

Özen Borcuna Aykırılık Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi^{* **}

Termination of The Employment Contract Due to Violation of The Duty of Care

Dr. Öğr. Üyesi Atanur KARAAHMETOĞLU^{*}**

Öz

Özen kavramı, temelde bir işin daha iyi yapılması için ihtimam göstermek, gayret etmek, çaba harcamak, daha iyi hale getirmek için gayret etmek anlamına gelmektedir. Bir iş yapılırken özen gösterilmesi işin daha iyi daha güzel olması amacına hizmet etmektedir. İş sözleşmesi kapsamında da iş görme borcunu ifa ederken işçinin özen borcuna uygun hareket etmesi beklenmektedir. İşçinin özen borcuna uygun hareket etmemesi halinde iş görme borcunun kötü ifası ya da eksik ifası gibi bir sonuç ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle özen borcuna aykırılık yaptırımı bağlanmıştır. Ancak özen borcuna aykırılık halinde her durumda aynı yaptırımın uygulanması gibi bir durum söz konusu olmamaktadır. Burada özen borcuna aykırılığın derecesi önem arz etmektedir. Özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre, işçi disiplin cezasına maruz kalabilmekte veya ortaya çıkan zararı tazmin mükellefiyeti altına girebilmekte ya da iş sözleşmesinin feshi gibi bir yaptırımı maruz kalabilmektedir. Özen borcuna aykırılığın derecesine göre işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilebileceği gibi geçerli nedenle de feshedilebilmektedir. Bu çalışmada özen borcuna aykırılık halinde hangi şartlarda iş sözleşmesinin feshedilebileceği, hangi durumda haklı nedenle feshin hangi durumda geçerli nedenle feshin olabileceği, haklı nedenle fesihle geçerli nedenle feshin özen borcuna aykırılık

^{*} **Makalenin Geliş Tarihi/Received:** 05.02.2025, **Makalenin Kabul Tarihi/Accepted:** 06.03.2025.
İntihal/Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir./This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

^{**} “Bu çalışma İstanbul Medeniyet Üniversitesi’nde sunulan “Türk Hukukunda İşçinin Özen Borcu” isimli doktora tezinden türetilmiştir.”

^{***} Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi (e-posta/e-mail: atanurkartal@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8306-3178).

açısından ne gibi sonuçları olduğu üzerinde durulmuştur. Böylelikle özen borcuna aykırılığın sonuçları itibarıyla daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özen, özen borcu, işçi, işçinin özen borcu, özen borcuna aykırılık.

Abstract

The concept of care basically means to pay attention to a job to be done better, to make an effort, to make an effort, to strive to make it better. Taking care while doing a job serves the purpose of making the job better and more beautiful. The employee is expected to act in accordance with the duty of care when performing his/her duty within the scope of the employment contract. If the employee does not act in accordance with her duty of care, a result such as poor performance or incomplete performance of her duty of care may occur. For this reason, violation of the duty of care is subject to sanctions. However, in case of violation of the duty of care, it is not possible to apply the same sanctions in all cases. Here, the degree of violation of the duty of care is important. Depending on the severity of the breach of duty of care, the employee may be subject to disciplinary punishment, may be obliged to compensate for the resulting damage, or may be subject to a sanction such as termination of the employment contract. Depending on the degree of violation of the duty of care, the employee's contract can be terminated for just cause or for valid reason. This study focuses on the conditions under which the employment contract can be terminated in case of violation of the duty of care, in which case it can be terminated for just cause and in which case it can be terminated for valid reason, and what the consequences of termination for just cause and termination for valid reason are in terms of violation of the duty of care. Thus, it is aimed to better understand the consequences of breach of duty of care.

Keywords: Care, duty of care, worker, employee's duty of care, violation of duty of care.

GİRİŞ

Özen borcu, bir işin daha iyi olması için kişinin çaba harcaması, ihtimam göstermesi, elinden gelenin en iyisini yapması anlamına gelmektedir. İş sözleşmesi açısından da özen borcu büyük öneme sahiptir. İşçinin de iş görme borcunu ifa ederken elinden gelenin en iyisini yapması, ihtimam göstermesi, azim ve çaba harcaması anlamına gelmektedir. Özen borcu işçinin iş görme borcunu gereği gibi ifa etmesine katkı sağlayan, işin daha iyi yapılması amacına hizmet eden bir borçtur. Bu nedenle özen borcuna aykırılık yaptırıma bağlanmıştır.

Özen borcuna aykırılık halinde doğrudan iş sözleşmesinin feshedileceği gibi bir sonuç ortaya çıkmamaktadır. Özen borcuna aykırılığın derecesine göre işçi disiplin cezası, ücret kesintisi, tazminat gibi yaptırımlara maruz kalmakla birlikte iş sözleşmesinin feshi de gündeme gelmektedir.

Özen borcuna aykırılık halinde en ağır yaptırım işçinin sözleşmesinin feshidir. İş sözleşmesinin feshi açısından da özen borcuna aykırılığın derecesine göre işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği gibi geçerli nedenle de feshedilebilmektedir. İş K m 25 hükmünde özen borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine uygulanacak hükümler bulunmakla birlikte İş K m 18 vd hükümleri kapsamında da geçerli

nedenle iş sözleşmesinin feshi gündeme gelmektedir. Özen borcuna aykırılık halinde haklı neden ağırlığında bir sebep yoksa şartların varlığı halinde geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshi yoluna da gidilmektedir. Özen borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle mi yoksa geçerli nedenle mi feshedileceğinin belirlenmesi açısından Yargıtay kararları da yol gösterici nitelikte olmaktadır. Bu çalışmada hangi durumda özen borcuna aykırılık halinde işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği hangi durumda geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği, hangi usul ve esasların uygulanması gerektiği üzerine bir araştırma yapılmıştır.

I. ÖZEN BORCU

Özen borcunun temelinde özen olgusu bulunmakta olup, buna göre özen borcunun temelinde bir sonuca ulaşmak için gereken akıl ve iradenin gösterilmesi yatmaktadır.¹ Özen borcu, sözleşmenin taraflarının sözleşme ile yükümlülük altına girdikleri borçlarını ifa ederken, sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesini sağlayacak şekilde ifa etme yükümlülüğü yükleyen bir borçtur.² Bu nedenle sözleşmenin taraflarının edim yükümlülüklerini yerine getirirken ihtimam göstermesi ve gereken gayreti ortaya koyması gerekmektedir.³ Aksi halde özen yükümlülüğüne aykırılık söz konusu olmaktadır. Ayrıca şu hususun da belirtilmesi gerekir ki, özen yükümlülüğü sözleşme ilişkisinden kaynaklanan diğer yükümlülüklerden farklı bir özelliğe sahiptir. Zira özen yükümlülüğü, diğer yükümlülüklerden farklı olarak genel nitelikte bir yükümlülüktür.⁴ Bunun yanında sözleşme ilişkisinden kaynaklanan temel yükümlülüklerin yerine getirilmesi açısından da özen yükümlülüğü önem taşımaktadır. Keza kişinin sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirirken de özen göstermesi gerekmektedir.⁵ Bu nedenle özen borcu, kişinin sözleşmeden doğan yetkilerini kötüye kullanmaması açısından da önemlidir.⁶ Yine kişinin görevi dolayısıyla sahip olduğu yetkileri kullanırken de özen borcuna

¹ Şebnem Akipek, *Alt Vekalet* (Yetkin Yayınları 2003) 39; Hamdi Tamer İnal, *Borça Aykırılık Dönme ve Fesih* (8. bs Seçkin Yayıncılık 2023) 395-396.

² Yonca Dursun ‘İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu’ (2017) 19 [Özel Sayı] DEÜHFD Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan 2420, 2421; Recep Makas ‘Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borça Aykırılığın Hukuki Sonuçları’ (2012) XVI [4] Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 151, 152; Emrah Özekinci, *Borçlar Kanunu ve İş Kanununda Yer Alan İş Sözleşmeleri İle Uygulama Alanları* (Dicle Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2009) 156-158.

³ Mustafa Alper Gümüş, *Türk-İsviçre Borçlar Hukuku’nda Vekilin Özen Borcu* (Beta Yayınevi 2001) 48-49.

⁴ Köksal Kocağa ‘Müteahhidin İşin Devamı Esnasında Özen Yükümünü İhlal Ederek Eseri Ayıplı veya Sözleşmeye Aykırı Şekilde Yapacağının Anlaşılması Halinde İş Sahibinin BK m. 358/II Uyarınca Sahip Olduğu Haklar’ (2004) 6 [1] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 75, 77.

⁵ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (9. bs Yetkin Yayınevi 2021) 742; Sema Deniz Özkan Koç ‘İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı’ (2019) 25 [2] MÜHFHAD Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı 1213, 215.

⁶ Ankara BİM.10.İDD, E 2022/6771, K 2022/5975, T 20.12.2022, <https://www.hukuk.ihaber.net/arabuluculuk-gorevinin-ozenle-yerine-getirilmemesi-mevzuata-ve-etik-kurallari> (Erişim Tarihi: 22.06.2023): Arabulucunun taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde yetkilerini kötüye kullanması halinde, arabulucu tarafsızlık ilkesine ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olacaktır.

uygun hareket etmesi gerekmektedir.⁷ Yargıtay özen yükümlülüğünün aksi yönde davranışın kusuru oluşturduğunu ifade etmiştir.⁸

Özenden söz edebilmek için asli borç ilişkisinin varlığı aranmaktadır.⁹ Buna göre özen, asli borcun ifası için gerekli dikkat, itina, bilgi ve beceri gibi özellikleri borçlunun taşıması anlamına gelmektedir.¹⁰ Özen borcu ise, genel olarak sözleşmenin yüklediği borçların yerine getirilmesini, sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesini sağlayan, borçların ifasına hizmet eden ve sonuca etki eden bir borçtur.¹¹ O nedenle özen borcu genel bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²

Bu doğrultuda özen borcu, asli edim borcunun ifasını sağlayan ve kolaylaştıran bu amaca hizmet eden ifa menfaatinin yerine getirilmesine yönelik yan yükümlülüklerden oluşan genel bir borçtur.¹³ Temel yükümlülüklerin ihlali olduğu gibi, yan yükümlülüklerin ihlali de tazminat söz konusu olabilmektedir.¹⁴ Ancak şu hususa da değinmek gerekir ki, özen borcuna aykırılık bağımsız bir hukuki talebe konu olmamaktadır. Özen borcuna aykırılık asli edimin gereği gibi ifa edilememesi halinde kusura etki eden bir durumdur.¹⁵

Özen borcu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 396. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre işçi yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

Özen borcunun mahiyeti ve hukuki niteliği ile ilgili detaylı açıklamalar yapılması mümkündür. Ancak bu çalışmanın konusunun özen borcuna aykırılık olması nedeniyle özen borcunun ihlali ve özen borcunu ihlal eden işçinin sözleşmesinin hangi koşullar altında

⁷ Yargıtay 9 HD, E 2021/6064, K 2021/13141, T 28.09.2021, <https://www.alomaliye.com/2021/09/28/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/> (Erişim Tarihi: 15.03.2024).

⁸ Yargıtay 15 HD, E 1996/1531, K 1996/1892, T 03.04.1996, <<https://kazanci.com.tr/gunluk/15hd-1996-1531.htm#:~:text=Y%C3%BCklenici%2C%20%C3%BCstlendi%C4%9Fi%20i%C5%9Fi%20%22%C3%B6zen%22,Aksine%20davran%C4%B1%C5%9F%2C%20y%C3%BCklenicinin%20kusurunu%20olu%C5%9Fturur.>> Erişim Tarihi: 30.03.2024.

⁹ Seçkin Topuz, Türk Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Özen Borcu (Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2001) 31; Özkan Koç (n 5) 1215; Dursun (n 2) 2414-2415.

¹⁰ Veysel Başpınar, *Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu* (2. bs Yetkin Yayınları 2004) 124; Cemre Bedir 'Arsa Payı Karşılığı İnşaat Sözleşmesinde Özen ve Sadakat Borcu' (2015) 80 [3] İstanbul Barosu Dergisi 156, 157; Özkan Koç (n 5) 1215-1216.

¹¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku* (2. bs Legal Yayıncılık 2018) 443; Bedir (n 10), 156.

¹² Christiane Brors, *Die Abschaffung der Fürsorgepflicht Versuch einer vertragstheoretischen Neubegründung der Nebenpflichten des Arbeitgebers* (Tübingen Mohr Siebeck 2002) 10; Florian Kotman, *Die Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherheitsfürsorge nach japanischem Recht Eine materiell- und prozessrechtliche Untersuchung zu den Hintergründen, den Mechanismen und der Bedeutung der Sicherheitsfürsorgepflicht im japanischen Schadensersatzprozess* (Inaugural-Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde dem Fachbereich Rechtswissenschaften der Philipps-Universität Marburg 2018) 84-85; Makas (n 2) 151-152.

¹³ S. Gökhan Kazancı, İşçinin Özen Borcu ve Özen Borcunu İhlalinin Hukuki Sonuçları (Galatasaray Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2006) 8; Dursun (n 2) 2414-2415; Özkan Koç (n 5) 1215.

¹⁴ Hailong Ji, *Haftungsfragen im freien Dienstvertrag*. Creative (Commons License erschienen in der Reihe der Universitätsdrucke im Universitätsverlag Göttingen 2007) 22.

¹⁵ Makas (n 2) 153; Dursun (n 2) 2224-2225.

feshedileceği meselesine ağırlık vermenin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Özen borcunun mahiyeti, hukuki niteliği, işçinin diğer borçları ile özen borcu arasındaki ilişki, özen borcunun işçinin diğer borçlarına etkisi kanaatimizce ayrı bir çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Ancak önemine binaen belirtelim ki işçinin özen borcu ve işçinin özen borcuna aykırılıktan söz edebilmek için işçinin özen borcunun kapsamının belirlenmesi önem ihtiva etmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da özen borcunun kapsamının belirlenmesine işaret etmiştir. Buna göre özen borcunun kapsamının belirlenmesi açısından öncelikli olarak iş sözleşmesine bakılması gerekmektedir. İş sözleşmesinde özen borcuna ilişkin açık veya örtülü bir düzenlemenin bulunmaması halinde işçinin içinde yer aldığı iş dalında veya faaliyet alanında işin yapılması sırasında ne şekilde bir özen beklenmekte ise işçinin de o şekilde özen göstermesi gerekmektedir. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre özen göstermesi kendisinden beklenmektedir. İşçi somut olayın özellikleri doğrultusunda özen göstermekle yükümlüdür. Ayrıca işçinin özen borcunun kapsamının belirlenmesi açısından işin niteliği önemli olmakla birlikte, işçinin eğitimi, bilgi, beceri, yetenek, tecrübe ve ehliyetinin de göz ardı edilmemesi büyük öneme sahiptir.¹⁶

II. TBK M 400 KAPSAMINDA ÖZEN BORCUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

İşçinin özen borcu TBK m 396'da düzenlenmiştir. Ancak TBK'nin 400. maddesinde işçinin özen borcunun kapsamının belirlenmesi açısından birtakım kıstaslar getirilmiştir. Bu kıstaslar doğrultusunda işçinin özen borcunun kapsamı belirlenmekle birlikte, işçiden beklenebilecek özenin derecesi de tayin edilebilmektedir.¹⁷ Zira her koşulda işçiden aynı derecede özen göstermesini beklemek mümkün bulunmamaktadır. Bu noktada TBK m 400 hükmünde yer alan kriterler yol gösterici nitelikte olmaktadır. Söz konusu hükme göre işçinin uzmanlığı, eğitimi, işçinin işveren tarafından bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri önem arz etmektedir. Bu bağlamda işçinin göstermesi gereken özenin belirlenmesi açısından işçinin o işe ilişkin gerekli eğitimleri alıp almaması ve o iş ile ilgili uzmanlığının bulunup bulunmadığının yanında işçinin işveren tarafından bilinen ya da bilinmesi gereken nitelik ve özellikleri de önem arz etmektedir.¹⁸ Bu bağlamda işçinin göstermesi gereken özenin belirlenmesi açısından işçinin eğitim seviyesi ve sahip olduğu uzmanlıklar tek başına yeterli olmayıp, işçinin işveren tarafından bilinen ve bilinmesi gereken özellikleri de önem arz etmektedir.¹⁹ Bu kapsamda işçinin özen derecesinin belirlenmesi açısından objektif kriterlerin yanında sübjektif kriterlere de bakılmaktadır. Objektif kriterler işe ilişkin kriterler olmakla birlikte, sübjektif kriterler işçinin kişiliğine ilişkin kriterlerdir.²⁰ İş için gerekli olan eğitim, uzmanlık ve işin istediği

¹⁶ Yargıtay HGK, E 2013/221201, K 2014/373, T 19.03.2014, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 13.05.2022).

¹⁷ Özekinci (n 2) 28-30; Makas (n 2) 156-157; Ufuk Can Kurşun. *Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları*. 1. bs (İstanbul: Platon Hukuk 2022) 66-68; Dursun (n 2) 2423-2424.

¹⁸ Makas (n 2) 156-156; Dursun (n 2) 2423-2424; Özekinci (n 2) 28-30.

¹⁹ Kurşun (n 17) 66-68; Dursun (n 2) 2423-2425; Makas (n 2) 156-157.

²⁰ Çağlar Özel ve Burhan Özdemir 'BK md. 321 Gereğince İşçinin Borcunu Özenle İfa Borcu ve İşçinin Bu Borca Aykırılıktan Doğan Sorumluluğunun Kapsamı' (2004) 1 [1] Sosyal Bilimler Dergisi 107, 108; Makas (n 2) 151.

özellikler objektif kriterler olmakla birlikte, işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken işçinin kişiliğinden kaynaklanan kriterler subjektif kriterlerdir.²¹ Bu bağlamda işçinin işveren tarafından bilinen ya da bilinmesi gereken nitelikleri ve özellikleri işçinin göstermesi gereken özene etki etmektedir. Özen borcu açısından, işverenin bildiği ya da bilmesi gereken işçinin vasıflarına göre işçinin bir sorumluluğu doğmaktadır. Buna göre iş sözleşmesi kapsamında işveren, işçinin yeterli uzmanlığa sahip olmadığını bilmekte veya bilmesi gerekmekte ise ve buna rağmen işçiyi çalıştırmakta ise, bu iş için gösterilmesi gereken özeni işveren işçiden bekleyemeyecektir.²² O halde işverence bilinen ya da bilmesi gereken işçinin mesleki bilgisi, ehliyeti ve kabiliyetlerinin üzerinde bir özeni işverenin işçiden beklemesi söz konusu değildir. İşverenin işçiden beklediği ya da beklemesi gereken özenin sınırı işçinin bilgi, beceri, yetenek ve nitelikleridir. İşveren, işçinin sahip olduğu mesleki bilgisi, yeteneği, ehliyeti ve kabiliyetleri ile uyumlu işlerde işçiyi çalıştırmalıdır. İşçinin göstermesi gereken özenin derecesi de bu kapsamda tayin edilmelidir.²³

Bu doğrultuda işçinin bilgi seviyesinin, bilhassa mesleki bilgisinin kabiliyet ve özelliklerinin ve uzmanlığının işverence bilinmesi veya işverence bilindiğinin varsayılmasının mümkün olması durumuna göre işçinin özen borcunun belirlenmesi gerekmektedir.²⁴

Yapılan açıklamalar ışığında iş sözleşmesi akdedilirken, işçinin iş için uygun olup olmadığını, işçinin iş için gerekli özellikleri taşıyıp taşımadığını işverenin değerlendirmesi ve ona göre işçiyi işe alması gerekir.²⁵ Ancak işçinin de yapmayı üstlendiği işi, belirlenen nitelikler doğrultusunda ifa etmesi beklenmektedir.²⁶ Zira işçi, aranan niteliklere uygun şekilde işi görmediği takdirde özen borcuna aykırı hareket etmiş olacaktır.²⁷ Bu kapsamda işçinin söz konusu işi kendisi bir başka işçiye yaptıracak olsaydı, nasıl bir iş yapılmasını isteyecek idiyse o şekilde özen göstermesi gerekmektedir.²⁸ Şu bir gerçek ki, her somut olayın özelliğine göre,

²¹ Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay ‘Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi’ (2011) 3 [30] Çalışma ve Toplum 242, 248; Topuz (n 9) 55-57.

²² Betül Erkanlı, Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri (Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2013) 80-82; Kocağa (n 4) 179; Özkan Koç (n 5) 1215-1216; Güneş ve Mutlay (n 21) 245-248; Özekinci (n 2) 28-29; Ayrıca bkz <<http://www.pelinoymak.com/?p=6434>> Erişim Tarihi: 14.04.2024.

²³ Makas (n 2) 156-157; Dursun (n 2) 2423-2424; Kurşun (n 17) 66-68; Özekinci (n 2) 28-30.

²⁴ Dursun (n 2) 2422; Özkan Koç (n 5) 1216-1217; Güneş ve Mutlay (n 21) 248.

²⁵ Kocağa (n 4) 179; Erkanlı (n 22) 80-82: İşe girişte hem işçinin hem de işverenin karşılıklı özen yükümlülüğü bulunmaktadır. İşe girişte işçinin bilgi, beceri, nitelik ve özellikleri hakkında doğru bilgi verme yükümlülüğü olmakla birlikte, işverenin de işçi hakkında doğru bilgiyi edinmek açısından gerekli araştırmayı yapma yükümlülüğü vardır. Dolayısıyla işe giriş sürecinde tek taraflı bir yükümlülük söz konusu değildir.

²⁶ Makas (n 2) 155; Özekinci (n 2) 28-29; Rumeysa Çevik, Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi (Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2021) 215-216; Ayrıca bkz <https://www.huku.kihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilirmi#_ftnref2> Erişim Tarihi: 12.04.2024.

²⁷ Yargıtay 9 HD, E 2007/9302, K 2008/2652, T 27.02.2008, <https://www.calismatoplum.org/tr/yargitay-karari/iscinin-ozen-borcu> (Erişim Tarihi: 13.04.2024).

²⁸ Fevzi Demir ve Gönenç Demir, ‘İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması’ (2009) 11 [1] Kamu-İş 5, 9; Bedir (n 10) 158-160.

işçinin işin niteliğine uygun düşen gerekli özeni göstermesi gerekmektedir.²⁹ Ancak, işçinin durumunun işveren tarafından bilindiği veya bilinmesi gerektiği hallerde, işçiden beklenen özenin derecesi iş sözleşmesi ile gösterilen işe göre değil, işçinin sahip olduğu ehliyet ve kabiliyetine göre belirlenecektir.³⁰

İşçinin özen borcunun belirlenmesi açısından işin tehlikeli olup olmadığı, bu kapsamda zarar verici nitelikte olup olmaması da önem arz etmektedir. Zira TBK m 400/II hükmünde³¹ bu duruma işaret edilmiştir. Buna göre işin zarara sebebiyet verecek nitelikte olması da özen borcunun derecesinin belirlenmesine etki etmektedir.

TBK m 400 uyarınca işçi kendi kusuru ile sebep olduğu tüm zararlar açısından sorumlu tutulabilmektedir. Ancak, sorumluluğun tayini noktasında işçinin eğitimi, uzmanlığı, bilinen ve bilinebilecek bilgi, beceri ve niteliklerinin göz ardı edilmemesi gerekir. İlave işin işçi için tehlikeli olup olmadığına da bakılmalıdır. Sorumluluğun belirlenmesi noktasında tüm bu kriterler doğrultusunda bir değerlendirmenin yapılması ve oluşan zarara göre işçinin kusurunun belirlenmesi yoluna gidilmelidir.³²

III. ÖZEN BORCUNU İHLAL EDEN İŞÇİNİN KARŞILAŞACAĞI YAPTIRIMLAR

İşçi özen yükümlülüğünü ihlal ederek, iş görme borcuna aykırı davrandığında iş sözleşmesi kapsamında asli edim yükümlülüğünü de ihlal etmiş olmaktadır.³³ Bu halde TBK'nin 113. maddesi ve 396. maddesi kapsamında işçinin sorumluluğu doğacaktır. Özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sorumluluğunun belirlenmesi açısından da TBK'nin 400. maddesi uygulanacaktır. İşçinin özen göstermeyerek işi kötü ifasının birtakım hukuki sonuçları bulunmaktadır.³⁴ Bu kapsamda özen yükümlülüğünün ihlaline ve buna bağlı olarak iş görme

²⁹ <<https://www.ekonomim.com/kose-yazisi/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/715185>> Erişim Tarihi: 12.04.2024.

³⁰ Fuat Bayram, 'İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)' 2014 [183] MÜHFHAD 133, 166; Makas (n 2) 156.

³¹ TBK m. 400/II hükmüne göre,

"Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur."

³² Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (1. bs Vedat Kitapçılık 2014) 209; Dursun (n 2) 2424-2425; Büşra Yaşar 'İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi' (2021) 25 [2] Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 387, 389; Yasemin Işık, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları (Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2009) 45.

³³ O. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I* (2. bs Seökin Yayıncılık 2019) 50; Gülşah Algın, İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri ve Ücret (Başkent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2020) 9-10; Özekinci (n 2) 28-29; Dursun (n 2) 1421-1422; Zehra Gizem Ateş, 'İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları' (2016) 15 [2] İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 210, 211; Özel ve Özdemir (n 20) 112-113; Mahmut Kabakçı, *Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme* (1. bs Seçkin Yayıncılık 2013) 17-19.

³⁴ Nurşen Caniklioğlu 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi' (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri 2011) 88; Özekinci (n 2) 29-30;

borcuna aykırılığın ağırlığına göre işveren işçiden tazminat isteyebileceği gibi iş akdine de son verebilmektedir.³⁵ Böyle bir durumda işveren, İş K m 25/II-1 hükmüne göre haklı nedenle iş akdini feshedebileceği gibi, İş K m 18 vd hükümleri uyarınca iş akdini geçerli nedenle feshedebilmekte ya da İş K m 26/II hükmü uyarınca zararlarının tazminini de isteyebilmektedir. Ayrıca özen yükümlülüğünün ihlali nedeniyle işverenin yönetim hakkı ve otoritesi de zarar görebilmektedir.³⁶ Bu nedenle özen borcuna aykırılığın derecesine göre işçinin disiplin cezası veya ücretten kesme gibi bir yaptırıma maruz kalması da mümkündür.³⁷ Özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre işçi bu yaptırımlardan birine maruz kalmaktadır.³⁸ İşçi özen borcuna aykırı davrandığında işvereni hemen ağır bir yaptırıma başvurması söz konusu olmayın durumun vahametine göre hafiften ağıra doğru bu yaptırımlardan birini uygulaması hakkaniyetli olacaktır.³⁹

Bu doğrultuda özen yükümlülüğünün ihlaline ve buna bağlı olarak iş görme borcuna aykırılığın ağırlığına göre işveren ücret kesintisi veya disiplin cezası uygulamak yerine olayın özellikleri çerçevesinde işçiden tazminat isteyebileceği gibi iş akdini de sona erdirebilmektedir.⁴⁰ Böyle bir durumda işveren, İş K m 25/II-1 hükmüne göre haklı nedenle iş akdini feshedebileceği gibi, İş K m 18 vd hükümleri uyarınca iş akdini geçerli nedenle feshedebilmekte ya da İş K m 26/II hükmü uyarınca zararlarının tazminini de isteyebilmektedir. Ayrıca özen yükümlülüğünün ihlali nedeniyle işverenin yönetim hakkı ve otoritesi de zarar görebilmektedir.⁴¹ O nedenle durumun ağırlığına göre işveren söz konusu yaptırımlardan birini uygulayabilmektedir.⁴²

Yargıtay⁴³ bir kararında bekçi kulübesinde bulunması gereken zaman diliminde kulübede bulunmayan bekçinin kısa süreli dahi olsa bekçi kulübesinden ayrılmasının özen yükümlülüğü ile örtüşmediğini, bu sebeple iş görme borcunun ihlal edildiğini buna bağlı olarak işverenin yaptığı feshin haklı nedenle fesih olacağını kabul etmiştir. Yargıtay başka bir kararında BK m 321/1 hükmünde işçinin iş görme edimini özenle ifa yükümlülüğü

Ateş (n 33) 206-207; Çevik (n 26) 223-227: Kötü ifa halinde borçlu gereği gibi borcunu ifa etmediği için buna ilişkin bir sorumluluğu da söz konusu olmaktadır.

³⁵ Kenen Tunçomağ ve Tankut Centel *İş Hukukunu Esasları* (9. bs Beta Yayınevi 2018) 98-99; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (22. bs Beta Yayıncılık 2022) 372; Mehmet Zahid Yener, *İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt* (1. bs Yetkin Yayınevi 2020) 24-29; Banu Diliüz, *İş Hukuku Yaptırımları* (Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2009) 40-42.

³⁶ Kotman (n 12) 101; Çevik (n 26) 74-75; Yener (n 35) 39-40.

³⁷ Antalya (n 23) 50-51; Diliüz (n 35) 40-42; Yener (n 35) 161-162; Gaye Baycık, *İşçinin Hukuki Sorumluluğu* (1. bs Yetkin Yayıncılık 2015) 227-228; Lütfi İnciroğlu, *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları* (3. bs Legal Yayıncılık 2021) 35-38; Çevik (n 26) 227-229.

³⁸ Özel ve Özdemir (n 21) 110-111; Güneş ve Mutlay (n 21) 248; İnciroğlu (n 37) 67.

³⁹ Yener (n 35) 126-129; Diliüz (n 18) 40-42.

⁴⁰ Süzek (n 35) 372; Yener (n 35) 24-29; Tunçomağ ve Centel (n 35) 98-99; Diliüz (n 35) 40-42.

⁴¹ Yener (n 35) 39-40; Çevik (n 26) 74-75; Kotman (n 12) 101.

⁴² Diliüz (n 18) 40-42; Yener (n 35) 126-129.

⁴³ Yargıtay 9 HD, E 2003/19608, K 2003/20354, T 08.12.2003, <<https://legalbank.net/> belgegecmisi/madde-18/1296526/-1/ilgili-mahkeme-kararlari (Erişim Tarihi: 12.06.2022).

düzenlendiğini, ayrıca İş K m 25/II-ı hükmünde de işçinin iş görme borcunu özensiz ifa etmesi sonucunda işçinin 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak bir zarara yol açması halinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğinin düzenlendiğini bu nedenle işçinin iş görme edimini özensiz ifasının işverene haklı nedenle iş akdini feshetme imkan verdiğini ifade etmiştir.⁴⁴ O halde işçi özen göstermemek suretiyle iş görme edimini gerektiği şekilde ifa etmemiş olmaktadır. İşçi bu nedenle işverenin uğradığı zararlardan sorumlu tutulmaktadır. Olayın niteliğine göre işverenin haklı nedenle iş akdini feshi mümkün bulunmaktadır.⁴⁵ Ancak Yargıtay işçinin özen borcunu ihlal edip etmediğinin tereddüte mahal kalmayacak şekilde belirlenmesi ve kapsamlı bir incelemenin yapılması gerektiğini, bu nedenle olayın aydınlığa kavuşması açısından tekrar yeni bilirkişiye gidilebileceğini ifade etmiştir.⁴⁶ Zira çeşitli şekillerde özen yükümlülüğünün ihlali mümkün olmakla birlikte, ihlalin ağırlığı da farklı şekillerde olabilmektedir.⁴⁷

Özen borcuna aykırı davranan işçiye ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun ihtiva ettiği hükümlerin mi yoksa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ihtiva ettiği hükümlerin mi uygulanacağı sorusu gündeme gelmektedir. Burada işçi ile işveren arasındaki ilişkinin niteliğine, özen borcuna aykırılığın şekline ve özen borcuna aykırılığın ağırlığına göre verilecek cevap farklılık arz etmektedir.⁴⁸ Bu çalışmada özen borcuna aykırılık nedeniyle fesih müessesesi ele alındığı için fesih ile ilgili yapılan açıklamalar içinde işçiye hangi hükümlerin uygulanacağına yeri geldikçe değinilecektir. Ayrıca fesih konusu açısından da işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre bir tasnifin yapılması mümkündür. Ancak bu çalışmanın konusu iş güvencesi merkezli bir konu olmadığı için bu tasnife ilişkin bir başlık açılmayıp, “Geçerli Nedenle Fesih” başlığı altında konuya ilişkin açıklamalar yapılacaktır. Zira iş güvencesi konusu iş akdini geçerli nedenle feshedilip feshedilemeyeceği ile ilgili bir konu olup, iş güvencesi kapsamında olan işçilere bazı koruyucu hükümler getirilmektedir.⁴⁹ Bu nedenle yeri geldikçe “Geçerli Nedenle Fesih” başlığı altında ilgili açıklamalar yapılacaktır. Ayrıca bu çalışmanın konusunun özen borcun aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi olduğu için, özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin maruz kalacağı diğer yaptırımlar açısından uygulanacak hükümlere değinilmeyecektir. Bu bağlamda iş sözleşmesinin sona ermesi konusu

⁴⁴ Yargıtay 9 HD, E 2007/9302, K 2008/2652, T 27.02.2008, <https://www.calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1158> Erişim Tarihi: 20.06.2022.

⁴⁵ Çevik (n 26) 217-218; Hande Albayrak Gül ‘İşçinin Sadakat Borcu’ 11 [141-142] Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 185, 187; Makas (n 2) 158-160.

⁴⁶ Yargıtay 9 HD, E 2007/9302, K 2008/2652, T 27.02.2008, <<https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96ZEN%20BORCU&s=1>> Erişim Tarihi: 28.06.2022.

⁴⁷ Kotman (n 12) 85; Diliüz (n 18) 41-42; İnciroğlu (n 37) 63-71.

⁴⁸ Makas (n 2) 151-156.

⁴⁹ İbrahim Subaşı, *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi* (1. bs Beta Yayıncılık 2011) 5-7.

dahilinde iş sözleşmesini sona erdiren nedenlerden biri olan fesih konusunu ele almanın isabetli olacağı kanaatindeyiz.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

A. Genel Olarak

İş sözleşmesi sürekli borç yükleyen bir sözleşmedir.⁵⁰ Ancak, iş sözleşmesi sürekli borç yükleyen bir sözleşme olsa dahi belli olgu ya da sebeplerin varlığı halinde sona ermektedir.⁵¹ Nitekim sonsuza dek taraflardan iş sözleşmesini sürdürmelerini beklemek mümkün değildir.⁵² Zira zaman içinde iş hayatının beklentileri değişmekle birlikte, tarafların yeteneklerinde, özelliklerinde, sosyo-ekonomik durumlarında da bir değişim yaşanabilmektedir.⁵³ Ayrıca sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde taraflar iş sözleşmesini sonlandırma yönünde irade de ortaya koyabilmektedir.⁵⁴ Böylelikle taraflar çeşitli şekillerde iş sözleşmesini nihayete erdirebilmektedir.⁵⁵ Genel kabule göre iş sözleşmesini sona erdiren haller, tarafların anlaşması, taraflardan birinin ölümü, belirli sürenin dolması ve fesih bildirimi şeklinde sınıflandırılmaktadır.⁵⁶

TBK'nin 440. maddesine göre işçinin ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona ermektedir. Ancak şu husus açıklanmalıdır ki, ölüm nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi için, iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı olması gerekmektedir.⁵⁷ Bir başka ifadeyle iş sözleşmesinde işçinin kişisel özellikleri esas alınmalıdır.⁵⁸ Aksi kararlaştırılmadıkça iş sözleşmesi işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşmedir (TBK m 395). Ayrıca bu durum iş

⁵⁰ Brors (n 12) 22; Hakan Keser, *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep* (3. bs Seçkin Yayıncılık 2016) 22; Mustafa Tiftik ve Ayşe Adıgüzel *‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu* 2016 [1] YBHD1, 5.

⁵¹ Mehmet Nusret Bedük *‘İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları’* (2019) 27 [2] Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 678, 680; Ömer Ekmekçi *‘Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler’* (2005) [8] LHD 3705, 3707; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku* (4. bs Seçkin Yayıncılık 2019) 255-256.

⁵² Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (13. bs Seçkin Yayıncılık 2021) 221; Filiz Berbergoğlu Yenipınar, *İbraname ve Feragat (Uygulama ve Örneklerle)* (1. bs Legal Yayıncılık 2018) 3-5.

⁵³ Hasan Hüseyin Umutlu, *‘İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri’* (2022) 4 [1] Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi 71, 73; M E Kuzmich, *Beendigung von dienstverhältnissen überlassener arbeitskräfte* (Angestrebter Akademischer Grad Doktorin Der Rechtswissenschaften Universität Wien 2009) 63.

⁵⁴ Şükran Ertürk, *Belirli-Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farklar* (Prof. Dr. Mahmut Tevfik Birsell'e Armağan 2001) 93.

⁵⁵ Korkmaz ve Alp (n 51) 253; Akyiğit (n 52) 221-224.

⁵⁶ Öcal Kemal Evren, *İşverenin El Kitabı* (20. bs Seçkin Yayıncılık 2021) 72-75; Osman Yüce, *Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları* (Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2010) 95-96; Arif Kalkan *‘İş Sözleşmesinde Fesih Halleri’* (2018) XIII [1] ERÜHFD 328, 329.

⁵⁷ Turhan Esener, *İş Hukuku* (3. bs Sevinç Matbaası 1978) 128; Süzek (n 35) 249-250; Fevzi Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt I* (1. bs Türkiye Barolar Birliği Yayınları. 2006) 61.

⁵⁸ Yüce (n 56) 57; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 75; Ş. Esra Baskan. *‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı’* [104] TBB Dergisi 57, 58.

sözleşmesinin temel özelliklerinden biridir. Zira genel olarak iş sözleşmeleri, işçinin kişiliğine bağlı, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran sözleşmelerdir.⁵⁹ İşçi bizzat iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olduğu için işçinin ölümü ile sözleşme kendiliğinden sona ermektedir.⁶⁰

İşverenin ölümü halinde ise, TBK'nin 441. maddesinin 1. fıkrasına göre ölen işverenin yerini yasal mirasçıları almaktadır. Böyle bir durumda hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler uygulanmaktadır. Buna göre işverenin ölümü halinde iş ilişkisi sona ermemekte külli halefiyet ilkesi kapsamında sözleşme mirasçılara geçmektedir. Ancak bu kural mutlak bir kural değildir. Vaka, iş akdi işverenin kişiliğine bağlı kurulmuşsa böyle bir durumda işverenin ölümü halinde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir.⁶¹ Zira TBK'nin 441. maddesinin 2. fıkrasında iş sözleşmesinin daha ziyade işverenin kişiliğine bağlı kurulmuş olması halinde işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla taraflardan birinin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona ermesi mümkündür.⁶² Ancak ölüm nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi için ölüm olayının gerçekleşmesi gerekmektedir.⁶³ Hemen belirtelim ki ölüm, kendisine hukuki sonuç bağlanan bir olaydır. Burada da hukuki bir olay söz konusudur.⁶⁴

Aynı şekilde belirlenen sürenin dolması halinde de iş sözleşmesi sona ermektedir.⁶⁵ Asıl olan iş sözleşmesinin bir süreye bağlanmaması ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin akdedilmesidir. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi yapmayı haklı kılacak bir nedenin varlığı halinde tarafların belirli süreli iş sözleşmesi yapması da mümkündür.⁶⁶ Belirli süreli sözleşmelerde, yapılacak iş bir süreye bağlanmaktadır. Bu sürenin dolması ile birlikte iş sözleşmesi sona ermektedir.⁶⁷ Burada iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için böyle bir durumda feshe bağlanan sonuçlar doğmamaktadır.⁶⁸ Zira belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmesinden farklı olarak fesih bildirimine gerek olmaksızın sözleşme konusu işin

⁵⁹ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (6. bs Gazi Kitapevi 2013) 93; Demir (n 57) 67; Süzek (n 35) 219-220.

⁶⁰ Ahmet Gök, *İşverenin Hizmet Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi* (Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2007) 6-7; Çevik (n 26) 98-100; Antalya (n 23) 100: Borçlunun kişisel özelliklerine bağlı borçlarda, borçlunun kişiliğine bağlı bu borcu başkasının ifası söz konusu değildir.

⁶¹ Yüce (n 56) 58; Çevik (n 26) 116-118; Mustafa Kılıçoğlu, *İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar* (1. bs Turhan Kitanevi 2009) 44-45.

⁶² Resul Kurt, Muzaffer Koç, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi* (5. bs Seçkin Yayıncılık 2021) 132; Korkmaz ve Alp (n 51) 153; Mehmet Ekici, *‘İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi’* (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2019) 20-21; Baskan (n 58) 66-67.

⁶³ Eren (n 5) 542-543; Evren (n 56) 70.

⁶⁴ Ali Haydar Yağcıoğlu, *‘Ölüm Karinesi’* (2022) 24 [2] DEÜHFD 837, 838.

⁶⁵ Şükran Ertürk (n 54) 93; Hanife Ok, *‘Belirli Süreli İş Sözleşmesi’* (Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2007) 80.

⁶⁶ Ezgi Akdağ, *‘İş Sözleşmesi Türleri ve İkale Sözleşmesi’* (Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2010) 49; Korkmaz ve Alp (n 51) 107-109.

⁶⁷ Muzaffer Koç, *‘Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı ve Sonuçları’* (2009) [95] ÇÖZÜM 81, 83; Aslı Sümer Önder, *İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi* (Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2011) 8.

⁶⁸ Evren (n 56) 77; Yüce (n 56) 59.

tamamlanması ile kendiliğinden sona ermektedir.⁶⁹ Aksi kararlaştırılmadığı sürece belirli süreli iş sözleşmesinde tarafların sürenin biteceğine ilişkin bildirimde bulunması gerekli değildir.⁷⁰

Belirlenen sürenin dolması veya işin tamamlanması ile birlikte sözleşme sona ermektedir. Ayrıca haklı bir neden olmaksızın süresinden önce tarafların sözleşmeyi bozmaması gerekir. Aksi takdirde sözleşmeyi bozan taraf diğer tarafın zararlarını tazmin edecektir.⁷¹

İş sözleşmesini sona erdiren nedenlerden biri de tarafların anlaşmasıdır.⁷² Gerek belirli süreli iş sözleşmesinde, gerek belirsiz süreli sözleşmelerde taraflar anlaşarak hizmet sözleşmesini her zaman sona erdirebilmektedir. Belirli süreli sözleşmede sürenin bitimi beklenmeden, belirsiz süreli sözleşmede de bir bildirim şartı aranmaksızın taraflar hizmet sözleşmesine son verebilmektedir.⁷³ Bu kapsamda tarafların hizmet sözleşmesini sona erdirmek üzere açık veya örtülü bir anlaşma yapması mümkündür.⁷⁴ Böyle bir durumda tarafların ikale sözleşmesi yapması mümkündür.⁷⁵

İkale sözleşmesi hukuki niteliği itibarıyla bir borçlandırıci işlem değil, bir tasarruf işlemi olarak kabul edilmektedir.⁷⁶ Zira ikale sözleşmesinin yapılması halinde sözleşmeden doğan alacak hakkı ortadan kalkmış olacaktır. Bu nedenle ikale sözleşmesinin geçerliliği için alacaklının alacağı üzerinde tasarruf yetkisinin bulunması gerekmektedir.⁷⁷ Görüldüğü üzere taraflar, ikale yoluyla aralarında anlaşarak sözleşmeyi sona erdirebilmektedir. Ancak şu hususu belirtmek gerekir ki, tarafların bu şekilde hizmet sözleşmesini sona erdirebilmeleri açısından da belli olgu ve şartların gerçekleşmesi önem arz etmektedir.⁷⁸

İkale temelde borç ilişkisini ortadan kaldırmayı amaçlayan ve geniş anlamda borcu sone erdiren nedenlerden biridir.⁷⁹ Bu bağlamda ikale söz konusu olduğunda geniş kapsamlı olacak şekilde borç ilişkileri sona ermektedir. İkaleda tek tek değil, tüm borç ilişkisi son bulmaktadır.⁸⁰

⁶⁹ Akyiğit (n 52) 221-222; Korkmaz ve Alp (n 51) 108-110.

⁷⁰ Kurt ve Koç (n 62) 135-137; Sümer Önder (n 67); Evren (n 56) 77-78.

⁷¹ Gürün Karatepe, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İşçi Menfaatleri Açısından Değerlendirilmesi' (2022) 10 [2] Beykoz Akademi Dergisi 97, 99; İftar Urhanoglu, 'Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih İle Sona Ermesi' 12 [1] HÜHFD 90-91; Ayrıca bkz Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Haksız Fesihte Tazminat ve Cezai Şart, <https://www.bariserdem.com/pdf/belirli_sureli_is_sozlesmelerine_haksiz_fesih_cezai_sart.pdf> Erişim Tarihi: 12.05.2023.

⁷² İhsan Erdoğan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (4. bs Gazi Kitabevi 2019) 291-293; Akyiğit (n 52) 224-225.

⁷³ Akdağ (n 66) 44; Akyiğit (n 52) 224.

⁷⁴ Gök (n 60) 9; Kılıçoğlu (n 61) 235-238.

⁷⁵ Davut Armağan, *Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi* (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2023) 7-8.

⁷⁶ Hasan Ali Özyörük, *İkale Sözleşmesi* (2. bs Seçkin Yayıncılık 2019) 21-23; Damla Demirkan Ekici, *İş Hukukunda İkale* (İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2019) 10-11.

⁷⁷ Akdağ (n 66) 148; Serkan Taylan Karaç 'Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri ve "Makul Yarar" Kavramı' (2022) [50] TAAD 389, 390.

⁷⁸ Yüce (n 56) 55-57; Akyiğit (n 52) 224-225.

⁷⁹ Mustafa Alper Gümü, *Türk İsviçre Hukukunda İbra Sözleşmesi* (1. bs Vedat Kitapçılık 2015) 15-16; Abdurrahman Savaş, 'Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi' (2016) [26] TAAD 106, 107.

⁸⁰ Erdoğan (n 72) 240-242; Demirkan Ekici (n 76) 74-76.

O halde iş sözleşmesinin devamı esnasında ikale yapılmak suretiyle işçi, talebe konu tüm haklarından vazgeçmiş olmaktadır.⁸¹

Yargıtay, tarafların ikale yoluna başvurabilmeleri için makul yarar kıstası getirmiştir. Örneğin işverenin iş güvencesi hükümlerini delmek amacıyla ikale sözleşmesine başvuramayacağını belirtmiştir. Bu nedenle ikale sözleşmesi yapılırken işçinin iradesinin gasp edilemeyeceği, tarafların ikale sözleşmesi yapmak için makul yararının olması gerektiği belirtilmiştir.⁸² Dolayısıyla ikale yoluyla kötü niyetle iş akdine son verilip verilmediği, işverenin yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla ikaleyi araç olarak kullanıp kullanmadığı gibi sebepler ikale sözleşmesine yönelik soru işaretlerini de beraberinde getirmektedir.⁸³

İkale sözleşmesi gibi fesih de iş sözleşmesini sona erdiren nedenlerden biridir.⁸⁴ Kavramsal açıdan fesih, verilmiş bir yargının kaldırılması, bozulması, dağıtma anlamlarına gelmektedir.⁸⁵ Hukuki açıdan fesih, sözleşmenin her iki tarafına da tanınan bozucu yenilik doğuran haktır.⁸⁶ Sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik karşı tarafa yapılan irade açıklamasına da fesih bildirimi denilmektedir.⁸⁷

Ayrıca fesih bildiriminin açık ve belirgin olması gerekir. Bir başka ifadeyle fesih bildiriminde bulunan taraf sözleşmeyi sona erdirmeye yönündeki iradesini açık bir şekilde ortaya koymalıdır.⁸⁸ Her iki taraf da fesih bildiriminde bulunma hakkına sahiptir. Fesih bildiriminin geçerli olması için fesih beyanının karşı tarafa ulaşması yeterli olup, karşı tarafın kabulü gerekli değildir.⁸⁹

İş hukuku açısından ise fesih, belirli veya belirsiz süreli kurulan iş akdini kanunda düzenlenen nedenlerin gerçekleşmesi ile işçi veya işverenin bildirim öneli vererek veya bildirim öneli vermeksizin derhal, ileriye etkili sonuç doğuracak şekilde bozucu yenilik doğuran irade açıklaması ile sona erdirmesi şeklinde tanımlanabilir.⁹⁰

⁸¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 1120; Hasan Nüvit Gerek, 'İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi' (2011) [4] Çalışma ve Toplum 49, 51.

⁸² Yargıtay 9 HD, E 2016/28986, K 2017/17897, T 09.11.2017. <https://www.kazanci.com.tr>. (Erişim Tarihi: 06.07.2022).

⁸³ Kurt ve Koç (n 62) 140-142; Akdağ (n 66) 83; Gerek (n 81) 49.

⁸⁴ Akyiğit (n 52) 227-228; Erdoğan (n 72) 291-293.

⁸⁵ Büyük Türkçe Sözlük, <https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/doc/ibd_20165.pdf> Erişim Tarihi: 06.02.2022.

⁸⁶ Bedük (n 51) 680-681; Cemre Toprak, İş Sözleşmesinin Üçüncü Tarafların Etkisiyle Feshi: Baskı Feshi (Bursa Uludağ Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2023) 11; Ayrıca bkz Yargıtay 9 HD, E 2011/10510, K 2011/1206, T 24.05.2011, <<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/fesih-bildiriminin-niteliği>> Erişim Tarihi: 25.05.2023.

⁸⁷ Demirkan Ekici (n 76) 21; Akyiğit (n 52) 227-228; Kalkan (n 56) 287.

⁸⁸ Kurt ve Koç (n 62) 142-144; Akyiğit (n 52) 228-229; E Tuncay Senyen Kaplan, 'İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması' (2015) 1 [1] Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 181, 182; Kalkan (n 56) 288; Gök (n 60) 10; Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (6 bs Yetkin Yayınevi 2020) 117.

⁸⁹ Şükran Ertürk (n 54) 95; Evren (n 56) 78-79; Toprak (n 86) 11.

⁹⁰ Kurt ve Koç (n 62) 143-145; Yüce (n 56) 11; Sümer Önder (n 43) 20-21; Özkan Koç (n 5) 1217-1218.

Bu doğrultuda İş sözleşmesi de işçi veya işveren tarafından yapılan fesih bildirimiyle sona erebilmektedir.⁹¹ Ancak iş sözleşmesinin kim tarafından ve ne şekilde feshedilebileceği meselesi genellikle tartışmalara yol açmaktadır.⁹² Zira fesih hakkının kim tarafından ve ne şekilde kullanıldığına göre işçilik hak ve alacakları açısından önemli sonuçlar doğmaktadır. İşçi veya işveren fesih için aranan şartların varlığı halinde özgür iradeleri ile sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir.⁹³ Buna karşın uygulamada işçiye baskı yapılarak iş sözleşmesini feshetmeye zorlandığı ve işçinin iradesinin fesada uğradığı örnekler de sıklıkla görülmektedir.⁹⁴ Böyle bir durumda işçi özgür iradesiyle iş akdini feshetmemiş olacaktır. Yargıtay da baskı sonucu iş akdini feshetme mecburiyeti altında kalan işçinin yaptığı bu fesihte işçinin özgür iradesinden bahsedilemeyeceğini ve işçinin iradesinin gasp edildiğini ifade etmiştir.⁹⁵

İfade etmek gerekir ki, iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona ermesi fesih olarak kabul edilmemelidir. Zira fesihte, tek taraflı irade açıklaması ile sözleşme sona ermektedir. İ kale ise iki taraflı ve tarafların karşılıklı iradelerinin örtüşmesi ile hüküm ve sonuç doğuran bir sözleşmedir. Bu nedenle ikale söz konusu olduğunda feshe bağlanan hukuki sonuçlar doğmamaktadır. Öyle ki, fesih ile işçi lehine doğan haklar ve iş güvencesine ilişkin hükümler ikale söz konusu olduğunda uygulanmamaktadır. Dolayısıyla ikalenin feshe göre işverenin daha lehine olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.⁹⁶

Bahse konu açıklamalar gösteriyor ki, fesih yoluyla veya fesih dışındaki yollarla iş sözleşmesinin sona ermesi mümkündür. Ancak fesih dışında iş sözleşmesinin sona ermesi için de bazı olgu ve şartların gerçekleşmesi gerekmektedir.⁹⁷

İş hukuku sosyo-ekonomik dengeleri gözetken bir hukuk dalıdır. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi noktasında işverene bazı sınırlandırmalar getirilmektedir. Ayrıca işverenin fesih hakkına ilişkin bir sınırlama getirilmesi halinde de bu sınırlamalara uyulması gerekmektedir.⁹⁸ Hemen belirtelim ki, fesih ile ilgili düzenlemeler nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle işverenin fesih hakkına bir sınırlandırma getirilmesi veya işverenin fesih hakkını kullanması için aranan şartların ağırlaştırılması mümkündür.⁹⁹ Nitekim nispi emredici nitelik taşıyan hükümlerin işçi lehine olmak şartıyla sözleşmeyle değiştirilmesi mümkün bulunmaktadır. Yapılan bu değişiklikler hukuka uygun olup, geçerli olmaktadır. Bu kapsamda

⁹¹ Akyiğit (n 52) 228-229; Ufuk Aydın, 'İş Sözleşmesinin Sona Erme Zamanı ve Sonuçlarının Belirlenmesi (Yargıtay 9 HD Kararı)' 124, 125.

⁹² Gürün Karatepe (n 71) 100-101; Toprak (n 86) 11-12.

⁹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 1390-1392.

⁹⁴ Mustafa Halit Korkusuz, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi* (1. bs Beta Yayınevi 2017) 120-122; Bedük (n 51) 680.

⁹⁵ Yargıtay 9 HD, E 2009/47878, K 2012/8435 T 14.03.2012, <<https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C3%9CCRET%20ALACA%C4%9EI>> Erişim Tarihi: 06.07.2022.

⁹⁶ Yüce (n 56) 55; Akyiğit (n 52) 224-228; Gerek (n 81) 49-50; Günay (n 64) 117-118; Kılıçoğlu (n 61) 238-240.

⁹⁷ Kurt ve Koç (n 62) 161-163; Ekici (n 62) 20-21; Aydın (n 91) 109-110.

⁹⁸ Kuzmich (n 53)) 63; Umutlu (n 53) 73.

⁹⁹ Merve Arbak, 'İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılmasının Sınırı' (2020) 3 [3] OHS Academy 195, 196.

işçi lehine olacağı için sözleşme ile işverenin fesih hakkına ilişkin bir sınırlama getirilebilmektedir. Ancak işverenin feshi ile ilgili düzenlemeler mutlak emredici nitelikte olsaydı bir değişiklik yapılamazdı. Zira mutlak emredici nitelikteki hükümlerde işçi lehine olsa da bir değişiklik yapılamamaktadır.¹⁰⁰

Önemle belirtmek gerekir ki mutlak emredici hükümler, işçilerin, işverenin ve üçüncü kişilerin menfaatini koruma amacı güderek toplumsal menfaatlere hizmet ederken; nispi emredici hükümler ise temelde işçinin korunması amacına hizmet etmektedir.¹⁰¹

Bu açıklamalar ışığında işverenin özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin sözleşmesine son verebilmesi için, özen borcuna aykırılığın haklı neden veya geçerli neden olarak kabul edilebilecek nitelikte olması gerekmektedir.

B. Haklı Nedenle Fesih

İşçi ve işveren belli hallerde tek taraflı olarak iş akdini feshederek sonlandırma hakkına sahiptir.¹⁰² Ancak tarafların her zaman iş akdini haklı nedenle feshetmesi mümkün bulunmamaktadır.¹⁰³

Genel olarak haklı nedenle fesihte dürüstlük ve doğruluk ilkesi uyarınca güven kuralı kapsamında taraflardan sözleşmeyi sürdürmesi beklenemeyecek bir durum söz konusu olmaktadır.¹⁰⁴ Böyle bir durumun varlığı halinde sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin sözleşme feshedilebilmektedir.¹⁰⁵

Haklı neden söz konusu olduğunda belirli süreli iş sözleşmesinde taraflar sürenin bitimini beklemeden iş akdini feshedebilmekte iken, belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise bildirim sürelerine uymaksızın taraflar iş akdini feshedebilmektedir.¹⁰⁶

Anlaşılabacağı üzere haklı nedenle fesihte herhangi bir süre beklenmeden, bir bildirim öneli verilmeksizin iş sözleşmesi derhal sona erdirilebilmektedir.¹⁰⁷ Bu nedenle haklı nedenle fesih, “derhal fesih” ya da “olağanüstü fesih” olarak da adlandırılmaktadır. Yine haklı nedenle fesih için “bildirimsiz fesih” tabiri de kullanılmaktadır.¹⁰⁸

¹⁰⁰ Erdem Özdemir, ‘İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri’ (2005) 5 [3] AÜHFD 97, 98.

¹⁰¹ M. Tarık Güler, ‘İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi’ 2015 [118] TBB Dergisi 313, 315.

¹⁰² Akyiğit (n 52) 242-243; Toprak (n 86) 11; Korkmaz ve Alp (n 51) 223.

¹⁰³ Yüce (n 56) 69; Evren (n 56) 86-88.

¹⁰⁴ Bayram (n 30) 133-166.

¹⁰⁵ Seda Arslan, *İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı* (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2012) 9; Gök (n 60) 18; Dursun (n 2) 2421.

¹⁰⁶ Akdağ (n 66) 70; Özkan Koç (n 5) 1217; Akyiğit (n 52) 242.

¹⁰⁷ Şükran Ertürk (n 54) 95; Tunçomağ ve Centel (n 35) 212-214; Evren (n 56) 85-86.

¹⁰⁸ Akyiğit (n 52) 243-244; Sümer Önder (n 43) 19; Şebnem Ertürk (n 30) 95; İşçinin Sağlık Sebepleriyle İş Sözleşmesini Haklı Feshi, <https://www.bariserdem.com/pdf/iscinini_saglik_sebebiyle_is_sozlesmesini_hakli_feshi.pdf> Erişim Tarihi: 06.07.2022.

Ayrıca haklı nedenle fesih, keyfi şekilde yapılamayan ve ancak belirli sebeplerin varlığı halinde yapılabilen bir fesih türüdür.¹⁰⁹ Dolayısıyla dürüstlük kuralı gereği tarafların iş sözleşmesini devam ettiremediği ve bu nedenle derhal iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip oldukları fesih şeklinin haklı fesih olarak tanımlanması mümkündür.¹¹⁰

TBK m 435/1'de taraflardan birinin fesih nedenini yazılı şekilde bildirmek suretiyle haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshedebileceği, aynı maddenin 2. fıkrasında ise, dürüstlük kuralına göre iş ilişkisini sürdürmeyi olanaksız hale getiren tüm durum ve koşullar haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Görülüyor ki, önemli ve makul ölçüler çerçevesinde iş ilişkisini sürdürmesi taraflardan beklenemeyecek dereceye gelmesi halinde o taraf haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹¹¹

Bu çerçevede dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisini sürdürmesi mümkün olmayan taraf, bozucu yenilik doğuran bir hak olan derhal fesih yetkisini kullanabilmektedir.¹¹² Ancak haklı bir nedenin varlığı halinde iş akdinin derhal feshi mümkün bulunmaktadır.¹¹³ O halde "haklı neden" kavramından ne anlaşılması gerektiğini biraz açmak faydalı olacaktır.

Haklı neden, oluşan şartlar nedeniyle o taraf için sözleşmenin devamını artık çekilmez hale getiren objektif bir sebep olarak ifade edilmektedir.¹¹⁴ Bu bağlamda haklı neden için temel nokta "çekilmezlik" olgusudur. Zira iş ilişkisinin devamı çekilemez bir seviyeye gelmiştir.¹¹⁵ Ancak haklı nedeni tam olarak ifade etmek için net bir kriter bulunmamaktadır. Onun içindir ki, hangi nedenlerin haklı neden olarak görüleceği, bir başka ifadeyle ortaya koyulan nedenin sözleşmeyi devam ettirmeye engel teşkil ederek, iş ilişkisini çekilmez hale getirecek nitelikte olup olmadığı meselesini hâkim belirleyebilmektedir.¹¹⁶ Şu halde haklı nedenle sözleşmeyi feshettiğini ileri süren tarafın, haklı nedenin var olduğunu beyan etmesi haklı nedenin varlığı için yeterli değildir. Bunun içindir ki, haklı nedenle iş akdini feshetmek isteyen tarafın fesih nedenini açık ve kesin olarak ortaya koyması gerekmektedir.¹¹⁷ Haklı nedenin varlığı halinde taraflar sözleşmeye son verebilme hakkına kavuşmaktadır. Taraflar isterse sözleşmeyi sona erdime hakkını kullanabilmektedir. Taraflar mutlaka bu hakkını kullanmak zorunda değildir.¹¹⁸

Haklı nedenle iş akdinin feshi için dürüstlük ve doğruluk kurallarına aykırı bir davranışın olması gerekmektedir.¹¹⁹ Örneğin iş sözleşmesinin kurulması sırasında işçinin bilgi, beceri ve yetenekleri hakkında işverene yanıltıcı bilgi vermesi veya işverenin kişilik haklarına

¹⁰⁹ Süzek (n 35) 592-593; Tankut Centel, *İş Güvencesi* (2. bs Legal Yayıncılık 2020) 6-8.

¹¹⁰ Gürün Karatepe (n 71) 99-100; Bayram (n 30) 166.

¹¹¹ Cumhur Sinan Özdemir, *İş Mevzuatı Rehberi* (1. bs Adalet Yayınevi 2018) 209-210.

¹¹² Gök (n 60) 18-19; Toprak (n 86) 11; Sümer Önder (n 43) 19.

¹¹³ Akyiğit (n 52) 242-243; Ekici (n 62) 28.

¹¹⁴ Arslan (n 105) 6-7; Gök (n 60) 19-20; Ekici (n 62) 29; Yüce (n 56) 82.

¹¹⁵ Baycık (n 37) 252-253; Özkan Koç (n 5) 1217; Evren (n 56) 85-87.

¹¹⁶ Ekici (n 62) 28: Haklı nedenin olup olmadığını değerlendirme ve ölçme yetkisi hakimdedir.

¹¹⁷ Nezihe Binnur Tulukçu, *İş Güvencesi-İşe İade* (1. bs Seçkin Yayıncılık 2017) 243-244; Akyiğit (n 52) 228-229; Senyen Kaplan, *İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin* (n 88) 181-182; Günay (n 64) 117.

¹¹⁸ Akdağ (n 66) 71; Tunçomağ ve Centel (n 35) 212-214.

¹¹⁹ Akyiğit (n 52) 243-244; Ekici (n 62) 29-30.

zarar verecek söz ve eylemlerde bulunması halinde işçi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmuş olacaktır.¹²⁰ Ancak hal böyle iken, işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için haklı nedenin ne olduğunu fesih açıklamasında bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca işveren haklı neden olarak ortaya koyduğu nedenle bağlıdır. Yine işveren bu nedenin haklı neden olduğunu ispatla mükelleftir. Fesih beyanında gösterilen bu nedenin daha sonra değiştirilmesi mümkün değildir.¹²¹

İşverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için işverenin dayandığı nedenin haklı olması gerekir. Aksi halde işverence yapılan fesih haksız olacaktır. Zira işveren yasada öngörülen sebepler çerçevesinde haklı nedenle iş akdini feshettiğini ileri sürmüş ancak somut olaydaki nedenin haklı yanı yoksa veya işveren dayandığı nedeni ispatlayamıyorsa ya da fesih usulünce yahut süresinde yapılmamışsa ortada haksız fesih olacaktır.¹²²

TBK'nin 435. maddesi haklı nedenle feshe hukuki dayanak teşkil etmektedir. Yine İş K'nin 24. ve 25. maddesinde haklı nedenle fesih olarak kabul edilen haller düzenlenmişti. Gerek işçinin haklı nedenle feshini düzenleyen İş K'nin 24. maddesinde, gerek işverenin haklı nedenle feshini düzenleyen İş K'nin 25. maddesinde haklı nedenle fesih halleri tek tek sayılmıştır. Ancak, İş K m 24/II ile İş K m 25/II hükümleri ile belirtilen hallerin sınırlı sayıda olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira gerek İş K m 24/II hükmünde, gerek İş K m 25/II hükmünde "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" şeklinde düzenlendiği için sınırlı sayı anlayışının benimsenmediği görülmektedir. Her iki hükümde de sayılan hallerin uygulamada en çok karşılaşılan haller olduğunu ve bu sayılanların sınırlı olmadığını söylemek yerinde olacaktır.¹²³

Bu doğrultuda haklı nedenle feshin mümkün olması için bir haklı nedenin olması, haklı nedenin İş Kanunu'nda düzenlenen nedenlerden biri olması ve haklı nedenle iş akdini feshetmek isteyen tarafın bu fesih iradesini karşı tarafa bildirmesi gerekmektedir.¹²⁴

Yukarıda da ifade edildiği üzere İş K'nin 25. maddesinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği haller düzenlenmiştir. Buna göre İş K'nin 25. maddesinin 1. fıkrasında "Sağlık sebepleri" nedeniyle işverenin haklı nedenle feshi, 2. fıkra "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmayan haller ve benzerleri" açısından işverenin haklı nedenle feshi, 3. fıkra "Zorlayıcı sebepler" kapsamında işverenin haklı nedenle feshi düzenlenmiştir. Ancak çalışma konumuzun işçinin özen borcu ile sınırlandırılmış olması nedeniyle işverenin haklı nedenle iş

¹²⁰ Gürün Karatepe (n 71) 100-101; Ayşe Çalışkan 'İşe Alım Sürecinde Tarafların Birbirlerine Karşı Sergiledikleri Etik Dışı Davranışlar: Sakarya İlinde Bir Araştırma' (Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2019) 52-54.

¹²¹ Kalkan (n 56) 288; Toprak (n 86) 12-14.

¹²² Yüce (n 56) 10; Akyiğit (n 52) 261-262; Ekici (n 62) 34.

¹²³ Akdağ (n 32) 72; Uygulamada haklı nedenle fesih iddiası ile yapılan fesihlerde sıklıkla dayanak noktası olarak "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" tercih edilmektedir. Söz konusu bendin geniş kapsam alanından yararlanma düşüncesi bu tercihte etkili olmaktadır.

¹²⁴ Aydın (n 91) 124; Fesih hakkının kullanılabilmesi açısından fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması yeterlidir. Ancak işverence yapılan açık bir fesih beyanı olmasa da dürüstlük kuralı gereği işverenin davranışları işçi tarafından fesih şeklinde algılanmakta ise işverenin iş akdini feshettiği anlaşılabılır.

akdini feshedebileceği tüm durumlar tek tek incelenmemiş, işçinin özen borcunu ihlali kapsamında işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği durumlara değinilecektir.

İş K m 25/II.-ı hükmünde, işçinin kendi isteğiyle veya savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin kendi malı olsun veya olmasın işyerinde bulunan araç, gereç, makine, teçhizat veya diğer eşyaları 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak şekilde hasara ve kayba uğratması halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebileceği düzenlenmiştir. Bu bağlamda işçinin kendi isteğiyle veya görevini savsaması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işveren, İş K m 25/II -ı hükmü doğrultusunda haklı nedenle iş akdini derhal feshedebilmektedir. Buna göre işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için işçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerekir.¹²⁵ Kendi isteği ile veya savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşüren işçi kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olacaktır.¹²⁶ Şu halde işçi iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun hareket etmeli, iş güvenliğini tehlikeye sokacak davranışlardan kaçınmalıdır.¹²⁷

İşçi kendi isteği ile iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde kasten, görevini savsaması nedeniyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde ihmali olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olacaktır.¹²⁸ İşçi kasti olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Ancak, işçinin ihmali şekilde iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin iş akdini feshedebilmesi için ihmalin derecesi ne olmalıdır sorusu akla gelmektedir. Yargıtay, “ağır ihmal”¹²⁹ ifadesini kullanmıştır. Yargıtay, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesi için işçinin kasti olarak veya ağır ihmal ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerektiğini ifade etmiştir.¹³⁰ O halde işçi kasti olarak veya ağır ihmalle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde özen yükümlülüğünü ihlal etmiş olacaktır ve işveren de haklı nedenle iş akdini feshetme imkanına sahip olacaktır.¹³¹ Zira işçinin işverene veya işyerine yönelik ağır ve ciddi kusur içeren davranışları, işverenin sözleşmeyi feshi açısından haklı neden oluşturmaktadır.¹³² İşçi kendi isteği veya savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünde işveren haklı nedenle iş

¹²⁵ Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)* (9 bs Yetkin Yayınevi 2022) 847-848; Ateş (n 33) 211-212.

¹²⁶ Gök (n 60) 107; Korkmaz ve Alp (n 51) 336-338; İnciroğlu (n 25) 63-65.

¹²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu* (Ankara ÇASGEM 2017) 21; Cem Baloğlu ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi’ (2015) 14 [1] Kamu-İş 17, 19; Mehmet Bulut. *İşveren Rehberi El Kitabı* (2. bs Platon Hukuk 2023) 295; Eren Yıldız, *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri* (1. bs On İki Levha Yayınları 2022) 208-210.

¹²⁸ Seda Arslan, ‘Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi’ (2014) LXXII [2] İÜHFM 48, 49.

¹²⁹ Cevdet Yavuz, ‘Meslektan Satıcının Ayıptan Sorumluluğu’ (2019) 6 [2] İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 111, 113: Ağır ihmal, hukuka aykırı sonucun doğması istenmemesine karşın, hukuka aykırı sonucun doğmaması için dikkatli normal bir insanın alması gereken tedbirlerin alınmaması, en basit özenin gösterilmemesidir.

¹³⁰ Yargıtay HGK, E 2009/9-210, K 2009/274, T 17.06.2009, <<https://legalbank.net/belge/y-hgk-e-2009-9-210-k-2009-274-t-17-06-2009-isverenin-hakli-nedenle-derhal-fesih-hakki/755173>> Erişim Tarihi: 14.07.2022.

¹³¹ Makas (n 2) 162; İnciroğlu (n 25) 65-66.

¹³² Ekici (n 62) 50; Ateş (n 33) 211-212.

akdini feshedebilmektedir.¹³³ Şu durumda işçinin davranışları nedeniyle işverenin iş akdini feshedebilmesi için bir zararın doğması gerekli midir?

İşçinin kendi isteği ile ya da savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi gerekçesiyle işverenin haklı nedenle iş akdini derhal feshedebilmesi için somut olarak bir zararın doğması gerekmemektedir.¹³⁴

Bu kapsamda işçinin davranışı sonucu maddi zarar ya da kişisel zarar meydana gelmese dahi işçi iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş kabul edilmektedir. Ancak peşinen işçinin hangi davranışlarının iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olacağını ortaya koymak zordur. Tehlikenin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek boyutta olup olmadığı her somut olayda farklılık gösterebilmektedir.¹³⁵ Örneğin patlayıcı madde bulunan işyerinde ateş yakılması, buhar kazanını kontrol etmekle görevli işçinin buhar kazanını kontrol etmemesi gibi durumlarda işçinin davranışları iş güvenliğini tehlikeye düşürecek boyutlardadır.¹³⁶

Eklemek gerekir ki, işçinin kendi isteği ile ya da savsaması ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sonucu işverenin haklı nedenle iş akdini derhal feshedebilmesi için işçinin daha önce uyarılması da gerekmemektedir.¹³⁷

Bahsi geçen açıklamalardan hareketle işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi sebebiyle işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için iki husus önem arz etmektedir. Bunlardan ilki, bir zarar meydana gelmese dahi işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, diğeri ise söz konusu tehlikenin işçinin kendi isteği veya savsaması sonucu meydana gelmesidir.¹³⁸ Zira iş ilişkisi devam ettiği sürece işçi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranmak zorundadır.¹³⁹ Öyleyse işçi işi savsaklamamalı, işyerinde bulunanların sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye atmamalıdır.¹⁴⁰

Önemle belirtmek gerekir ki, hangi hallerde işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğini belirtmek zordur.¹⁴¹ Ancak işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesine bazı örnekler verilebilir. Örneğin, kask ve toz maskesini takmadan işçinin maden ocağına girmesi, işçinin sigara içmemesi gereken alanlarda sigara içmesi, işçinin çalışma arkadaşlarının yaralanmasına

¹³³ Çil (n 125) 847-849.

¹³⁴ Durmuş Özcan, *İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi* (1. bs Adalet Yayınevi 2013) 843-844; Uğur Ocak, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları* (1. bs Kalkan Matbaacılık 2013) 282-284.

¹³⁵ Bayram (n 30) 166; Makas (n 2) 163.

¹³⁶ Tunçomağ ve Centel (n 35) 219-220; Gök (n 60) 106.

¹³⁷ Ocak (n 134) 282-284; Özcan (n 134) 343-344.

¹³⁸ Baloglu (n 127) 26; Çil (n 125) 846-847; Akyiğit (n 52) 282-284; Makas (n 2) 156-158.

¹³⁹ Korkmaz ve Alp (n 51) 338; Baloglu (n 127) 18-19; Yıldız (n 104) 208-210; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (n 127) 21.

¹⁴⁰ Arslan (n 104) 48-49.

¹⁴¹ <<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshe-dilebilir-mi>> Erişim Tarihi: 11.06.2023.

yol açması gibi davranışlar iş güvenliğini tehlikeye düşürür niteliktedir.¹⁴² Bu örneklerde olduğu gibi işçinin davranışlarıyla iş güvenliğini tehlikeye sokması halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Yargıtay da işçinin işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlü olduğunu, işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranarak iş güvenliğini tehlikeye düşmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁴³

Ayrıca İş K m 25/II-1 hükmü kapsamında işçinin isteyerek ya da işi gereği gibi görmemek suretiyle işyeri malına ya da işyeri malı olmasa da işyeri bünyesinde bulunan araç, gereç, makine ve malzemelere 30 günlük ücreti ile karşılanamayacak derecede zarara uğratması halinde işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilmektedir. Böyle bir durumda işveren, iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi sebebiyle değil oluşan zarar sebebiyle haklı nedenle fesih yoluna gidebilmektedir.¹⁴⁴ Dolayısıyla somut olayın özellikleri önem arz etmektedir.¹⁴⁵

İşverenin kişiliğinin zarar görmesi halinde İş K m 25/II-1 hükmü kapsamında haklı nedenle iş akdinin feshi mümkün olmayacaktır. İşverenin malı olsun ya da olmasın işyerinde bulunan malların zarar görmesi halinde iş akdinin haklı nedenle feshi mümkün olacaktır.¹⁴⁶ Ancak, işverenin malı olsun ya da olmasın işyerinde bulunan mallara işçinin zarar vermesi iş akdinin haklı nedenle feshi için tek başına yeterli değildir.¹⁴⁷ Oluşan zararın işçinin 30 günlük ücretinin üzerinde bir zarar olması gerekmektedir.¹⁴⁸

Yargıtay, işçinin 30 günlük ücretinin üzerinde bir zarara sebep olması halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshetmesinin mümkün olacağı, işçinin sebep olduğu 30 günlük ücret tutarının üzerindeki zararı hemen ödemesi veya ödeme imkanının olması halinde de işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği, ayrıca işveren zararın tazminini talep etmemiş olsa dahi, yine haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁴⁹

Görülüyor ki, işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için İş K m 25/II-1 hükmü kapsamında 30 günlük bir süre sınırlaması bulunmaktadır. Ancak işçinin verdiği zararın 30 günlük ücretinden daha az miktarda olması halinde işverenin iş akdini feshedip

¹⁴² Baycık (n 91) 258-260; Tunçomağ ve Centel (n 35) 222-225: İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi nedeniyle yapılan fesihte işin niteliği de önemlidir.

¹⁴³ Yargıtay 9 HD. E 2001/4065, K 2001/7215, T 26.04.2001, <<https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%20VEREN%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI>> Erişim Tarihi: 23.07.2022.

¹⁴⁴ İsa Karakaş, *İşçi Alacakları ve Tazminatları İle Dava Yolları* (1. bs Bilge Yayınevi 2014) 101; Diliüz (n 18) 46.

¹⁴⁵ <<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshe-dilebilir-mi>> Erişim Tarihi: 13.06.2023.

¹⁴⁶ Özkan Koç (n 5) 1215-1216; Gök (n 60) 108; Büşra Muş, 'İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu' 2-3. <<https://www.kesicigoktasegemen.av.tr/dosya/IS-SOZLESMESI-KAPSAMINDA-ISCININ-ISGORME-BORCUPDF.pdf>> Erişim Tarihi: 22.06. 2023.

¹⁴⁷ Çil (n 125) 901.

¹⁴⁸ Bayram (n 30) 165; Makas (n 2) 162.

¹⁴⁹ Yargıtay 9 HD E 2008/24526, K 2007/7215, T 23.09.2008, <<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>,> Erişim Tarihi: 23.07.2022.

feshedemeyeceği sorusu akla gelmektedir. İşçinin verdiği zarar sebebiyle işverenin iş akdini feshedebilmesi için kural olarak işçinin 30 günlük ücret tutarını aşan miktarda bir zarara sebep olması gerekir. Buna karşın işçinin verdiği zarar 30 günlük ücret tutarını aşmamakla birlikte, işçi kendisine hatırlatılmasına rağmen işi özen göstererek ifa etmemişse işveren iş akdini derhal feshetme hakkına haiz olacaktır.¹⁵⁰ Zira İş K m 25/II-h hükmü uyarınca işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilme imkânı vardır. İş K m 25/II-h hükmünde geçen "hatırlatma" ifadesi "ihtar" (uyarı) anlamına gelmektedir. Öyleyse işçinin iş görme borcunun bir gereği olarak işi yapmaktan kaçınması halinde öncelikle işçiye işi yapması yönünde uyarı (ihtar) yapılır.¹⁵¹ Ancak işçinin uyarılmasına karşın sadece bir kere görevi yapmaması işverene haklı nedenle iş akdini feshetme imkânı vermez. İşçinin uyarılmasına karşın işi yapmamakta devam etmesi gerekir. İşçinin, hatırlatılmasına karşın işi yapmamakta ısrar etmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilecektir.¹⁵² Nitekim özen yükümlülüğü kapsamında işçinin işverenin menfaatlerine uygun davranma ve kendisine verilen işi özenle yapma yükümlülüğü bulunmaktadır.¹⁵³ Aksi halde işçi özen yükümlülüğünü ihlal etmiş olmakla birlikte, iş görme borcunu da yerine getirmemiş olacaktır.¹⁵⁴

İş K m 25/II-h hükmü kapsamında, işçi belli bir tutarda zarara sebep olduğu için değil, kendisine hatırlatılmasına rağmen özenle gerektiği şekilde işi ifa etmediği için işveren iş akdini feshedebilmektedir. Zira işçinin özen göstermemesi durumunda işyerinde verimlilik azalabilir veya üretilen ürünlerin kalitesi düşebilir.¹⁵⁵ Bu nedenle işçinin işine gereken özeni göstermemesi, verimliliğinin düşük olması gibi durumlarda işverenin hatırlatılmasına rağmen işçi gerektiği şekilde işini yapmamışsa işveren iş akdini feshedebilmektedir.¹⁵⁶

Söz konusu açıklamalar ışığında işçi, işyeri kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşmemesi için özen göstermekle mükelleftir. Aksi halde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁵⁷ Yine işçi kasti olarak veya ihmali şekilde iş görme edimini özenle yerine getirmediği takdirde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁵⁸ Bu durumda işçinin hafif ihmalle özensiz iş görmesi halinde de işverenin haklı nedenle iş akdini feshedip feshedemeyeceği meselesi tartışılabilir Hakkaniyetin sağlanması ve işçinin zor durumda kalmaması açısından işçinin hafif ihmalle özensiz iş görmesi halinde işverenin haklı nedenle iş

¹⁵⁰ Makas (n 2) 162; Çil (n 125) 835.

¹⁵¹ Bektaş Kar 'Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması' (2010) [17] Sicil İş Hukuku Dergisi 21, 22; Çil (n 125) 864-865; Tunçomağ ve Centel (n 35) 223-225.

¹⁵² Demir ve Gönenç Demir (n 28) İş 5,7; Özkan Koç (n 5) 1214-1216.

¹⁵³ Nihat Yavuz, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi C. 2* (2. bs Adalet Yayınevi 2015) 2222-2223; Ateş (n 33) 209-210.

¹⁵⁴ Demircioğlu ve Centel (n 109) 101; Bayram (n 30) 165-166.

¹⁵⁵ Makas (n 2) 162; Özkan Koç (n 5) 1215.

¹⁵⁶ Gök (n 60) 98; Demir ve Gönenç Demir (n 28) 7-8.

¹⁵⁷ Korkmaz ve Alp (n 51) 338; Çil (n 125) 901-902; Özel ve Özdemir (n 21) 109.

¹⁵⁸ Yavuz, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (n 129) 2222-2223; Bayram (n 30) 165.

akdini feshedemeyeceğini kabul etmek isabetli olacaktır.¹⁵⁹ Her somut olayın özelinde işçiden beklenene özen farklı olabileceği gibi, işçinin ihmal derecesine de bakmak gerekecektir.¹⁶⁰ Ayrıca işçinin özen yükümlülüğüne aykırılığı neticesinde işverenden iş ilişkisini sürdürmesini beklemenin mümkün olup olmayacağı yönünde de bir değerlendirmenin yapılması yerinde olacaktır. Bu bağlamda önemli ve makul ölçüler çerçevesinde işverenden iş ilişkisini sürdürmesini beklemek mümkün değilse özen borcuna aykırılık sonucunda işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmek gerekir.¹⁶¹ Dolayısıyla işçinin özen borcuna aykırı davranışları işveren açısından çekilemez hale gelmişse işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilecektir.¹⁶²

Bu doğrultuda işçinin özen yükümlülüğü kapsamında yapması gereken her şeyi yapması, işyerine zarar verecek tüm tehlikelerin önlenmesi için çaba harcaması ve işyerini tehlikeye sokacak davranışlarda bulunmaması gerekir.¹⁶³ Ancak, zarar işçinin kusuru ile değil de mücbir sebebe veya ıztırar haline bağlı olarak ortaya çıkmışsa işveren haklı nedenle iş akdini feshetme yoluna gidemeyecektir. Böyle bir durumda işverenin iş akdini feshetmesi için işçinin kusuru olmadığını ispatlayamamış olması gerekir. İşçinin kusuru olmadığını ispatlaması halinde işveren iş akdini feshedemeyecektir.¹⁶⁴

İşçinin kusuru olmamasına karşın işverenin iş akdini feshetmesi halinde yapılan fesih haksız olacaktır. Yine zararın meydana gelmesinde işçinin işverene göre daha az kusurlu olması halinde de işverence yapılacak fesih haklı nedene dayanan fesih olmayacaktır.¹⁶⁵

Meydana gelen zararda işçinin kusurunun olup olmadığı ya da işçinin kusur derecesinin belirlenmesi noktasında ise, işçinin sahip olduğu vasıf ve beceriler açısından işçiden ne ölçüde özen beklenmesi gerektiği yönünde bir değerlendirmenin yapılması yerinde olacaktır.¹⁶⁶ Bu noktada TBK m 400 hükmünde bulunan kriterler önem arz etmektedir. Ayrıca yönetim hakkı kapsamında işçiye emir ve talimat verme yetkisini haiz olan işveren, işçiden iş görme borcunu özenle ifa etmesini isteyebilmektedir.¹⁶⁷

Yargıtay, işçinin yanıcı patlayıcı maddelerin bulunduğu bir işyerinde sigara yakması durumunda, işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir. Zira işyerinde yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunması nedeniyle işçinin sigara yakması, yangın ve patlama

¹⁵⁹ Makas (n 2) 162; Diliüz (n 18) 46.

¹⁶⁰ <<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshe-dilebilir-mi>> Erişim Tarihi: 14.06.2023.

¹⁶¹ Cumhuriyet Sinan Özdemir ‘İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması’ (2014) [126] Çözüm ISMMMO 209, 210.

¹⁶² Gök (n 60) 98; Özkan Koç (n 5) 1217-1218.

¹⁶³ Diliüz (n 18) 46; Demir ve Gönenç Demir (n 28) 4.

¹⁶⁴ Özel ve Özdemir (n 21) 115; Makas (n 2) 163; Elif Aydın. Özdemir, *Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini* (1. bs Adalet Yayınevi 2017) 14-16; Başoğlu (n 103) 39-40.

¹⁶⁵ Arslan (n 104). 48.

¹⁶⁶ Muş (n 122)2-3; Tiftik ve Adıgüzel (n 50) 326; Ekici (n 62) 50; Özkan Koç (n 5) 1215-1216; Özel ve Özdemir (n 21) 110-113.

¹⁶⁷ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri* (5. bs Beta Yayınevi 2014) 256-257; Yener (n 35) 39-40; Çevik (n 26) 71-72.

riskini arttırmaktadır. Ayrıca işçinin sigara izmaritinin de işyerini tutuşturma ihtimali yüksektir. Bu nedene Yargıtay işçinin sigara paketi dahi taşımasını fesih için yeterli görmüştür. Ancak Yargıtay işçinin sigara içmeyip de sadece yanında sigara paketi bulundurması halinde işverenin haklı nedenle değil de geçerli nedenle iş akdini feshetmesinin daha isabetli olacağına hükmetmiştir. Zira işçinin içmese de yanında sigara paketi bulundurması, iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşmesi noktasında yeterli görülmüştür.¹⁶⁸ Bu nedenle işçinin işine özen göstermesi ve buna yönelik işverenin verdiği emir ve talimatlara uyması gerekmektedir.¹⁶⁹ İşverenin bu yönde verdiği talimatlara işçinin uymaması halinde işveren iş akdini feshedebilmektedir.¹⁷⁰ Yargıtay böyle bir durumda işverenin doğrudan haklı nedenle iş akdini feshedemeyeceğini, geçerli nedenle feshetme imkanı varsa geçerli nedenle feshetmesini, işçinin özen yükümlülüğünü yerine getirmeyerek işverenin emir ve talimatlarına uymamasının ağırlığına göre işverenin iş akdini feshetmesi gerektiğini, işçinin özen yükümlülüğünü ağır şekilde ihlal etmesi halinde işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁷¹

C. Geçerli Nedenle Fesih

İş K'nin 18. maddesinde "geçerli neden" ifadesi geçmekte ve işverenin iş akdini feshederken geçerli nedene dayanması gerektiği düzenlenmektedir. Ancak söz konusu maddede geçerli neden tanımı yapılmamış, geçerli neden olabilecek haller sayılmıştır.

Genel kabule göre geçerli neden, işçinin yeterliliği veya davranışlarından ya da işyerinin, işletmenin ya da işin gereklerinden kaynaklanan işyerinin normal işleyişine zarar veren nedenlerdir.¹⁷²

Geçerli nedenin iki farklı şekilde ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır.¹⁷³ Buna göre geçerli neden, işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenler ve işyerinden kaynaklanan nedenler olmak üzere iki şekilde gruplandırılmaktadır.¹⁷⁴ Ülke koşulları ve iş hayatının

¹⁶⁸ Yargıtay 9 HD, E 2013/10378, K 2015/7303, T 18.02.2015, <<https://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2013-10378.htm#:~:text=%C4%B0%C5%9Fveren%C5%9Fin%20tehlikeye%20d%C3%BC%C5%9F%C3%BCr%C3%BCld%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20y%C3%B6n%C3%BCnde,taleplerinin%20kabul%C3%BC%20gerekirken%20reddi%20hatal%C4%B1d%C4%B1r.>> Erişim Tarihi: 28.02.2025; Yargıtay 9 HD, E 2001/4065, K 2001/7215. T 26.04.2001, <<https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9Fveren%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI>> Erişim Tarihi: 23.07.2022.

¹⁶⁹ Günay (n 64) 115-116; Eren (n 5) 549.

¹⁷⁰ Kar (n 151) 90-92; Çevik (n 26) 227-229.

¹⁷¹ Yargıtay 9 HD, E 2008/7571, K 2007/14449, T 07.04.2008. <<https://legalbank.net/kavramar a.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9Fveren%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI>> Erişim Tarihi: 28.07.2022.

¹⁷² Tulukçu (n 117) 243-245; Akyiğit (n 52) 296; Ayşe Köme, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı (İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2009) 91-92.

¹⁷³ Subaşı (n 49) 126-128; Centel (n 109) 71-72; Korkmaz ve Alp (n 51) 203.

¹⁷⁴ Süzek (n 35) 577-579; Centel (n 109) 72-74.

dinamikleri göz önünde bulundurularak geçerli nedenin tespiti açısından bu şekilde bir tasnifin yapılması tercih edilmiştir.¹⁷⁵

İşçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan nedenler işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenler olmakla birlikte, işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenler ise işyerinden kaynaklanan nedenlerdir.¹⁷⁶

İşçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan nedenlerin geçerli neden olarak kabul edilebilmesi için işyerinde bir olumsuzluğa yol açması gerekir. İşçinin bir davranışı toplum içinde onaylanmayıp bir olumsuzluğa yol açsa da, söz konusu davranış işyerindeki üretim ve iş ilişkisini olumsuz etkilemediği sürece geçerli neden olarak kabul edilmez.¹⁷⁷

Şu husus vurgulanmalıdır ki, işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebilmesi için dayandığı nedenin geçerli bir neden olması gerekmektedir. Aksi halde işverence yapılan fesih geçersiz fesih olacaktır.¹⁷⁸

Önemle belirtmek gerekir ki geçerli neden, haklı neden ağırlığında olmayan işin ve işyerinin olağan akışını bozan ve olumsuz etkileyen nedenlerdir.¹⁷⁹ Meseleyi bir örnekle açıklayacak olursak, aynı veya benzer özelliklerle bir işi gören işçi ile mukayese edildiğinde, işçinin daha az verimle çalışması veya eskiye nazaran işçiden daha az verim alınması gibi durumlarda geçerli neden söz konusu olmaktadır.¹⁸⁰ Zira işçinin düşük performans göstermesi ve bu durumun geçici nitelikte olmaması geçerli neden olarak kabul edilmektedir.¹⁸¹

Geçerli nedenin varlığı halinde işveren iş akdini feshetme yoluna gidebilmektedir.¹⁸² Ancak böyle bir durumda dahi işverenin en son çare olarak iş akdini feshetmesi gerekir. Zira işçinin kolay bir şekilde işini kaybetmemesi adına "feshin son çare olması" ilkesi büyük önem taşımaktadır.¹⁸³

Bu bağlamda feshin son çare olması ilkesini açıklamak gerekirse, işverenin iş akdini hemen feshetmemek için, diğer tüm yollara başvurması ve bir sonuç alamaması halinde iş akdini feshetmesi şeklinde ifade edilebilir. Örneğin işverenin iş akdini feshetmeden önce işçiyi işyerinde başka bir bölümde çalıştırması mümkünse, işçiyi orada çalıştırması, sonuç alamaması halinde iş akdini feshetmesi gerekir. İşverenin işçiyi başka bir bölüme göndermesine karşın işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları son bulmamışsa, işveren geçerli nedenle iş akdini

¹⁷⁵ Seçkin Nazlı 'İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi' (2007) 20 [4-5] TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 85, 86.

¹⁷⁶ Ekici (n 62) 46; Korkmaz ve Alp (n 51) 203-205.

¹⁷⁷ Akdağ (n 66) 101; Dilara Barış, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı (Antalya Bilim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2021) 59-60.

¹⁷⁸ Subaşı (n 49) 125-127; Günay (n 64) 132-133; Akyiğit (n 52) 296-297; Kabakçı (n 33) 21-23.

¹⁷⁹ E T Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (11. bs Gazi Kitabevi 2020) 213; Süzek (n 35) 577-578.

¹⁸⁰ Makas (n 2) 161; Barış (n 157) 29-31.

¹⁸¹ Betül Orakçılar, Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2021) 26-27.

¹⁸² Kılıçoğlu (n 61) 240-242; Akyiğit (n 52) 297.

¹⁸³ Nüvit Gerek 'İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih' (2015) [2] Karatahta/İş Yazıları Dergisi 7, 8.

feshedebilecektir.¹⁸⁴ İşçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları son bulmamışsa işçiye makul bir süre verilmeli ve işçinin yetersizliğini veya olumsuz davranışını giderememesi halinde iş akdinin feshi mümkün olmalıdır.¹⁸⁵

Ayrıca şu husus da ifade edilmelidir ki, geçerli nedenin söz konusu olması için mutlaka işverenin hemen zarar görmesi şart olmayıp, tekrar zarar görme ihtimalinin varlığı dahi yeterli olmaktadır.¹⁸⁶

Üzerine basarak vurgulamak gerekir ki, işçinin olumsuz davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenler işçinin kişiliğine bağlı geçerli nedenlerdir.¹⁸⁷ Böyle bir durumda çalışma düzeninin olumsuz etkilenmesi söz konusu olacağı için işveren geçerli nedenle iş akdini feshedebilmektedir.¹⁸⁸

Yargıtay, işçinin ihmalde bulunarak özen yükümlülüğünü ihlal etmesi nedeniyle çalışma düzeninin olumsuz etkilenmesi halinde işverenin haklı nedenle olmasa da geçerli nedenle iş akdini feshedebileceğini kabul etmiştir.¹⁸⁹ Ancak işveren geçerli nedenle iş akdini feshettiğinde de bir usul takip etmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'nun "Sözleşmenin feshinde usul" başlığını taşıyan 19. maddesinin 2. fıkrasında, belirsiz süreli iş akdiyle çalışan işçinin kendisine yöneltilen iddialara ilişkin savunması alınmadan verimi veya davranışları gerekçe gösterilerek iş akdi feshedilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları nedeniyle iş akdi feshedilmeden önce mutlaka işçinin savunmasının alınması gerekmektedir.¹⁹⁰ İşçinin savunması alınmadan geçerli nedenlerin olduğu gerekçe gösterilerek yapılan fesih usulsüz fesih olacaktır.¹⁹¹

Öğreti, geçerli nedenle fesih açısından işçinin yetersizliğine vurgu yapmış, işçinin yetersiz olması halinde iş akdinin geçerli nedenle feshedilebileceğini, bu nedenle İş K'nin 19. maddesinde geçen "verim" ifadesinin de "yeterlilik" şeklinde anlaşılmasının daha yerinde olacağını ileri sürmüştür.¹⁹² Görüldüğü üzere işçinin yetersizliği nedeniyle işverenin geçerli nedenle iş akdini feshederken işçinin savunmasını alması zorunludur. O halde işçinin yetersizliğinden ne anlaşılması gerektiğini ele almak isabetli olacaktır.

Genel olarak işçinin yetersizliği, işçi sözleşme ile tayin edilen işi görme konusunda gerekli niteliklere ve özelliklere sahip olmasına karşın, yeterince çalışmıyorsa, gereken çabayı

¹⁸⁴ Tulukçu (n 117) 243-245; Korkmaz ve Alp (n 51) 203-205.

¹⁸⁵ Akdağ (n 66) 102-103; Tunçomağ ve Centel (n 35) 196-203.

¹⁸⁶ Makas (n 2) 164-165; Kar (n 151) 90-91; Akyiğit (n 52) 296-297.

¹⁸⁷ Akyiğit (n 52) 296; Demir (n 57) 375-376.

¹⁸⁸ Ekici (n 62) 48; Günay (n 64) 134.

¹⁸⁹ Yargıtay 9 HD, E 10363/2008, K 6019/2008, T 24.03.2008, <<https://www.hukukihaber.net/> is-guvence sinde-otuz-isci-kosulu-olcutu-uzerine-degerlendirme> Erişim Tarihi: 03.08.2022.

¹⁹⁰ Özcan (n 134) 133; Barış (n 157) 45-46; Kılıçoğlu (n 61) 268.

¹⁹¹ Gerek, İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih (n 183) 7-8; Akyiğit (n 52) 291-292.

¹⁹² Süzek (n 35) 622-625; Centel (n 109) 135-137.

göstermiyorsa, yeri geldiğinde inisiyatif alamıyor ve hızlı karar veremiyorsa, dinamik ve etkin değilse işçinin yetersizliğinden bahsetmek mümkün olacaktır.¹⁹³

Ayrıca işçinin çeşitli nedenlerle iş konusunda yetersiz kalması mümkündür. Bu bağlamda işçinin hastalanması, performansının düşmesi, yaşlanması, emekliliğinin gelmesi gibi nedenlerle yetersizlik söz konusu olmakla birlikte, işçiye duyulan güvenin azalması yanında niteliksel açıdan da işçinin yetersiz hale gelmesi, işçinin yetersiz duruma düşmesi mümkündür.¹⁹⁴ Öyle ki, işçinin verimliliğinin düşmesi veya verimsiz olması, performansının düşmesi, işe gereken ilgi ve alakayı göstermemesi veya ilgisinin azalması, işe yatkınlığının olmaması, geç öğrenmesi, kendini geliştirememesi, sürekli hastalanması, işe ve işyerine uyum sağlayamaması vb durumlarda işçinin yetersizliği tartışmaya açılacaktır.¹⁹⁵ Ancak işçinin yetersizliğinin iddia edilmesi halinde bu durumun ispatlanarak, somut delillerle ortaya koyulması gerekmektedir. O açıdan performans değerlendirme sistemine gidilmesi önemlidir. Ayrıca performans değerlendirmelerinin de belli kriterler ile yapılması gerekir. Buna göre performans değerlendirmelerinin düzenli uygulanması, periyodik olarak yapılması, objektif olması, işçilere sonucun bildirilmesi, lüzumlu görülürse işçilerden savunma istenmesi, uyarıların ve müşteri şikayetlerinin dikkate alınması yararlı olacaktır.¹⁹⁶ Yine belli bir sistem ve kurallar dahilinde yapılan performans değerlendirmeleri işçinin işine gereken özeni gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve ne ölçüde özen gösterdiğinin saptanması açısından da fayda sağlayacaktır. İşçinin gereken özeni göstermediğinin tespit edilmesi durumunda da işverenin iş akdini feshedip feshedemeyeceği, feshedecekse de geçerli nedenle mi haklı nedenle mi feshedeceği sorusu gündeme gelmektedir. Ancak iş akdinin feshi için tek başına yapılan bu değerlendirme yeterli olmayıp, somut olayın özelliklerine de bakılması gerekmektedir.¹⁹⁷

Görüldüğü üzere geçerli neden, işçinin davranışları sonucunda ortaya çıkan, haklı nedenle fesih ağırlığına ulaşmamış ancak, işyerinin normal işleyişini sekteye uğratan ve işçinin iş görmesini olumsuz şekilde etkileyen hallerdir.¹⁹⁸ Bununla birlikte haklı neden-geçerli neden ayrımının daha net çizgilerle belirlenebilmesi açısından Yargıtay'ın verdiği kararlar önemli bir rol oynamaktadır.¹⁹⁹ Yargıtay işçinin özen yükümlülüğünü ihlali, haklı neden ağırlığında olmasa da işçinin iş görme edimini olumsuz etkileyecek ağırlıkta ise işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebileceğine hükmetmiştir.²⁰⁰ Ancak böyle bir durumda dahi işverenin fesih

¹⁹³ Gülsevil Alpagut 'Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik' (2008) [65] Bankacılar Dergisi 92, 93; Yaşar (n 32) 387, 389; Orakçılar (n 181) 71.

¹⁹⁴ Centel (n 109) 87-95; Kılıçoğlu (n 61) 248.

¹⁹⁵ Alpagut (n 193) 93-95; Günay (n 64) 134.

¹⁹⁶ Orakçılar (n 157) 7-12; Erol Akı ve Tunç Demirbilek 'Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2010) 11 [11] Sosyoekonomi 85-87.

¹⁹⁷ <<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshe-dilebilir-mi>> (Erişim Tarihi: 10.08.2022).

¹⁹⁸ Subaşı (n 4) 121-124; Bulut (n 127) 59-60; Ekici (n 62) 48; Barış (n 157) 29-31.

¹⁹⁹ <<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshe-dilebilir-mi>> (Erişim Tarihi: 10.08.2022).

²⁰⁰ Yargıtay 9 HD, E 2008/7571, K 2007/14449, T 07.04.2008, <<https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=47&t=14921>> Erişim Tarihi: 10.08.2022.

bildirimini yazılı yapması, fesih nedenini açık ve kesin şekilde göstermesi ve işçinin savunmasını alması gerekir. Ayrıca işveren işçinin sözleşmesini feshetmeden önce her yönüne başvurmuş olmalıdır.²⁰¹

Yargıtay başka bir kararında haklı nedenle feshin İş K m 25’te düzenlendiğini, iş akdinin haklı nedenle feshedilebilmesi için bu nedenlerden birinin gerçekleşmesi gerektiğini, haklı neden söz konusu olduğunda dürüstlük ve iyi niyet kuralları gereği iş ilişkisinin çekilmez hale geldiğini, geçerli neden söz konusu olduğunda ise tam olarak iş ilişkisi çekilemez hale gelmemesine karşın, iş ilişkisinin ve iş işleyişinin zarar gördüğünü ortaya koymuştur.²⁰²

Söz konusu açıklamalardan hareketle geçerli neden haklı neden ağırlığına ulaşmamış nedenlerdir. Geçerli nedenler, işyerinin normal akışını önemli ölçüde olumsuz etkilemekle birlikte, işçinin iş görmesini de olumsuz etkilemektedir.²⁰³ Zira bu tür nedenden dolayı işçinin verimliliğinin düşmesi ve performansının azalması da mümkündür.²⁰⁴

İş görme borcu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borçları arasında yer almaktadır.²⁰⁵ İşçi, iş görme borcunu ifa ederken gereken özeni göstermekle yükümlüdür.²⁰⁶ Böyle bir durumda işverenin iş görme borcunu yerine getirmeyen işçinin sözleşmesini haklı nedenle mi yoksa geçerli nedenle mi feshedeceği sorusu akla gelmektedir. İşveren iş akdini feshetme yoluna gittiğinde, işçinin ne ölçüde borca aykırı davrandığı hususu önem arz etmektedir. Bu kapsamda borca aykırılığın ağırlığına göre işveren haklı nedenle veya geçerli nedenle iş akdini feshedebilmektedir.²⁰⁷

İş K m 25/II-h hükmünden anlaşılabacağı üzere, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri kendisine hatırlatılmasına karşın yapmamak için ısrar etmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Buna göre işçinin ısrarlı bir şekilde iş görme borcunu ifa etmemesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilecekken, bazı zamanlar işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi ve bu durumun da işyerinde olumsuzluğa yol açması halinde işverenin geçerli nedenle iş akdini feshedebileceğini söylemek mümkün olacaktır.²⁰⁸

²⁰¹ Tulukçu (n 117) 243-245; Arslan (n 105) 17; Senyen Kaplan, İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması (n 64) 181-182.

²⁰² Yargıtay 9 HD, E 2009/39671, K 2010/37399, T 13.12.2010, <<https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2009-39671-k-2010-37399-t-13-12-2010-feshin-gecersizligi-ve-ise-iade-da-vasi/812578>> Erişim Tarihi: 14.08.2022.

²⁰³ Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku (n 179) 213; Deniz Demir, ‘Karar İncelemesi: Haklı Neden Geçerli Neden Ayrımı’ (2017) [3] Çalışma ve Toplum 15, 17.

²⁰⁴ Kotman (n 12) 83-85; Köme (n 148) 97-99; Barış (n 157) 33-35.

²⁰⁵ Sinan Sami Akkurt ‘Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi’ (2008) 10 [2] DEÜHFD 48, 49; Yener (n 35) 114-115; Zeynep Aslı Özkan, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu* (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2019) 97-98; Güneş ve Mutlay (n 21) 242-243.

²⁰⁶ Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması* (11. bs Albi Yayıncılık 2018) 26; Narmanlıoğlu (n 167) 167-168; Eren (n 5) 549-550.

²⁰⁷ Orakçılar (n 181) 109-110; Deniz Demir (n 203) 16-17.

²⁰⁸ Kar (n 151) 21-22; Akdağ (n 66) 109-110: Uyarı ile tolere edilebilecek hafiflikte olmayan ancak haklı nedenle fesih için yeterli ağırlığa ulaşmayan şekilde işçinin iş görme borcunun ifa edilmemesi halinde geçerli nedenle

Ayrıca işçinin iş görme borcunu özensiz ifa etmesi nedeniyle işyerinde bir zararın oluşması da mümkün bulunmaktadır. Böyle bir durumda işçinin verdiği zararın 30 günlük ücretine karşılık gelmesi halinde işveren haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. Ancak, işçinin verdiği zarar, 30 günlük ücret tutarından az olsa dahi, bu şekilde sürekli işçi zarara sebep olmakta ise işçinin davranışları nedeniyle işverenin geçerli nedenle iş akdini feshetmesi mümkün olacaktır.²⁰⁹ Zira işçinin hareketi işveren açısından haklı neden oluşturacak nitelikte olmasa da iş ilişkisine zarar vermektedir.²¹⁰ Nitekim işçinin verdiği zarar 30 günlük ücret tutarına karşılık gelmese de gereken özeni göstermeyerek işçi, işverenin ve işyerinin menfaatlerini korumamıştır.²¹¹

Özen borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilmektedir. Zira işçinin işyerinde bulunan araç, gereç, makine ve teçhizata verdiği zarar 30 günlük ücretinden az olsa da, bu sebeple iş akışının olumsuz etkilenmesi ve verimliliğin düşmesi mümkündür.²¹² Şu halde oluşan zarar işçinin 30 günlük ücretine karşılık gelmese dahi, işçinin işvereni zarara sokması geçerli fesih nedenidir. Önemle belirtmek gerekir ki, sadece zarara sebep olmak değil, tekrar zarar tedirginliği oluşturmak da geçerli fesih nedenidir. Vaka, işçi önceden 30 günlük ücret tutarından az bir zarara neden olmuş ama işveren iş akdini geçerli nedenle feshetme yoluna gitmemiş olabilir. İşveren söz konusu zarar ortaya çıktığında iş akdini geçerli nedenle feshetmemesine karşın, işçinin tekrar zarara sebebiyet verebileceği endişesiyle iş akdini geçerli nedenle feshedebilmektedir.²¹³ Dolayısıyla 30 günlük ücret tutarından az bir zarara sebebiyet veren veya daha önce böyle bir zarara sebep olan ve ileride de tekrar böyle bir zarara sebep olacağı endişesini yaratan işçinin sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir. Ancak işçinin kişisel bilgi, beceri ve ehliyeti dışında işçiye bir iş verilmiş ve bu nedenle bir zarar meydana gelmişse, o durumda özen borcuna aykırılık söz konusu olmayacaktır. Böyle bir durumda geçerli nedenin oluştuğunu söylemek hakkaniyetli olmayacaktır. Ayrıca işçiye bilgi, beceri ve ehliyetine uygun iş verilmiş olsa dahi, bu şekilde çalışan işçilerin verdiği her türlü zararın da geçerli neden olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Örneğin işçinin çok küçük miktarda bir zarara sebep olması halinde fesih için geçerli neden oluşmayacaktır.²¹⁴ Şüphesiz bir işçiden hiçbir kusuru olmadan iş yapmasını beklemek, hayatın olağan akışı ile örtüşen bir durum olmayacaktır. Bu nedenle işçinin belli başlı ufak hatalar yapması fesih nedeni oluşturmayacaktır. Bir başka ifadeyle işçinin makul seviyede yaptığı hatalar iş akdinin feshine

iş akdinin feshi imkânı doğacaktır. Haklı nedenle iş akdinin feshi için uyarılara rağmen işçinin iş görme borcunu sürekli şekilde yerine getirmemesi gerekir.

²⁰⁹ Makas (n 2) 164; Bulut (n 127) 59; Ekici (n 62) 48; Barış (n 157) 29-31.

²¹⁰ Özdemir, İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması (n 161) 209-210; Günay (n 64) 134.

²¹¹ Süzek (n 35) 378-379; Akyiğit (n 52) 286-287.

²¹² Arzu Arslan Ertürk, *Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu* (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2010) 274-275; Özcan (n 134) 344.

²¹³ Orakçılar (n 181) 112; Makas (n 2) 163-165.

²¹⁴ Makas (n 2) 164-165; Kılıçoğlu (n 61) 240-243.

yol açmamaktadır. Ancak işçinin makul karşılanamayacak şekilde eksik, kötü veya yetersiz iş yapması halinde iş akdinin feshi söz konusu olabilecektir.²¹⁵

Bu açıklamalar çerçevesinde geçerli neden söz konusu olsa dahi, işverenin geçerli nedene dayanarak iş akdini feshedebilmesi için öncelikli olarak fesih nedenini işçiye yazılı şekilde bildirmesi gerekmektedir.²¹⁶ İşveren yaptığı bu yazılı bildirimde fesih nedenini açık ve kesin olarak ortaya koymalıdır.²¹⁷ Yine işverence yapılan feshin, işçinin yetersizliği veya olumsuz davranışları ya da işyerinin, işletmenin veya işin gereklerinden kaynaklı olması gerekmektedir.²¹⁸ Ancak öğretide bir görüş işçi çalışmaya başlamadan önce de iş akdinin geçerli nedenle feshedilebileceği yönündedir. Bu görüşe göre işçinin işe başlamadan önce yanlış bilgi veya belge vermek suretiyle işvereni yanıltması halinde, işçinin işe başlamasını beklemeksizin işverenin sözleşmeyi feshetmesi mümkün olacaktır.²¹⁹ En nihayetinde işçi çalışmaya başladıktan sonra da, sürekli işe ilgisiz olması, sorumluluklarını yerine getirmemesi, sorumlu davranışlar sergilememesi, iş için yetersiz kalması, işyerinde verimliliği düşürmesi, işe gereken özeni göstermemesi gibi durumlarda geçerli nedenle iş akdinin feshi mümkün olacaktır.²²⁰

Özen borcuna aykırı davranan işçinin sözleşmesi haklı nedenlerle feshedilebileceği gibi geçerli nedenlerle de feshedilebilmektedir.²²¹ Burada yaşanan olaya göre işçinin ne ölçüde özen borcunu ihlal ettiği, özen borcuna aykırılığın işveren ve işyeri açısından ne gibi sonuçlar doğurduğu yönünde bir değerlendirme yapılmalıdır.²²² Ancak özen borcuna aykırılık gerekçesiyle iş akdini geçerli nedenle feshetmek isteyen işverenin hangi süreler içerisinde iş akdini feshedebileceğine yönelik İş Kanunu'nda bir düzenleme yoktur. Öğretiye göre işverenin geçerli nedenin söz konusu olduğu tarihten itibaren iyi niyet kuralları dahilinde makul bir süre içinde iş akdini feshetmesi yerinde olacaktır.²²³

SONUÇ

Özen borcu, büyük öneme sahip bir borçtur. Özen borcu iş sözleşmesi açısından da büyük öneme sahiptir. İşçinin de özen borcuna uygun davranması ve o doğrultuda iş görme borcunu ifa etmesi gerekmektedir.

Her durumda işçiden beklenen özenin derecesi aynı değildir. İşçinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından TBK m 400 hükmünde bazı kriterler getirilmiştir. Buna göre işçinin özen derecesi belirlenirken, işçinin, uzmanlığı, eğitimi, bilgi, beceri, yetenekleri ile işveren

²¹⁵ Kabakçı (n 33) 25-27; Baycık (n 91) 252-253; Orakçılar (n 181) 111; Çevik (n 26) 227-229.

²¹⁶ Süzek (n 35) 509-510; Kar (n 151) 90-92.

²¹⁷ Tulukçu (n 117) 243-245; Senyen Kaplan, İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin (n 88) 181-182; Günay (n 64) 117.

²¹⁸ Subaşı (n 49) 125-128; Akyiğit (n 52) 296; Korkmaz ve Alp (n 51) 205-206.

²¹⁹ Diliüz (n 18) 42; Makas (n 2) 165.

²²⁰ Orakçılar (n 181) 110-111; Korkmaz ve Alp (n 51) 203-205; Çil (n 125) 573-577; Kabakçı (n 33) 31-33.

²²¹ Özcan (n 103) 133-136; Çevik (n 26) 227-230; Yener (n 35) 29-30.

²²² Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku (n 155) 213-214; Albayrak Gül (n 45) 180-182; Ateş (n 33) 211-213.

²²³ Makas (n 2) 162; Kılıçoğlu (n 61) 245-247.

tarafından bilinen veya bilinmesi gereken işçinin nitelikleri ve özellikleri kapsamında hareket edilmesi gerekmektedir. Ayrıca işçinin göstermesi gereken özen açısından işin tehlikeli olup olmaması da önem arz etmektedir. Zira çok tehlikeli işlerde işçinin en ufak bir dikkatsizliği büyük olumsuzluklara yol açabilmektedir. Buna göre çok tehlikeli işlerde çalışan işçilerin daha fazla özen göstermesi gerekmektedir.

İşçinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından objektif kriterler ve sübjektif kriterler bulunmaktadır. Objektif kriterler objektif ölçütler doğrultusunda belirlenen kriterler olmakla birlikte, sübjektif kriterlerde sübjektif ölçütler esas alınmaktadır. Bu nedenle sübjektif kriterler işçiden işçiye farklılık gösterebilmektedir. Objektif kriterlerde işin niteliği kapsamında işin istediği eğitim, uzmanlık ve özellikler esas alınırken sübjektif kriterlerde işçinin kişiliğine bağlı, işçinin kişiliğinden kaynaklanan nitelikleri ve özellikleri esas alınmaktadır. Somut olayın özelliklerine göre işçinin hem objektif kriterleri hem de sübjektif kriterleri sağlaması beklenebilmektedir. Ancak işçinin göstermesi gereken özenin derecesi açısından somut olayın özellikleri büyük önem ihtiva etmektedir. Her olayda işçiden aynı derecede özen göstermesini beklemek mümkün değildir. Dolayısıyla bu kriterler doğrultusunda işçinin özen borcunu yerine getirip getirmediğinin ve bu kapsamda özen borcuna aykırılığın gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılması gerekmektedir.

İşçi özen borcuna aykırı hareket ettiği takdirde işin kötü ifası ya da eksik ifası gibi bir sonuç ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle özen borcuna aykırılık yaptırımı bağlanmıştır. Özen borcuna aykırı davranan işçiye, tazminat, ücret kesintisi, disiplin cezası, iş sözleşmesinin feshi gibi yaptırımlar uygulanabilmektedir.

Özen borcuna aykırılık nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshi mümkündür. Ancak özen borcuna aykırılık nedeniyle her durumda işverenin iş sözleşmesini feshi mümkün olmamaktadır. Özen borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin feshini gerekli kılacak bir sebebin ortaya çıkması gerekmektedir. Böyle bir durumda da haklı nedenin mi söz konusu olabileceği yoksa geçerli nedenle mi söz konusu olabileceği yönünde titiz bir araştırmanın yapılması gerekmektedir. Bu noktada özen borcuna aykırılık açısından iş sözleşmesinin feshine ilişkin Yargıtay'ın yaklaşım tarzı da önem arz etmektedir. Özen borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi açısından haklı nedenle feshe ve geçerli nedenle feshe ilişkin İş Kanunu hükümleri önemli olmakla birlikte, Yargıtay'ın kabul ettiği ilke ve prensipler de önem arz etmektedir. En nihayetinde özen borcuna aykırılık nedeniyle haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi açısından bir haklı nedenin oluşması gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi gündeme gelebilmektedir.

Haklı nedenin varlığı halinde dürüstlük kuralları çerçevesinde taraflar arasındaki iş ilişkisi çekilmez hale gelmektedir. Geçerli nedenle fesihte ise bu ağırlığa ulaşmış bir neden bulunmamakta, ancak iş verimliliğinde veya iş akışından ya da işyerinde olumsuzluğa yol açan bir neden söz konusu olmaktadır. İşverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi açısından da işverenin davranışları dürüstlük kuralları çerçevesinde iş ilişkisini işveren için çekilmez bir hale getirmiş olmalıdır. Eğer işçinin davranışları bu ağırlıkta değilse ancak işyerinde bir olumsuzluğa yol açmakta iş akışını ve iş verimliliğini sekteye uğratmakta ise işveren geçerli

nedenle iş akdini feshedebilecektir. Özen borcuna aykırılık açısından da işverenin haklı nedenle iş akdini feshedebilmesi için işçinin bu davranışı nedeniyle işveren için iş ilişkisi çekilmez bir hal almalı veya işveren yasal sınırlamaları aşan miktarda bir zarara uğramış olmalıdır. Ancak işçinin özen borcuna aykırılığı bu ağırlıkta olumsuzluklara yol açmamakta ise işveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Sonuç olarak işçinin özen borcu büyük öneme sahip bir borçtur. Ayrıca işçinin özen borcu sözleşmeden doğan işçinin diğer borçlarına da etki etmektedir. Örneğin özen borcu işçinin iş görme borcuna da etki edebilmektedir. Zira işçinin özen göstermemesi halinde iş görme borcunu kötü ifası veya eksik ifası gibi bir sonuç ortaya çıkabilmektedir. Zira özenli bir şekilde iş görme borcunu ifa etmeyen özen ve ihtimam göstermeyen işçi gereği gibi iş görme borcunu ifa edememiş olmaktadır. Oysa işçi işine gereken özeni göstermek ve gerektiği şekilde iş görme borcunu ifa etmekle mükelleftir. İşçi, özen göstererek gereği gibi iş görme borcunu ifa etmediği takdirde özen borcuna aykırılık olmakta ve işçi bu durumun sonuçlarına katlanmak mecburiyeti altında kalmaktadır. Özen borcuna aykırılık nedeniyle işçinin hukuki sorumluluğu doğmaktadır. İşçi, çeşitli yaptırıma maruz kalabilmektedir. Bu yaptırımın en ağırı ise iş sözleşmesinin feshidir. Böyle bir durumda da işçinin sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği gibi geçerli nedenle de feshedilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdağ E, 'İş Sözleşmesi Türleri ve İkale Sözleşmesi' (Maltepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2010)
- Akı E, Demirbilek T, 'Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2010) 11 [11] Sosyoekonomi 85-87
- Akipek A, Alt Vekalet (Yetkin Yayınları 2003)
- Akkurt S S, 'Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi' (2008) 10 [2] DEÜHFD 48, 49
- Aktay N, Arıcı K, Senyen Kaplan E T, İş Hukuku (6. bs Gazi Kitapevi 2013)
- Akyiğit E, İş Hukuku (13. bs Seçkin Yayıncılık 2021)
- Albayrak Gül H, 'İşçinin Sadakat Borcu' 11 [141-142] Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 185, 187
- Algın G, İşçinin İş Görme Ediminde İfa Engelleri ve Ücret (Başkent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2020)
- Alpagut G, 'Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik' (2008) [65] Bankacılar Dergisi 92, 93
- Antalya O G, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I (2. bs Seçkin Yayıncılık 2019)
- Arbak M, 'İşverenin Fesih Hakkının Toplu İş Sözleşmesiyle Sınırlandırılmasının Sınırı' (2020) 3 [3] OHS Academy 195, 196
- Armağan D, Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2023)
- Arslan S, İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2012).
- Arslan S, 'Yargıtay Kararları Işığında İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi' (2014) LXXII [2] İÜHFM 48, 49
- Ateş Z G, 'İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları' (2016) 15 [2] İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 210, 211
- Aydın U, 'İş Sözleşmesinin Sona Erme Zamanı ve Sonuçlarının Belirlenmesi (Yargıtay 9.H.D. Kararı)' 124, 125
- Baloğlu C, 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi' (2015) 14 [1] Kamu-İş 17, 19
- Barış D, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı (Antalya Bilim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2021)
- Baskan E, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı' [104] TBB Dergisi 57, 58

- Başpınar V, Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu (2. bs Yetkin Yayınları 2004)
- Baycık G, İşçinin Hukuki Sorumluluğu (1. bs Yetkin Yayıncılık 2015)
- Bayram F, 'İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)' 2014 [183] MÜHFHAD 133, 166
- Bedir C, 'Arsa Payı Karşılığı İnşaat Sözleşmesinde Özen ve Sadakat Borcu' (2015) 80 [3] İstanbul Barosu Dergisi 156, 157
- Bedük M N, 'İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları' (2019) 27 [2] Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 678, 680
- Belirli Süreli İş Sözleşmelerine İlişkin Haksız Fesih ve Cezai Şart, (t.y.), https://www.bariserdem.com/pdf/belirli_sureli_is_sozlesmelerine_haksiz_fesih_cezai_sart.pdf (Erişim Tarihi: 12.05.2023)
- Berbergoğlu Yenipınar F, İbraname ve Feragat (Uygulama ve Örneklerle) (1. bs Legal Yayıncılık 2018)
- Binnur Tulukçu N, İş Güvencesi-İşe İade (1. bs Seçkin Yayıncılık 2017)
- Brors C, Die Abschaffung der Fürsorgepflicht Versuch einer vertragstheoretischen Neubegründung der Nebenpflichten des Arbeitgebers (Tübingen Mohr Siebeck 2002).
- Bulut M. İşveren Rehberi El Kitabı (2. bs Platon Hukuk 2023) 295; Eren Yıldız, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri (1. bs On İki Levha Yayınları 2022)
- Büyük Türkçe Sözlük, https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/yayinlar/dergi/doc/ibd_20165.pdf (Erişim Tarihi: 06.02.2022)
- Caniklioğlu N, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi' (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri 2011)
- Centel T, İş Güvencesi (2. bs Legal Yayıncılık 2020)
- Çalışkan A, 'İşe Alım Sürecinde Tarafların Birbirlerine Karşı Sergiledikleri Etik Dışı Davranışlar: Sakarya İlinde Bir Araştırma' (Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2019)
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu (ÇASGEM 2017)
- Çevik R, Hizmet Sözleşmesinde İş Görme Borcunun İfa Edilmemesi (Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2021)
- Çil Ş, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları) (9. bs Yetkin Yayınevi 2022)

- Demir D, 'Karar İncelemesi: Haklı Neden Geçerli Neden Ayrımı' (2017) [3] Çalışma ve Toplum 15, 17
- Demir F, Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt I (1. bs Türkiye Barolar Birliği Yayınları. 2006).
- Demir F. İş Hukuku ve Uygulaması. (11. bs Albi Yayıncılık 2018)
- Demir F, Demir G, 'İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması' (2009) 11 [1] Kamu-İş 5,7
- Demirkan Ekici D, İş Hukukunda İ kale (İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2019)
- Diliüz B, İş Hukuku Yaptırımları (Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2009)
- Dursun Y, 'İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu' (2017) 19 [Özel Sayı] DEÜHFD Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan 2420, 2424
- Ekici M, 'İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi' (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2019)
- Ekmekçi Ö, 'Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler' (2005) [8] LHD 3705, 3707
- Erdoğan İ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (4 bs Gazi Kitabevi 2019)
- Eren F, Borçlar Hukuku Özel Hükümler (9 bs Yetkin Yayınevi 2021)
- Erkanlı B, Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri (Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2013)
- Ertürk A A, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2010)
- Ertürk Ş, Belirli-Belirsiz Süreli İş Akidlerinin Sona Ermeleri ve Sonuçları Arasındaki Farklar (Prof. Dr. Mahmut Tefvik Birsell'e Armağan 2001)
- Esener T, İş Hukuku (3 bs Sevinç Matbaası 1978)
- Evren Ö K, İşverenin El Kitabı (20 bs Seçkin Yayıncılık 2021)
- Gerek H N, 'İş Sözleşmesinin İ kale Sözleşmesi İle Sona Ermesi' (2011) [4] Çalışma ve Toplum 49, 55
- Gerek H N, 'İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih' (2015) [2] Karatahta/İş Yazıları Dergisi 7, 8
- Gök A. İşverenin Hizmet Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi (Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2007)
- Güleryüz M T, 'İş Hukukunun Emredici Yapısı Işığında Rekabet Yasağı Sözleşmesi' (2015) [118] TBB Dergisi 313, 315
- Gümüş M A, Türk-İsviçre Borçlar Hukuku'nda Vekilin Özen Borcu (Beta Yayınevi 2001)

- Gümüş M A, Türk İsviçre Hukukunda İbra Sözleşmesi (1. bs Vedat Kitapçılık 2015)
- Günay C İ, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (6. bs Yetkin Yayınevi 2020)
- Güneş B, Mutlay F B, ‘Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi’ (2011) 3 [30] Çalışma ve Toplum 242-243
- Işık Y, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları (Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2009)
- İnciroğlu L, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları (3. bs Legal Yayıncılık 2021)
- İnal H T, Borca Aykırılık Dönme ve Fesih (8. bs Seçkin Yayıncılık 2023)
- İşçinin Sağlık Sebepleriyle İş Sözleşmesini Haklı Feshi, (t.y.), <https://www.bariserdem.com/pdf/iscininisagliksebebiyleissozlesmesinihaklifeshi.pdf> (Erişim Tarihi: 06.07.2022)
- Ji H, Haftungsfragen im freien Dienstvertrag. Creative (Commons License erschienen in der Reihe der Universitätsdrucke im Universitätsverlag Göttingen 2007)
- Kabakçı M, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme (1. bs Seçkin Yayıncılık 2013)
- Kalkan A, ‘İş Sözleşmesinde Fesih Halleri’ (2018) XIII [1] ERÜHFD 328, 329
- Kar B, ‘Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması’ (2010) [17] Sicil İş Hukuku Dergisi 21, 22.
- Karaç Ş T, ‘Türk İş Hukuku Bağlamında İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Ölçütleri Ve “Makul Yarar” Kavramı’ (2022) [50] TAAD 389, 390
- Karakaş İ, İşçi Alacakları ve Tazminatları İle Dava Yolları (1. bs Bilge Yayınevi 2014)
- Karatepe G, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İşçi Menfaatleri Açısından Değerlendirilmesi’ (2022) 10 [2] Beykoz Akademi Dergisi 97, 99
- Kazancı S G, İşçinin Özen Borcu ve Özen Borcunu İhlalinin Hukuki Sonuçları (Galatasaray Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2006)
- Keser H, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep (3. bs Seçkin Yayıncılık 2016)
- Kılıçoğlu M, İlke Kararlar Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar (1. bs Turhan Kitanevi 2009)
- Kocaağa K, ‘Müteahhidin İşin Devamı Esnasında Özen Yükümünü İhlal Ederek Eseri Ayıplı veya Sözleşmeye Aykırı Şekilde Yapacağının Anlaşılması Halinde İş Sahibinin BK m. 358/II Uyarınca Sahip Olduğu Haklar’ (2004) 6 [1] Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 75, 77

- Koç M, 'Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayrımı ve Sonuçları' (2009) [95] ÇÖZÜM 81, 83
- Korkmaz F, Alp N S, Bireysel İş Hukuku (4. bs Seçkin Yayıncılık 2019)
- Korkusuz M H, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi (1. bs Beta Yayınevi 2017)
- Kotman F, Die Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherheitsfürsorge nach japanischem Recht Eine materiell- und prozessrechtliche Untersuchung zu den Hintergründen, den Mechanismen und der Bedeutung der Sicherheitsfürsorgepflicht im japanischen Schadensersatzprozess (Inaugural-Dissertation zur Erlangung der juristischen Doktorwürde dem Fachbereich Rechtswissenschaften der Philipps-Universität Marburg 2018)
- Köme A, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı (İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2009)
- Kuzmich M E, Beendigung von dienstverhältnissen überlassener arbeitskräfte (Angestrebter Akademischer Grad Doktorin Der Rechtswissenschaften Universität Wien 2009)
- Kurt R, Koç M, İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi (5. bs Seçkin Yayıncılık 2021)
- Makas R, 'Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları' (2012) XVI [4] Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 151, 152
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M, Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku (2. bs Legal Yayıncılık 2018)
- Muş B, 'İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu' 2-3
- Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri (5. bs Beta Yayınevi 2014)
- Nazlı S, 'İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi'" (2007) 20 [4-5] TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 85, 86
- Ocak U, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları (1. bs Kalkan Matbaacılık 2013)
- Ok H, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesi' (Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2007)
- Orakçılar B, Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2021)
- Önder A S, İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi (Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2011)
- Özcan D, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi (1. bs Adalet Yayınevi 2013)
- Özdemir E, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku (1. bs Vedat Kitapçılık 2014)

- Özdemir E A, Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Zarar ve Tazmini (1. bs Adalet Yayınevi 2017)
- Özdemir C S, ‘İşverenin Fesih Süresi İle Bağlı Olması’ (2014) [126] ISMMMO 209, 210
- Özdemir C S, İş Mevzuatı Rehberi (1. bs Adalet Yayınevi 2018)
- Özdemir E, ‘İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri’ (2005) 5 [3] AÜHFD 97, 98
- Özekinci E, Borçlar Kanunu ve İş Kanununda Yer Alan İş Sözleşmeleri İle Uygulama Alanları (Dicle Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2009)
- Özel Ç, Özdemir B, ‘BK md. 321 Gereğince İşçinin Borcunu Özenle İfa Borcu ve İşçinin Bu Borca Aykırılıktan Doğan Sorumluluğunun Kapsamı’ (2004) 1 [1] Sosyal Bilimler Dergisi 112, 113
- Özkan Z A, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu (1. bs On İki Levha Yayıncılık 2019)
- Özkan Koç S D, ‘İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı’ (2019) 25 [2] MÜHFHAD Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı 1213, 215.
- Özyörük H A, İkale Sözleşmesi (2. bs Seçkin Yayıncılık 2019).
- Savaş A, ‘Türk Borçlar Hukukunda İkale Sözleşmesi’ (2016) [26] TAAD 106, 107
- Senyen Kaplan E T, ‘İş Kanununda Fesih Bildirim Sürelerinin Tesbiti ve Hesaplanması’ (2015) 1 [1] Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 181, 182
- Senyen Kaplan E T, Bireysel İş Hukuku (11. bs Gazi Kitabevi 2020)
- Subaşı İ. Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (1. bs Beta Yayıncılık 2011)
- Süzek S, İş Hukuku (22. bs Beta Yayıncılık 2022)
- Tiftik M, Adıgüzel A, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu’ 2016 [1] YBHD 1, 5
- Toprak C, İş Sözleşmesinin Üçüncü Tarafların Etkisiyle Feshi: Baskı Feshi (Bursa Uludağ Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2023)
- Topuz S, Türk Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Özen Borcu (Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2001)
- Tunçomağ K, Centel T, İş Hukukunu Esasları (9. bs Beta Yayınevi 2018)
- Umutlu H H, ‘İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Nedenleri’ (2022) 4 [1] Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi 71, 73
- Urhanoglu İ, ‘Yargıtay Kararları Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresi İçerisinde Haksız Fesih İle Sona Ermesi’ 12 [1] HÜHFD 90-91
- Yağcıoğlu A H, ‘Ölüm Karinesi’ (2022) 24 [2] DEÜHFD 837, 838

- Yaşar B, ‘İş Sözleşmesinin İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi’ (2021) 25 [2] Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 387, 389
- Yavuz C, ‘Meslekten Satıcının Ayıptan Sorumluluğu’ (2019) 6 [2] İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 111, 113
- Yavuz N, Türk Borçlar Kanunu Şerhi C 2 (2. bs Adalet Yayınevi 2015)
- Yener M Z, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt (1. bs Yetkin Yayınevi 2020)
- Yüce O, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları (Kırıkkale Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2010)

İnternet Kaynakları

- <<https://www.ekonomim.com/kose-yazisi/iscinin-ozen-ve-sadakat-borcu/715185>> Erişim Tarihi: 12.04.2024
- <<https://www.hukukihaber.net/iscinin-ozen-yukumlulugunu-ihlali-halinde-is-sozlesmesi-hakli-nedenle-feshedilebilir-mi>> Erişim Tarihi: 11.06.2023
- <<https://www.kesicigoktasegemen.av.tr/dosya/IS-SOZLESMESI-KAPSAMINDA-ISCININ-IS-GORME-BORCUPDF.pdf>> Erişim Tarihi: 22.06.2023
- <<http://www.pelinoymak.com/?p=6434>> Erişim Tarihi: 14.04.2024