



NKÜ HUKUK FAKÜLTESİ DERGİSİ

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İŞ SÖZLEŞMESİNDE HAKLI FESİH VE GEÇERLİ FESİH AYRIMINA İLİŞKİN GÜNCEL SORUNLAR

*Dr. Öğr. Üyesi Hasan Ali KAPLAN **

ÖZ

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin feshi, bildirimli fesih ve bildirimsiz fesih olarak iki şekilde düzenlenmektedir. Bildirimli fesih temelde belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilir bir fesih şekli iken, haklı fesih ya da derhal fesih olarak da isimlendirilen bildirimsiz fesih, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilecek bir fesih şeklidir.

İş sözleşmesinin bildirimli feshinde, kural olarak ne işçinin ne de işverenin sözleşmenin feshinde bir sebebe dayanmasına gerek yoktur, ancak işçi iş güvencesine tabi ise, sözleşmeyi fesheden işverenin geçerli bir sebebe dayanması gerekir. Bildirimsiz fesihte ise, sözleşmeyi fesheden ister işçi, ister işveren olsun mutlaka kanunda haklı sebep olarak nitelendirilen bir sebebe dayanması gerekir.

Bu çalışmada, bildirimli feshin özel bir şekli olan ve iş güvencesi kapsamında geçerli sebep bildirilerek işverence gerçekleştirilen fesih ile yine işverence gerçekleştirilen ancak haklı sebep bildirilerek yapılan fesih, belirli yönlerden karşılaştırılarak incelenecektir. Bu çerçevede, geçerli sebep ve haklı sebep kavramlarına da değinilerek iki kavram arasındaki farklılıklar vurgulanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Sözleşmesi, Haklı Fesih, Geçerli Fesih, Haklı Neden, Geçerli Neden

* Dr. Öğr. Üyesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hakaplan@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5685-4986

CURRENT ISSUES RELATED TO THE DIFFERENCE BETWEEN RIGHTFUL TERMINATION AND VALID TERMINATION IN LABOUR CONTRACTS

*Dr. Öğr. Üyesi Hasan Ali KAPLAN***

ABSTRACT

Labour Law No. 4857 regulates the termination of the employment contract in two ways: termination with notice and termination without notice. While termination with notice is basically a form of termination applicable to indefinite-term employment contracts, termination without notice, also called rightful termination or immediate termination, is a form of termination applicable to both fixed-term and indefinite-term employment contracts.

In the termination of the employment contract with notice, as a rule, neither the employee nor the employer need to rely on a reason for the termination of the contract, but if the employee is subject to job security, the employer terminating the contract must be based on a valid reason. In the case of termination without notice, whether it is the employee or the employer who terminates the contract, it must be based on a reason that is defined as a just cause in the law.

In this study, termination with notice, which is a special form of termination with notice and which is carried out by the employer by declaring a valid reason within the scope of job security, and termination, which is also carried out by the employer but by declaring a just cause, will be analysed by comparing them in certain aspects. In this framework, the concepts of valid reason and just cause will be mentioned and the differences between the two concepts will be emphasised.

Anahtar Kelimeler: Employment Contracts, Rightful Termination, Valid Termination, Just Cause, Valid Reasons

* Assistant Professor of Law, Yıldız Technical University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration , hakaplan@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5685-4986

Extended Summary

In the termination of the employment contract with notice, as a rule, neither the employee nor the employer need to rely on a reason for the termination of the contract, but if the employee is subject to job security, the employer terminating the contract must be based on a valid reason. In termination without notice, whether it is the employee or the employer who terminates the contract, it must be based on a reason that is defined as a just cause in the law.

While the concept of justified termination is a form of termination that can be applied in the termination of both fixed and indefinite-term employment contracts by the employer, valid termination is a form of termination that can only be applied for indefinite-term employment contracts. Since the concept of valid termination is a form of termination performed by the employer within the scope of job security, the concept of valid termination does not have the ability to be applied in terminations performed by the employee.

The institution of reinstatement, which is also called job security, can only be applied to terminations for valid reasons. It is not possible to apply job security in terminations for just cause. The legal remedy of appeal is open and the legal remedy of appeal is closed in cases with a reinstatement request. For this reason, the decisions of the Regional Court of Appeal are final and no appeal can be filed against these decisions. It is difficult to say that the aforementioned regulation is appropriate. This is because the finalisation of a dispute such as the reinstatement case, which is at the centre of employee-employer relations, through the legal remedy of appeal, and the closure of the appeal may lead to negative consequences in terms of legal security and stability. Moreover, in such an important dispute, the development of the decisions of the Court of Cassation as an appellate and jurisprudence authority and the supervision of the decisions of the first instance courts become difficult. Likewise, the supervision of different decisions rendered by different regional courts of appeal on similar issues also emerges as a problem. Another situation that may cause problems in terms of implementation is the difficulty of accessing the decisions of the Court of Appeal in a systematic manner.

The concept of valid reasons has a significant weight difference compared to the concept of just cause under Article 25 of the Labour Law. Justified reasons are defined as the reasons that make the continuation of the employment relationship unbearable for the employer, while valid reasons are defined as the reasons that, although not at the level of

justified reasons, adversely affect the normal functioning of the workplace, the harmony in the workplace and prevent the proper fulfilment of the labour obligation. It is accepted that the employment contract may be terminated for just cause if, as a result of the behaviour of one of the parties that does not comply with the rules of morality and good faith, the continuation of the employment relationship has become unbearable for the other party in accordance with the rules of honesty, and the basis of trust has collapsed. On the other hand, it is accepted that the circumstances which are not severe enough to collapse the basis of trust between the parties, which do not make the continuation of the employment relationship unbearable, but which disrupt the normal functioning of the work, which adversely affect the harmony and peace in the workplace and which the employer cannot reasonably be expected to continue the employment relationship will constitute a valid reason, in other words, the basis of trust between the parties has not yet collapsed, However, it is stated that the contract may be terminated with a valid reason if the behaviour of the employee has undermined the trust required in the employment relationship to the extent that the employer cannot be expected to continue the employment relationship, and that the employee's mild misconduct, which objectively does not reach the dimensions of undermining the employer's trust, does not allow for valid termination. However, in each concrete case, it should be concluded after a meticulous examination as to whether the reason on which the termination is based constitutes just cause or valid cause. It should be noted that, in some concrete cases, it may be extremely difficult to determine whether the reason for termination constitutes just cause or valid cause. The distinction between just cause and valid reason should also be evaluated within the framework of the principle of proportionality. Pursuant to this principle, while determining whether the termination is based on just cause or valid reason, the severity of the employee's behaviour and fault should be taken into consideration and it should be examined whether there is a disproportion between the employee's behaviour and the type of termination applied by the employer according to the characteristics of each concrete case.

In order to distinguish between just cause and valid reason, various judicial decisions have also been mentioned in the study, and it has been observed that some of the judicial decisions examined do not even accept some behaviours that may be considered as just cause as valid reason. Criticisms have been made on these issues while evaluating the relevant judicial decisions

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda¹ (İşK) iş sözleşmesinin feshi, bildirimli fesih ve bildirimsiz fesih olarak iki şekilde düzenlenmektedir. Bildirimli fesih, temelde belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilir bir fesih şekli iken, haklı fesih ya da derhal fesih olarak da isimlendirilen bildirimsiz fesih, hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilecek bir fesih şeklidir.

Bildirimli fesih ve bildirimsiz fesih bazı yönlerden farklılıklar içermektedir. Öncelikle, bildirimli fesihte iş sözleşmesi, bildirim süresinin sonunda veya bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle sona ererken, bildirimsiz fesihte bildirim süresine uyulması veya bildirim süresine ilişkin ücretin ödenmesi gerekmeden sözleşme derhal sona ermektedir².

Ayrıca, iş sözleşmesinin bildirimli feshinde kural olarak ne işçinin ne de işverenin sözleşmenin feshinde bir sebebe dayanmasına da gerek yoktur, ancak işçi iş güvencesine tabi ise sözleşmeyi fesheden işverenin geçerli bir sebebe dayanması gerekir³. Bildirimsiz fesihte ise, sözleşmeyi fesheden ister işçi, ister işveren olsun mutlaka kanunda haklı sebep olarak nitelendirilen bir sebebe dayanması gerekir⁴.

Son olarak bildirimli fesihte, kanunda açık bir süre sınırlaması bulunmamakla birlikte, (özellikle geçerli sebebe bağlı fesihlerde) feshin makul bir süre içinde gerçekleştirilmesi gerekir, haklı nedenle fesihte ise (özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılığa dayalı fesihlerde) feshin hak düşürücü süreler içerisinde gerçekleştirilmesi gerekliliği bulunmaktadır⁵. Nitekim, İşK m. 26'ya 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.

¹ RG, 10.6.2003, 25134.

² Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri (3. Baskı, Oniki Levha 2021) 660.

³ Ekmekçi, Yiğit, 660.

⁴ Ekmekçi, Yiğit, 660.

⁵ Ekmekçi, Yiğit, 660.

I. HAKLI FESİH VE GEÇERLİ FESİH AYRIMI

Yukarıda da değinildiği üzere, haklı fesih kavramı, hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işverence feshinde uygulanabilecek bir fesih şekli iken, geçerli fesih yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilecek bir fesih şeklidir. Yine belirtilmelidir ki; geçerli fesih kavramı iş güvencesi kapsamında işverence gerçekleştirilen bir fesih şekli olduğundan, işçi tarafından gerçekleştirilen fesihlerde geçerli fesih kavramının uygulanma kabiliyeti bulunmamaktadır.

Ayrıca belirtilmelidir ki, iş güvencesi olarak da isimlendirilen işe iade kurumu yalnızca geçerli sebeple gerçekleştirilen fesihler de söz konusu olabilmektedir. Haklı nedenle gerçekleştirilen fesihlerde iş güvencesinin uygulanma olanağı bulunmamaktadır.

Başka bir farklılık olarak da, işverence geçerli sebebe bağlı olarak gerçekleştirilen fesihlerde işçi (en az 1 yıllık kıdem koşulunu sağlaması kaydıyla) kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ancak, işverence haklı neden bildirilerek gerçekleştirilen fesihlerde ise, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması, haklı sebebin niteliğine bağlı olarak değişmektedir. Eğer işverence ileri sürülen haklı sebep; ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılığa dayalı bir haklı sebep ise işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz iken, diğer haklı sebepler de (sağlık sebepleri, zorlayıcı neden ve gözaltı/tutukluluk hali) ise işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

Ayrıca belirtilmelidir ki; işe iade talepli davalarda istinaf kanun yolu açık olup temyiz kanun yolu kapalıdır. Bu nedenle, işe iade talepli davalarda Bölge Adliye Mahkemesi kararları kesin olup, bu kararlara karşı temyiz kanun yoluna başvurulamamaktadır. Nitekim, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun⁶ 8. maddesinde; "4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar" temyiz edilemeyen kararlar arasında sayılmaktadır. Aynı şekilde, İşK m. 20'ye göre de; işe iade talepli davada iş mahkemesince verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir. Anılan düzenlemeler nedeniyle iş mahkemelerince işe iade davasında verilen kararlar istinaf kanun yoluyla bölge adliye mahkemesine götürülebilmekle birlikte, temyiz kanun yoluyla Yargıtay'a taşınmamaktadır. Anılan düzenlemenin yerinde olduğunu söylemek güçtür. Zira, işe iade davası gibi işçi-işveren ilişkilerinin merkezinde yer alan bir uyuşmazlığın istinaf kanun yolunda kesinleşmesi, temyiz yolunun kapatılması hukuki güvenlik ve istikrar açısından olumsuz

⁶ RG, 25.10.2017, 30221.

sonuçlara yol açabilecek niteliktedir. Ayrıca, bu denli önemli bir ihtilafta temyiz ve içtihat mercii olarak Yargıtay kararlarının gelişmesi ve ilk derece mahkemelerinin kararlarının denetimi güçleşmektedir. Aynı şekilde, farklı bölge adliye mahkemelerince benzer konularda verilen farklı kararların denetimi de bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un⁷ 35. maddesine göre; bölge adliye mahkemesi ceza ve hukuk dairelerinin başkanlar kurullarının re'sen veya ilgili hukuk veya ceza dairesinin, cumhuriyet başsavcısının Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁸ ve Ceza Muhakemesi Kanunu⁹ uyarınca istinafa başvurma hakkı bulunanların benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması hâlinde bu uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtay'dan bu konuda bir karar verilmesini istemek yetki ve görevi bulunmaktadır. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak verilen kararlar kesindir. Anılan kanun yolu, kendine özgü bir kanun yolu olarak nitelendirilmekte ve bölge adliye mahkemelerince verilen kesin nitelikte kararların, temyize tabi kararlarla aynı kapsamda olmasa da Yargıtay'ın incelemesinden geçirilebileceği, içtihat birliği ile hukuki öngörülebilirliğin sağlanması için bu yönde bir hükme yer verildiği, esas amacın kararların tüm yönleri ile hukuka uygunluğunun denetlenmesi olmadığı ifade edilmektedir. Öğretide de, bu kanun yolu için "uyuşmazlığın giderilmesi" ifadesi yerine "kararların uyumlu hale getirilmesi" veya "kararlar arasındaki çelişkinin giderilmesi" ifadesinin kullanılmasının daha uygun olacağı öne sürülmektedir¹⁰. İdari yargıda da benzer bir kanun yolu bulunmaktadır. Nitekim, 2576 sayılı Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun'un¹¹ 3/C maddesine göre; "benzer olaylarda, bölge idare mahkemesi dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında veya farklı bölge idare mahkemeleri dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında aykırılık veya uyuşmazlık bulunması hâlinde; resen veya ilgili bölge idare mahkemesi dairelerinin ya da istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların bu aykırılığın veya uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, istemin

⁷ RG, 7.10.2004, 25606.

⁸ RG, 4.2.2011, 27836.

⁹ RG, 17.12.2004, 25673.

¹⁰ Hakan Pekcanitez, 'Yargıtay Yönünden Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Değerlendirilmesi' (2019) (144), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 398.

¹¹ RG, 20.1.1982, 17580.

uygun görülmesi hâlinde kendi görüşlerini de ekleyerek Danıştay'dan bu konuda karar verilmesini istemek” bölge idare mahkemesi başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmaktadır. Aynı düzenlemede, aykırılık veya uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak verilen kararların kesin olduğu da belirtilmektedir. Ancak, kararların kesinliğinden söz edilmekle birlikte bağlayıcılığına değinilmemesinin bir eksiklik oluşturduğu vurgulanmakta ve kanunda değişiklik yapılarak kararların bağlayıcılığının açıkça belirtilmesi ve bu tür durumlarda yargılamanın yenilenmesi kurumunun işletilmesi gerektiği öne sürülmektedir¹².

Yukarıda değinilen ve bölge adliye mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin bir Yargıtay kararına¹³ konu olayda; işverence işçilere tahsis edilen araçların benzin ve otopark giderleri faturaların ibrazı ile işveren tarafından ödenmektedir. Ancak, işverence iş sözleşmeleri feshedilen 3 işçinin sundukları otopark ücretleri diğer çalışanların otopark ücretlerinden çok yüksek olduğundan, şüphe üzerine işverence yapılan incelemede araç takip sistemi kayıtlarına göre otopark fişlerinde kayıtlı gün ve saatlerde araçların otoparkta bulunmadığı hâlde otoparktaymış gibi fiş kesildiği ve sözleşmeleri feshedilen işçilerce bu fişlerin ibrazı ile bedellerinin işverenden tahsil edildiği, hatta dışarda yapılan diğer harcamaların da otopark fişi kestirmek suretiyle işverenden tahsil edildiği anlaşılmaktadır. Her üç dosyada da ilk derece mahkemelerince meydana gelen olayın haklı fesih ağırlığında olmadığı, ancak geçerli fesih olduğu kabul edilerek işe iade davalarının reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi 26. Hukuk Dairesi'nce açıkça feshin haksız ancak geçerli olduğu değerlendirilmiş; Bölge Adliye Mahkemesi 41. Hukuk Dairesi ve Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesi'nce ise mevcut delillerle haklı fesih iddiasına ilişkin bir tespit yapılamadığından, işe iade davası yönünden geçerli fesih olduğu yönünde değerlendirme yapılmıştır. Buna göre Bölge Adliye Mahkemesi Daireleri arasında işe iade davasında yalnızca geçerli bir fesih bulunup bulunmadığının saptanması ile yetinilip yetinilmeyeceği, başka bir anlatımla feshin haklı fesih niteliğinde olup olmadığının değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusunda sonuç bakımından uyuşmazlık bulunmaktadır. Yargıtay 9. HD'nin vardığı sonuç ve gerekçe şu şekildedir; “Belirtmek gerekir ki feshin haklılığının değerlendirilmesinin ileride açılması muhtemel alacak davasına bırakılarak işe iade davası bakımından en azından geçerli nedenin varlığının kabul edilmesi tüm davalar açısından uygulanabilir değildir. Uyuşmazlığın giderilmesi istemine konu dava

¹² Hüseyin Bilgin, ‘Bölge İdare Mahkemesi Kararları Arasındaki Aykırılık ve Uyuşmazlığın Giderilmesi Sorunu’, (2021) 25 (3) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 673-674. Yazar, uyuşmazlığın giderilmesi kararını etkisi bakımından kanun yararına temyiz kanun yoluna benzediğini ifade etmektedir (678).

¹³ Yargıtay 9. HD, 11.9.2023, 2023/14011 E., 2023/11613 K.

dosyalarında, ilâmın İlgili Hukuk bölümünün (5) numaralı paragrafında yer verilen ilâm örneğinde olduğu şekilde, ceza davası gibi ileride sonucu değiştirebilecek bir olgunun varlığı iddia edilmediğine göre mevcut deliller kapsamında feshin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Bu husus gözetilmeden, feshin haklı nedene dayalı olup olmadığının ileride açılması muhtemel alacak davasında tartışılmak üzere değerlendirilmemiş olması doğru bulunmamıştır. Açıklanan nedenlerle ... Bölge Adliye Mahkemesi 26. Hukuk Dairesi ile ... Bölge Adliye Mahkemesi 41 ve 50. Hukuk Daireleri arasındaki feshin haklılığının işe iade davasında tartışılması gerekip gerekmediği noktasındaki uyuşmazlığın; feshin haklı olup olmadığını işe iade davasında değerlendirmesi bakımından ... Bölge Adliye Mahkemesi 26. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği anlaşılmıştır”.

II. HAKLI NEDEN VE GEÇERLİ NEDEN AYRIMI

Geçerli neden kavramı, İşK m. 25’te yer alan haklı neden kavramına kıyasla arada önemli ağırlık farkı bulunan nedenlerdir. Bu çerçevede, İşK m. 25’te belirtilen haklı nedenlerin, iş ilişkisinin devamını işveren için çekilmez hale getiren nedenler olduğu, geçerli nedenlerin ise haklı nedenler derecesinde olmamakla beraber, işyerinin normal işleyişini, işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen, işgörme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen nedenler olduğu ifade edilmektedir.

Ayrıca, aralarında ağırlık farkı bulunan haklı neden ile geçerli neden arasındaki farkın taraflar arasındaki güven ilişkisinin sarsılması veya güven temelini çökmesi ile açıklanabileceği ifade edilmektedir; buna göre taraflardan birinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışı sonucu iş ilişkisine devam etmek, diğer taraf için dürüstlük kuralları uyarınca çekilmez hale gelmiş, güven temeli çökmüşse iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği ifade edilmektedir¹⁴. Buna karşılık, taraflar arasındaki güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmayan, iş ilişkisine devamı çekilmez hale getirmeyen, ancak işin normal işleyişini bozan, işyerindeki uyum ve huzuru olumsuz yönde etkileyen ve işverenin iş ilişkisine devamı makul ölçüler içinde beklenemeyen hallerin geçerli sebep oluşturacağı, başka bir anlatımla taraflar arasındaki güven temeli henüz çökmemiş, ama işçinin davranışı iş ilişkisinde bulunması gereken güveni işverenden iş ilişkisine devamı beklenemeyecek ölçüde sarsmış ise geçerli sebeple sözleşmenin feshedilebileceği, objektif

¹⁴ Sarper Süzek, İş Hukuku (21. Baskı, Beta, 2021) 604-605.

açıldan işverenin güvenini sarsacak boyutlara ulaşmayan, işçinin hafif kusurlu davranışlarının geçerli feshe olanak yaratmayacağı ifade edilmektedir¹⁵.

İş hukuku öğretisi ve yargı kararlarında da geçerli neden ve haklı neden ayrımı yapılırken bahsi geçen hususlara vurgu yapılmaktadır. Ancak, her somut olayda feshin dayandığı sebebin haklı neden ya da geçerli neden oluşturup oluşturmadığı hususunda titiz bir inceleme yapılarak sonuca varmalıdır. Belirtelim ki, bazı somut olaylarda fesih nedeninin haklı neden mi geçerli neden mi oluşturduğunun saptanması son derece güç olabilmektedir.

Haklı sebep-geçerli sebep konusundaki ayırım ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu ilke uyarınca, feshin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı saptanırken, işçinin davranışının, kusurunun ağırlığı dikkate alınmalı ve her somut olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir ölçsüzlük olup olmadığı incelenmelidir¹⁶.

Nitekim Yargıtay HGK'nun bir kararına¹⁷ göre de; "Öte yandan, işveren iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Ölçülülük ilkesi gereğince uygulanacak önlem ulaşılmak istenilen amaç açısından gerekli, ölçülü ve elverişli olmalıdır. Bu durumda, hâkim işçinin davranışının ağırlığını belirleyerek işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir ölçülülük olup olmadığını takdir edecektir".

İşK m. 18'e göre iş güvencesinin koşullarının olduğu hallerde bildirimli fesihte bulunan işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşK m. 18'in gerekçesinde bazı geçerli nedenler örnek verilmek suretiyle sayılmaktadır. Nitekim madde gerekçesinde, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebeplerin, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabileceği, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekeceğine vurgu yapılmaktadır. Madde gerekçesinde; işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere örnek olarak şunlar verilmektedir: ortalama olarak benzer işi

¹⁵ Süzek, 605.

¹⁶ Süzek, 606. Ayrıca bkz. Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması (3. Baskı, Yetkin, 2017) 146 vd.

¹⁷ Yargıtay HGK, 4.10.2018, 2015/3279 E., 2018/1429 K.

görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmanın giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma. İşçinin davranışlarından doğan sebeplere örnek olarak ise şunlar verilmektedir; işverene zarar vermek ya da zarar tedirginliği yaratmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek.

Gerekçede de belirtildiği üzere; işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep sayılarak iş sözleşmesinin feshine olanak tanınır. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

İşletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplere gerekçede örnek olarak şunlar verilmektedir; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması.

İş güvencesi sisteminin ülkemizde kabulü, 4773 sayılı Kanunla¹⁸ 1475 sayılı İş Kanunu'na eklenen 13/A maddesi ile gerçekleşmiştir. Daha sonra bu düzenleme bazı değişikliklerle birlikte, 4857 sayılı İşK'da devam ettirilmiştir.

¹⁸ RG, 15.8.2002, 24847.

III. YARGI KARARLARINDA HAKLI NEDEN GEÇERLİ NEDEN AYRIMI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin¹⁹ bir kararına konu olayda; işe iade davası sonucunda iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine dair ilk derece mahkemesi kararının istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nce istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği, ancak aynı işyerinde çalışan ve aynı eylem nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen emsal işçinin dosyasında ise ilk derece mahkemesince verilen kararın Bölge Adliye Mahkemesi'nce kaldırılarak kurulan yeni hükümle işçinin işe iadesine karar verildiği, her iki işçinin açtığı işe iade davalarında yapılan yargılama sonucunda birbirinden farklı kararlar verildiği, bu sebeple içtihat birliğinin sağlanamaması sebebiyle müvekkilinin adil yargılanma hakkının ve hukuki güvenlik ilkesinin ihlal edildiği hususları belirtilerek uyuşmazlığın giderilmesi talep edilmiştir. Anılan Yargıtay kararının ilgili bölümü şu şekildedir; “Somut uyuşmazlıkta davalı işverence işletilen kesimhane işyerinde çalışan işçilerin, kesilen hayvanların çöpe atılacak kısımlarını hayvanlarına yedirmek amacıyla işyerinin buzhanesine koyduklarının ve ... bitiminde izinsiz olarak kesimhane dışına çıkardıklarının tespit edilmesi üzerine işverence ... sözleşmelerinin; hijyen ve gıda güvenliğini bozan, doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemde buldukları gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. İlk Derece Mahkemesince feshe konu eylemlerin hijyen ve gıda güvenliği açısından davalı işyerinde tehlike ve sakınca teşkil edip etmeyeceğinin tespitine yönelik alınan veteriner bilirkişi raporunda; söz konusu eylemlerin hijyen şartlarını bozucu, gıda güvenliğini tehlikeye atan, çevre ve toplum sağlığı açısından olumsuz nitelikte olduğunun tespit edildiği, dinlenen bir kısım tanık ifadelerine göre işyerinde gıda güvenliği ve hijyen konusunda çalışanların uyarıldığı, tesis dışına bir malzeme çıkartılmaması gerektiğinin bildirildiği hususu birlikte değerlendirildiğinde; uyuşmazlık konusu dosyalarda yapılan işin ve çalışılan işyerinin niteliği ve önemine göre davacıların feshe konu eylemlerinin ... sarsıcı ve işyerinde olumsuzluklara yol açar nitelikte olduğu ve işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmış olup ... sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın feshedildiğinin kabul edilmesi isabetli değildir”.

Yargıtay'ın başka bir kararına²⁰ konu olayda da; işverence işyerinde çalışan işçilere indirimli araç satışı uygulaması yapılmakta olup, söz konusu indirimli araç satışı imkânından faydalanan işçilerden indirimli araç alma hakkının üçüncü kişilere menfaat sağlamak için kullanılmaması veya bir yıl dolmadan alınan aracın üçüncü kişiye satılmamasına yönelik

¹⁹ Yargıtay 9. HD, 21.3.2023, 2023/4430 E., 2023/4173 K.

²⁰ Yargıtay 9. HD, 13.12.2022, 2022/16134 E., 2022/16509 K.

yazılı taahhütname alındığı, uyuşmazlık konusu dosyalarda davacı işçilerin bu taahhüde aykırı davrandıklarının tespit edilmesi üzerine işverence sözleşmeye aykırı davrandıkları, doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemde buldukları gerekçesi ile sözleşmeleri feshedilmiştir. Ancak davacı işçilerin imzaladığı taahhütnamede; işçinin taahhüde aykırı davranmasının yaptırımının da düzenlendiği, söz konusu düzenleme uyarınca taahhüde aykırı davranılması hâlinde işçinin topluluk indirimi uygulaması kapsamından çıkarılacağı ve bir daha topluluk indiriminden faydalanamayacağı hususu kararlaştırılmıştır. Aynı yerde çalışan ve işverence aynı gerekçelerle sözleşmeleri feshedilen işçilerin, aynı taleplerle, aynı işverene karşı seri olarak açmış oldukları işe iade davalarında ilk derece mahkemesince verilen işe iade kararlarına davalı işverence yapılan istinaf başvuruları Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi'nce incelenerek davalı istinaf itirazlarının esastan reddine hükmedilmiş, Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi'nce incelenen işe iade davasında da emsal işçiler hakkında verilen kararlar gibi feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiği halde, aynı somut durumlara ilişkin birbirinden farklı hüküm kurulmasının adil yargılanma hakkının ve hukuk önünde eşitlik ilkesini ihlal ettiği ileri sürülerek ilgili kararlar arasındaki görüş aykırılıklarının giderilmesine karar verilmesi talep edilmiştir. Yargıtay kararına göre; davacı işçilerin imzaladığı taahhütnamede; işçinin taahhüde aykırı davranmasının yaptırımının da düzenlendiği, söz konusu düzenleme uyarınca taahhüde aykırı davranılması hâlinde işçinin topluluk indirimi uygulaması kapsamından çıkarılacağı ve bir daha topluluk indiriminden faydalanamayacağı hususu kararlaştırılmıştır. Bu hâlde, davalı işverence topluluk indirimi taahhütnamesine aykırı eylemde bulunan davacı işçinin sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi isabetli değildir. Anılan karara konu olaydaki davranışın geçerli neden seviyesinde dahi kabul edilmemesi soru işaretlerine neden olmaktadır. Zira, sonucu itibarıyla maddi bir kazanım içeren ya da mali usulsüzlük içeren bir davranıştır ve bunun haklı neden oluşturup oluşturmayacağı tartışmaya açık bir durum iken, geçerli neden olarak dahi kabul edilmemesi anlaşılması güç bir durumdur. Benzer bir durum, yıllık izinde iken ücret karşılığı çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebilip feshedilemeyeceğine ilişkin de ortaya çıkmaktadır. “İzinde Çalışma Yasağı” kenar başlıklı, İşK m. 58'e göre; “Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir”. Öğretide, yıllık izinde iken işçinin ücret karşılığı çalışmasının sadakat yükümlülüğüne aykırılık oluşturacağı ve iş sözleşmesinin

haklı nedenle feshedebileceği görüşü de ileri sürülmektedir²¹. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında²² ise şu sonuca varılmaktadır; “... davacının yıllık ücretli izindeyken davalı işverenin izni ve bilgisi dışında başka bir işyerinde ücret karşılığı çalışmaya devam ettiği sabittir... izin sonrasında işe dinlenmiş olarak dönmesi beklenen işçinin bir anlamda daha da yorularak dönmüş olmasının işine olumsuz yansıtacağı kaçınılmazdır. Bu sebeple davacının haklı değil ancak geçerli fesih nedeni olabilecek eylemi nedeniyle iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği kabul edilerek davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır...”. Bu karar ve öğretideki görüşler şu açıdan önem taşımaktadır; yıllık izinde çalışma yasağının yaptırımı kanunda açıkça (izin süresi için ödenen ücretin iadesi olarak) belirtilmiş iken öğreti ve yargı kararlarında işçinin davranışının haklı ya da geçerli nedenle feshe dayanak oluşturup oluşturmayacağı yönünde görüşler ileri sürülebilmektedir. Öyleyse, yukarıda değinilen karara konu olayda; davacı işçilerin imzaladığı taahhünameye aykırı davranılması hâlinde işçinin topluluk indirimi uygulaması kapsamında çıkarılacağı ve bir daha topluluk indiriminden faydalanamayacağına kararlaştırılmasının, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshini engelleyeceği yönünde varılan sonuç isabetli midir? Bir davranışa uygulanacak yaptırımın kanunda açıkça belirtilmesi iş sözleşmesinin feshini engellemez iken, yaptırımın taraflar arasındaki hukuki işlemde öngörülmesi iş sözleşmesinin feshini engelleyebilir mi?

Diğer bir Yargıtay kararına²³ konu olayda; davacı işçi gece vardiyasında bir iş arkadaşı ile şeflerinin masası üzerinde açıkta bir ücret bordrosu görmüş, söz konusu bordroyu incelediğinde bir işçinin işe yeni girmesine ve kendisinden daha düşük pozisyonda görev yapmasına rağmen ücretinin kendisinden yüksek olduğunu fark etmiştir. Daha sonra, bu durumu İnsan Kaynakları Birimine sormuş ve hakkında masadan izinsiz evrak almak konulu disiplin soruşturması başlatılmış, akabinde savunması alınarak iş sözleşmesi haklı sebep belirtilerek feshedilmiştir. Yerel mahkeme, fesih gerekçesini haklı neden veya geçerli neden olarak kabul etmemiş ve işe iade yönünde karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi’nce istinaf talebi de esastan reddedilmiş, temyiz üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nce temyiz talebinin süre yönünden reddine karar verilmiştir. Kesinleşen karara karşı ise Anayasa Mahkemesi’ne (AYM) bireysel başvuruda bulunulmuştur. AYM’nin 2019/20 başvuru numaralı ve 24.11.2021 tarihli kararı²⁴ ile Bölge Adliye Mahkemesi kararında temyiz

²¹ Nurşen Caniklioğlu, ‘İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı’, (2019) Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 319-320.

²² Yargıtay 9. HD, 12.2.2019, 2018/5600 E., 2019/3382 K. (Karar için bkz. Ekmekçi, Yiğit, s. 468)

²³ Yargıtay 9. HD, 6.6.2022, 2022/5442 E., 2022/7075 K.

²⁴ Karar için bkz. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/20>

süresinin hatalı olarak daha uzun belirtildiği, başvurucunun, istinaf kararlarında kendisine tanınan ve kararın tebliğinden itibaren başladığı belirtilen iki haftalık süreye güvenerek hareket ettiği, kanun yoluna başvuru süresinin Bölge Adliye Mahkemesi tarafından hatalı gösterilmesinin sonuçlarına katlanmak zorunda bırakılan başvurucunun üzerinde, Daire yorumunun ağır bir yüke sebep olduğu, başvurucunun katlanmak zorunda kaldığı külfetin hedeflenen meşru amaçla orantısız olduğu, dolayısıyla müdahalenin ölçülü olmadığı sonucuna ulaşıldığı belirtilerek mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır. AYM'nin ihlal kararı nedeniyle yapılan yeniden yargılamada, Yargıtay şu sonuca varmıştır; işverenin aynı işi veya aynı değerinde işi yapan işçiye daha az ücret ödemesini ya da daha az ücret zammı vermesini haklı ve objektif nedenlere dayandıramaması hâlinde eşit davranma²⁵ borcunun ihlalinden söz edilebilir. Somut uyuşmazlıkta, işçinin tesadüfen elde ettiği bir başka işçinin ücret bordrosunun fotokopisini çekerek İnsan Kaynakları Biriminden ücret farklılığı konusunda bilgi almak istemesi, kişisel verinin yayılması kastı ile değil işverenin eşit davranma borcunun denetimi kapsamında gerçekleşmiştir. Şu hâlde davacının eylemi, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi kapsamında haklı sebep kabul edilebilecek ağırlıkta değildir. Haklı sebeple fesih hâlleri kadar ağır nitelikte bulunmamasına karşın basit bir uyarıyla geçiştirilemeyecek olan ve işin olağan yürüyüşü ile işyeri uyumunu olumsuz yönde etkileyecek işçi davranışları, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilir. Ancak somut uyuşmazlıkta, işçinin bu düzeyde bir davranışı olduğu işveren tarafından ispatlanamamıştır.

Yargıtay kararlarına²⁶ konu olan bir olayda, işçilerin çalıştıkları işyerinde üretilen ürünlerin tüketilmemesi (boykot edilmesi) çağrısını içeren bir yazıyı sosyal medya hesaplarında paylaşmaları veya paylaşmasalar dahi beğenmeleri sadakat yükümlülüğüne aykırılık olarak nitelendirilmiştir. Ancak ilgili kararlarda, boykot çağrısı içeren yazıların paylaşılması ve beğenilmesi eylemleri arasında farklılık oluşturularak, paylaşım yapılması İşK m. 25/2-e uyarınca haklı sebeple ve derhal fesih nedeni sayılmış; paylaşım yapılmaksızın beğenide bulunulması ise, haklı neden ağırlığında görülmeyerek fesih için geçerli sebep olarak kabul edilmiştir. Sosyal medya uygulamaları günümüzün önemli araçlarından. Bu nedenle, sosyal medya paylaşımlarının işe ve işyerine etkisinin de titizlikle üzerinde

²⁵ İşverenin eşit davranma borcu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Gaye Burcu Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu (1. Baskı, Yetkin, 2008)

²⁶ Yargıtay 9. HD, 17.09.2015, 2015/23519 E., 2015/26073 K.; Yargıtay 9. HD, 17.09.2015, 2015/18603 E., 2015/26061 K. (Kararlar için bkz. Ekmekçi, Yiğit, s. 346-347).

durulmalıdır. Sosyal medya paylaşımları bir yandan işçinin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmekte iken, diğer yandan da işe ve işyerine etkisi çerçevesinde sadakat yükümlülüğü, işverenin meşru çıkarlarına zarar vermeme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmelidir. Bu açıdan bakıldığında sosyal medyada işyerinde üretilen ürünlere yönelik boykot çağrısında bulunulmasının taraflar arasındaki güven ilişkisini zedeleyeceği açıktır. Ancak paylaşımın beğenilmesine yönelik davranışın iş sözleşmesinin feshini gerektirecek bir yönü olup olmadığı tartışılabilir bir durumdur²⁷. Nitekim, yukarıda da belirtildiği üzere indirimli araç satışı uygulamasını kötüye kullanarak mali usulsüzlüğe yola açan işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli neden ile dahi feshedilemeyeceği yönündeki karar ile kıyaslandığında, sosyal medyadaki beğenin iş sözleşmesinin feshine yol açabileceğinin kabul edilmesi açık bir ölçüsüzlük içermektedir.

Devamsızlık ile ilgili Yargıtay'ın kararına²⁸ konu olan olayda; işçi 12.12.2016 ve 15.12.2016 tarihlerinde rahatsız olduğunu bildirerek işe gelemeyeceğini şirket satış müdürüne mesaj atarak bildirmiş, 16.12.2016 tarihinde hiçbir mazeret bildirmeden işe 13:40 'da gelmiş ve 20.12.2016 günü ise saat 09:22'de işe gelmiştir. 16.12.2016 günü işçiye bir müşteri için hediye bırakması görevi verilmiş, ancak hediye müşteriye teslim edilmemiş, herhangi bir bilgi de verilmemiştir. 19.12.2016 tarihinde satış müdürünün hatırlatması üzerine işçi hediye bırakmadığını söylemiş, 20.12.2016 tarihli tutanakta işçinin muhasebe ofisine çağrılarak adına düzenlenen tutanaklar kendisine sunulmuş ve her biri için ayrı ayrı savunma yazması talep edilmiştir. İşçi ise; “ben şu an sağlıklı düşünmüyorum ve sonra savunma vermek istiyorum” diyerek imzadan ve savunmadan imtina etmiştir. Yargıtay kararında şu sonuca varılmaktadır; “Davacı işçi 12 ve 15 Aralık tarihindeki devamsızlıklarını işverene mesaj atarak bildirmiş, işe rahatsızlığından dolayı gelmeyeceğini bildiren davacının bu günlere ilişkin istirahat raporu ya da doktora gittiğine dair bir belge sunmamıştır. Sonraki hafta ise davacının işe geç gelmeye devam ettiği görülmekle davacının kısa bir süre içerisinde mazeretsiz devamsızlıklar yapmasının ve işe geç gelmesinin işyerinde olumsuzluğa neden olduğu ve artık işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği anlaşılacakla davacının iş sözleşmesinin işverence feshi haklı neden

²⁷ Sosyal medya paylaşımlarının beğenilmesinin paylaşımın içeriğinin sahiplenildiği anlamını taşıdığı, bu nedenle işverenin ticari itibarına zarar veren, hakaret içeren, uygunsuz kabul edilen bir paylaşımın beğenilmesinin doğrudan yapılan sosyal medya paylaşımı gibi işçinin sadakat yükümlülüğünün ihlali anlamına geleceği gerekçesiyle kararda varılan sonucun doğru olduğu görüşü için bkz. Kübra Deniz Çelik, Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi (1. Baskı, Oniki Levha, 2019) 136.

²⁸ Yargıtay 9. HD, 22.4.2019, 2018/10548 E., 2019/9475 K.

ağırlığında olmasa da geçerli nedene dayanmakta olup mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır”.

Yargıtay’ın başka bir kararına²⁹ konu olay ve varılan sonuç şu şekildedir; “Davacının davalı işyerinde beraber çalıştığı ve yine davalı işyeri tarafından çalışanlar için ayarlanan otelde birlikte kaldığı, bekar kadın çalışan MB’ye karşı duygusal yakınlık duyduğu çalıştığı restoran haricinde başka bir restoranda ikisi için özel bir masa hazırlattığı ve kadın çalışanı buraya davet ettiği, restorana gelen kadın çalışanın masanın özel hazırlandığını, güllerle süslediğini görünce oturmak istemediği ancak davacının bu hususta ısrarcı olduğu, kadın çalışanın oturmamakta ısrar etmesi üzerine konunun kapandığı, ertesi gün davacının kadın çalışanın yine bir restoranda başkası ile oturduğu masaya izin almadan oturduğu kadın çalışanın kalkmasını istemesi üzerine kalktığı, ancak bir müddet sonra geri gelip agresif davranışlar sergilediği masayı devirdiği bu durumun emniyet güçlerine haber verilmesi nedeniyle olay yerine polis geldiği ve durumun böylelikle adli bir boyutta kazandığı davacının iş akdinin bu eylem sebebiyle feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Olay işyeri dışında gerçekleşmiş ise de aynı işyerinde beraber çalıştığı ve aynı otelde beraber kaldığı bekar kadın çalışana karşı işlenmiş olması karşısında iş akdinin feshedilmemesi halinde mevcut olumsuzluğun doğrudan işyerine yansıtacağı kaçınılmazdır. Bu sebeple davalı işveren fesihinde haklı değil ise de fesih geçerli nedene dayandığından davanın bu gerekçe ile reddi gerekirken kabulü hatalıdır”.

Yargıtay’ın diğer bir kararına³⁰ konu olay ve varılan sonuç şu şekildedir; “Somut olayda; 09.02.2011- 15.04.2015 tarihleri arasında davalı işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesi, amirine karşı saygısız davranması, görevinin gereklerini yerine getirmemesi, ciddiyete uymayan davranışlar sergilemesi, kuruma maddi zarar vermesi, performans düşüklüğü, Meddata sınavında başarısız olması, hasta şikayeti üzerine alınan ihtar, tutulan tutanak ve cezalara istinaden 4857 sayılı İş kanunu 25/II. maddesi uyarınca; işinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde işini dikkatsiz ve özensiz yapmakta ısrar etmesi sebebi ile ihbarsız ve tazminatsız feshedilmiştir. Dosya içerisinde bulunan bilgi ve belgeler, tanık ifadeleri ve tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacının fesih sebebi yapılan, acildeki hekime karşı saygısız davranış sergilemesi, fotokopi cihazına elini koyarak 120 adet el fotoğrafı çekmesi, sınavda başarısız olması, hastayı yanlış yönlendirmesi gibi

²⁹ Yargıtay 9. HD, 29.5.2019, 2019/538 E., 2019/12543 K.

³⁰ Yargıtay 22. HD, 13.5.2019, 2017/21989 E., 2019/10503 K.

davranışları haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte, işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu kabul edilse dahi ancak geçerli fesih sebebi sayılacağından kıdem ve ihbar tazminatını almasına engel oluşturmayacağı açıktır. Hal böyle iken mahkemece kıdem ve ihbar tazminatının kabulü yerine reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir”.

Yargıtay’ın iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi ile ilgili bir kararına³¹ göre; “Davacının duruşma sırasındaki kendi beyanından da açıkça belli olduğu üzere sevk ve idaresinde bulunan akaryakıt yüklü dolu tanker ile seyir halindeyken döneceği yeri geçmesi nedeniyle dönüş yapacağı yere kadar kara yolunda kısa bir mesafe geri geri geldiği bu olaydan bir şekilde haberdar olan davalı işverenin davacının iş güvenliği kurallarına uymadığı ve işi tehlikeye soktuğu gerekçesiyle iş akdini feshettiği sabittir. Davacının karayolunda akaryakıt yüklü dolu tankerle geri geri gitmesi somut bir zarara yol açmamışsa da kullanılan aracın ağır vasıta olması ve yanıcı tehlikeli madde taşıması nedeniyle trafik güvenliğinin ihlal edildiği ve olumsuzluklara yol açıldığı da sabittir ancak, olayın ilk defa vuku bulması, geri gidilen mesafenin kısalığı gibi olayın oluş özellikleri dikkate alındığında işveren feshinin haklı değil fakat geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır”.

Yargıtay’ın izin talebi reddedilen bir işçinin rapor olarak tatile gittiği bir olaya ilişkin kararı³² şu şekildedir; “Dosya içeriğine göre, davacı işçinin iş sözleşmesi yıllık izin talebi reddedildiğinde bu süreyi özel hastaneden 6 iş günü rapor alıp tatilde geçirdiği gerekçesiyle ihbar tazminatı ödemek suretiyle feshedilmiştir. Davalı davacının konuyla ilgili savunmasının istendiği ancak davacının savunmasını yapmaktan imtina ettiği konusunda ve yazılı fesih bildirim yapıldığı ancak davacının bunu tebliğ almaktan imtina ettiğine ilişkin davalı tanığınca da doğrulanan belgeler sunulmuştur. Yine davacının 16.06.2014-22.06.2014 tarihlerinde raporlu olduğuna ilişkin belge sunulmuştur. Davalı tanıkları davacının izin talep ettiğini bu talebi kabul edilmeyince davacının rapor aldığını, raporlu olduğu süre içerisinde davacının internet sitesinde tatil yaptığını ilişkin görüntüler bulunduğu öğrenildiğini beyan etmişlerdir. Davalı davacının “facebook” sayfa çıktılarını sunmuştur. Davacı asil yargılama sırasında doktorun tavsiyesi ile belindeki rahatsızlık nedeniyle kumda güneşlenmek için arkadaşının yanına gittiğini beyan etmiştir. Mahkemenin gerekçesinde belirttiği şekilde davacının işyerindeki yetkilinin çalışma saatlerine yönelik düzenlemesine itiraz ettiği, bir müşavirin genel merkezden gelerek inceleme yapıp çalışanların haklı

³¹ Yargıtay 9. HD, 13.5.2019, 2019/77 E., 2019/10756 K.

³² Yargıtay 9. HD, 30.4.2015, 2015/5656 E., 2015/15836 K.

olduğunu belirterek yapılan düzenlemeyi değiştirdiği ve bu nedenle davacıya husumet beslendiği konusunda davacının iddiası dışında bir delil bulunmamaktadır. Davalı tanık anlatımları, davacının beyanı ve sunulan belgeler değerlendirildiğinde davacının davranışlarının davalı işveren nezdindeki güveni sarstığı, davalı işverenin davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, ihbar tazminatı ödendiğinden feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır”. Bahsi geçen kararda işçinin kıdem süresinin 10 ay olmasından ötürü yıllık izne hak kazanmadığı hususu da yerel mahkeme kararında belirtilmektedir. Bu karara konu olayın da haklı neden dahi teşkil edebileceği ileri sürülebilir. Zira, izin talebi reddedilen işçi sağlık raporu olarak tatile gitmiş ve tatildeki fotoğraflarını da sosyal medyada paylaşmıştır. Bu durumun taraflar arasındaki güven ilişkisini ağır surette zedeleyeceği açıktır.

Yargıtay’ın bir diğer kararına³³ konu olay ve varılan sonuç şu şekildedir; “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davalı işyerinde makine operatörü olarak çalışan davacının ... sözleşmesi, sık rapor alması, uyarılmasına rağmen vizite almadan hastaneye gidip raporu sonradan fakslaması, vizite almaya gittiğinde işyeri hekimi ile tartışması ve ona hakaret etmesi, vizite verilmeyince almaya zorlaması, bu davranışların alışkanlık haline getirilmesi ve ... yerinde olumsuzluklara ... açması nedeniyle haklı nedenle tazminatsız olarak feshedilmiştir. Davacının dosya içeriği ile ... olduğu üzere, hastaneye gitme ve ../. rapor alma konusunda TİS ve işyerindeki uygulamaya aykırı davrandığı, işyeri hekiminden muayene olmadan vizite kağıdı vermesini istediği, işyeri hekimine hiç muayene olmadan ve vizite kağıdı almadan hastaneye giderek rapor aldığı, vizite kağıdı vermeyen işyeri hekimine “seni de buraya doktor diye koymuşlar” şeklinde sözler söylediği açıktır. Bu durumda, fesih sebebi yapılan olgu haklı neden oluşturacak ağırlıkta olmasa bile, bu olgunun birkaç kez tekrar etmiş olması karşısında, artık davalı işverenden davacı ile ... ilişkisini sürdürmesi beklenemez. Bu nedenle davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.

Yargıtay’ın bir başka kararına³⁴ konu olay ve varılan sonuç şu şekildedir; “Somut uyuşmazlıkta; davacının yaptığı trafik kazası nedeniyle yargılandığı ceza davasında 2 yıl süre ile 14:30-16:30 saatleri arasında, belirlenen bir kamu işyerinde çalışarak denetimli serbestliğe tabi tutulması kararlaştırılmıştır. Bu karar üzerine davacı davalı işverene müracaat ederek

³³ Yargıtay 22. HD, 13.12.2012, 2012/25600 E., 2012/28214 K.

³⁴ Yargıtay 9. HD, 27.9.2018, 2018/7654 E., 2018/16859 K.

normal şartlarda 16:30 da çıkması gereken işyerinden saat 14:30 da çalışması gereken kamu işyerinde olacak şekilde ayrılmasına, işverenin müsaade etmesini talep etmiştir. Davalı ise, iki yıl süre ile mesainin yaklaşık üç saat önceden bırakılmasının işyerinde olumsuzluklara yol açacağını, iş akışını bozacağını öne sürerek bu talebi kabul etmemiş ve davacının işten erken ayrılmaya başlayarak, işyerinde işi aksatması sonrasında da, mevcut durumu zorlayıcı neden kabul ederek iş akdini feshetmiş ve davacıya kıdem tazminatını ödemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III. maddesindeki hüküm işçinin zorlayıcı neden ile hiç çalışmaması anlamında olup, işyerinden erken saatlerde ayrılma, bu kapsamda değildir. Ancak davacı işçinin 2 yıl süre ile işyerinden mesai bitmeden ayrılacak olmasının iş akışını bozacağı açık olup, işverenden bu duruma katlanması beklenemez. Bu itibarla davalı işverenin yaptığı feshin haklı değil ancak geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır". Karara konu olayda, İşK m. 13 ve 31'in de değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim İşK m. 13'e göre; "işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur". Ayrıca İşK m. 31'e göre de; "herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır". Somut olayda; ceza mahkemesince denetimli serbestlik kapsamında 14.30-16.30 saatleri arasında bir kamu işyerinde çalışma yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu yükümlülüğün "kanundan doğan bir çalışma ödevi" teşkil ettiği söylenebilir. Durum böyle olunca, İşK m. 31 uyarınca "kanundan doğan çalışma ödevi" nedeniyle 2 ay süreyle işyerinde çalışmayan işçinin iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılacaktır. Oysa, olayda işçinin 2 ay süreyle işyerine gelmesini, çalışmasını engelleyen bir durum söz konusu değildir. Kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işyerine hiç gelemeyen işçinin iş sözleşmesi dahi, ancak 2 aylık sürenin dolmasıyla feshedilebilecektir. İşyerinde kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçinin, bu talebinin işyerindeki iş akışını bozacağını gerekçesiyle iş sözleşmesinin işverence feshinin geçerli nedene dayandığını belirtmek İşK m. 31'i görmezden gelmektir. Ayrıca, İşK m. 13 çerçevesinde işverenin, işçinin kısmi süreli çalışma talebini değerlendirmesi gerekirken, bu konuda herhangi bir değerlendirme yapmadan iş sözleşmesinin feshi yoluna gitmesi de tartışmaya açık bir konudur.

Yargıtay'ın bir başka kararına³⁵ konu olayda; bir gazetenin "işçi kıyımı" başlıklı haberinde, davalı işyerinde Ocak ayından itibaren 40 işçinin işten çıkarıldığı ve çıkarılmaya

³⁵ Yargıtay 9. HD, 2.11.2017, 2017/6449 E., 2017/17377 K.

devam edeceği, çıkarılan işçilere zorla ikale sözleşmeleri imzalatıldığı, görüşme odalarına başlarında güvencikle alındıkları, cep telefonlarının dahi yanlarına aldırılmadığı, işçilerin ikale sözleşmelerini imzalamamaları halinde mahkemenin 2 yıl süreceği ve tazminatlarının ödenmeyeceği şeklinde tehdit edildikleri, işyerinde sendika istenmediği, Pazar günleri zorunlu mesai yaptırıldığı şeklinde konulara yer verilmiştir. İşyerinde çalışmakta olan bir işçi bu haberin yer aldığı gazete sayfasını işyerinde panoya asmış ve gazete haberinin çıkmasıyla bir ilgisinin olmadığını, bu haberin doğru olup olmadığını bilebilmesinin mümkün olmadığını, bu haberle alakalı bilgilendirme ve arkadaşlarını bilgilendirme hakkının olduğunu, gazete haberini işyerinde çalışan herkesin okuyabileceğini, bu nedenle feshe neden olan davranışı ile işverenin menfaatine aykırı bir durum oluşmadığını, gazete haberini duyurma amacının işyerini kötülemek olmadığını, gazetede çıkan haberlerden haberdar olabilmeyi ve bu haberlerden diğer çalışanları haberdar edebilmeyi engelleyen yasal bir düzenleme bulunmadığını ifade etmiştir. Yerel mahkeme işverence iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı yönünde hüküm tesis etmiş, Yargıtay ise feshin haklı sebebe değil geçerli sebebe dayandığı sonucuna varmaktadır; “Dosya içeriğine göre davacı işçi, işverenin işyerinde ayrılanlarla ilgili haber yapan gazetenin ilgili kısmını işyerinde panoya asmıştır. Bu haber ile ilgili işveren tarafından tekzip metinlerinin yayınlanması istemi, Sulh Ceza Mahkemelerince reddedilmiştir. Haberin kaynağının davacı olduğu da somut olarak ortaya konmamıştır. Basın yolu ile işveren aleyhine haber olmuş bir durumun davacı tarafından işyerinde panoya asılması, isnat ve itham olarak değerlendirilemez. Haberin doğruluğu davacı işçi tarafından bilinmeyeceği gibi basın yolu ile herkesin haber alma hakkı kapsamında daha önce bilgilencmeleri de olmuştur. Kaldı ki haber işyerinde çalışan işçiler ile ilgilidir. Davacının davranışı doğrudan isnat ve itham değildir. Yayınlanmış bir haberi işyeri panosuna asması davranışına doğrudan haklı nedenle fesih yaptırımı uygulanması ölçülülük ilkesine uygun değildir”. Bu kararda da varılan sonucun isabeti tartışmaya açıktır. Zira, olayın işyeri içerisinde gerçekleşmesi haklı nedenin varlığının kabulüne de olanak tanıyabilir. Nitekim öğretide de³⁶; işletmelerin işçinin işverene meydan okuma, işverenin otoritesine yönelik söz ve davranışlarda bulunma yeri olmadığı, işçinin bunları pekala işyeri dışında da gerçekleştirebileceği belirtilmekte ve işveren hakkındaki bir haberin paylaşılması değil belirli bir amaca yönelik meydan okuma niteliğindeki davranışın haklı sebep oluşturduğu ifade edilmektedir.

³⁶ Ekmekçi, Yiğit, 587.

Zaman zaman yargı kararlarında³⁷ işçinin belirli bir yaşa ulaşması ya da emeklilik yaşına gelmesi iş sözleşmesinin işverence geçerli sebeple feshine olanak tanıyan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bu durum öğretilerde, yaşlılığın ancak fiziki veya mesleki yetersizliğe neden olduğu veya işletme gereklerinin varlığı ile birlikte geçerli fesih nedeni sayılabileceği gerekçesi ile eleştirilmektedir³⁸.

İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması ile ilgili bir Bölge Adliye Mahkemesi kararına³⁹ konu olayda; çocuk sahibi olan işçi, çocuğu okul çağına gelen kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunmuş, işverence bu talebinin dikkate alınmayarak iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek işe iade talebinde bulunmuştur. Yerel mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararında ise şu sonuca varılmıştır; “Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi kısmi süreli çalışma talebini içeren dilekçesinde 18/10/2021 tarihi dahil bu tarihten sonra pazartesi, salı ve çarşamba günleri saat 09:00-18:00 arasında çalışmak istediğini bildirmiş, davalı işveren 12/10/2021 tarihli e- posta ile 15/10/2021 tarihinden itibaren haftanın fiilen çalışılan tüm iş günlerinde saat 14:00-18:00 arasında kısmi süreli şekilde çalışabileceği bildirilmiş, bu şekilde çalışmak istemesi durumunda ekte gönderilen formu doldurup göndermesinin yeterli olacağı, kabul etmemesi halinde 3 gün içerisinde bildirmesi gerektiği belirtilmiş ancak davacı sessiz kalmış, henüz kısmi süreli çalışma isteği kabul edilmediği halde 21.10.2021 ve 22.10.2022 tarihlerinde işe gelmediğine ilişkin tutanak düzenlendiği görülmüştür. İşyerinde çalışma düzeninin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşçinin kısmi süreli çalışma talebi işverence farklı gün ve saatler üzerinden kabul edilmiştir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında olan çalışma düzeninin belirlenmesine işçi tarafından haklı ve geçerli bir sebep olmaksızın riayet edilmemesi nedeniyle işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayalı olduğunun kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken ilk derece mahkemesince yazılı şekilde karar verilmesi hatalı bulunmuştur”. Karara yönelik karşı oy yazısının ilgili bölümü ise şu şekildedir; “davacının "gişe yetkilisi" olarak çalıştığı dikkate alındığında, davalı banka ne sebeple işçinin talebini uygun görmediğini ve/veya kendi bildirdiği çalışma sürelerinin haklı sebeplerini ortaya koymadan yönetim hakkı kapsamında işçinin talep ettiği sistemden farklı bir çalışma sistemi belirleme hakkına sahip olduğunu söylemek, hakkın kullanılmasını çok zorlaştıracak, hatta imkansızca yakın hale getirebilecek tasarruflara kapı açmak anlamına

³⁷ Yargıtay 22. HD, 5.6.2012, 2012/12567 E., 2012/12533 K.

³⁸ Süzek, 597; Ulaş Baysal, ‘Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturması ve Personel Yönetmeliğinde Değişiklik’ (2012) (28) Sicil, 146-153.

³⁹ İstanbul BAM, 31. HD, 26.10.2022, 2022/2523 E., 2022/1514 K.

gelir”. Nitekim, karşı oy yazısında da vurgulandığı üzere; Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik⁴⁰ m. 9/1’de işçinin kısmi süreli çalışma talebinde, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışılacak olması hâlinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacak olması hâlinde ise tercih edilen iş günlerinin yer alacağı, m. 11/1’de usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebinin, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanacağı, m. 12’de bazı istisnai haller dışında işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabileceği, m. 15/1’de kısmi süreli çalışmanın belirlenen günlük ve haftalık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığının, o yerin gelenekleri, işçinin yapmakta olduğu işin niteliği ve işçinin talebi dikkate alınarak işveren tarafından belirleneceği düzenlenmektedir. Bu çerçevede işverenin anılan yönetmelikteki düzenlemelere uyduğunu söylemek son derece güçtür. Ayrıca belirtilmelidir ki, işverenin yönetim hakkının bir sınırını da dürüstlük kuralı oluşturmaktadır⁴¹. Buna göre; iş hukukunda dürüstlük kuralına en belirgin şekilde işveren yetkilerinin belirsiz koşullarda somutlaştığı durumlarda başvurulmakta ve böylece işverenin keyfi ya da çelişkili davranışları engellenmektedir⁴². Nitekim, öğretide de kısmi süreli çalışmanın yapılacağı günlerin ve saatlerin belirlenmesinde, işçinin haftanın her günü ama günlük çalışma süresi içinde belirli saatlerde kısmi süreli çalışma yapabileceği ya da haftanın sadece belirli günlerinde çalışmayı tercih edebileceği sonucuna varılmaktadır⁴³. Ayrıca, işçi talep ettiği halde, kısmi süreli çalışmaya izin vermeyen işverene karşı daha özel ve caydırıcı yaptırımların getirilmesi önerilmektedir⁴⁴.

⁴⁰ RG, 8.11.2016, 29882.

⁴¹ Kaptan Merter Adınır, İşverenin Yönetim Hakkı, (1. Baskı, Oniki Levha, 2019) 158.

⁴² Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, ‘İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine’ (2014) Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 45

⁴³ Yasemin Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği (1. Baskı, Oniki Levha, 2019) 184. Yazar ayrıca, çalışma düzeninin tespiti ile ilgili bir an önce işçi lehine değişiklik yapılmasını, şu anki yasal durum nedeniyle işçinin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanmasını istemeyen işverenin, işçiye uymayan çalışma düzeninde ısrar etmek suretiyle işçinin yasal hakkını kullanmasını engelleyebileceğini isabetli olarak ifade etmektedir (188).

⁴⁴ Elçin Yemişken, Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması (1. Baskı, Oniki Levha, 2019) 143.

SONUÇ

İş sözleşmesinin bildirimli feshinde kural olarak ne işçinin ne de işverenin sözleşmenin feshinde bir sebebe dayanmasına gerek yoktur, ancak işçi iş güvencesine tabi ise sözleşmeyi fesheden işverenin geçerli bir sebebe dayanması gerekir. Bildirimsiz fesihte ise, sözleşmeyi fesheden ister işçi, ister işveren olsun mutlaka kanunda haklı sebep olarak nitelendirilen bir sebebe dayanması gerekir.

Haklı fesih kavramı, hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işverence feshinde uygulanabilecek bir fesih şekli iken, geçerli fesih yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri için uygulanabilecek bir fesih şeklidir. Geçerli fesih kavramı iş güvencesi kapsamında işverence gerçekleştirilen bir fesih şekli olduğundan, işçi tarafından gerçekleştirilen fesihlerde geçerli fesih kavramının uygulanma kabiliyeti bulunmamaktadır.

İş güvencesi olarak da isimlendirilen işe iade kurumu yalnızca geçerli sebeple gerçekleştirilen fesihler de söz konusu olabilmektedir. Haklı nedenle gerçekleştirilen fesihlerde iş güvencesinin uygulanma olanağı bulunmamaktadır. İşe iade talepli davalarda istinaf kanun yolu açık olup temyiz kanun yolu kapalıdır. Bu nedenle, işe iade talepli davalarda Bölge Adliye Mahkemesi kararları kesin olup, bu kararlara karşı temyiz kanun yoluna başvurulamamaktadır. Anılan düzenlemenin yerinde olduğunu söylemek güçtür. Zira, işe iade davası gibi işçi-işveren ilişkilerinin merkezinde yer alan bir uyuşmazlığın istinaf kanun yolunda kesinleşmesi, temyiz yolunun kapatılması hukuki güvenlik ve istikrar açısından olumsuz sonuçlara yol açabilecek niteliktedir. Ayrıca, bu denli önemli bir ihtilafta temyiz ve içtihat mercii olarak Yargıtay kararlarının gelişmesi ve ilk derece mahkemelerinin kararlarının denetimi güçleşmektedir. Aynı şekilde, farklı bölge adliye mahkemelerince benzer konularda verilen farklı kararların denetimi de bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Uygulama açısından sorun yaratabilecek bir diğer durum da, Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına sistematik bir şekilde ulaşmanın güçlüğüdür.

Geçerli neden kavramı, İşK m. 25'te yer alan haklı neden kavramına kıyasla arada önemli ağırlık farkı bulunan nedenlerdir. Haklı nedenler, iş ilişkisinin devamını işveren için çekilmez hale getiren nedenler olarak, geçerli nedenler ise haklı nedenler derecesinde olmamakla beraber, işyerinin normal işleyişini, işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen, işgörme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen nedenler olarak ifade edilmektedir. Taraflardan birinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışı sonucu iş ilişkisine devam etmek, diğer taraf için dürüstlük kuralları uyarınca çekilmez hale gelmiş,

güven temeli çökmüşse iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği kabul edilmektedir. Buna karşılık, taraflar arasındaki güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmayan, iş ilişkisine devamı çekilmez hale getirmeyen, ancak işin normal işleyişini bozan, işyerindeki uyum ve huzuru olumsuz yönde etkileyen ve işverenin iş ilişkisine devamı makul ölçüler içinde beklenemeyen hallerin geçerli sebep oluşturacağı, başka bir anlatımla taraflar arasındaki güven temeli henüz çökmemiş, ama işçinin davranışı iş ilişkisinde bulunması gereken güveni işverenden iş ilişkisine devamı beklenemeyecek ölçüde sarsmış ise geçerli sebeple sözleşmenin feshedilebileceği, objektif açıdan işverenin güvenini sarsacak boyutlara ulaşmayan, işçinin hafif kusurlu davranışlarının geçerli feshe olanak yaratmayacağı ifade edilmektedir. Ancak, her somut olayda feshin dayandığı sebebin haklı neden ya da geçerli neden oluşturup oluşturmadığı hususunda titiz bir inceleme yapılarak sonuca varmalıdır. Belirtelim ki, bazı somut olaylarda fesih nedeninin haklı neden mi geçerli neden mi oluşturduğunun saptanması son derece güç olabilmektedir. Haklı sebep-geçerli sebep konusundaki ayırım ölçülülük ilkesi çerçevesinde de değerlendirilmelidir. Bu ilke uyarınca, feshin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı saptanırken, işçinin davranışının, kusurunun ağırlığı dikkate alınmalı ve her somut olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir ölçüsüzlük olup olmadığı incelenmelidir.

Çalışmada haklı neden ve geçerli neden ayrımını ortaya koyabilmek amacıyla çeşitli yargı kararlarına da değinilmiş olup, incelenen yargı kararlarının kimilerinde haklı neden olarak nitelendirilebilecek bazı davranışların geçerli sebep olarak dahi kabul edilmediğine rastlanmıştır. Bu hususlarda da ilgili yargı kararları değerlendirilirken eleştirilerde bulunulmuştur.

KAYNAKÇA

Adınır, Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkı, (1. Baskı, Oniki Levha, 2019)

Baysal, Ulaş, 'Emekliliğin Fesih İçin Geçerli Sebep Oluşturması ve Personel Yönetmeliğinde Değişiklik' (2012) (28) Sicil, 146-153.

Bilgin, Hüseyin, 'Bölge İdare Mahkemesi Kararları Arasındaki Aykırılık ve Uyuşmazlığın Giderilmesi Sorunu', (2021) 25 (3) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 637-686

Caniklioğlu, Nurşen, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı', (2019) Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 181-368.

Centel, Tankut, İş Güvencesi (2. Baskı, Legal, 2020)

Çelik, Kübra Deniz, Sosyal Medya Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi (1. Baskı, Oniki Levha, 2019)

Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri (3. Baskı, Oniki Levha 2021)

Güzel, Ali ve Ugan Çatalkaya, Deniz, İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 17-66.

Kar, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması (3. Baskı, Yetkin, 2017)

Pekcanitez, Hakan, 'Yargıtay Yönünden Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Değerlendirilmesi' (2019) (144), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 383-419

Süzek, Sarper, İş Hukuku (21. Baskı, Beta, 2021)

Taşdemir, Yasemin, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, (1. Baskı, Oniki Levha, 2019)

Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu (1. Baskı, Yetkin, 2008)

Yemişken, Elçin, Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması, (1. Baskı, Oniki Levha, 2019)