup olmadığı da önem taşımaktadır<sup>13</sup>. İşçinin sonradan iş görme borcunu yerine getirebileceğinin kabul edilmesi halinde borçlu temerrüdü hükümleri çerçevesinde sonradan telafi talebi mümkündür. Doktrinde iş görme borcunun kesin vadeli bir borç niteliğinde olduğu kabul edilmektedir<sup>14</sup>. Buna göre, iş görme borcu kararlaştırılan zamanda ifa edilmez ise sonradan ifa edilmesi mümkün olmaz. Gerçekten de işçinin iş görme edimini işverenin iş organizasyonu içerisinde ifa ettiği, her bir işçinin konu, yer ve zaman bakımından öngörülen plana uygun biçimde görevini yerine getirmesi gerektiği gözetildiğinde; bu plana uymayan işçinin sonradan iş görme borcunu ifa edebileceği kabul edilemez. Ancak günümüzde ortaya çıkan ve çalışma sürelerinin işçi tarafından belirlenmesine imkân veren yeni çalışma biçimleri, iş görme borcunun kesin vadeli borç niteliğinin esnekleşmesini sağlamakta ve işçinin iş görme borcunu sonradan ifa etmesine imkân vermektedir<sup>15</sup>. Sonuçta iş görme borcunun telafisinin mümkün olup olmadığı değerlendirilirken somut olayın özelliklerinin

12 Süzek, 710; Kabakçı, 14.

13 İfa imkânsızlığı hakkında detaylı bilgi için bkz. Antalya, 232 vd.

14 MünSchArbR/Reichold, § 39, Rn. 8; Stender, 102; Stück, 651; Baumgartl, 78; Verstege, 22; Kabakçı, 15.

15 Hellfeier, 64 vd.; MünSchArbR/Reichold, § 39, Rn. 8; Verstege, 23; Stender, 104.

gözetilmesi gerekir. Ancak yine de çalışma hayatının gerçekleri karşısında iş görme borcunun kesin vadeli borç niteliğinin baskın olarak ortaya çıkacağı kabulü kaçınılmazdır.

#### **D. İŞ GÖRME BORCUNU İHLALİ HALİNDE DURUM**

İşçinin iş görme borcunu yerine getirmiş sayılabilmesi için işini yeteneklerine ve becerisine uygun biçimde ve işverenin menfaatlerine uygun olarak yapması gereklidir. İşçinin işveren tarafından iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine ya da işyeri uygulamasına uygun olarak verilen talimatlara uymaması ya da bilinçli olarak kapasitesinin altında çalışması iş görme ediminin yerine getirilmemesi, diğer bir ifadeyle iş görme borcunun ihlali olarak değerlendirilir.

İşçinin iş görme borcunu ihlali borcun ya hiç ifa edilmemesi ya da kötü ifa edilmesi biçiminde ortaya çıkar. İş görme borcunun ihlalin halinde işverenin sözleşmeden doğan menfaati elde etmesi mümkün olmayıp bu durumda çeşitli yaptırımlara başvurusu mümkündür. Bu yaptırımların en temeli ise iş sözleşmesinin feshidir. İşçi fesih dışında iş görme borcunu yerine getirmemesi sebebiyle tazminat, ücretinden yoksun kalma, disiplin cezası gibi yaptırımlar ile de karşı karşıya kalabilir. Gerçekten de işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi sebebiyle işverenin TBK m. 112 ve TBK m. 400 hükümlerine göre tazminat talebinde bulunması mümkündür. Yine işveren TBK m. 97 hükmü uyarınca ödemezlik defini kullanarak işçinin ücretini ödemekten kaçınabilir. İşverenin bunlarla birlikte iş sözleşmesine, işyeri iç yönetmeliğine ya da toplu iş sözleşmesine dayanarak işçiye disiplin cezası uygulaması da mümkündür. Ancak işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi sebebiyle karşı karşıya geleceği en önemli yaptırım şüphesiz ki iş ilişkisinin sona erdirilmesidir. İşK m. 25/II, h'de işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi sebebiyle işverenin haklı nedenle fesih hakkı; İşK m. 18'de ise işçinin iş görme borcunu kötü, özensiz ifa etmesi sebebiyle işverenin geçerli nedenle fesih hakkı düzenlenmiştir. Diğer bir ifadeyle iş görme borcunun hiç yerine getirilmemesi haklı fesih; eksik, kötü veya özensiz yerine getirilmesi ise geçerli fesih sebebi olarak öngörülmüştür.

Konumuz bakımından işçinin iş görme borcunu hiç ifa etmemesi sebebiyle işverenin haklı nedenle fesih hakkı üzerinde durulacaktır.

### **III. HAKLI NEDENLE FESİH KAVRAMI**

#### **A. GENEL OLARAK**

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesinden önce, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise bildirim süresi beklenmeksizin iş ilişkisinin sona ermesini gerektirecek taraflarca ilişkinin devamını çekilmez hale getiren durumlar meydana gelebilir. Gerçekten de sürekli borç ilişkisi kuran iş sözleşmesinin devamı sırasında ortaya çıkan bu değişikliklere kusuru olmayan tarafın katlanmasını beklemek hakkaniyete uygun düşmez. Örneğin; işverenin işçiyi yanıltması, işçinin aile üyelerine karşı şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlarda bulunması, işverenin işçinin güvenini kötüye kullanması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması vb. hallerde

iş ilişkisinin devamının taraflar açısından çekilmez hale geldiği söylenebilir. Bu durumda işçi veya işverenin iş ilişkisine devam etmesini ya da iş ilişkisini sona erdirmek için bildirim süresinin geçmesini beklemesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Taraflara haklı nedenle fesih hakkı verilerek bir tarafın karşı tarafa yöneltmesi gereken irade beyanıyla iş ilişkisini derhal sona erdirmesine imkân tanınmıştır.

158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında ILO Sözleşmesinin 11.maddesinde haklı fesih kavramı dolaylı biçimde tanımlanmıştır. Hükme göre, işçiye ciddi bir hizmet kusuru yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmesi halinde bu durum haklı fesih nedeni teşkil edecektir.

TBK m. 435’de sözleşmenin taraflarından her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebileceği belirtilmiş; İşK. m.24 ve 25’de ise; belirsiz veya belirli süreli sürekli iş sözleşmelerinde, taraflardan her birinin bu maddelerde yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceğine yer verilmiştir. Bu düzenlemelerin yanı sıra, Basın-İş K. m. 11, 12 ve 17 de; Deniz-İş K. m. 14, 16 ve 6356 sayılı Kanun m. 68 ve 70’de haklı nedenle feshe ilişkin hükümler yer almaktadır. Basın İşK.’nun 11. maddesinin birinci fıkrasında gazeteci, üçüncü fıkrasında ise işveren açısından iş sözleşmesinin haklı fesih nedenleri yer alırken, dördüncü fıkrasında da işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisi vermeyen duruma yer verilmiştir. Kanununun 12. maddesinde gazetecinin hastalığının; 17. maddesinde ise; özgürlüğünün kısıtlanmasının hangi koşullarda işverene haklı nedenle fesih yetkisi verdiği düzenlenmiştir. Deniz İşK.’nun 14. madde düzenlemesinin I. bendinde işverenin, II. bendinde gemi adamının, III. bendinde ise her iki taraf için de ortak haklı fesih nedenleri yer almakta, IV. bendinde ise sözleşmenin feshe gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermesine yol açan hallerde yer verilmektedir.

## **B. HAKLI NEDENLE FESİH HAKKININ HUKUKİ DAYANAĞI**

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı TBK m. 435’de düzenlenmiştir. Hükme göre *“Taraflardan her biri haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır.”* Borçlar Kanununda diğer kanunlardan farklı olarak haklı nedenler sayılmamış, sadece dürüstlük kuralına göre sözleşmenin devamını çekilmez kılan durumların haklı neden olduğu ifade edilmiştir. Bu durumda haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağını dürüstlük kuralı oluşturacaktır. İşK.’da ise haklı neden kavramının hangi hukuki esas üzerine kurulu olduğuna değinilmeden, 24. ve 25. maddelerde hangi durumların taraflara haklı nedenle fesih hakkı tanyacağı gösterilmekle yetinilmiştir.



4721 sayılı Türk Medeni Kanununun<sup>16</sup> 2. maddesinin birinci fıkrasında dürüstlük kuralı tanımlanmış ve herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Bu kural hemen her hukuk sisteminde özellikle hukuk kurallarının katı biçimde uygulanmasının yaratacağı adaletsizlikleri önlemek ve hukuka etik bir boyut kazandırmak amacı ile dar veya geniş biçimde benimsenmiştir. Örneğin; Fransız Medeni Kanununun 1134. maddesi hükmü sözleşmelerin dürüstlük kurallarına uygun olarak ifa edilmesi gerektiğini öngörmüştür.

Dürüstlük kuralı özel hukukun tüm alanlarında olduğu gibi iş hukukunda da önemli bir işleve sahiptir. Sözleşmenin yorumlanmasında ve ifasında olduğu kadar sözleşmesinin sona ermesinde de dürüstlük kuralına uygun davranma zorunluluğu vardır. Gerçekten de sözleşmenin devamının sözleşmeyi fesheden taraf için dürüstlük kuralına göre beklenemez olduğu hallerde haklı nedenle fesih hakkı dayanağını dürüstlük kuralında bulmaktadır. Haklı nedenle fesih hakkını düzenleyen İŞK m. 24 ve m. 25'de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği öngörülerek dürüstlük kuralına dolaylı olarak atıf yapılmıştır.

Haklı nedenle fesih hakkı iş ilişkisini sürdürmesi dürüstlük kuralları gereğince kendisinden istenemeyecek tarafa ait olan bir hak olup, hangi durumlarda haklı sebebin var olacağını taraflar için çekilmez olma unsuru belirlemektedir. Her somut olay kendi içinde değerlendirilerek, taraflar için iş sözleşmesinin devamını çekilmez kılan ve fesih hakkının kullanılmasına sebebiyet veren haklı bir nedenin varlığının tespit edilmesi gerekir. Bu tespit de yargılama sırasında hâkim tarafından yapılacaktır<sup>17</sup>.

### **C. HAKLI NEDENLE FESİH HAKKININ KULLANILMASININ KOŞULLARI**

Haklı nedenle fesih hakkının kullanılabilmesi için aranan ilk koşul geçerli bir iş sözleşmesinin varlığıdır. Sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerli olmaması halinde işveren haklı nedene dayanmak zorunda olmayıp sözleşmenin geçersizliğinin tespitinden itibaren ileriye etkili olarak sona ermesi söz konusu olacaktır. Haklı nedenle fesih hakkı, sebebin ortaya çıkmasından itibaren makul süre içinde kullanılmalıdır. Sözleşmenin akıbetinin uzun süre belirsiz bırakılmaması ve sözleşmenin kusurlu tarafının her an fesih ihtimali ile karşı karşıya kalmaması amacıyla Kanunda fesih hakkının kullanılması için bir süre öngörülmüştür. Sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf haklı nedenle fesih hakkını bu yasal süre içerisinde kullanmak mecburiyetindedir. Hükme göre, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İŞK m. 26/1).

<sup>16</sup> RG, 08.12.2001, 24607.

<sup>17</sup> Kaplan, 129; Odaman, İşverenin Fesih Hakkı, 245; Savaş, 41.

Haklı nedenle fesih hakkı hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından kullanılabilir. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmelerinde fesih hakkının kullanılması için sözleşmenin süresinin sona ermesinin; belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise bildirim süresinin beklenmesine gerek yoktur.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için iş ilişkisinin sürdürülmesini taraflarca çekilmez kılan bir nedenin varlığı aranmaktadır. Fesih hakkını kullanmak isteyen taraf, haklı nedenin varlığını açık ve somut olarak ortaya koyma yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğün fesih anında yerine getirilmesi zorunlu olmamakla birlikte sözleşmeyi fesheden tarafın uyumsuzluk halinde haklı nedeni açıklaması ve nedenin varlığını ispat etmesi gerekir<sup>18</sup>. Fesih bildiriminde birden fazla haklı neden gösterilmişse bunlardan birinin ispatı feshin geçerliliği için yeterlidir<sup>19</sup>. Sözleşmeyi fesheden taraf karşı tarafa fesih nedenini bildirmişse, daha sonra sözleşmeyi başka bir nedenle feshettiğini öne süremez.

Haklı neden sayılan haller kanunda sınırlı sayıda olmamak üzere düzenlenmiştir. Haklı nedenin ortaya çıkması sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmez, sadece sözleşmenin tarafına sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı verir. Hem işçi hem de işveren bu hakkı kullanma konusunda serbesttir. Haklı nedenle fesih iradesi açıklanmadıkça sözleşme taraflar için bağlayıcı olmaya devam eder. Bu durumda, sözleşmenin feshinin gerçekleşebilmesi için bozucu yenilik doğuran fesih beyanının karşı tarafa yöneltilmesi gerekir. Nitekim bu nokta, İşK m. 24 ve 25 hükmünde, işçi ve işverenin bu maddelerde yazılı hallerde dilerlerse sözleşmeyi feshedebileceklerine ilişkin ifadelerle ortaya konmuştur. Fesih iradesinin net, anlaşılır ve kesin biçimde ortaya konması gerekir<sup>20</sup>.

Haklı nedenle feshine ilişkin beyanın karşı tarafa ulaşmasıyla iş sözleşmesi sona erecektir. Karşı tarafa ulaşma, söz konusu fesih bildirimini karşı tarafın hâkimiyet alanına girmesi anlamına gelmektedir. Bu durumda, fesih iradesinin karşı tarafın ikametgâhına götürülerek bir yakınına ya da posta kutusuna bırakılması halinde söz konusu fesih iradesi karşı tarafın hâkimiyet alanına ulaşmış sayılmaktadır<sup>21</sup>.

Haklı nedenle fesih hakkı iş sözleşmelerine ilişkin düzenleme getiren kanunlarda farklı biçimde öngörülmüştür. İş Kanununda haklı nedenle fesih halleri işçi ve işveren açısından ayrı ayrı ele alınmış ve fesih sebepleri; sağlık, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı nedenler olarak gruplandırılmıştır. İş Kanununda haklı nedenle fesih hallerinin kanunda sayılanlarla sınırlı mı olduğu yoksa kanundaki hallerin örnek mahiyetinde mi olduğu hususu doktrinde tartışmalıdır. Bir görüş, Kanunda ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bakımından “ve benzerleri” ifadesine yer verilerek haklı nedenlerin sınırlı olarak

18 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 538; Odaman, İşverenin Fesih Hakkı, 247; Özdemir, 306.

19 Oğuzman, 121; Narmanlioğlu, 409.

20 Demircioğlu/Centel, 172; Narmanlioğlu, 408.

21 Esener, 226; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 806.

düzenlenmediğini ifade ederken<sup>22</sup>; diğer görüş ancak Kanunda sayılan hallerde haklı nedenle fesih imkânının kullanılabilceğini ifade etmiştir<sup>23</sup>.

Kanaatimizce haklı nedenler kanunda sayılanlarla sınırlı değildir. Kanunda sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüne alınması ve mahkûmiyeti başlıklarında kesin ve sınırlayıcı düzenlemelere yer verilmekle birlikte ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturan haller bakımından sınırlı sayı ilkesinin benimsenmesi mümkün değildir. Kanunda bu hallerin sınırlı olarak düzenlenmesi, gelişen ve değişen iş yaşamında ortaya çıkabilecek pek çok durumu dışlamış olacak; bu da hükmün getiriliş amacıyla bağdaşmayacaktır. Bu sebeple, Kanunda sayılan hallerin örnekleme niteliğinde en çok görülen haklı sebepleri düzenlediğini kabul etmek, haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağını oluşturan dürüstlük kuralını ihlal eden ve iş ilişkisini taraflar için çekilmez kılan hallerde haklı nedenle fesih imkânının kullanılabilceği sonucuna ulaşmak isabetli olacaktır.

Basın İşK.'nda haklı feshine ilişkin düzenleme de oldukça sınırlı bir kapsama sahiptir. Yer verilen durumlar dışında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren bir durum ile karşılaşılması kaçınılmazdır. Haklı fesih nedenlerine ilişkin sınırlı sayımın olduğunu kabul etmek, böyle bir durumda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilememesi sonucunu doğurur. Deniz İşK.'nın ise, işveren veya işveren vekilinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshine ilişkin b, c ve ç fıkralarında yer verilen haller genel ilkeler şeklinde ve örnekleyci bir şekilde belirtilmiştir. Dolayısıyla her olayın koşulları uyarınca yapılacak inceleme sonucunda söz konusu fıkralarda belirtilen halin gerçekleşip gerçekleşmediği belirlenecektir. Bir diğer deyişle, söz konusu fıkralarda önceden hepsinin saptanmasının mümkün olmadığı çeşit çeşit haklı fesih nedenleri yer almaktadır. Buna karşılık a fıkrasında belirtilen haller ise, kesin ve belirli hususları işaret ettiklerinden nitelikleri gereği yorum yolu ile yeni hallerin dâhil edilerek içeriklerinin genişletilmesinin mümkün olmadığı hallerdir.

İş Kanunlarında getirilen düzenlemelerin sınırlı sayıda olmadığı kabul edilmesi kanunda öngörülmemiş bir durumla karşılaşıldığında İş Kanunları karşısında genel kanun niteliğinde olan TBK'ya başvurmak suretiyle sözleşmenin haklı nedenle feshinin mümkün olup olmadığı tespit edilmesini gerektirmektedir.

Deniz İş Kanununun haklı nedenle fesih hakkına ilişkin 14. madde hükmü işveren ve gemi adamının fesih hakkına ilişkin emredici bir düzenlemeye yer vermiştir. Düzenlemeye göre fesih hakkı ancak Kanunda öngörülen hallerle sınırlı olarak kullanılabilir. Maddenin I. bendinin a, b ve c fıkralarında gemi adamının iş görme borcuna aykırılık teşkil eden davranışlarının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği düzenlenmiştir. Madde uyarınca *“Süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akdi:*

*I – İşveren veya işveren vekili tarafından:*

22 Oğuzman, 44; Atabek, 115; Kaplan, 128; Savaş, 38; Tunçomağ/Centel, 204; Süzek, Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, 18.

23 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 538; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 796; Çankaya/Günay/Göktaş, 108.

- a) Gemi adamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi,
- b) Gemi adamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men olunması gibi sebeplerle imkânsız bir hal alması,
- c) Gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı kanuna, hizmet akitlerine, sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi hallerinde feshedilebilir.”

Basın İş Kanununda da haklı nedenle feshe ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Kanunun derhal fesih hakkını düzenleyen 11. maddesi hükmüne göre “Vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevkutenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır. Gazetecinin, şeref ve şöhretine hanel verebilecek mahiyette bir fiil ve harekette bulunması için işveren tarafından vaki isteği yerine getirmemesi hali işverene ihbar mühletini beklemezsizin iş akdini feshetmek hakkını vermez.”. Düzenlemeye göre, gazetecinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesi için çalıştığı yayın organının itibar ve şöhretine helal getiren davranışının mesleği ile ilgili olması ve fiilinin kastından veya ağır ihmalden doğmuş olması gereklidir.

Türk Borçlar Kanununda ise haklı nedenle fesih hakkı, sözleşmeyi fesheden tarafın dürüstlük kuralına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği hallerde söz konusu olur (TBK m. 435). Kanunda haklı nedenle fesih hakkı belirli gruplarla ya da sebeplerle sınırlı olmaksızın dürüstlük kuralını temel alan bir düzenleme içermektedir. Belirtmek gerekir ki, İş Kanunu uygulamasında, taraflardan birinin dürüstlük kurallarına göre sözleşmeyi sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşulların fesih hakkı doğuracağını belirten TBK m. 435 hükmü uygulama alanı bulmaz<sup>24</sup>.

Çalışmamızın bu aşamasında İş Kanununun 25. maddesinde yer alan ve işverene iş sözleşmesini iş görme ediminin yerine getirilmemesi sebebiyle fesih hakkı veren düzenlemeleri değerlendirecektir.

#### **IV. İŞÇİNİN İŞ GÖRME BORCUNU İFA ETMEMESİ SEBEBİYLE İŞVERENE HAKLI NEDENLE FESİH İMKÂNI VEREN DURUMLAR**

##### **A. İŞVERENİN FESİH HAKKINI HANGİ AŞAMADA KULLANABİLECEĞİ SORUNU**

İşçinin iş ilişkisinin devamı sırasında iş görme edimini yerine getirmemesi halinde fesih hakkını kullanabilmesine ilişkin yasal düzenlemeler mevcuttur. Ancak, işçinin işverenle anlaşmış olmasına karşın kararlaştırılan tarihte işe hiç gelmemesi sebebiyle iş görme borcunu ifa etmemesi de söz konusu olabilir. İşçinin işe başlamamasının iş ilişkisine ve işverenin fesih hakkına etkisinin

24 Esener, 238; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 540; Mollamahmutoğlu, 201; Süzek, 745; Odaman, İşverenin Fesih Hakkı, 246.

değerlendirilebilmesi için ilk olarak iş ilişkisinin hangi anda kurulmuş olduğunun tespiti gerekir. Zira iş ilişkisinin ancak işçinin fiilen işe başlaması ile kurulduğunun kabulü halinde işverenin fesih hakkını kullanması mümkün olmayacaktır.

Modern iş hukuku uygulamasında, iş sözleşmesi kavramı ile birlikte iş ilişkisi kavramı da kullanılmaya başlanmıştır. İş Kanununda iş sözleşmesi tanımlanırken iş ilişkisi kavramına da yer verilmiştir. Kanuna göre iş ilişkisi, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkidir (İŞK m. 2/1). İş Kanunu Tasarısına ilişkin madde gerekçesinde “iş ilişkisi” ile “iş sözleşmesi” deyimlerinin özdeş olduğu ve Avrupa Birliği müktesebatına uygun olarak “iş ilişkisi” tanımına da maddede yer verildiği açıklanmıştır. Hemen belirtelim ki, iş ilişkisinin varlığı, bunun yasal olarak tanımlanmasından önce hukukumuzda kabul edilmiş ve iş sözleşmesi ile iş ilişkisi konuları yargı kararlarında ve öğretide ele alınmış bulunmaktadır.

İş ilişkisi ve iş sözleşmesi kavramları sözleşmenin hangi aşamada kurulduğu ve işçinin iş görme borcunu hangi aşamada gerçekleştirmesi gerektiği ile yakından ilgilidir. Alman hukukunda iş ilişkisi kavramı farklı biçimlerde tanımlanmış olup iş ilişkisinin kurulma anının tespitine ilişkin bugün birbirine iyice yaklaşmış olan iki teori ileri sürülmüştür: Katılma ve sözleşme teorisi.

Katılma teorisi<sup>25</sup> (Eingliederungstheorie), iş ilişkisinin doğumunu işçinin işyerinde fiilen işe başlamasına bağlamaktadır. Buna göre, iş sözleşmesi, iş ilişkisi yaratmayıp sadece işverene işçiyi işe alma, işçiye de işverenin hizmetine girme borçlarını yükler. Ancak işçinin fiilen işe başlaması ile iş ilişkisi kurulmuş olur ve tarafların iş ilişkisinden doğan hak ve borçları doğar. Diğer bir ifadeyle iş ilişkisi maddi, fiili bir ilişki olarak işçinin işe başlaması ve işyerine katılmasıyla kurulan ve hukuki sonuçlarını doğuran bir hukuki olaydır. İş ilişkisini temel alan bu görüşe göre işverenle işçi arasında akdedilen iş sözleşmesi, işçinin işletmeye dâhil olması dışında bir hususu içermeyen kurumsal nitelikteki iş ilişkisini kurmaktan uzak bir anlaşmadır.

Doktrinde ileri sürülen ikinci teori olan sözleşme teorisine<sup>26</sup> (Vertragstheorie) göre ise, hukuki bir ilişki olan iş ilişkisi iş sözleşmesinin yapılması ile doğar. Başka bir deyişle, iş ilişkisinin doğumu için tarafların iş sözleşmesinin kurulması noktasında birbirine uygun irade beyanlarını açıklamaları gerekli ve yeterlidir. Gerçekten de işçi ile işveren arasında kurulan ilişkinin temelinde iş sözleşmesi vardır. İşveren işçiyi işyerine kabule rıza gösterirken işçi de buna karşılık olarak işyerinde çalışmaya rıza göstermektedir. Katılma olarak ifade edilen bu durum, tarafların iradesinin uyuşmasından yani sözleşmeden başka bir şey değildir. İş sözleşmesi, işçinin istidam edildiği işin hukuki dayanağını oluşturan istihdam türünü (belirli, belirsiz süreli, tam veya kısmi süreli vb.) belirlediği gibi istihdam ve çalışma koşullarının da belirleyicisidir.

25 Nikisch, 159-160; Siebert, 14 vd; Durand, 387; Durand/Vitu, 186; Savatier, 75.

26 Hueck-Nipperdey, 116; Pelissier/Supiot/Jeamnaud, 177 vd; Brun/Galland, 149. Türk doktrininde aynı yönde, Saymen, 458; Reisoglu, 10; Narmanlioğlu, 192; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 364.

Doktrinde, uygulamada olayların devamlı olarak bu teorilerden sadece birine uyularak çözümlenmesi yerine, her olayın özellikleri göz önünde tutularak, yürürlükteki hukuk kuralları ve ilkelerine göre, bu teorilerden olaya uygun olanın seçilmesi gerektiği de ifade edilmiştir<sup>27</sup>.

Türk iş hukuku uygulamasında iş ilişkisi iş sözleşmesinin kurulmasıyla başlar. Nitekim İş Kanununda iş sözleşmesine dayanarak çalışma, işçi ve işveren sıfatlarının varlığı için olmazsa olmaz bir koşul olarak ifade edildikten sonra iş ilişkisi işçi ile işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmış ve bu suretle iş ilişkisinin temelini iş sözleşmesi olduğu vurgulanmıştır. İş Kanununda kıdem tazminatının hesabında kıdem süresinin işçinin işe başlamasından itibaren hesaplanması (1475 s. Kanun m. 14/1) ya da yıllık ücretli izin hakkının kazanılmasında dolması gerekli bir yıllık süre işçinin işyerine girdiği günden başlayarak hesaplanıyor olması (İşK m. 53/1) tek başına iş ilişkisinin iş sözleşmesinden bağımsız bir hukuki ilişki olarak değerlendirildiği anlamını taşımaz.

İş görme borcunun ifa edilmemesi sebebiyle fesih hakkının kullanılabilmesi bakımından işçinin iş görme borcunu ifa yükümlülüğünün hangi anda başlamış olduğunun tespit edilmesi önemlidir. İş ilişkisi iş sözleşmesine dayanan bir hukuki ilişki olmakla birlikte salt iş sözleşmesinin yapılmış olmasıyla bu ilişki kurulmuş olmaz. İş ilişkisinin kurulmuş sayılabilmesi için işi fiilen çalışmaya başlamalı veya fiilen çalışmaya başladığı kabul edilebilecek hukuki durumda bulunmalıdır. Bu durumda işçinin işe hiç gelmemesi ve dolayısıyla iş görme borcunu hiç ifa etmemesi halinde iş ilişkisi kurulmamıştır ve işveren fesih hakkını kullanamaz. Ancak bu durumda işverenin tazminat hakkı olabileceği (TBK m. 400) gibi henüz borçlar ifa edilmediğinden sözleşmeden dönme de mümkün olabilir.

## ***B. İŞÇİNİN KENDİSİNE HATIRLATILMASINA RAĞMEN GÖREVİNİ YERİNE GETİRMEKTE ISRAR ETMESİ HALİNDE İŞVERENİN HAKLI FESİH HAKKI***

### ***I. Genel Olarak***

İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken işini özenle yapması, bunu yaparken de işverenin verdiği talimatlara riayet etmesi gereklidir. İşçinin “işini özenle yapmak” ya da “işverenin talimatlarına uymak” borcuna uygun olmayan davranışlarda bulunması durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi mümkündür. İş Kanununun 25. maddesinin II bendinin h alt bendi gereğince işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar.

İşK m. 25/II, h hükmüne göre iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçinin görevini yerine getirmemesi yeterli değildir. Fesih hakkının doğması için öncelikle işçiye görevini yapmadığı ve yapması gerektiği hatırlatılmalı, işçi bu hususta uyarılmış olmalıdır. Söz konusu fıkrada, “ödev” ve “görev” sözcüklerinin bulunması, işçinin yükümlülüklerinin, bu fıkra incelenirken, sadece iş sözleşmesinden doğan borçlarla sınırlı kalmaması gerektiği şeklinde bir sonuç doğurmaktadır.

<sup>27</sup> Hueck/Nipperdey, 118; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 147.

Gerçekten de, doktrinde de genel bir kabul gördüğü üzere, fıkra kapsamına işçinin; kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi, örf ve adet ve hatta doğruluk ve güven kurallarından doğacak bütün ödevleri dâhildir<sup>28</sup>.

1475 sayılı İş Kanununda işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı nedenle fesih sebebi olarak yeterli görülmüşken, 4857 sayılı İş Kanununda haklı nedenle feshin söz konusu olabilmesi için işçinin bu görevlerini yapmamakta “ısrar etmesi” aranmıştır. İşçinin ısrarı ile anlatılmak istenen, işçinin, kendisine hatırlatıldığı halde, haklı bir mazerete dayanmaksızın yükümlü olduğu görevlerini yapmamakta ayak diremesidir<sup>29</sup>.

Bu bende göre haklı nedenin varlığı için, işçinin görevi yerine getirmemesinin kasti veya ihmali olması gerekmektedir. İşçinin kasıtlı ya da kusurlu bir davranışının bulunmadığı, fiziki ya da mesleki yetersizliği nedeniyle görevini yapamadığı durumlarda İşK. m. 25/II (h) alt bendindeki şartlar oluşmadığından, iş sözleşmesinin bu hükme dayanarak feshi haksız fesih olarak değerlendirilecektir. İşçinin yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde İşK. m. 18 hükmü uyarınca geçerli nedenle fesih söz konusu olabilir. Bir diğer deyişle, işçinin iş görme borcuna aykırı davranışı iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak düzenlenmiştir. İşK. m. 18. hükmünün gerekçesi ile söz konusu fıkra düzenlemesi birlikte değerlendirildiğinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevini hiç yerine getirmemesinin haklı fesih nedeni, eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirmemesinin ise iş sözleşmesinin feshinde davranışlarından kaynaklı geçerli neden oluşturduğu ortaya çıkmaktadır. Kısaca, işçinin iş görme borcunu hiç ifa etmemesi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine, iş görme borcunu gereği gibi ifa etmemesi (kötü ifa) geçerli nedenle feshine neden olur.

## **II. İşçinin Görevini Yapmaması**

### **a. İşçinin Görevi**

Kanuna göre işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin görevini yerine getirmemesi gerekir. Bu durumda ilk olarak işçinin yapmakla ödevli bulunduğu iş kavramının açıklığa kavuşturulması gerekir. İşçinin görevi iş görme borcu ile yakından ilgilidir.

İşçinin görev tanımının yapılması her durumda kolay değildir. İş sözleşmesinin yazılı yapılmaması ya da sözleşmede görev tanımının çerçevesinin yeterli derecede çizilmemiş olması sebeplerden biri olmakla birlikte iş ilişkisinin devamlılık arz eden yapısının sonucu olarak görev tanımının sınırlarının zamanla değişmesi, daralması ya da genişlemesi de söz konusu olabilir. Bu durumda somut olayın özellikleri gözetilerek işçinin görev tanımının yapılması gereklidir. Doktrinde işçinin görev tanımı yapılırken işçinin işverenin menfaatlerini gözeterek iş görme borcunu

28 Ekonomi, 195; Kaplan, 158; Atabek, 145; Saymen, 579; Odaman, 81; Narmanlıoğlu, 457; Süzek, 710.

29 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 855.

yerine getirmesi gerektiği, işverenin kanuna, sözleşmeye ve örf'e uygun emirlerine itaat etmekle yükümlü olduğu ifade edilmiştir<sup>30</sup>.

İşveren hatırlatmasına karşın işçinin yapmamakta ısrar ettiği işin somut olayda belirlenen görev tanımının kapsamı içinde olması gerekir. Söz konusu iş, işçinin görev tanımında yer almıyor ve işçinin dürüstlük kuralı gereği bu işi yapması gerekmiyorsa işin hatırlatılmasına karşın yapılmaması işverene haklı fesih imkânı vermez<sup>31</sup>. Nitekim Yargıtay konuya ilişkin verdiği bir kararda, işçinin temizlik işçisi olması sebebiyle temizlik işi ile ilgisi olmayan patos işini yapmayı reddetmesinin haklı fesih nedeni oluşturmadığına hükmetmiştir<sup>32</sup>.

### **b. İşçinin Görevini Yerine Getirmemesinin Haklı Bir Sebebe Dayanmaması**

İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin sebebi Kanuni bir hakkın kullanılmasından ileri geliyorsa bu durumda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. İşK m. 34 hükmü uyarınca ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir sebep olmaksızın ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu durumda işçinin ücreti ödeninceye kadar iş görme borcunu yerine getirmiyor oluşu, görevi işverence kendisine hatırlatılsa dahi işverene fesih hakkı vermeyecek; işverenin bu durumda yapacağı fesih haksız fesih olacaktır. Nitekim Kanunda bu durum “*Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.*” biçiminde ifade edilmiştir (İşK m. 34/2).

Benzer biçimde işverenin işçiye hatırlattığı ödev işçinin görev tanımının içinde yer almakla birlikte yer ve zaman bakımından işin yapılması mümkün değilse işveren haklı fesih hakkını kullanamaz. Örneğin; iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı halde, görevi olan işi yapması konusunda işçinin bir uyarı alması veya bir tatil gününde, görevli olmamasına ve dürüstlük kurallarına göre de çalışması gerekmemesine rağmen, çalışması yolunda bir uyarı yapılması durumlarında ya da kanuna aykırı bir işi yapması işverence talep edilirse, işçinin bu talimatı yerine getirmemesi halinde işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmesi mümkün olmayacaktır. . Bununla birlikte, dürüstlük kurallarına göre işçiden ifanın beklenebileceği durumlarda, işçinin görevi yerine getirmekten kaçınması, işveren açısından fesih için haklı sebep oluşturacaktır<sup>33</sup>. İş şartlarına uygun olan-olmayan yer ayırımında ise tespit, somut olayın özelliklerine göre yapılmalıdır. Yine mutad iş tanımında olan işi yapmasının işçinin sağlığını, vücut bütünlüğünü, huzur ve güvenini tehlikeye sokacak olması durumunda da işi reddetmesi mümkündür ve bu durum işverene fesih imkânı vermez<sup>34</sup>. Yargıtay konuya ilişkin verdiği bir kararda, “*Olay sırasında kendisinin kaynakçı olduğunu, yapması bildirilen işin mutad işi olmadığını ileri sürerek cereyan kesilmeden belirtilen yere giremeyeceğini beyan etmesi ve tanıkların da o yerde yüksek gerilim bulunduğunu*

30 Atabek, 145.

31 Süzek, 710.

32 Yarg. 9. HD., 22.01.1998 E. 1997/19565, K. 1998/439 (Odaman, 84). Aynı yönde, Yarg. 9.H.D., 04.11.2004, E. 2004/9327, K. 2004/24902 (www.kazanci.com).

33 Mollamahmutoglu, 231; Odaman, 87.

34 Odaman, 85; Narmanlıoğlu, 459; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 217.



*ifade etmiş olmaları, davacının bir sebep göstermeden verilen işi yapmamakta direndiği şeklinde mütalaa olunamaz. Mevcudiyeti ileri sürülen yüksek gerilimli cereyan kesilmeden santrifüj pompalarının bulunduğu yere girmek istememesi, verilen görevi yapmaması değildir. Bu onun mutad görevi değildir. Bu yerler kurulurken ve cereyan yok iken montaj işinin davacı tarafından yapılmış olması, bu tehlikeli durumda da o yere girmesini gerektirmez. 17. maddedeki (4857 sayılı İş Kanunu md.25/11-h) görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması, işi yapmamanın devamlılığını ifade etmektedir. Fesih bu nedenle haksızdır.” ifadelerini kullanmıştır<sup>35</sup>.*

İşçinin kişisel ilişkilerinden doğan sorunlar görevi yerine getirmeme için haklı bir sebep teşkil etmez. Bu durumda işverence hatırlatılmasına karşın işçinin özel ilişkilerinden doğan sebeplerle görevini yerine getirmemiş olması haklı nedenle fesih sebebi oluşturacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuya ilişkin yaptığı değerlendirmede isabetli olarak benzer bir sonuca varmış; işçinin işe dargın olduğu şoförle gitmek istememesini ve uyarılmasına rağmen görevini yapmamasını, dargınlık gibi kişisel, özel ilişkinin görevde etkili olmaması gerektiği gerekçesiyle haklı nedenle fesih sebebi olarak görülmüştür. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kanaatimizce isabetsiz olarak işçinin bu özel durumu dolayısıyla işe gitmemiş olmasının bir haklı sebep sayılamayacağı sonucuna varmıştır.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliği için riskli hallerde çalışmaktan kaçınması mümkün olmakla birlikte her durumda işin riskli olduğundan hareketle görevini yerine getirmekten imtina edebileceği söylenemez. Gerçekten de işçinin yapmakla görevli bulunduğu iş niteliği gereği belirli tehlikeleri içeriyor olabilir. İşçinin bu durumda işin olağan risklerinden dolayı kendisine hatırlatılmasına karşın görevini yerine getirmemesi işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyacaktır. Yargıtay konuya ilişkin verdiği bir kararda, kaynakçı olan işçiden yapması istenilen işin mutad işi olmadığı gerekçesiyle cereyan kesilmeden yüksek gerilimli yere gitmek istememesini haklı bulmuş olup, işverenin bu nedenle sözleşmeyi haklı nedenle feshedemeyeceği sonucuna varmıştır<sup>36</sup>.

İşçinin görevini yerine getirmemesi fazla çalışma uygulaması sırasında da ortaya çıkabilir. İşK m. 41 hükmü uyarınca ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma yapılması için işçinin onayı alınmışsa işçinin daha sonra vermiş olduğu onaya karşın fazla çalışma yapmayı reddetmesi halinde bu durum işçinin işini hatırlatılmasına rağmen yerine getirmemesi kapsamında değerlendirilir ve iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi gündeme gelir. Fazla çalışma durumunda görevin hatırlatılması işverence yapılacak duyuru ile gerçekleştirilir<sup>37</sup>. Ancak işçinin fazla çalışma yapmamasını haklı kılan sağlık durumu vb. bir makul sebep varsa fazla çalışma yapmamasının işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği kabul edilmelidir<sup>38</sup>.

35 Yargıtay 9.HD., 17.02.1982, E. 1982/167, K. 1982/1713 (Odaman, 85).

36 Yarg. 9.H.D., 17.02.1982, E. 1982/167, K. 1982/1713 (www.kazanci.com).

37 Odaman, 88.

38 Ekonomi, 197.

Bu başlık altında incelenmesi gereken son husus işçinin çalışma şartlarında esaslı tarzda değişiklik yapılması ve işçinin bu değişikliği kabul etmemesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmemesi halidir. İşverenin yönetim yetkisi kapsamında işçinin görevinde belirli değişiklikler yapması mümkündür. Ancak işverenin yönetim hakkı işçinin işinin niteliği ile bağdaşan, benzer ve eşit değerdeki işlerle görevlendirilebilmesi ile sınırlıdır. Yine işçinin çalışacağı işyeri taraflarca belirlenmişse ancak işçinin onayı ile değiştirilebilir; taraflarca işyeri belirlenmemişse de işveren yönetim hakkı kapsamında işçinin durumunu ağırlaştırmamak kaydıyla aynı il sınırları içinde işyerinde değişiklik yapılabilir. İşverenin iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği tek taraflı olarak yapması ise ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle mümkündür (İŞK m. 22). İşçi bu değişikliği kabul etmek zorunda değildir. Altı iş günü içinde işçinin değişikliği kabul etmemesi halinde bu değişiklikle bağlı olması söz konusu olmaz. Bu durumda işçinin işinin niteliğinde esaslı tarzda bir değişiklik söz konusu ise ve işçi tarafından çalışma koşullarında yapılan bu değişiklik kabul edilmemiş ise işveren işçinin hatırlatılmasına rağmen görevini yerine getirmedigine dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedemez. Ancak burada ifade etmek gerekir ki çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik işçi tarafından kabul edilmemesine rağmen değişikliğin geçerli nedene dayandığının veya fesih için başka bir neden olduğunun işverence yazılı olarak açıklanması halinde sözleşmenin feshedilmesi mümkündür (İŞK m. 22/1). Yargıtay kaynakçı olarak çalışan işçiye rızası dışında kum eleme işinin verilmesi ve işçinin bu görevlendirmeyi kabul etmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde feshin İŞK m. 25/II-h maddesi uyarınca haklı neden sayılamayacağına karar vermiştir<sup>39</sup>.

### 3. Görevin İşçiye Hatırlatılması

Kanunda işçinin yapmakla ödevli bulunduğu işi yapmamış olması tek başına haklı fesih nedeni vermez. İşçiye yapmakla ödevli bulunduğu işin hatırlatılması ve işçinin buna karşın yapmakla ödevli bulunduğu görevi yerine getirmemesi gerekir. Ayrıca işçinin yapmama eylemi, işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez yapmama olarak gerçekleşmemeli devamlılık arz etmelidir. Yargıtay konuya ilişkin verdiği bir kararda, fazla mesaiye kalması için bir kere uyarılan işçinin iş sözleşmesinin bu eyleminden dolayı haklı nedenle feshedilemeyeceği sonucuna ulaşmıştır<sup>40</sup>.

İşverenin işçinin ödevini yerine getirmemesi sebebiyle haklı fesih hakkını kullanabilmesi için işçiye görevini hatırlatmış olması gerekir. Hatırlatmayı işveren yapabileceği gibi işveren vekili de yapabilir. Hatırlatma herhangi bir şekle bağlı değildir. Bu sebeple sözlü ya da yazılı olarak yapılması mümkündür; ancak hatırlatmanın yapıldığını ispat yükü işverendedir<sup>41</sup>. Bu sebeple

39 Yarg. 9.H.D., 15.12.2008, E. 2008/13026, K. 2008/33685 (www.kazanci.com). Aynı yönde, Yarg. 9.H.D., 28.04.2008, E. 2007/17219, K. 2008/10433 (www.kazanci.com).

40 Yarg. 9.H.D., 09.05.2005, E. 2004/25446, K. 2005/16086 (www.calisimavetoplum.org).

41 Yarg. 9. H.D., 03.05.2010, E.2008/24871, K. 2010/12063: İşverenin fesih öncesinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerini hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü olarak ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir. İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş

ispat kolaylığı açısından hatırlatmanın yazılı yapılmasına özen gösterilmelidir. Yargıtay konuya ilişkin verdiği bir kararda “açık ve seçik” tanık beyanlarıyla işçinin kendisine hatırlatıldığı halde ödevini yapmadığının ispatlanabileceğini kabul etmiştir<sup>42</sup>. Yine işçiye yapılacak hatırlatmanın elektronik posta yoluyla gerçekleştirilmesi de mümkündür<sup>43</sup>.

İşçiye yapılacak uyarı işçiyi cezalandırmayı amaçlamamalı, onu çalışmaya teşvik edici mahiyette olmalıdır. Doktrinde işçinin iş sözleşmesinde görev tanımının yapılmış olması halinde işverenin hatırlatma yükümlülüğünün olmadığı ifade edilse<sup>44</sup> de kanaatimizce sözleşmede görev tanımının yer alması kanunda öngörülen ödevin işverence hatırlatılması yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz<sup>45</sup>. İşçiye yapılacak hatırlatmada işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri açıkça yer almalı ve işçiye görevini yerine getirmesi için uygun süre tanınmalıdır<sup>46</sup>. İşçinin kendisine hatırlatılan ödevleri yerine getirmemekte ısrar etmesi halinde iş sözleşmesinin feshedileceğinin ayrıca belirtilmesi gerekmez.

### ***C. İŞÇİNİN İŞE GELMEMESİ SEBEBİYLE İŞ GÖRME BORCUNU YERİNE GETİRMEMESİ HALİNDE İŞVERENİN HAKLI FESİH HAKKI***

İş Kanununda işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesine vurgu yapan m. 25/II, h hükmü dışında işçinin işe gelmeyerek iş görme borcunu hiç ifa etmemesi durumunda işverenin haklı fesih hakkını öngören düzenlemeler de vardır. Bu düzenlemeler iş görme borcuyla direkt ilgili gibi gözükmemekle birlikte işçinin devamsızlık yapması, işçinin iş görme edimini yerine getirmemesinin görünüşlerinden biridir. Kanunda sayılan devamsızlık halleri; işçinin sağlık sebebiyle devamsızlığı, işçinin sebep göstermeksizin devamsızlığı, zorlayıcı nedenler ve işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması sebebiyle fesih hakkı olarak dört başlıkta değerlendirmek mümkündür.

#### ***1. İşçinin Sağlık Sebepleriyle Devamsızlığının Belirli Bir Ağırlığa Ulaşması***

Kanunda işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu

olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez.” (www.kazanci.com).

42 Yarg. 9. HD., 30.04.1993, E. 1992/1655, K. 1993/7375, Tekstil İşveren, Mart-Nisan 1994.

43 Yarg. 9. HD., 04.03.2004, E. 2004/1389, K. 2004/4190, TÜHİS, C.18, S. 6, Mayıs 2004, 58 vd.

44 Kaplan, 160; Atabek, 145.

45 Aynı yönde, Süzek, 710; Odaman, 87.

46 Yarg. 9. HD., 01.06.2016, E. 2016/18155, K. 2016/12923, Çalışma ve Toplum, 2017/2, 912-917; Yarg. 9. HD., 22.4.2008, E. 2007/16412 K. 2008/9973, Toprak İşveren, Eylül 2008, 22-23; 3.5.2010, E. 2008/24871 K. 2010/12068, Legal İHD, 2010/27, 1078-1079.

sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi halinde işverenin haklı fesih hakkını kullanabileceği öngörülmüştür (İşK m. 25/I, a).

Düzenlemede haklı fesih sebebi yapılan işçinin hastalığı değil, sağlık sebebiyle yaptığı devamsızlığıdır. Bu bağlamda, işçinin kendi kusurundan ileri gelen bir hastalığı ya da sakatlığı ve bu nedenle işe devamsızlığı haklı neden olarak düzenlenmiş; kusuru ise kasıt, derli toplu olmayan yaşayış ve içkiye düşkünlük olmak üzere üç noktada toplanmıştır. İşçinin kastıyla ifade edilmek istenen hastalık ve sakatlığa yol açacak olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirmesidir. İşçinin derli toplu olmayan yaşayışından normal olmayan derecede gece hayatına düşkün olmasının<sup>47</sup>, içkiye düşkünlüğünden ise alkollü içki kullanmayı alışkanlık haline getirmiş olmasının<sup>48</sup> anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir. Vazgeçilmeyecek derecede, bir alışkanlık teşkil etmeyecek bir şekilde arada sırada alkol almak hükmün dışında kalacak; bu nedenle de alkolik olmayan bir işçinin fazla içki içmesi nedeniyle hasta olması ve işe devam edememesi halinde bu hüküm uygulama alanı bulmayacaktır.

Sakatlanan ya da hastalanan işçinin devamsızlığının ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmüş olması gereklidir. Devamsızlığa esas tutulan günler işgünleri olup tatil günleri bu anlamda dikkate alınmayacaktır. Bir aylık süreden ise işçinin işe gelemediği ilk günden itibaren aynı güne rastlayan bir sonraki gün arasındaki süre anlaşılmalıdır.

İşK m. 25 hükmü, maddenin I. bendinin a alt bendinde yer alan bu devamsızlık hali dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde yaptığı devamsızlığın ancak bildirim süresini altı hafta aşması halinde işveren bakımından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı oluşturacağını düzenlemektedir. Söz konusu durumlarda işçinin iş görme borcunu ifa edememesi kusuruna dayanmamakta, geçici ifa imkânsızlığı söz konusu olmaktadır. Kural, bu hallerde iş sözleşmesinin askıya alınması olup kanun koyucu bu düzenleme ile sürekli bir ifa imkânsızlığının doğduğunu kabul etmektedir<sup>49</sup>.

## **2. İşçinin Devamsızlığı**

İşçinin iş görme borcunu ifa etmemesinin sebebi, işçinin işe gelmemesi diğer bir ifadeyle işçinin devamsızlığı olabilir. İşçinin her türlü devamsızlığı işverene haklı nedenle fesih imkânı vermez. İş Kanununda işçinin devamsızlığı sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesine yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Kanuna göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde iş sözleşmesi

47 Mollamahmutoğlu, 219; Narmanlioğlu, 352; Süzek, 701.

48 Oğuzman, 93; Narmanlioğlu, 352; Mollamahmutoğlu, 219; Süzek, 701.

49 Geçici ifa imkânsızlığının sebebinin işverenin psikolojik tacizi olması halinde haklı fesih hakkının kullanılamayacağı yönünde bkz. Savaş, Burcu: İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007, 116 vd.

haklı nedenle feshedilebilir (İşK m. 25/II, g). Söz konusu düzenleme ile iş görme borcuna aykırılığın en bariz şekli olan hiç ifa etmeme haklı fesih nedeni olarak hüküm altına alınmıştır<sup>50</sup>.

İşçinin devamsızlığı sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için devamsızlığın kanunda öngörüldüğü gibi belirli bir sıklıkla meydana gelmiş olması gerekir. Buna göre, işçinin sadece ardı ardına yaptığı devamsızlık değil, ayın bütününe yayılmış olan devamsızlıkları da haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İlk olarak belirtmek gerekir ki devamsızlığın işgünlerinde gerçekleşmiş olması zorunludur. "İşgünü" işçinin çalışması gereken gündür. Bu nedenle kanunen işgünü kabul edilen günlerin yanı sıra iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde de çalışılacağı kararlaştırılmışsa bu günler de işgünü olarak kabul edilmelidir.

İşçinin devamsızlığının fesih sebebi olarak değerlendirilebilmesi için devamsızlığından dolayı işçiye herhangi bir yaptırım uygulanmamış olmalıdır. Aksi kabul aynı davranış için işçinin birden fazla yaptırıma maruz bırakılması anlamına gelir. Bu sebeple devamsızlığından dolayı ücret kesme veya başkaca bir disiplin yaptırımına tabi tutulmuş işçinin bu devamsızlığı sürenin hesabında dikkate alınmaz<sup>51</sup>.

Kanunda öngörülen bir aylık süre, Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, takvim ayı olmayıp ilk devamsızlık tarihinden itibaren ileri doğru ya da son devamsızlık tarihinden geriye doğru geçen bir aylık dönemdir<sup>52</sup>. İşçinin devamsızlığından bahsedilebilmesi için hiç işe gelmemiş ve çalışmamış olması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılması işverene haklı fesih hakkı vermez<sup>53</sup>. Ancak bu durum geçerli sebep oluşturabilir.

Söz konusu hüküm nispi emredici nitelikte olduğundan işçi lehine olmak kaydıyla süreler taraflarca değiştirilebilir. Bir diğer deyişle, iş sözleşmesinin haklı feshine neden olan devamsızlık süreleri iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle arttırılabilir.

İşçinin devamsızlığının belirtilen sürelerde olması iş sözleşmesinin feshi için yeterli değildir. Devamsızlığın aynı zamanda işverenin iznine ya da haklı bir nedene dayanmaması da gerekir. Bu durumda sözleşme devamsızlığı haklı kılan süre boyunca sözleşme askıdadır ve işveren devamsızlığa dayanarak haklı fesih hakkını kullanamaz. İşçinin devamsızlığını haklı kılan nedenler çok çeşitli olup, bunların önceden tespiti mümkün değildir. Bu nedenle her olayda olayın özellikleri, devamsızlık nedeninin işçi üzerindeki etkileri, çalışma hayatının ve mevzuatının gerekleri, örf ve âdet nazara alınmak suretiyle devamsızlığın haklı nedene dayanıp dayanmadığı

50 Oğuzman, 58; Odaman, 156; Narmanlıoğlu, 367, Savaş, 118.

51 İşçinin devamsızlık yaptığı ileri sürülen üç işgününden birinde ihtar cezası almış olması nedeniyle bu günün daha önce yapılan devamsızlıklara eklenemeyeceğine ilişkin bkz. Yarg. 9. HD., 1.7.2008, E. 2007/21656, K. 2008/18647 (Çil, 504-505).

52 Mollamahmutoglu, 228; Odaman, 160; Aktay/Arıcı/Seneyen Kaplan, 188; Çankaya/Günay/Göktaş, 122; Tunçomağ/Centel, 215; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 190; Süzek, 709; Savaş, 120. Konuya ilişkin Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9. HD., 24.12.2009, E. 2009/46212, K. 2009/36906 (Çil, 498-500); Yarg. 9. HD., 7.12.2009, E. 2009/41657, K. 2009/33662 (Çil, 500-501); Yarg. 9. HD., 5.10.2009, E. 2008/43280, K. 2009/25721 (Çil, 501-502); Yarg. 9. HD., 4.11.2008, E. 2007/30445, K. 2008/30350 (Çil, 502-504); Yarg. 9. HD., 1.7.2008, E. 2007/21656, K. 2008/18647 (Çil, 504-505); Yarg. 9. HD., 28.1.2010, E. 2008/12577, K. 2010/1461 (Legal İHD, İstanbul 2010/25, 271-273).

53 Yarg. 9. HD. 22.2.2016, E. 2015/35469, K. 2016/26731, ÇTD S. 52, 2017/1, 314.

tespit edilmektedir. Bir diğer deyişle, devamsızlık nedeninin haklı olup olmadığı her olayda dürüstlük kuralından hareketle objektif ölçülerle tespit edilmelidir<sup>54</sup>.

### **3. Zorlayıcı Nedenler**

İş Kanununun 25. maddesinin III. bendine göre işçinin çevresinde meydana gelen ve onu bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde işveren bir haftalık süre geçtikten sonra iş sözleşmesini feshedebilir.

Düzenlemede belirtildiği üzere, işyerinde çalışma devam etmesine rağmen işçi kendi çevresinden kaynaklanan zorlayıcı neden yüzünden işine gidemez ve devamsızlığı bir haftadan fazla sürerse işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır. Görüldüğü üzere fesih hakkının doğması için sadece zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkmış olması gerekmez, aynı zamanda bu sebepten doğan devamsızlığın bir haftayı geçmiş olması da gerekir. Böyle bir durumda işçi kusuru olmaksızın geçici ifa imkânsızlığı içine düşmekte, iş görme borcunu ifa edememektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. Söz konusu askı hali işçinin devamsızlığı boyunca devam etmekle beraber bir haftalık süreyi aştığı anda işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır. Zira bu andan itibaren artık geçici değil, sürekli bir ifa imkânsızlığı ile karşı karşıya olduğu kabul edilmektedir. Görüldüğü üzere, İş Kanununda TBK m. 136 düzenlemesinden farklı olarak imkânsızlık iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesini sonucunu doğurmamakta sadece işverence haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Bu durumda işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanıp kullanmamakta serbest olduğu gibi bu hakkı doğduktan sonra ve askı hali devam ettiği sürece istediği zaman kullanabilir.

Düzenlemede yer alan bir haftalık süreden takvim haftası şeklinde birbirini izleyen yedi gün değil, işçinin çalışma borcunun bulunduğu yedi günlük süre anlaşılmalıdır. Nitekim “çalışmaktan alıkoyan” ifadesi de buna işaret etmektedir. Böylelikle işçinin hafta tatili nedeniyle çalışmadığı gün ya da günler hesaba katılmayacaktır.

### **4. İşçinin Gözaltına Alınması ve Tutuklanması**

İşçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması sebebiyle devamsızlığının bildirim süresini aşması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İşK m. 25/IV). İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanmasında kusurunun bulunması gerekli değildir.

Söz konusu bent düzenlemesi uyarınca işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için iki şartın varlığı gereklidir. Birinci şart, işçinin fiilen yakalanıp, gözaltına alınması veya tutuklanmasıdır. Dolayısıyla işlediği bir suçtan dolayı gözaltına alınacağı ya da tutuklanacağı korkusuyla işçinin işe gelmemesi bu bent kapsamında değildir. İkinci şart ise, işçinin devamsızlığının Kanunun 17. maddesindeki ihbar süresini aşmasıdır. Doktrinde bizim de

54 Atabek, 143; Kaplan, 151; Oğuzman, 59; Mollamahmutoğlu, 229; Narmanlıoğlu, 372; Tunçomağ/Centel, 215; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, 188; Odaman, 9; Çankaya/Günay/Göktaş, 123; Savaş, 122.

katıldığımız görüş 17. maddedeki sürelerin sözleşmeyle arttırılmış olduğu hallerde arttırılmış sürelerin dikkate alınması gerektiğini ve bu yöndeki kabulün İş Hukuku gereklerine uygun düştüğünü savunmaktadır<sup>55</sup>. Nitekim bu, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin de bir gereğidir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları işverenin haklı nedenle fesih hakkını sınırlayarak tutukluluk süresinin arttırıldığını öngörebilecekleri gibi tutukluluk süresinin arttırıldığından hiç söz etmeksizin sadece bildirim sürelerinin arttırılmasını da öngörebilirler.

Maddenin uygulanabilmesi için işçinin gözaltına alınmasına veya tutuklanmasına neden olan olayın işyerinde veya işyeri dışında gerçekleşmesi ya da mahkûm olup olmaması önem taşımaz<sup>56</sup>. Benzer biçimde işçinin gözaltına alınmasının haklı ya da haksız olması, işçinin mahkûmiyeti veya beraati ile sonuçlanmasının ya da işçinin gözaltına alınmasına veya tutuklanmasına sebep olan suçun hangi kanunda düzenlenmiş olduğunun önemi bulunmamaktadır.

Gözaltı ya da tutukluluk nedeniyle işe devamsızlık süresi hesaplanırken iş ilişkisi süresince meydana gelen tüm gözaltına alınma ya da tutuklanma kaynaklı devamsızlık süreleri değil, sadece o andaki gözaltına alınma ya da tutuklanma nedeniyle yapılan devamsızlık süresi nazara alınmalıdır. Bununla beraber işçinin hastalığı nedeniyle ardışık raporlar sonucu devamsızlığının değerlendirilmesinde olduğu gibi bu halde de ardışık gözaltına alınma ya da tutuklanmalar aynı ya da farklı eylemden kaynaklansa bile kesintisiz olarak değerlendirilmeli ve bir bütün olarak hesap edilmelidir<sup>57</sup>.

## SONUÇ

Karşılıklı güven esasına dayanan iş sözleşmelerinde işçi veya işverenin iş ilişkisine devamını imkânsız kılan bir sebebin ortaya çıkması halinde bildirim süresini beklemeksizin haklı nedenle fesih hakkını kullanılabilir. İşçi ve işverenin fesih hakkına ilişkin düzenlemeler iş kanunlarında ve Borçlar Kanununda yer almaktadır. Kanunda sayılan haklı fesih sebeplerinden biri de işçinin iş sözleşmesinden doğan temel borcu olan iş görme borcunu yerine getirmemesi halidir.

İşçinin yapmakla yükümlü olduğu işin türü, niteliği ve kapsamı esas itibarıyla iş sözleşmesi ve iş mevzuatı kuraları ile belirlenir. İşçi iş görme borcunu yerine getirirken mevzuatın emredici kurallarına, varsa toplu iş sözleşmesi hükümlerine, iş sözleşmesine ve sözleşmede düzenlenmeyen konularda belirtilen hukuk kaynaklarına aykırı olmamak koşuluyla işverence verilen talimata uymak zorundadır.

İşçinin iş görme borcunu yerine getirmiş sayılabilmesi için işini yeteneklerine ve becerisine uygun biçimde ve işverenin menfaatlerine uygun olarak yapması gereklidir. İşçinin işveren tarafından iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine ya da işyeri uygulamasına uygun olarak verilen

55 Mollamahmutoglu, 640; Süzek, 713-714; Savaş, 149; Akyigit, Ercan: "İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)", Sicil, S. 16, İstanbul Aralık 2009, 58. Aksi görüş, Çil, 1840.

56 Akyigit, 57; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 862.

57 Akyigit,59; Savaş, 150.

talimatlara uymaması ya da bilinçli olarak kapasitesinin altında çalışması iş görme ediminin yerine getirilmemesi, diğer bir ifadeyle iş görme borcunun ihlali olarak değerlendirilir.

İşçinin iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine ve işyeri uygulamasına göre yapmakla görevli olduğu işi yapmaması halinde iş görme borcunun ifa edilmemesi söz konusu olur ve işveren bu sebeple iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi farklı şekillerde ortaya çıkabilir. İşçinin işe hiç gelmemesi, geç gelmesi ya da işe gelerek çalışmaması halinde iş görme borcunun ihlali söz konusudur.

İşverenin haklı fesih hakkını kullanabilmesi için iş ilişkisinin kurulmuş olması gereklidir. Bunun için işçinin gelerek fiilen işe gelmiş olması lüzumludur. Bu sebeple işçinin işe hiç başlamamış olması halinde iş ilişkisi kurulmuş olmayacak dolayısıyla işveren işçinin davranışını haklı fesih sebebi yapamayacaktır. Ancak, işverenin işçinin işe hiç başlamamış olması halinde henüz edimler hiç ifa edilmemiş olduğundan sözleşmeden dönmesi söz konusu olabilir.

İşverenin haklı fesih hakkına ilişkin olarak iş kanunlarında farklı düzenlemeler yer almakla birlikte fesih hakkının temelinde dürüstlük kuralı vardır. İşçi ve işverenin dürüstlük kuralına uymayan davranışlarının iş ilişkisini çekilmez kılması fesih hakkının kullanılabilmesi sonucunu doğurur. İş Kanununda yer alan işverenin fesih hakkına ilişkin düzenlemeler sınırlı sayıda değildir. Bu durum, gelişen ve değişen iş hukuku uygulamasının da bir gereğidir.

İş Kanunda işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi sebebiyle fesih hakkına ilişkin düzenleme, 25. maddenin II. bendinin h alt bendinde yer alan işçinin hatırlatılmasına rağmen görevini yerine getirmemesidir. Söz konusu düzenleme işçinin işini yapmamasını tek başına fesih sebebi olarak kabul etmemekte görevi hatırlatılmasına rağmen yapmamaya hüküm bağlamaktadır. Buna göre işverenin işçiye görevini hatırlatması gereklidir.

İş Kanununda açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin bir diğer görünümü olan işçinin devamsızlığına bağlı olarak da haklı nedenle fesih mümkündür. Buna göre işçinin sağlık sebeplerinden, zorlayıcı sebeplerden işçinin tutuklanması veya gözaltına alınmasından kaynaklanan ya da haklı sebebe dayanmayan devamsızlıklarının belirli bir ağırlığa ulaşması halinde işverence haklı fesih hakkı kullanılabilir.

## KAYNAKÇA

- Aktay, A. Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E.Tuncay: İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2011.
- Akyiğit, Ercan: "İş Sözleşmesinin Tutukluluk veya Gözaltına Alınma Nedeniyle İşverence Feshi (İş Kanunu m. 25/IV Üzerine Bir Deneme)", Sicil, S. 16, İstanbul Aralık 2009.
- Antalya, Gökhan: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. 3, İstanbul 2017.
- Atabek, Reşat: İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938.
- Arslan Ertürk, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul 2010.
- Baumgartl, Christina Claudine: Gestaltungsraum des Arbeitsgebers bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen von § 1. Abs. 3 S. 2 KSchG im Hinblick auf Minderleister und ältere Arbeitnehmer, Inaugural-Dissertation der Universität Trier, 2010.



- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul 2018.
- Demircioğlu, A. Murat/Centel, Tankut: İş Hukuku, 15. Bası, İstanbul 2012.
- Doğan Yenisey, Kübra: “Hizmet Akdinde Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi”, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S. 5, 2001.
- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, İstanbul 1980.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2016.
- Esener, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.
- Hellfeier, Martin: Die Leistungszeit im Arbeitsverhältnis, Eine Untersuchung zum Fixschuldcharakter der Arbeitspflicht um zu den Folgen ihrer Nichterfüllung, Frankfurt am Main, 2003.
- Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Band von A. Hueck, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt am Main 1963.
- Kabakçı, Mahmut: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü veya Eksik) İş Görme, İstanbul 2012.
- Kaplan, Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı (Sınırları, Hüküm ve Sonuçları), Ankara 1987.
- Makas, Recep: Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, 2012.
- Mollamahmutoglu, Hamdi: Hizmet Sözleşmesi, Ankara 1995.
- Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal Ulaş: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014.
- Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht: Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried/Wißmann, Hellmut/Oetker, Hartmut, Band 1, 3. Auflage, Münschen 2009. (MünchArbR/yazar).
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, I, 4. Baskı, İstanbul 2012.
- Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht, I. Band Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage, Tübingen 1961.
- Odaman, Serkan: “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS, Ağustos-Kasım 2004.
- Odaman, Serkan: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003. (İşverenin Fesih Hakkı)
- Oğuzman, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- Özdemir, M Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006.
- Savaş, Fatma Burcu: İş Sözleşmesinin İşverence Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.
- Saymen, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- Schaub, Günter: Arbeitsrechtshandbuch, 13.Auflage, München 2009 bearbeitet von Schaub, Koch, Linck/Vogelsang.
- Stender, Claudia: Die Leistung des Arbeitnehmers, Münster 2003.
- Stück, Volker: Low Performer in Recht un Praxis, Arbeitsrecht Aktuell 2011.
- Süzek, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul 2018.
- Tunçomağ, Kenan /Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 8. Bası, İstanbul 2018.
- Verstege, Sebastian: Die Kündigung wegen geminderter Leistung des Arbeitnehmers, Hamburg 2008.