

İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞINDA HAKLI MAZERETİNİN TESPİTİ

Determination of the Employee's Justified Excuse for Absence from Work

Doç. Dr. Sevil DOĞAN*

Öz: İş hukukunda işçinin iş görme borcu, iş ilişkisinin sürekli niteliği çerçevesinde değerlendirilir. İşçi, dürüstlük kuralı uyarınca, iş görme edimini ifa etmeye hazır olmalı ve bu yükümlülüğünü kesintisiz biçimde yerine getirmelidir. Bu bağlamda, işçinin devamsızlığı iş ilişkisinden doğan temel borcunu yerine getirmemesini ifade ettiğinden işverene haklı nedenle sözleşmeyi feshetme imkânı vermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II, (g). maddesinde işçinin ardi ardına iki iş günü, bir ay içinde ise toplam üç iş günü veya tatil gününden sonraki iki iş günü izinsiz ve haklı sebebe dayanmaksızın işe gelmemesi, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği bir neden olarak düzenlenmiştir. Düzenlemenin mefhumu muhalifinden işçinin haklı mazereti sebebiyle devamsızlık yapması halinde ise, işverenin feshinin haksız olacağı sonucu çıkmaktadır.

Haklı mazeret kavramı, iş hukukunda işçinin iradesi dışında gelişen ve işe devam etmesini objektif olarak imkânsız kılan nedenleri ifade etmekle birlikte Kanunda haklı mazereti nitelendiren bir düzenleme yer almamaktadır. Bu çerçevede, işçinin kusurundan kaynaklanmayan hastalık halleri, yakınlarının ölümü, yakınlarına refakat etmesi gibi olgular haklı mazeret kapsamında değerlendirilmektedir. Haklı mazeretin bulunmadığı durumlarda ise işçinin devamsızlığı haklı nedenle fesih sonucunu doğurabilecektir. Dolayısıyla, devamsızlık olgusunun, işçinin iş görme borcu ve işverene karşı sadakat yükümlülüğü ile birlikte, her somut olayın özelliği çerçevesinde ve işçinin içinde bulunduğu durum ve haklı mazeretin ağırlığı ile birlikte dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. İşçinin haklı mazeretinin neler olabileceği ise yargı kararları temelinde şekillenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşe devamsızlık, haklı mazeret, haklı nedenle fesih, mazeret izinleri.

Abstract: In labor law, an employee's obligation to work is evaluated within the framework of the continuous nature of the employment relationship. In accordance with the principle of honesty, the employee must be ready to perform the work obligation and fulfill this obligation without interruption. In this context, because an employee's absence constitutes a failure to fulfill a fundamental obligation arising from the employment relationship, it allows the employer to terminate the contract for just cause. Article 25/II, (g) of Labor Law No. 4857 stipulates that an employee's absence from work for two consecutive working days, three working days in a month, or two working days following a holiday without leave and without just cause constitutes a ground for the employer to terminate the employment contract for just cause. The opposite of this provision suggests that if the employee is absent due to a justified excuse, the employer's termination would be unjust.

While the concept of justified excuse in labor law refers to reasons that arise beyond the employee's control and objectively make it impossible for them to continue working, the law does not contain a provision defining justified excuses. Within this framework, illnesses not caused by the employee's fault, the death of a relative, or the need to accompany a relative are considered justified excuses. In the absence of a justified excuse, an employee's absence may result in termination for justified cause. Therefore, the absence itself must be evaluated in conjunction with the employee's duty of service and duty of loyalty to the employer, taking into account the specific circumstances of each specific case, the employee's circumstances, and the severity of the justified excuse. The definition of an employee's justified excuse is determined by court decisions.

Key Words: Absence from work, justified excuse, termination for just cause, excuse leaves.

* İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, sevil.dogan@bakircay.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3734-6190

Makale Geliş Tarihi: 28.07.2025, Makale Kabul Tarihi: 04.09.2025

GİRİŞ

İşçinin hayatın olağan akışı içinde kendisini iş görmekten alıkoyabilen hastalık, ölüm, kaza gibi pek çok olgu ile karşı karşıya kalması muhtemeldir. Üstelik sadece kendi hastalığı, kaza geçirmesi değil işçinin sosyal bir varlık olması sebebiyle yakınlarına hastanede refakat etmesi, yakınlarının ölümü gibi vakalarda da çalışma ilişkisi kesintiye uğrayacaktır. Öte yandan çalışma yaşamı içerisinde işveren, işçinin iş görme edimini kesintisiz ve sürekli bir biçimde ifa etmesi beklentisindedir. Devamsızlık nedenleri, işçinin kusuru olmaksızın ortaya çıkan ve işini görmesini engelleyen nedenler olsa dahi, işverenin bu beklentisi ile bağdaşmaz. Çalışmamızın konusunu oluşturan işçinin iş ilişkisinde iş görme borcunu ifa etmemesine yol açan devamsızlık halleri, işçinin iş ilişkisinden doğan temel edimine aykırılık oluşturmaktadır. Bu nedenle işverenin iş sözleşmesi ile beklediği temel menfaate açık bir biçimde zarar veren devamsızlık halleri, iş sözleşmesinin feshi bakımından Kanunla belirlenen koşullarla işverenin dayanabileceği haklı bir neden olarak mevzuatımızda düzenlenmiştir¹.

4857 sayılı İş Kanunu²'nin 25/II, (g). maddesine göre, “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” halinde işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle bildirim sürelerini beklemeksizin feshedebilecektir. İşçinin haklı mazeretinin varlığı halinde ise işe devamsızlığı düzenlemede bahsedildiği şekilde olsa bile işverenin haklı nedenle fesih imkânı doğmayacak ve bir fesih yapılmış olsa bile fesih haksız olacaktır. Nitekim işçinin haklı mazereti, içinde bulunduğu manevi imkânsızlık hallerinde iş görme borcunu ifa etmesinin de dürüstlük kuralına göre beklenemeyeceği durumlar olarak kabul edilmekte ve işçinin haklı mazeretinin bulunması halinde bu süre zarfında iş sözleşmesinin askıda olduğu sonucuna varılmaktadır.

İş Kanunu'nun ek 2. maddesinde mazeret izinleri düzenlenmiştir. Ancak işçinin devamsızlığı için haklı mazeret olarak kabul edilen olgular sadece hükümde sayılanlarla sınırlı değildir. İşçinin işe devamsızlığında haklı mazeretinin tespiti ve sonuçlarını ele aldığımız çalışmamızda öncelikle işçinin işe devamsızlığı ve İş Kanunu'nda yer alan, devamsızlık ile ilgili düzenlemeler değerlendirilecek, sonrasında işçinin işe devamsızlığına yol açan ve haklı mazeret olarak kabul edilebilecek haller Yargıtay kararları çerçevesinde ortaya konacaktır.

¹ Hakan Keser, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Güncellenmiş 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012, s. 167; Sema Deniz Özkan Koç, “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, Marmara Ün. Hukuk Fak. Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 25 S.2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, s. 1231.

² RG, 10.06.2003, S. 25134.

I. İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞI

A. DEVAMSIZLIK KAVRAMI

İş sözleşmesi, işçi ve işverenin zamana yayılan edimlerinden kurulu olup tarafların bu ilişkinin sürekli olarak devam edeceği beklentisini içinde barındırır. İş sözleşmesinin işveren yönünden yapılma amacı, işçinin ifa edeceği iştir³. İş ilişkisinin süreklilik arz eden bu yönü sebebiyle işçinin iş ilişkisi içerisinde üstlendiği en temel borç, iş görme borcudur. İşçinin yüklediği bu temel borcu yerine getirmemesi, işverenin süreklilik beklentisine aykırılık oluşturacaktır⁴. İş görme borcunun ifa edilmemesi ile ifade edilen, işçinin iş sözleşmesine aykırı ya da kusurlu olarak iş görme borcunu yerine getirmemesi olup belirtilen aykırılık, işçinin işe hiç gelmemesi, geç gelmesi veya erken ayrılması, iş görmekten kaçınması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir⁵.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde devam kavramı, sürme, sürüp gitme, kesilmeme ile bir yere belirli amaçla gereken zamanda gitme şeklinde ifade edilirken devamsızlık süreksizlik, kesintiye uğrama hali olarak tanımlanmıştır⁶. İş hukuku anlamında devamsızlık ise işçinin iş görme borcunun sürekliliği ile zıtlık içerisindedir. İşçi, dürüstlük kuralı gereği, iş görme borcu kapsamında ondan beklenecek şekilde işini görmeye hazır bulunmalıdır⁷. Bu kapsamda iş ilişkisinde işçinin devamsızlığı, çalışma koşulları ile üstlendiği iş görme borcunu ifa etmesi gereken zaman dilimi içerisinde işe gitmemesi, iş görme borcunu yerine getirmemesi şeklinde anlaşılmalıdır⁸. Bir Yargıtay kararında da “...Devamsızlık, işçinin işine devam

³ Mahmut Kabakçı, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 5-6.

⁴ Olgu Özdemir, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasası, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 141-142. İş görme borcunun süreklilik arz eden yönü, Alman hukukunda iş görme borcunun ‘*kesin vadeli borç (absolute Fixschuld)*’ olarak nitelendirilmesine sebep olmaktadır. Bu kapsamda işçinin, her yeni gün yeni bir iş görme borcuyla yükümlü olduğu, iş görme borcunun ifa edilmemesi halinde artık ifasının imkânsız olduğu ifade edilmektedir. Philipp Fischinger/Clemens Latzel/Reinhard Richardi, (Hrsg.), J. von Staudinger Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2 Recht der Schuldverhältnisse, 2020, § 611 Rn. 250; Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt, (Hrsg.). Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 22. neu bearbeitete Auflage. C.H.Beck, 2022, § 611 BGB Rn. 675; Wolfgang, Hromadka/Frank, Maschmann, Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht, 7. Auflage, Springer 2018, § 6 Rn. 128.

⁵ Kabakçı, s. 14.

⁶ <https://sozluk.gov.tr> (12.01.2025).

⁷ Özdemir, s. 359.

⁸ Haluk Hadi Sümer, Yargıtay Kararlarının Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, TÜHİS Ankara 1998, s. 201; Saim Ocak, “İşçinin Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlığı (Yargıtay Karar Tahlili)”, Marmara Üniv. Hukuk Fak. Hukuk Arş. Dergisi, Y.2014, C.20 S.1 Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, s. 208; Nurşen Canıkiçoğlu, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır mı?”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.48 Y. 2022, s. 22.

etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde mesai saatlerine uymayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmaz." şeklinde vurgulanmıştır⁹.

İşçinin devamsızlığı, iş görme borcunu üstlendiği iş günlerinde işe gitmemesini ifade etmektedir. İşçi, ücretli ya da ücretsiz izinde, hafta tatili ya da yıllık izinde ise iş görme borcunu ifa etmekle yükümlü olmadığından bu günlerde işe gitmemesi hali, bir devamsızlık olarak kabul edilmeyecektir¹⁰. İşçinin ulusal bayram ve genel tatillerde devamsızlık yapması halinde iş görme borcunu ihlal etmiş kabul edilip edilmeyeceği hususunun da tespit edilmesi gerekir. İş Kanununun 44. maddesinde "*Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.*" düzenlemesi getirilmiştir. (m.44/1). Düzenlemeden hareketle, ilgili günlerde işçinin çalışıp çalışmayacağı tarafların iradelerine bırakıldığı sonucuna varılmaktadır. Taraflar sözleşme ile işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışabileceğini kararlaştırabilecekleri gibi, sözleşmede bu yönde hüküm olmasa bile işçinin onayıyla ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışabilmesi mümkündür. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağına ilişkin yazılı onayının bulunmasına rağmen işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi halinde bu durumun işçinin devamsızlığı kapsamında kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin doktrinde, genel olarak kanunda işgünü olarak ifade edilen devamsızlığın yalnızca kanuni işgünü değil işçinin iş görme borcunu ifa etmeyi üstlendiği cumartesi ya da pazar günü veya ulusal bayramları da kapsayacağı ifade edilmektedir¹¹.

Bu tanım elbette iş görme borcunu işyerinde ifa eden işçi için geçerlidir. Tele çalışma, pazarlamacılık ilişkisi gibi işçinin işyerine gitmediği durumlarda ise devamsızlığın işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği iş görme borcunu hiç ifa etmemesi şeklinde yorumlanması iş ilişkisinin niteliğine daha uygun düşecektir. Yargıtay, bir kararında, bir hastanenin döner sermaye departmanında evinden bilgisayar aracılığıyla kendisine tanımlanmış bir kullanıcı adı ve şifresiyle o sisteme bağlanarak iş gören işçinin yaklaşık beş gün işe devamsızlığını sisteme bağlanmadığı ve kendisine ulaşılmasını hali

⁹ Yargıtay 9. HD, E. 2017/19816, K.2017/6531, T.13.04.2017, www.kazanci.com.tr (14.05.2025)

¹⁰ Ocak, s. 208; Caniklioğlu, 2022, s. 22.

¹¹ Sarper Süzek/Süleyman Başterzi, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 730; Sümer, s. 209; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykion Yayıncılık, Ankara 2022, s. 871; Caniklioğlu, 2022, s. 26. Benzer yönde Yargıtay 9. HD, E. 2019/4150, K.2019/21935, T. 09.12.2019, www.lexpera.com.tr (21.01.2025). Aynı yönde Yargıtay 9. HD, E. 2018/9931, K.2019/7970, T.08.04.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (12.02.2025); Yargıtay 9. HD, E. 2018/9185, K. 2019/7777, T. 03.04.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (12.02.2025). Bununla birlikte HGK, bir kararında tatil günü olan 19 Mayıs'ta işçinin iş görme borcunu ifa etmeyi üstlenmesine rağmen işe gelmemesini devamsızlık değil, görevini yapmama olarak değerlendirmiş ve feshin haklı değil geçerli sebebe dayandığına karar vermiştir. Yargıtay HGK. E. 2015/22-3352, K.2019/569, T. 16.05.2019, www.karararamayargitay.gov.tr (13.05.2025). Kararı isabetli bulmayan Caniklioğlu, 2022, s. 30 vd.

olarak nitelendirilmesi gerektiğini ve bu durumda LOG kayıtlarının incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir¹².

B. İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞININ YAPTIRIMI

1. Haklı Fesih Nedeni Olarak Devamsızlık

İşçi ile işveren arasındaki kişisel ilişkiyi derinden zedeleyen ve sözleşmeye devamın beklenemez hale gelmesine yol açan nedenler, haklı fesih nedenleri olarak İş Kanunu'nda ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir¹³. İşçinin iş görme borcu, iş sözleşmesi ile üstlendiği temel edim olduğundan bu borcu yerine getirmeyerek devamsızlık yapması, nedenlerine göre farklı biçimlerde iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshine yol açmaktadır. İşverenin haklı nedenle fesih nedenlerini düzenleyen 25. maddesine bakıldığında farklı koşullarla işçinin işe devamsızlığı, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vermektedir. Devamsızlığın sağlık sebeplerine dayanması hali, 25/I. maddesi, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hali, 25/II. maddesi ve devamsızlığın işçinin gözüne alınması ve tutuklanmasına dayanması hali ise 25/IV. maddesi kapsamında düzenlenmiştir.

İşçinin hastalığı ya da kazaya uğraması sebebiyle devamsızlık yapması hali, sağlık nedeninden kaynaklanan fesih sebebi olarak 25/I, (a). maddesinde yer alır. Buna göre, *“İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi”* dir. Düzenlemede işçinin kusurlu birtakım davranışları ile işe devamsızlık yapması aranmakta ve işçinin hastalığının kendi kasti, derli toplu olmayan yaşayışı veya içkiye düşkünlüğünden kaynaklanmış olması gerekmektedir¹⁴. İşçinin kasti, hastalık ya da sakatlığa yol açan olayı bilerek ve isteyerek gerçekleştirilmesi ve bu neticede hastalanması olarak anlaşılmalıdır¹⁵. İşçinin gece hayatına ve içkiye düşkünlüğü, derbeder yaşantısı ve bu sebeple hastalanmış olduğu için işe devamsızlık yapması söz konusu ise ancak bu fesih nedeninin gerçekleşebileceği; içkiye düşkünlük tabirinin bağımlılık derecesinde bir alkolikliği ifade ettiği de doktrinde belirtilmektedir¹⁶.

¹² Yargıtay 22. HD, E. 2016/22103, K. 2019/8847, T. 16.04.2019, www.kazanci.com.tr (12.02.2025). Kararı isabetli bulan görüş hk. Caniklioğlu, 2022, s. 24.

¹³ Gülsevil Alpagut, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı -Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.1 Mart 2006, s. 72.

¹⁴ Ünal Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 436.

¹⁵ Narmanlıoğlu, s. 436; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 647; Süzek/Başterzi, s. 720-721.

¹⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 874. Bir Yargıtay kararında, işçinin derli toplu olmayan yaşantısı olmaması ve ateşli silahla vurularak yaralanması sebebiyle tedavi altına alınması sonucu üç gün devamsızlık yapması, bu düzenleme kapsamında işverence haklı fesih nedeni kabul edilmiştir. Yargıtay 22. HD, E. 2016/11628, K. 2019/9176, T.18.04.2019, www.lexpera.com.tr (12.05.2025). *Ekmekçi/Yiğit*, bu bendin

Hastalığa dayalı olarak işçinin daha uzun süreli devamsızlık yapması hali, 25/I, (b). maddesinde düzenlenmektedir. Kanunun 25/I, (a). maddesinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalanması, kazaya uğraması veya hamilelik sebebi ile işe devam edemediği hallerde bu devamsızlığın belirli bir ağırlığa ulaşmış olması gerekir. Kanun koyucu bu bentte yakalanılan hastalık ya da uğranılan kazada işçinin kusurlu ya da kusursuz olmasını aramamış, belirtilen süre kadar devamsızlığının bulunmasını haklı neden olarak öngörmüştür. Düzenlemeye göre, “(a) bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar.” İşçinin hastalanması, kazaya uğraması veya gebelik sebebiyle devamsızlık yapması halinde bu devamsızlığın kesintisiz olması aranmakta ve işverenin beklemesi gereken bu süre zorunlu askı süresi olarak adlandırılmaktadır¹⁷. Bu düzenleme, İş Kanunu’nun 25/I, (a). maddesinde sayılan üç hal dışında kalan, işçinin kusurlu veya kusursuz olarak tüm hastalık, kaza ve gebelik sebebiyle iş devamsızlığının bulunması halinde ilgili hüküm uygulama alanı bulacaktır¹⁸. Bu kapsamda iki düzenleme arasında işçinin hastalığa yakalanmakta kasıtlı olup olmamasına göre ayırım yapılmıştır. İş Kanunu sağlık sebepleri kapsamında devamsızlık halini ortaya çıkaran olayı kasıtlı bir biçimde gerçekleştirilmesi ve kasıtlı olmaksızın gerçekleştirilmesi açısından haklı nedenle fesih imkanının doğabilmesi için bekleme sürelerini de farklı öngörmüştür. İşçi, kendi kasdı ile hastalığa neden olmuş ve işe devam edememişse, devamsızlığın daha kısa bir süre devam etmesi aranırken, kusuru olsun ya da olmasın, bu haller dışındaki her türlü hastalanması, kazaya uğraması halinde devamsızlığının bildirim süresini aşması gibi daha uzun bir bekleme süresi getirilmiştir¹⁹.

İş Kanunu’nun 25/II. maddesinde düzenlenen, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller sebebiyle iş sözleşmesinin feshine yol açan nedenlerden biri de işçinin işe devamsızlığıdır. İlgili düzenlemenin (g) alt bendine göre, “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi” halinde işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle bildirim sürelerini beklemeksizin feshedebilecektir. İş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshini

uygulanmasının az olduğunu ifade etmektedir. Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 817.

¹⁷ Ekmekçi/Yiğit, s. 819.

¹⁸ Süzek/Başterzi, s. 721.

¹⁹ Caniklioğlu, 2022, s. 21. “...Somut uyumsuzlukta, davacının iş akdi 21/09/2012-22/04/2013 tarihleri arasında aldığı 7 ay 1 günlük rapor üzerine 4857 sayılı Yasa’nın 25/1-b maddesi uyarınca feshedilmiştir. Davacının raporu, blok halinde 7 ay 1 gün olup, yasanın derhal fesih için belirlediği ihbar öneli+6 hafta (somut uyumsuzlukta 14 hafta) olan süreyi aştığı, işverenin bildirimsiz fesih hakkının doğduğu...” Yargıtay 9. HD, E.2015/22775 K.2018/19329, T. 25.10.2018, www.karararama.yargitay.gov.tr (02.09.2025). Aynı yönde Yargıtay 22. HD, E.2015/4258 K. 2015/6361, T. 23.02.2015, www.karararama.yargitay.gov.tr (02.09.2025); Yargıtay 22. HD, E. 2011/17571 K.2012/13131, T. 12.06.2012, www.karararama.yargitay.gov.tr (02.09.2025).

düzenleyen hüküm, işçinin işe devamsızlığının işverenden izin almaksızın veya haklı bir mazereti olmadan yapılması hallerini esas aldığından işçi devamsızlığı ile ilgili işverenden ya da amirinden izin almışsa veya devamsızlığı haklı bir mazerete dayanıyorsa fesih nedeni olarak kabul edilemeyecektir²⁰. Bu kapsamda işçinin devamsızlığını ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış haline getiren olgu, işçinin haklı bir sebebe dayanmaksızın devamsızlık yapmasıdır.

İşçinin işe devam edememesine yol açan bir diğer sebep ise, işçinin bir suç şüphesi nedeniyle gözaltına alınması ya da tutuklanmasıdır. İş Kanunu'nun 25/IV. maddesi uyarınca, işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın işçinin devamsızlığının 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İşçinin kıdemine göre belirlenen bildirim sürelerini aştıktan sonra ancak haklı fesih nedeninin doğacağını düzenlendiğinden bu süreler boyunca işçinin iş sözleşmesi askıda olacak; askı süreleri dolduktan sonra tutukluluk ya da hükümlülük devam ettiği sürece işverenin fesih hakkını her zaman kullanabilmesi söz konusu olacaktır²¹.

Bu kapsamda işçinin işe devamsızlığının kusurlu ya da kusursuz olması hallerine hukuk düzeni farklı sonuçlar bağlamakta; işçinin işe kusurlu bir biçimde devam etmemesi, devamsızlık yapması iş sözleşmesinin feshine yol açmaktayken, işçinin işe devamsızlığında kusuru bulunmuyorsa iş sözleşmesinin askıya alınması sonucu ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin askıya alınması, iş ilişkisinin devamlılığının sağlanması amacıyla iş hukukunun koruyucu mekanizmasının en önemli hukuki ayaklarından birini oluşturmakta; işçinin iş görme edimini geçici olarak yerine getirmesine engel olan durumlarda, iş ilişkisinin sona erdirilmesini engellemektedir²². İşçinin devamsızlığına yol açan ve fakat işe devam etmemesini haklı kılan nedenlerin varlığı halinde iş ilişkisinin askıya alındığı ve fesih için haklı bir neden oluşturmayacağı kabul edilmelidir. Bu kapsamda ise işçinin devamsızlığına yol açan haklı mazeretinin tespiti önem arz etmektedir. Bir Yargıtay kararında işçinin devamsızlığına yol açan nedenin haklı olup olmadığının tespitinde şu esaslara dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır: *"...İşçinin devamsızlığına dayanarak yaptığı olayın, haklı nitelik taşıyıp taşımadığı, olayın mahiyeti, işçinin içinde bulunduğu durum, iş yerinin özellikleri ve gerekleri, gelenekler gibi hususlar dikkate alınarak objektif iyi niyet kurallarına göre tespit edilebilir..."*²³.

2. Geçerli Neden Olarak Devamsızlık

İş sözleşmesinin feshinde geçerli nedenlerin neler olduğu hususunda haklı fesih nedenlerinde olduğu gibi ayrıntılı bir biçimde düzenlenmemiş; geçerli nedenlerin işçinin davranışları, yetersizliği ile işletme gerekliliğinden

²⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/vd., s. 663; Süzek/Başterzi, s. 731; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 874.

²¹ Süzek/Başterzi, s. 736; Ekmekçi/Yiğit, s. 851.

²² Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989, s. 13 vd.

²³ Yargıtay HGK, E. 2015/3352, K.2019/569, T.16.05.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (15.05.2025).

kaynaklanabileceği İş Kanunu'nun 18. maddesinde yer almıştır. İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen haklı fesih nedeni ağırlığında olmamakla birlikte, işçinin davranışları iş akışını olumsuz etkiliyorsa, işyerinin normal yürüyüşünü etkiliyorsa, haklı fesih nedeninin temelini oluşturan işçi davranışları, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak değerlendirilmektedir²⁴. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshi ile geçerli sebeple feshi arasındaki bu ayırım, nedenler arasındaki ağırlık farkı ile ortaya konmakta; iş sözleşmesindeki güven temeli çökmüş ve iş ilişkisine devam etmek taraflar için çekilmez hale gelmişse, haklı neden oluşturduğu; bu kadar ağır olmamakla birlikte fesih nedeni işyerinde olumsuzluklara yol açıyor; iş uyumunu olumsuz etkiliyorsa geçerli neden olduğu ifade edilmektedir²⁵.

İşçinin işe devamsızlığının haklı mazerete dayandığı bazı hallerde, iş gelmeme davranışının haklı fesih nedeni ağırlığında olmadığı ve fakat iş akışını olumsuz etkilediği gerekçesiyle geçerli neden olarak kabul ettiği kararlara rastlanmaktadır. Yargıtay'ın bir kararında, işçinin oğlunun tutuklanması sebebiyle üç gün ard arda yaptığı devamsızlığın haklı mazerete dayandığını ve ancak işverence devamsızlık sebebiyle yapılan feshin haklı sebeple değil, geçerli sebeple fesih olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir²⁶. Benzer bir kararda da işçinin 13.09.2013 ve 23.09.2013 tarihli istirahat raporlarını işverene bildirmemesi sebebiyle işin aksamasına yol açması sebebiyle geçerli sebeple fesih nedeni oluşturduğunu ifade etmiştir²⁷. Başka bir kararında ise, işçinin babasının böbrek rahatsızlığı sebebiyle hastanede refakatçi kalması ve işe devam edememesine ilişkin çıkan uyuşmazlıkta işçiye refakat etmesi için işverenin onayıyla yıllık izin kullanması ve akabinde bir aylık ücretsiz izin talebinin yedi günlük bir mazeret izni olarak yönetim tarafından onaylanması ve yedi günün sonunda işçiye işe başlama konusunda ihtar gönderilmesine rağmen işçinin işe devam etmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshini devamsızlığın haksız ve keyfi olmadığı ve haklı mazeretinin olduğu ve ancak işçinin bu davranışının iş

²⁴ Süzek/Başterzi, s. 602; Kabakçı, s. 161.

²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/vd., s. 538 vd; Süzek/Başterzi, s. 614; Alpagut, 2006, s. 77; Nurşen Caniklioğlu, "İş ilişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul 2019, s. 236; Mustafa Alp/Dilek Dulay Yangın, "Haklı yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler- Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler", Marmara Ün. Hukuk Fak. Hukuk Araş. Dergisi, C.27 S.2, Aralık 2021, s. 1385.

²⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2022/645, K.2022/1736, T.14.02.2022, www.karararama.yargitay.gov.tr (21.01.2025).

²⁷ Yargıtay 22. HD, E. 2014/27845, K.2014/29112, T.27.10.2014, www.lexpera.com.tr (27.01.2025); Aynı yönde Yargıtay 22. HD, E. 2012/17285, K.2012/23743, T. 30.10.2012, www.lexpera.com.tr (27.01.2025). "İşçinin devamsızlığının mazerete dayalı olması bu mazeretin işverene bildirilmemesi hakkını içermez, işyerinde işin düzenli ve aksamadan icrası için işverenin mazeretten haberdar olması gerekir. Davacı işçinin bu konuda uyarılmış olmasına rağmen işvereni bildirmeden mazerete dayalı devamsızlık yaptığı anlaşılınca bu durum işverene haklı fesih hakkı tanımaya da işyerinde olumsuzluğa yol açtığı sabit olmakla feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır..." Yargıtay 9. HD, E. 2019/2687, K. 2019/18483, T. 21.10.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (12.02.2025).

akışını olumsuz etkilemesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshini geçerli sebep olarak kabul etmiştir²⁸.

İşçinin haklı bir mazeretinin varlığı halinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hukuka uygun olmayacaktır. Bununla birlikte haklı mazerete dayanan devamsızlığın geçerli sebeple fesih nedeni olarak kabul edilip edilmeyeceği hususunun değerlendirilmesi gerekir. İşçinin kendi hastalığı, aile üyelerine refakat etmesi, kaza geçirmesi, Kanununun 25/IV. maddesi ağırlığında olmamakla birlikte gözaltına alınması gibi devamsızlıkta kendi kusurunun olmadığı tüm hallerde geçerli fesih nedeni kabul edilip edilmeyeceği hususunda doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde bir görüş, işçinin haklı sebebe dayanan devamsızlığının haklı nedenle feshe imkân vermemekle birlikte işçinin devamsızlığı ve haklı sebebini işverene bildirmemesinin işçinin davranışına dayalı bir fesih sebebi olduğu belirtmekte; işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebeple feshin söz konusu olabileceğini ifade etmektedir²⁹. Bir diğer görüş, işçinin işyerinde olumsuzluğa yol açan devamsızlığın, geçerli sebep kabul edilebilmesi için 25/II. maddedeki sürelerden daha uzun sürmesinin beklenmesi ve ancak bu yönde iş akışına bir sirayetin olması halinde geçerli sebep kabul edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır³⁰. Bir görüş ise iş ilişkisinin taraflar arasında sürekli borç ilişkisi oluşturması sebebiyle güven sarsıcı boyuta ulaşmadıkça, süreç içinde ortaya çıkabilecek bazı aksaklıkların göze alınması gerektiği, işçinin hafif kusurlu davranışlarının tekrar etmediği sürece geçerli sebeple feshe konu edilmemesi gerektiğini ifade etmektedir³¹. Kaldı ki, hâkim somut olay özelinde feshi ve nedenini takdir ederken ölçülülük denetimini de yapacağından işverence daha hafif önlemlerle davranışın engellenmesinin mümkün olup olmadığını da değerlendirecektir³². Kanaatimizce işçinin haklı mazereti sebebiyle yaptığı her devamsızlık olgusu geçerli nedenle feshe imkân sağlamamalıdır. İşçinin haklı mazereti sebebiyle işe devam edemediği hallerde iş görme ediminin ihlali söz konusu olacağından iş akışına olumsuz etkisinin bulunması da olasıdır. Kanundaki düzenlemeye bakıldığında işçinin haklı mazeretinin bulunması haline işverenin fesih hakkı karşısında üstünlük tanındığından geçerli sebeple fesih nedeni olarak da her durumda kabul edilmesi kanaatimizce mümkün olmamalıdır. İşçinin haklı mazereti sebebiyle devamsızlığında bu devamsızlığın iş akışına olumsuz etkisinin olmasının aranmasının yanı sıra davranışın tekrarlanıyor olması, işçinin haklı mazeretini bildirim yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınması, devamsızlığın ne kadar süre devam ettiği olgularının da araştırılması gerekir³³.

²⁸ Yargıtay 9. HD, E. 2018/7705, K. 2018/17699, T.08.10.2018, www.karararama.yargitay.gov.tr (21.01.2025).

²⁹ Caniklioğlu, 2019, s. 244.

³⁰ K. Ahmet Sevimli, "İş ilişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2025, s. 322-323.

³¹ Süzek/Başterzi, s. 618-619.

³² Süzek/Başterzi, s. 614; Alp/Dulay Yangın, s. 1385-1386.

³³ Nitekim işçinin sık sık rapor alması halinde davranışın tekrarlanıyor olması dikkate alınmaktadır. "...Somut olayda, davacının iş sözleşmesi, son bir yıl içerisinde sık sık ücretsiz

3. İşçinin Devamsızlığı ve Fesih İradesi

İşçinin işe devam etmemesi haline ilişkin değerlendirilmesi gereken ve Yargıtay kararlarında sıklıkla ele alınan hususlardan biri, işçinin devamsızlık yapmasının altında yatan nedenin aslında işçinin ya da işverenin feshine dayanıp dayanmamasıdır. Fesih, bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması mahiyetinde olup karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın hüküm ve sonuç doğurmakta; olayın özelliğine göre güven teorisi çerçevesinde tarafın fesih iradesi taşıdığı sonucuna varılabiliyorsa iradeyi ortaya koyan tarafından sözleşmenin feshedildiği kabul edilmektedir³⁴. İşçi iş sözleşmesini fesih iradesi göstermiş ve bu sebeple işe gelmiyorsa artık iş sözleşmesi sona erdiğinden işverenin işçinin devamsızlığı sebebiyle sözleşmeyi feshetmesi hukuki sonuç doğurmayacaktır. İşçinin işe devamsızlık yapması ve aslında bunun bir fesih iradesi olarak yorumlanmasının temeli, işçiden kaynaklanan sebepler olabileceği gibi işverenden de kaynaklanabilecektir. Bu durumda, fesih iradesine kimin sahip olduğu ve feshin sonuçlarından kimin sorumlu tutulacağı hususlarının hâkim tarafından tespit edilmesi önem taşır³⁵.

İşçinin işe devamsızlığına yönelik işverenin iş sözleşmesini feshetmesi ile çıkan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığa yol açan maddi vakaların hâkim tarafından hukuki açıdan nitelendirildiği görülmektedir. Yargıtay, bir kararında işverenin işçinin, istifa dilekçesi ile iş sözleşmesini bildirimli olarak feshettiği; ancak 15.03.2022 tarihinden itibaren işyerine gitmeyerek ihbar süresini tamamlamadan işten ayrılması ile işverence üç güne dair devamsızlık tutanakları tutulduğu, noter ihtarnamesi ile işe dönmesinin ihtar edildiği, 23.03.2022 tarihli telgrafla işe dönmemesi ve haklı bir mazeret sunulmaması nedeniyle sözleşmenin feshinin bildirilmesine rağmen iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği sonucuna varmıştır³⁶. Doktrinde işçinin devamsızlığının bulunması halinde işverenin işçiden devamsızlığın sebebini bildirmemesini istemesi ve işçinin buna suskun kalmasının sözleşmenin işçi

izin ve dokuz ayrı defa farklı gerekçelerle rapor alarak 99 gün işe gelmediği üretimin düşmesine neden olduğu gerekçesi ile İş Kanunu 25/1. maddesi gereğince ve kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiştir. Dosya içeriğine göre son bir yıl içerisinde, sağlık sorunları nedeni ile aldığı raporlar ile izinli günlerin süresi üç ayı geçmektedir. Davacının son yılda aldığı rapor ve izinli günlerin sayısının üç aydan fazla olduğu, bunun iş yerindeki iş akışını ve iş düzenini bozucu nitelikte olduğu anlaşıldığından davalı tarafından yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 22. HD, E. 2017/31996 K.2017/9404, T. 24.04.2017, www.karararama.yargitay.gov.tr (01.09.2025). Benzer yönde Yargıtay 9. HD, E. 2019/1440 K.2019/14643, T. 01.07.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (01.09.2025); Yargıtay 22. HD, E. 2012/15317, K.2012/29857, T. 27.12.2012, www.karararama.yargitay.gov.tr (01.09.2025); Yargıtay 22. HD, E. 2012/28171 K.2012/28972, T. 20.12.2012, www.karararama.yargitay.gov.tr (01.09.2025).

³⁴ Süzek/Başterzi, s. 550; Ali, Güzel, “İş Sözleşmesinin “Eylemli Feshi” ve Uygulama Sorunları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2022/4, s. 2489.

³⁵ Alpagut, 2006, s. 77-78; Güzel, s. 2504.

³⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2024/5595, K.2024/8046, T.09.05.2024, www.karararama.yargiray.gov.tr (13.05.2025).

tarafından eylemli fesih olarak nitelendirilmesine imkân tanıyabileceği de ifade edilmektedir³⁷.

Uygulamada sıklıkla görülen durumlardan biri de çalışma koşullarında esaslı değişiklik teklifini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin devamsızlık yaptığı gerekçesiyle işverence feshedilmesidir. Genellikle değişiklik teklifini kabul etmeyen işçinin, önerilen işe devam etmediği gerekçesiyle devamsızlık tutanakları tutularak işverence fesih işlemleri yapılmaktadır. İş sözleşmesinin karşılıklı bir ilişki olması sebebiyle işverenin tek taraflı değişikliklerine İşveren işçinin işyeri, ücreti, yaptığı iş gibi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapacak ise ancak İş Kanunu'nun 22. maddesindeki prosedüre uygun bir biçimde değişikliği yapabilecektir. Kanunun 22. maddesine göre, işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak istiyorsa bu değişikliği ancak işçinin kendisine yöneltilmiş yazılı değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmesi halinde yapabilecektir. İşçinin kendisine yazılı olarak yapılmış değişiklik önerisini altı işgünü içinde kabul etmemesi halinde işveren iki seçenekle karşı karşıya kalacaktır. İşveren ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaksızın işçiyi önceki koşullarda çalıştırmaya devam edecek ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını belirterek değişiklik feshi yoluna gidecektir³⁸.

İşçinin değişiklik önerisini reddetmesine rağmen işverenin işçiyi değişen koşullarda çalıştırmak istemesi üzerine işçinin yeni çalışma koşullarını kabul etmeyerek işe gelmemesinin işçinin devamsızlığı olarak kabul edilip edilmeyeceğinin değerlendirilmesi gerekir. İşçinin servis güzergahının değişmesi neticesinde servisin toplanma yerine varmak için 2-3 kilometre yürümek zorunda kalması sebebiyle işe gelmemesi ve işverenin de bu duruma karşı devamsızlık sebebiyle işten çıkarması üzerine çıkan uyuşmazlıkta Yargıtay, işçilerin bu davranışının çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle yaptığını, işe devam etmemesinin çalışma koşullarının uygulanmaması sebebiyle haklı sebebe dayandığı ve eylemli fesih oluşturduğunu ifade ederek kıdem tazminatına hak kazanması gerektiğine karar vermiştir³⁹. Doktrinde ise, işçinin bu yöndeki devamsızlığı bir fesih iradesi değil önceki çalışma koşullarında çalışmak istemesi şeklinde yorumlanması, gerçek fesih iradesi işçide değil işverende olduğundan işverenin haksız feshi olarak kabul edilerek işçinin kıdem, ihbar tazminatı ve koşulları varsa iş güvenesi hükümlerinden faydalanabilmesinin mümkün olması gerektiği ifade edilmektedir⁴⁰. Oysa ki Yargıtay önceki tarihli bir

³⁷ Sevimli, s. 245.

³⁸ Süzek/Başterzi, s. 715-716; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/vd., s. 484; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 377; Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı", SİCİL İş Hukuku Dergisi S. 18 2010/II, s. 109-110; Kübra Doğan Yenisey, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum Dergisi S. 2010/3, s. 101; N. Binnur Tulukçu, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, s. 1120-1121.

³⁹ Yargıtay 9. HD, E. 2023/3247, K.2023/3581, T.13.03.2023, www.lexpera.com.tr (23.02.2025). Benzer yönde Yargıtay 9. HD, E. 2023/13973, K. 2023/19016, T.06.02.2023, www.karararamayargitay.gov.tr (23.03.2025).

⁴⁰ Süzek/Başterzi, s. 515-716; Caniklioğlu, 2010, s. 110.

kararında doktrindeki görüşe paralel bir biçimde işçilerin değişiklik önerisini reddetmesine rağmen işverenin değişiklik yapmaktaki ısrarcı olması ve işçilere yeni çalışma koşullarını uygulaması üzerine işçilerin devamsızlık yapması halinde, işçilerin feshe zorlanması olarak kabul edilmesi gerektiği, işçilerin fesih iradesi de bulunmadığından, bu durumu işveren fesih olarak kabul etmişti⁴¹. Çalışma koşullarının uygulanmaması, işçiye iş sözleşmesini m.24/II, (f) kapsamında kıdem tazminatına hak kazandıran şekilde haklı nedenle fesih imkânı vermektedir. Bu durumda çalışma koşulları esaslı bir biçimde değiştirilen ve değişikliği kabul etmeyen işçinin işe devam etmemesi halinde bu devamsızlığın bir fesih iradesine bağlı olarak mı yapıldığı ya da değişiklikten önceki çalışma koşullarında çalışılmak istendiği için işi reddetmesi şeklinde mi yorumlanacağı önem taşır. İşçinin bu yöndeki davranışı her durumda bir fesih iradesi olarak yorumlanmamalıdır. Burada işçinin gerçek iradesinin tespiti önem taşımakta; işçinin iradesi duraksamaya neden olmaksızın feshe yönelik olmalıdır⁴². İşçinin davranışlarından fesih iradesi açıkça anlaşılamiyorsa, işçinin değişikliği kabul etmeyerek önceki koşullarda çalışma iradesine üstünlük tanınması sebebiyle burada işçinin işe devamsızlığı işçinin yeni koşullarla çalışmayı reddetmesi şeklinde yorumlanabilecektir. Bu durumda işverenin devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesini feshinin de haksız olduğu sonucuna ulaşılabilceğinden doktrin görüşü kanaatimizce yerindedir.

II. İŞE DEVAMSIZLIKTAKI HAKLI MAZERETİN TESPİTİ

İş ilişkisinin kişisel niteliği, işçi ile işveren arasında bir güven ilişkisini de beraberinde getirmektedir. Bu güven ilişkisi, iş ilişkisinde işçi ve işverenin sözleşmesel yükümlülüklerini de karakterize eden bir unsur olarak karşımıza çıkar. Bu kapsamda işçinin sadakat borcu, iş ilişkisinin kişisel özelliği sebebiyle işçinin işverenin çıkarlarını ve menfaatlerini koruma, işverene zarar verici her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü olan ve kaynağını dürüstlük kuralından alan bir borçtur⁴³. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁴⁴nun 396. maddesinde de düzenlenen sadakat borcu, işçinin iş ilişkisindeki tüm davranışlarını şekillendiren, aynı zamanda işletme ve işyeri ile ilgili geniş bir borç olarak karşımıza çıkmakta; işçinin bu borca aykırı davranışı, iş sözleşmesinin feshine yol açmaktadır⁴⁵. Bununla birlikte işçinin iş görme

⁴¹ Yargıtay 9. HD, E. 2009/17729, K.2009/14144, T. 25.05.2009, www.karararama.yargitay.gov.tr (15.04.2025) Kararı isabetli bulan Caniklioğlu, 2010, s. 107 vd.

⁴² Güzel, s. 2495.

⁴³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/vd., s. 316; Süzek/Başterzi, s. 364; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 600-601; Arzu Arslan Ertürk, İşçinin Sadakat Borcu, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 143-144; Gülsevil, Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 25 2012, s. 25; Hasan Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi", Marmara Ün. Hukuk Fak. Hukuk Arş. Dergisi, Y.2014, C.20, S.1, s. 463; Ekmekçi/Yiğit, s. 404.

⁴⁴ RG, 04.02.2011, S. 27836.

⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/vd., s. 316; Süzek/Başterzi, s. 364; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 600-601.

borcunu ifa etmemesi haklı bir nedene dayanıyorsa işverence fesih imkânı olmayacağından iş sözleşmesinin askıda olup olmadığına da ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Aşağıda belirtilen hususlar incelenecektir.

A. İŞÇİNİN HAKLI MAZERETİNİN VARLIĞI HALİNDE İŞ İLİŞKİSİNİN DURUMU

İşçinin haklı bir mazereti olmaksızın belirli bir süre işe devam etmemesi, iş ilişkisinin işverence haklı nedenle feshine imkân vermektedir. Oysa ki işçinin haklı mazereti sebebiyle iş görme borcunu ifa edemediği hallerde, işçinin geçici ifa imkansızlığı içinde olduğu kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin ifa zamanı içinde ortaya çıkan engeller devamlı değilse ve engeller ortadan kalktığına iş görme ediminin ifası gerçekleşebiliyorsa işçinin geçici imkansızlık içinde olduğunun kabulü gerekir⁴⁶. Bu durumda özellikle işçinin geçici ifa imkansızlığı içinde olduğu hallerde iş sözleşmesinin askıya alınması ile iş ilişkisinin olağan durumunu etkileyen nedenler ortadan kalkana kadar tarafların temel edimlerini yerine getirmeleri beklenmez; bir anlamda iş görme ve ücret ödeme borçları ertelenmiş olur⁴⁷. İş sözleşmesinin askıya alınması, geçici olarak ortaya çıkan ve işçinin kendisinin kusurundan kaynaklanmayan hallerde sözleşmenin feshi yerine varlığını devam ettiren ve bir anlamda işçiyi feshe karşı koruyan kurumlardandır⁴⁸.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının en temel koşullarından biri, maddi ifa imkansızlığı olup işçinin iş görme edimini yerine getirmesinin mümkün olamamasıdır. İşçinin hastalanması, iş kazasına uğraması, doğum yapması, kamusal görevlerini yerine getirmesi gibi hallerde işçi maddi ifa imkansızlığı içindedir⁴⁹. Maddi anlamda bir ifa imkansızlığı bulunmamasına rağmen, dürüstlük kuralı gereği işçinin iş görme borcunu ifa edemediği, yakınlarının ölümü, eşinin veya aile fertlerinin kaza geçirmesi gibi manevi bazı haller de söz konusu olabilecektir. Doktrinde bu yöndeki imkansızlığın manevi olduğu, ancak bu hallerde de iş görme edimini yerine getirmesinin işçiden beklenemez olması sebebiyle iş sözleşmesinin askıya alınması koşulunun gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁵⁰. İş sözleşmesinin askıya alınabilme koşullarından bir diğeri ise, işçinin işe devam etmemesi halinin geçici olmasıdır.

⁴⁶ Süzek/Başterzi, s. 520-521. İş sözleşmesinin askı halinin her durumda geçici ifa imkansızlığı ile açıklanamayacağı; örneğin, greve katılan işçinin geçici ifa imkansızlığı içinde olmadığı ve bu nedenle geçici ifa imkansızlığından ziyade işçinin iş görme edimini yerine getirmesinin beklenilemez olması kuramından hareket edilmesi gerektiği hk. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 769.

⁴⁷ Süzek/Başterzi, s. 519; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.779; Rabiye Yaman, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74 2016, s. 764-765.

⁴⁸ Ayşe Ledün Akdeniz, İş İlişkilerinde İmkânsızlık, İstanbul 2018, s. 166-167.

⁴⁹ Süzek/Başterzi, s. 523; Yaman, s. 765.

⁵⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/vd., s. 844; Süzek/Başterzi, s. 524; Akdeniz, s. 166 vd.; Yaman, s. 766; Esmâ Elif, Şafak Sarıkaya, Teorik Boyutuyla İfa İmkansızlığı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 247.

Alman Medeni Kanunu (*Bürgerliches Gesetzbuch-BGB*) §616'ya göre, hizmeti sunmakla yükümlü olan kişi, kendi kusuru olmaksızın kendisinden kaynaklanan bir nedenle, görece önemsiz bir süre için hizmeti vermesi engellenirse, işçi ücret hakkından yoksun kalmayacaktır. Burada, hizmeti sunan kişinin kişisel alanında kendi kusuru olmaksızın iş görmesine engel olan haller, geçici ifa engelleri olarak kabul edilmektedir⁵¹. Bu hüküm, işçinin iş görme borcunu ifa etmediği durumlarda ücrete hak kazanamamasına ilişkin genel iş ilişkisinin karşılıklı ilkesine istisna olarak getirilmiştir⁵². Geçici ifa engellerine ilişkin özel hüküm yoksa genel kanun olarak bu hüküm uygulanacak olup işçinin ifaya engel durumunun kişisel alanında ortaya çıkmış olması esastır⁵³. Benzer bir düzenleme ise Türk Borçlar Kanunu'nun 409. maddesinde yer almaktadır. İlgili düzenlemeye göre, “*Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye haksanlığa uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.*” Türk hukuku açısından hükmün uygulanabilirliği, İş Kanunu'nun özel kanun olması sebebiyle ancak İş Kanununda düzenlenmeyen haller bakımındandır. İş Kanunu'nda hastalık, kaza, doğum gebelik (m. 25/I (b)) ve askerlik ve kanundan doğan çalışma hallerinde (m. 31/III) sözleşmenin askıya alınması hallerinde işverence ücret ödenmeyeceği hususunda özel hükümler bulunduğundan her durumda uygulanabilir nitelikte değildir⁵⁴. Ancak kanaatimizce bu hüküm, mazeret izni kapsamında düzenlenmeyen ve İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan ve ancak işçiden kaynaklanmayan eşinin hastalığı, hastanede kalan eşe refakat edilmesi, aile üyelerinden birinin acil bakım ihtiyacının ortadan çıkması, kayınvalide ve kayınpederin ölümü gibi acil durumlarda uygulanabilir mahiyettedir. Bu gibi durumlarda, işçi iş göremediği hallerde ilgili hükme dayanarak ücrete hak kazanabilecektir. Bu gibi durumlar işçinin haklı mazeretle işe gelemediği ve iş sözleşmesinin feshine yol açmayan nedenler için de söz konusu olmaktadır.

İşçinin kanuni greve katılması, mazeret izin süreleri gibi iş sözleşmesinin askıya alınacağı hallere ilişkin özel düzenlemeler bir kenara bırakılırsa işçinin devamsızlığında haklı mazeretinin neler olduğu hususunda doğrudan bir düzenleme yer almamaktadır. Haklı sebep olarak kabul edilebilecek hallerin, işçinin içinde bulunduğu geçici ifa imkansızlığının kendi kusurundan kaynaklanmaması halinde iş sözleşmesinin askıya alınmasına yol

⁵¹ ErfK/Preis, BGB § 616 Rn. 4, s. 1643; Wolfgang Däubler/Jens Peter Hjort/Michael Schubert/Martin Wolmerath, (Hrsg.), Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, Handkommentar, 4. Auflage, 2017; § 616 Rn. 9, s. 1528; Rüdiger Krause, Arbeitsrecht, 4. Auflage, Nomos 2020, § 14 Rn. 20, s. 251. *Akdeniz*, bu hükmün hizmet görme yükümlülüğü olan kişinin sosyal korunma ihtiyacından hareketle kabul edildiğini, işçinin manevi imkansızlık hallerinde ücrete hak kazanmasının düzenlendiğini belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Akdeniz*, s. 164-165.

⁵² Martin Henssler/ Wolfgang Krüger, Münchener Kommentar Bürgerliches Gesetzbuch, Schuldrecht Besonderer Teil II, 8. Auflage, 2020, § 616 Rn. 45; Krause, § 14 Rn. 21, s. 251.

⁵³ Staudinger/Oetker, § 616 Rn. 54, s. 327.

⁵⁴ Süzek/Başterzi, s. 535; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 779 vd; Yaman, s. 778.

açan sebeplerden olabileceği; işçinin evlenmesi, yakınlarının ölümü gibi durumlarda manevi ifa imkansızlığı içinde olduğu doktrinde ifade edilmekte; bu düzenleme şekliyle hükümde düzenlenen hallerin Kanundan kaynaklanan askı halleri olduğu vurgulanmaktadır⁵⁵. Özellikle sadece hükümde sayılanlar değil, işçinin aile üyelerine hastanede refakat etmesi, aile üyelerinden birinin kaza geçirmesi, çocuğunun, eşinin ani gelişen hastalığı sebebiyle işçinin iş görme borcunu ifa edemediği hallerde de aslında işçinin gerçek bir ifa imkansızlığı bulunmamakla birlikte işçinin ailevi yükümlülüklerinden kaynaklanan ve dürüstlük kuralı gereği işçiden iş görme borcunun beklenemediği, manevi imkânsızlık halleri içinde olduğu hallerdir⁵⁶. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında da benzer husus vurgulanmıştır⁵⁷.

B. HAKLI MAZERET OLARAK DEĞERLENDİRİLEN HALLER

İşçinin devamsızlığına yol açan haklı mazeretinin ne olduğu hususunda mevzuatta pozitif bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrinde ise, devamsızlığı meşru hale getiren haklı sebepler konusunda her somut olayın özellikleri içinde, işçinin içinde bulunduğu durumla birlikte dürüstlük kuralı temelinde değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmektedir⁵⁸. Bu konuda İş Kanunu'nun 55. maddesinde düzenlenen yıllık izne hak kazanma açısından çalışılmış gibi sayılan hallerin, işçinin devamsızlığında haklı mazeret olarak kabul edilebileceği de ileri sürülmektedir⁵⁹. İlgili düzenlemedeki hallerin pek çoğu sonradan eklenen düzenlemelerle yasal izinler olarak düzenlenmiş olup zaten bu haller ortaya çıktığında işçi yasal izinleri ya da haklarını zaten kullanabilecektir⁶⁰. Düzenlemeden kıyasen haklı mazeret olarak kabul

⁵⁵ Süzek/Başterzi, s. 523-524; Sarper Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9 Özel Sayı, 2006, s. 123; Hatice Duygu, Özer, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 19 S. 73 Y. 2022, s. 49-50.

⁵⁶ Süzek/Başterzi, s. 523-524; Akdeniz, s. 166 vd.

⁵⁷ "...Dairemizin ilkesel nitelikteki uygulamasına göre, işçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır. İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara değer verilmelidir. Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdininin haklı sebeple feshine gerekçe oluşturan tarihlerde sağlık raporlarının mevcut olduğu, raporlu olduğunu işverene bildirmemesinin davacının haklı mazeretini ortadan kaldırmayacağı, davalı işveren tarafından 25.03.2016 tarihinden sonraki devamsızlıklar fesih bildirimine esas alınmakla davacının raporlu olduğu 29.02.2016-01.04.2016 tarihleri arasındaki toplam sürenin geçerli sebeple feshine ilişkin gerekçe oluşturmayacağı anlaşılmaktadır Yargıtay 9. HD, E. 2019/1071, K.2019/13059, T. 11.06.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (12.05.2025).

⁵⁸ Narmanlıoğlu, s. 456; Süzek/Başterzi, s. 731; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 873.

⁵⁹ Narmanlıoğlu, s. 456.

⁶⁰ Mazeret izinleri ek 2. madde ile 6645 sayılı Kanununun 35. maddesi ile 04.04.2015 tarihinde düzenlenmiş olup, öncesinde İş Kanunu'nun 46. ve 55. maddelerinde düzenlenmişti. Önceki dönemdeki düzenlemeler hakkında Bektaş Kar/Seracettin Gökteş, "Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri", SİCİL İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, s. 27-37.

edilebilecek haller çoğaltılabilir. İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması haklı mazeret olarak kabul edilebilecektir. Aşağıda mahkeme kararlarında sıklıkla karşımıza çıkan ve işçinin devamsızlığına ilişkin uyuşmazlıklarda değerlendirilen haller ele alınacaktır.

1. İşçinin Evlenmesi

İşçinin evlenmesine ilişkin izin süreleri esasen 4857 sayılı İş Kanunu'nun ek 2. maddesinde düzenlenen mazeret izinleri içinde özel olarak düzenlenmiştir. İşçiye evlenmesi halinde üç gün izin verileceği düzenlenmiş olup iznin kapsamı sadece işçinin kendisinin evlenmesidir. İşçinin çocuğunun, kardeşinin veya yakınlarının evlenmesi, ek 2. maddenin kapsamı dışında olduğundan çocuklarının, kardeşlerinin evlenmesi gibi hallerde tanınmış kanuni bir izin bulunmamaktadır⁶¹. Bu durumlar ortaya çıktığında işçinin işe devamsızlık yapması halinde haklı mazeret olarak kabul edilebilmesi mümkün olacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, işçinin mazereti ile devamsızlık süresinin birbiri ile örtüşür nitelikte olması gerekir. İşçinin kardeşinin, çocuğunun evlenmesi sebebiyle yaptığı devamsızlığın hayatın olağan akışına uygun ve makul düzeyde olması gerekmektedir⁶².

Hukuk Genel Kurulu'nun kararına konu olan bir uyuşmazlıkta, işçinin ailesinin karşı çıktığı bir kişiyle evlenmek amacıyla hazırlık yapabilmek için 1 Şubat ile 11 Şubat arasında 10 günlük devamsızlık yapmasını ve bu devamsızlıktan kısa bir süre sonra evlenmesini de dikkate alarak işçinin devamsızlıkta haklı mazereti olduğunu kabul etmiştir. Oysa ki İş Kanunu'nun ek 2. maddesinde yer alan evlenme izninin süresi dikkate alındığında on günlük süre makul olma durumunu aşmaktadır. Ancak Kurul, bu devamsızlıktan fabrikada ustabaşı olarak çalışan işveren vekilinin haberdar olması ve bunu fabrika müdürüne bildireceğini söylemesini de mazeretin haklı kabul edilmesini sağlamıştır⁶³. Doktrinde ise evlenmek için dahi olsa izinsiz olarak işe devamsızlığın haklı mazeret oluşturmayacağı, bu yönüyle evlenme sebebiyle on gün devamsızlık yapmanın makul olmadığı ifade edilmektedir⁶⁴.

⁶¹ Özer, s. 56.

⁶² Hayatın olağan akışı kavramının tecrübe kuralları ile şekillendiği hususunda Berna Öztürk Yılmaz/Muhittin Astarlı, "İş Yargılamasında Hayatın Olağan Akışı Kavramının Rolü", Çalışma ve Toplum 2025/1, s. 73-74.

⁶³ Yargıtay HGK, E. 2017/2781, K. 2021/615, T.25.05.2021, www.lexpera.com.tr (06.02.2025).

⁶⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 874; Kübra Doğan Yenisey, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 233.

2. İşçinin Hastalığı

İşçinin hastalığı sebebiyle işe devam edememesi, İş Kanunu'nun muhtelif düzenlemeleri ile farklı koşullarla fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Haklı mazeretin tespitinde İş Kanunu'nun 25/I. maddesinde düzenlenen sağlık nedenleri ile işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi açısından değerlendirme yapılmalıdır. İşçinin hastalık, kaza, doğum gibi haller nedeniyle işe devamsızlığının belirli bir süre devam etmesi ve Kanunda öngörülen bekleme sürelerinin aşılması halinde ancak haklı fesih imkânı doğar. İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bakımından işçinin devamsızlığında haklı mazeretinin bulunup bulunmadığı değerlendirilirken işçinin kendi hastalığı, kazaya uğraması sağlık nedenleri kapsamında bir değerlendirmeyi zorunlu tutmaktadır. İş Kanunu'nun 25/I. maddesinde düzenlenen sağlık nedenleri ile işverenin haklı nedenle fesih imkanını kullanabilmesi için zorunlu bekleme süresi bulunmaktadır. İşçinin geçirdiği kaza ya da hastalık sebebiyle işe devam edememesi durumunda devamsızlık halinin işçinin ihbar süresini aşması aranmaktadır. İşçinin ihbar süresini aşmayan devamsızlığına yol açan kazalar sebebiyle işe devam edememesi de devamsızlıkta haklı mazeret olarak kabul edilmelidir⁶⁵. İşçinin kendi hastalığı ve kazaya uğraması sebebiyle Kanunun 25/I. maddesinde belirtilen süreleri aşmayan devamsızlığı halinde işe devam edememede haklı bir mazeret olarak kabul edilecektir. Bu süreler boyunca iş sözleşmesi askıda kalır.

İşçinin hastalığı veya kaza geçirmesi sebebiyle iş görme borcunu ifa edemediğinde işçinin iş göremez hale gelmesi söz konusu olmakta ve istirahat ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu durumlarda işçinin hekimden istirahat ve iş göremezlik raporu olarak bir anlamda iş görememe durumunu belgelendirmiş olması gerekir⁶⁶. Yargıtay'ın kararlarına bakıldığında, işçinin devamsızlık yapmasında haklı mazeret olarak hem istirahat raporunun bulunması hem de doktor muayenesine gitmesi kabul edilmektedir. İşçinin bel rahatsızlığından istirahat raporu ve muayene kayıtlarının bulunması⁶⁷, işçinin yaptığı iş ile bağdaşmayan astım rahatsızlığı sebebiyle doktor kontrolüne gitmesi⁶⁸, işçinin devamsızlık yaptığı gün raporu bulunmasa bile

⁶⁵ İşçinin mesai saatleri dışında yaptığı ek iş sırasında geçirdiği iş kazası sonucu istirahatli olmasının, asıl işe yapılan devamsızlıkta da haklı bir mazeret olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin Yargıtay 22. HD, E. 2015/28515, K. 2018/8066, T. 28.03.2018, www.karararama.yargitay.gov.tr (14.05.2025).

⁶⁶ Zeynep Aslı Özkan, "Hekim Raporlarının Türleri ve Düzenlenmesi", Yaşar Hukuk Dergisi, 3 (1) Y.2021, s. 20.

⁶⁷ Yargıtay 9. HD, E. 2018/2933, K.2018/23864, T. 20.12.2018, www.lexpera.com.tr (24.01.2025).

⁶⁸ "...Somut olayda; davacının astım hastası olması nedeniyle tozlu, dumanlı kokulu ve soğuk ortamlarda çalışmasının uygun olmadığı yönünde rapor verildiği... 03.03.2015, 05.03.2015, 19.20.21,22/03/2015 tarihlerinde hastanede olduğu tetkiklerinden anlaşılmıştır. İşe başlarken güncelleme formu başlıklı 02/12/2014 tarihli belgede Balık reyonunda çalışan davacının astım rahatsızlığı nedeniyle 10 günde bir düzenli kontrole gittiğini ve kimyasal madde kokuları nedeniyle departman değişikliği talep ettiğini belirttiği, 04.03.2015 tarihli güncelleme formunda ise Et-Balık-Tavuk reyonu çalışanı davacının ara ara nefesinin kimyasal madde kokuları nedeniyle daraldığını, 20.03.2015 tarihlerinde kontrolü olduğunu belirttiği anlaşılmıştır. Davacının belirtilen tarihlerde hastanede olduğu ve mazeretin hakkı

hastanede ayakta tedavi olması⁶⁹ halleri devamsızlıkta haklı mazeret olarak kabul edilmiş ve işverence devamsızlık sebebiyle işçinin iş sözleşmesinin feshi haksız bulunmuştur.

Yargıtay pek çok kararında istirahat raporları ile ilgili geçersizliği tespit edilinceye kadar istirahat raporlarının geçerli kabul edilmesi gerektiğini ifade etmişse de bazı durumlarda somut olayın özelliğine göre raporun sahteliğinin ortaya konmadığı ve ancak raporun geçerliliği konusunda şüphe bulunduğu hallerde işverenin feshinin geçerli sebebe dayandığını kabul edebilmektedir. Yargıtay kararına konu uyuşmazlıkta, işçinin talep ettiği iznin verilmemesi sonrasında sarf ettiği “*siz izin vermezseniz, ben başımın çaresine bakarım, bir yolunu bulurum*” şeklindeki sözleri ile sonrasında raporu sunması ve memleketine gitmesi, işverende raporun sıhhati hususunda kuşku oluşturmasının makul kabul edilmesini gerektirdiği ve işçi ile işveren arasında güven ilişkisinin bozulduğundan bahisle de fesih için geçerli sebep ağırlığında kabul etmiştir⁷⁰. Bir diğer uyuşmazlıkta ise işçinin kullandığı psikolojik ilaçlar sebebiyle uyanamaması ve işe gelememesi halini işçinin daha önce de yaptığı pek çok devamsızlık olması sebebiyle Bölge Adliye Mahkemesi haklı mazeret olarak kabul etmemiş ve işverence devamsızlık sebebiyle sözleşmenin feshini haklı bulmuştur⁷¹.

3. Ailevi Nedenler

İşçinin ailevi nedenlerle işe devam edemediği bazı durumlar, İş Kanunu'nun ek 2. maddesinde mazeret izinleri olarak düzenlenmiştir. “*İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün...ücretli izin verilir. (2) İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.*” Hükümde mazeret hali olarak ifade edilen durumlar, işçinin evlenmesi, evlat edinmesi, anne-baba, eş, kardeş veya çocuğunun ölümü ile eşinin doğum yapması ve engelli çocuğunun bakım gerektiren bir tedavi halinin ortaya çıkmasıdır. Bu

nedene dayandığı...” 7. HD. T. 25.05.2016 E. 2016/2755 K.2016/11345. “*Davacıya ait 3.3.2006 tarihli 15 günlük sağlık kurulu raporuna göre, rahatsızlığı "Anksiyete Bozukluğu"dur. Davacının 1998 yılında işyerinde freze makinesinde çalışırken iş kazası geçirdiği ve sol elinin 4 parmağının kesilerek %10,3 maluliyeti olduğunun saptandığı ve malullük aylığı aldığı da anlaşılmaktadır. Davacı çalıştığı makinenin dikkat gerektirdiği, geçirdiği ve ilaç kullandığı rahatsızlık nedeniyle 28-29-30.4.2005 günleri işe gelemediğini ancak her gün için bizzat ya da aynı işyerinde çalışan kardeşi aracılığıyla mazeretini bildirdiğini ileri sürmüştü ve bu hususu belge ve tanık beyanlarıyla kanıtlamıştır. Buna göre anılan günlerde mazereti bulunduğu ve feshin haksız olduğu açıktır...*” Yargıtay 9. HD, E. 2006/21605, K.2007/10487, T.12.04.2007, www.legalbank.com.tr (23.01.2025).

⁶⁹ Yargıtay 9. HD, E. 2019/1997, K.2019/5787, T. 14.03.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (12.02.2025).

⁷⁰ Yargıtay 9. HD, E. 2018/2306, K.2018/20864, T.19.11.2018, www.lexpera.com.tr (12.03.2025). Benzer yönde Yargıtay 9. HD, E. 2015/5656, K. 2015/15836, T. 30.04.2015, www.lexpera.com.tr (12.03.2025).

⁷¹ Sakarya BAM 10. HD, E.2019/2972, K.2020/1118, T.03.11.2020, www.lexpera.com.tr (17.02.2025)

hükümde aslında pek çok farklı nitelikteki iznin birleştiği söylenebilecektir. Düzenlemede mazeret izinlerinin ücretli olduğu da yer almaktadır. İşçinin düzenlemedeki olguların varlığı halinde mazeret iznini kullanması hali, yasal bir hakkın kullanımını kapsamında olacağından bu durumların devamsızlıkta haklı mazeret olduğu konusunda kuşku yoktur. Bununla birlikte işçinin kayınvalidesi, kayınpederi, kardeşinin ya da diğer akrabalarının ölümü, eşine ya da diğer aile üyelerine hastanede refakat etmesi gibi olgular düzenlemede yer almamakla birlikte bu olguların sıklıkla işçinin devamsızlığına yol açan nedenler olduğu ifade edilmelidir.

Alman hukukunda ise mazeret izinleri konusunda ayrıca bir düzenleme olmamakla birlikte Alman Medeni Kanunu (*Bürgerliches Gesetzbuch-BGB*) §616'da düzenlenen, hizmeti sunmakla yükümlü olan kişinin, kendi kusuru olmaksızın kendisinde yatan bir nedenle, görece önemsiz bir süre için hizmeti vermesi engellenirse, işçinin ücret hakkından yoksun kalmayacağı kuralının uygulanması gerektiği, kişinin kendisinin ya da çocuğunun evlenmesi, çocuğa bakan kişinin hastalanması, ebeveynlerin, kardeş, büyükanne, büyükbabanın ölümü halinde işçinin iş görmesinin beklenemeyeceği, bu hükümden hareketle ücretli izin hakkının olduğu ifade edilmektedir⁷². Doktrinde ise ailevi nedenler kavramının geniş olması sebebiyle işe devamsızlığın haklı olup olmadığı hususunda ayrıca değerlendirme yapılması gerektiği, çocuk ya da ebeveyn bakımı konusunda işletmenin ihtiyaçları ve düzenlemeleri en azından geçici olarak ertelenebiliyorsa ve işçinin başka bir şekilde bakım yükümlülüklerini yerine getirmesi mümkün değilse, işçinin bu yönde yaptığı devamsızlığın haksız olmayacağı ifade edilmektedir⁷³.

İşçinin haklı mazereti olarak kabul edilebilecek ailevi sebeplerin en yaygın hali, işçinin eşine hastanede refakat etmesi, hasta kişinin bakım yükümlülüklerini üstlenmesidir. Yargıtay, bir uyuşmazlıkta eşinin trafik kazası geçirerek hastaneye yatması ve işçinin de ona refakat etmesi sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, devamsızlığın haklı bir mazerete dayandığı ve feshin haksız olduğuna karar vermiştir⁷⁴. Aynı şekilde hamile eşinin hastalığı sebebiyle⁷⁵ ya da eşinin yüz felci geçirmesi nedeniyle işe devam edemeyen işçinin iş sözleşmesinin feshini⁷⁶ mazeretlerin haklı olması sebebiyle haksız bulmuştur.

Eş dışında işçinin ebeveynlerini, çocuklarını ve diğer yakınlarını da hastalığı sebebiyle hastaneye götürmesi, refakat etmesi sebebiyle işe devam edemediği hallerde yine mazeretin haklı olduğu kabul edilmelidir. Bir

⁷² MüKo-BGB/Henssler, § 616 Rn. 45; Staudinger/Oetker, § 616 Rn. 67-68, s. 332; ErfK/Preis, BGB § 616 Rn. 4, s. 1643.

⁷³ ErfK/Niemann, BGB §626 Rn. 76.

⁷⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2008/22612, K. 2008/17906, T.27.06.2008, www.kazanci.com (19.01.2025).

⁷⁵ Yargıtay 22. HD, E. 2016/9291, K. 2016/13540, T.05.05.2016, www.karararama.yargitay.gov.tr (25.05.2025).

⁷⁶ Yargıtay 9. HD, E. 2012/11899, K. 2014/16708, T. 26.05.2014, www.karararama.yargitay.gov.tr (24.05.2025). Benzer yönde Yargıtay 9. HD, E. 2007/22612 K.2008/17906, T. 27.06.2008, www.karararama.yargitay.gov.tr (06.02.2025).

kararda, işçinin iş kazası geçiren ve hastanede kalan babasına üç gün refakat etmesi sebebiyle devamsızlık yaptığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde Yargıtay, aynı gerekçeyle feshi haksız kabul etmiştir⁷⁷. İlginç bir karar ise işçinin resmi evliliği olmamasına rağmen hayat ortaklığı içinde olduğu kişiye refakat etmesinin de haklı mazeret kabul edilmesidir. Yargıtay'a göre, işçi ile hayat arkadaşı arasında resmi bir evlilik ilişkisi bulunmamasına rağmen 5-6 yıldır aynı evde yaşamaları ve hayat arkadaşının rahatsızlığı sebebiyle işçinin iki gün işe devam etmemesi, devamsızlığın haklı bir mazerete dayandığını göstermektedir⁷⁸. Bölge Adliye Mahkemesi'nin bir kararına yansıyan uyumsuzlukta ise işçinin üç gün üst üste işe devamsızlık yapma köpeğinin rahatsızlığı sebebiyle hayvan hastanesine götürmesi ve buna ilişkin hastane kayıtlarını sunmasını devamsızlıkta haklı mazeret olarak kabul etmiştir⁷⁹.

İşçinin boşanma işlemlerini yürütmek amacıyla yaptığı devamsızlık da haklı mazeret olarak kabul edilebilecektir. İstinaf mahkemesinin bir kararında, işçinin boşanma davası açmak amacıyla iki gün işe devamsızlık yapmasını haklı mazeret olarak kabul etmiş ve feshin haksız olduğuna karar vermiştir⁸⁰.

İşçinin devamsızlığında haklı mazeret olarak kabul edilebilecek bir diğer ailevi neden ise, ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğu dışındaki yakınlarının ölümü sebebiyle işe devam edemediği hallerdir. İş Kanunu'nun ek 2. maddesinde sayılan kişilerin ölümü halinde zaten işçi ücretli izne yasa gereği hak kazanmaktadır. Ancak bu kişiler dışında da işçinin yakınlarının ölümü sebebiyle işe devam edememesi ve ölümün ani gelişen bir olgu olması sebebiyle işverene haber verememesi olasıdır. Yargıtay, işçinin halasının

⁷⁷ Yargıtay 9. HD, E. 2007/35834, K. 2008/11440, T.05.05.2008, www.kazanci.com (25.06.2025). Benzer yönde Yargıtay 9. HD, E. 2009/49614, K.2012/9973, T.26.03.2012, www.lexpera.com.tr (27.01.2025). Eşinin psikotik özellikli mani tanısı sebebiyle işçinin altı gün hastanede yatarak tedavi görmesi sebebiyle işçinin devamsızlığının haklı mazerete dayandığına ilişkin Yargıtay 9. HD, E. 2003/291, K.2003/10513, T.10.06.2003, www.legalbank.net (12.05.2025). İşçinin hastanede gözlem altında tutulan oğluna refakat etmesi sebebiyle yaptığı devamsızlığın haklı mazerete dayandığına ilişkin Yargıtay 22. HD, T. 09.05.2018 2017/13135, K. 2018/11321, T.09.05.2018, www.karararama.yargitay.gov.tr (25.06.2025). Annesinin üriner sistem rahatsızlığı nedeniyle hastanede refakat etmesine ilişkin Yargıtay 7. HD, E. 2015/36396, K.2016/1484, T. 27.01.2016, www.lexpera.com.tr (17.02.2025)

⁷⁸ Yargıtay 9. HD, E. 2013/7418, K. 2013/26052, T. 21.10.2013, www.karararama.yargitay.gov.tr (25.01.2025)

⁷⁹ İstanbul BAM 26. HD, E. 2018/1835, K. 2019/484, T. 13.03.2019, www.lexpera.com.tr (31.01.2025).

⁸⁰ "...Dosya kapsamından davacının şiddetli geçimsizlik nedeniyle Adana 8. Aile Mahkemesi 2016 / 347 esas sayılı dosyasıyla 04.05.2016 tarihinde dava açma yoluna gittiği, 03.05.2016 tarihinde boşanmak üzere olduğu eşinin kimliğini saklaması nedeniyle işlem yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yargıtay uygulamalarında işçinin tanıklık veya bilirkişilik yapması halleri devamsızlığı haklı kılan sebep olarak kabul edilmektedir. Buradan hareketle tanıklığın haklı mazeret sayılması durumunda davacının iş ve aile hayatını doğrudan etkileyen boşanma gibi bir nedenle işe devam edememesi yine haklı bir mazeret teşkil edecektir..." Gaziantep BAM. 7. HD, E. 2017/2162, K. 2018/1188, T.08.06.2018, www.lexpera.com.tr (29.01.2025).

vefatı⁸¹, bacanağın vefatı ve cenazenin İstanbul'dan Tokat'a götürülmesi sebebiyle üç gün devamsızlık yapması⁸², dayısının vefatı sebebiyle yapılan iki gün devamsızlığı⁸³ da devamsızlıkta haklı mazeret olarak kabul etmiştir. Bununla birlikte Yargıtay'ın bir kararına yansıyan uyuşmazlıkta, işçinin nişanlısının anneannesinin ölümü nedeniyle yapılan devamsızlığı haklı mazeret olarak kabul etmemiş, işverence yapılan feshi haklı bulmuştur⁸⁴.

İşçinin yukarıdaki sebepler gibi ailevi nedenlerle işe devamsızlık yapması halinde, bu yöndeki devamsızlıkların kendi hastalığına nazaran daha kısa süreli olması, kanaatimizce mazeretin haklılığı hususunda belirleyici olabilecektir. Ailevi nedenlerle yapılan tüm devamsızlıklarda işçi, işvereni içinde bulunduğu durumdan haberdar edebilecek durumda olup bu konuda bilgilendirme yükümlülüğünü telefon, mesaj, e-posta gibi yollarla yerine getirebilecektir. Bu nedenle ailevi nedenlerin haklı mazeret olarak kabul edilmesi, işçinin mazereti ile devamsızlık süresinin tutarlı olması ile yakından ilgilidir. Ancak böyle bir durumda işçinin mazeretinin haklı olduğu sonucuna varılabilecektir.

4. Greve Katılma

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁸⁵nun 58/I. maddesine göre, *“İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğini önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak iş bırakmaları”* grev olarak tanımlanmıştır. Grev, işçilerin iş görme borcunu istedikleri çalışma koşullarını işverene kabul ettirmek amacıyla başvurdukları kolektif bir mücadele aracı olup işçinin görmeyeceği yükümlü olduğu işin bırakılması ile anlam bulmakta, kanuni tanıma uygun olarak yapılması halinde işçinin iş görme borcunu yerine getirmeyerek işi bırakması sendika özgürlüğü çerçevesinde korunmaktadır⁸⁶. Grevde işçinin kolektif bir karara dayanarak görmekte oldukları işi tamamen bırakmaları esas olup grev, işyerinde faaliyeti durdurma ya da önemli ölçüde aksatma amacıyla yapılmaktadır. Bu amacı taşımayan iş bırakmalar, faaliyeti durdursa ya da önemli ölçüde aksatsa dahi grev olarak kabul edilmeyeceğinden iş yavaşlatma,

⁸¹ Yargıtay 9. HD, E. 2007/21656, K.2008/18647, T.01.07.2008, www.karararama.yargitay.gov.tr (23.05.2025).

⁸² Yargıtay 9. HD, E. 2012/22299, K.2014/21005, T.23.06.2014, www.lexpera.com.tr (15.04.2025).

⁸³ Yargıtay 9. HD, E. 2006/2002, K. 2006/24201, T.20.09.2006, www.lexpera.com.tr (12.04.2025).

⁸⁴ Yargıtay 9. HD, E. 2000/9309, K.2000/12891, T.03.10.2000, www.legalbank.net (25.04.2025).

⁸⁵ RG, 07.11.2012, S. 28460.

⁸⁶ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 11. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2024, s. 483; Murat Kandemir, “Grev Hakkının Anayasa’da Tanınmasının Anlamı ve Özel Hukuka Etkisi”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2008/2, s. 207 vd; Eda Manav Özdemir, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi, Turhan Kitabevi, Ankara 2016, s. 25 vd.

oturma grevi ve verim düşürme gibi eylemler, Türk hukuku açısından grev tanımına uygun düşmemektedir⁸⁷.

6356 sayılı Kanun, grevi tanımlamanın yanı sıra kanuni grev ve kanundışı grevi de tanımlamaktadır. Kanuni grev 58/II. maddede tanımlanmış olup, *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev”* dir. Kanuni grev, sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklar için öngörülmüş bir iş mücadelesi aracıdır⁸⁸. Kanuni grevde iş görme borcu altındaki işçiler, iş görme borçlarını yerine getirmemekte ve grev yaparken hukukun kendileri tanıdığı yetkiyi kullanmaktadırlar. 6356 sayılı Kanunun 67/I. maddesine göre, *“kanuni greve katılan, kanuni greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.”* Kanuni greve uygun bir biçimde iş bırakan işçinin iş sözleşmesi askıya alınacağından artık bu kapsamda işin bırakılması, iş sözleşmesinin ihlali sonucunu oluşturmaz⁸⁹. Oysa ki yetkili işçi sendikasının kararı olmaksızın, mesleki amaç taşımayan, bu amaçla yapılmasına rağmen Kanunun aradığı usule uygun olmayan grevler, kanun dışı kabul edilecektir. Kanunun 58/III. maddesinde de kanuni grev için aranan şartları taşımayan grevlerin, kanundışı grev olduğu düzenlenmiştir. Kanun dışı grev, hukuki korumanın kapsamı dışında kalacağından, iş görme borcunun ihlali sonucunu doğurur ve iş sözleşmeleri işverence haklı sebeple feshedilebilir. Kanundışı grevin yaptırımı, *‘Kanundışı Grev ve Lokavtın Sonuçları’* başlığı ile 70. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre *“Kanun dışı grev yapılması halinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.”*

İşçinin kanundışı greve katılması, iş görme borcunun kusurlu bir biçimde yerine getirilmemesine yol açacağından iş sözleşmesinin feshine yol açmakla birlikte feshin dayanağının İş Kanunu’nun 25/II. maddesinde düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller mi yoksa 6356 sayılı Kanunun 70. maddesi mi olduğu hususunun değerlendirilmesi gerekir. Doktrinde, 6356 sayılı Kanunun 70. maddesinin özel bir düzenleme olduğu, kanundışı grev yapan işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı düzleminden ziyade toplu iş ilişkilerinin spesifik amacı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, İş Kanunu’nun ise ilişkileri bireysel olarak ele aldığı vurgulanmaktadır⁹⁰. Bu nedenle devamsızlık süresine bakılmaksızın kanundışı grev yapan, kanundışı greve katılan işçinin iş sözleşmesi, 6356 sayılı Kanun kapsamında feshe konu edilmelidir⁹¹. Yargıtay’ın bir kararına konu olan

⁸⁷ Sur, 2024, s. 438; Ünal, Narmanhoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, 2016, s. 577-578; Can Tuncay/Fatma Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 416; Manav Özdemir, s. 69.

⁸⁸ Sur, 2026, s. 434; Manav Özdemir, s. 69.

⁸⁹ Melda Sur, “İzinde Olan İşçinin Yasa Dışı Greve Katılması”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.14 2009, s. 229.

⁹⁰ Sur, 2009, s. 230; Manav Özdemir, s.356; Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 732.

⁹¹ Narmanhoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 732.

uyuşmazlıkta, sendika üyesi olan işçinin, işyerinde grev başladığı esnada ücretsiz izinde olması, ücretsiz izinden sonra sağlık raporu alıp, ardından yıllık izne ayrıldığı ve izin bitimi greve katılması durumunu, grev uygulandığı sırada davacının fiili çalışması olmadığından bu durumun greve sonradan katılma anlamına gelmeyeceğinden bahisle işçinin greve katılması halinde devamsızlığından bahsedilemeyeceği dolayısıyla feshin geçersiz olduğuna karar vermiştir⁹².

Konumuz açısından değerlendirilmesi gereken ve kanuni grev kapsamında kabul edilmeyen toplu vizite eylemleri olarak adlandırılan ve işçilerin hasta olmadıkları halde toplu bir biçimde istirahat raporu alarak iş bırakma eyleminde bulunmasıdır⁹³. Bu yöndeki eylemlerde işçinin iradesi, iş bırakmaya yönelik olmakla birlikte hekime gitmek gibi yasal bir hakkın kullanımı görünümü verilmektedir. Doktrinde bir görüş, işçilerin gerçek bir hastalık yahut kaza durumu olmadığı halde işveren üzerinde ekonomik bir baskı yaratmak amacı ile viziteye çıkmanın hakkın kötüye kullanımı oluşturacağı ve bu yönüyle de sadakat borcuna aykırı olacağını ifade etmekte⁹⁴ iken diğer görüş, kanuni grev tanımına uymadığından toplu vizite eylemlerini yasa dışı grev olarak değerlendirmektedir⁹⁵. İşçilerin toplu bir biçimde zehirlenmeleri gibi olgular dışında aynı anda hastalanarak rapor almaları hayatın olağan akışına aykırı düşmekle birlikte bu eylemleri, kendi sosyal ve ekonomik haklarını korumak amacıyla gerçekleştirdikleri, “*toplulu eylem hakkı*” kapsamında bir eylem olup olmadığı hususunda eylemin ölçülülüğü ile sadakat borcu arasında da bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Toplu vizite durumunda işçiler, işverenin toplu eylemi kendi aleyhlerine kullanabileceği kaygısı içerisinde bu yolu seçmiş olabilirler ve toplu eylem hakkı dikkate alındığında toplu vizite eylemlerinin kullanılış biçimi itibarıyla sadakat borcunu ihlal edip etmeyeceği noktasında sadakat borcunun dar yorumlanması gerekmektedir⁹⁶.

5. Dini İnanç

Din ve inanç özgürlüğü, Anayasanın 24. maddesi ile koruma altına alınmıştır. Anayasanın 24. maddesine göre, “*Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.*” Din ve inanç özgürlüğü, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 9. maddesinde paralel bir biçimde düzenlenmiş ve bu kapsamda hem din ve vicdan özgürlüğünün kullanılması hem de inancını ifade etmeyi kapsamaması sebebiyle geniş kapsamlı temel hak ve özgürlüklerden biridir.

⁹² Yargıtay 9. HD, E. 2015/7201, K.2015/16722, T. 07.05.2015, www.lexpera.com.tr (04.02.2025).

⁹³ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 369; Sur, 2024, s. 429; Manav Özdemir, s. 82. Toplu vizite eylemleri hakkında ayrıntılı bilgi için Dilek Dulay Yangın, İş Mücadelesine Hâkim Olan Temel İlkeler- Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 278 vd.

⁹⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 418.

⁹⁵ Sur, 2024, s. 429.

⁹⁶ Manav Özdemir, s. 85-86; Dulay Yangın, s. 282.

İşçinin dini inancının gerektirdiği vecibeler sebebiyle işe devamsızlık yapması halinde bu durumun devamsızlıkta bir haklı sebep olarak kabul edilip edilmeyeceğinin ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Burada temel hak ve özgürlüklerin kullanılması ile işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği iş görme borcu çatışma halindedir. Din ve inanç özgürlüğü kapsamında ise ibadetin ya da inancın yerine getirilmesi belirli günlerde, zaman diliminde söz konusu olduğundan işçinin inanç özgürlüğünün gereğini yerine getirmesi, çalışma süresine denk geliyorsa esas itibariyle iş görme borcunu yerine getiremediğinden sözleşmede üstlendiği temel edimi yerine getirmemesi ile karşı karşıya kalacaktır⁹⁷. İşçinin din ve inanç özgürlüğü ile işverenin menfaatleri bu kapsamda çatışmaktadır.

İşin yürütümünü ve işyeri düzenini olumsuz etkilemediği sürece, işyerinde işçinin dini inanç ve ibadetlerini yerine getirmesine izin vermelidir. Ancak işçinin temel iş görme edimini dini inançlarının gereklerini yerine getirmek amacıyla izin almaksızın uzun bir süre yerine getirmemesi halinde iş akışını olumsuz etkilemeyeceğini savunmak güç görünmektedir. İşçinin temel hak ve özgürlüklerinden olan din ve inanç özgürlüğü, iş sözleşmesinin temel edimi olan iş görme ediminin ihlaline yol açacak biçimde kullanılmamalıdır. Bu hususta, din ve vicdan özgürlüğünün kullanımına ilişkin getirilen sınırlama, gerekçeli ve ölçülü kabul edilmektedir⁹⁸.

Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, bir özel öğretim kurumunda on beş yıldır kimya öğretmeni olarak çalışan işçi ve hac ibadetini gerçekleştirmek için eğitim öğretim döneminde işverenden izin istemişse de işverence izin talebi reddedilmiştir. İşçi, bunun üzerine istirahat raporu alarak hac ibadetini gerçekleştirmek üzere Suudi Arabistan'a gitmiş, oradan da bir rapor daha göndermiş ve bunun üzerine işveren işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Yargıtay, ilgili uyuşmazlıkta hac ibadetinin kota uygulaması sebebiyle uzun yıllar sıra beklenmesi karşısında işçinin ahlaki değerlerinin korunmasının da işçiyi gözetme borcu kapsamında olduğunu belirterek işverenin feshini haksız bulmuştur⁹⁹. Doktrinde ise Yargıtay'ın, hac ibadeti sebebiyle işçiyi gözetme borcu kapsamında izin verilmesi gerektiği ve öte yandan işçinin, hac ibadetini gerçekleştirmek üzere sahte rapor almasının da

⁹⁷ Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, s. 136-137.

⁹⁸ Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 369.

⁹⁹ Yargıtay 9. HD, E. 2014/664, K. 2014/4313, T. 12.02.2014, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.45 2015/2, s. 328-330. İşyerinde çalışan iki işçinin aynı tarihlerde hacca gitmek üzere yıllık izin talebinde bulunmasına karşılık işverenin, daha kıdemsiz olan işçinin izin talebini, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 7. maddesinde, işçinin izin isteğini en az bir ay önceden işverene bildirmesi gerekmesi; 8. maddede ise, işverenin işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı, işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin döneminin belirleneceği ve aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde: işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirleneceği, düzenlemelerine dayanarak reddetmesi üzerine, izin talebi reddedilen işçinin devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin uyuşmazlıkta Yargıtay, işçinin Yönetmeliğe uygun biçimde izin talebinde bulunmadığını belirterek feshin haklı olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 9. HD, E. 2006/15954, K.2006/17843, T. 20.06.2006, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.11 2006, s.194-197.

borcu, işçinin işverene zarar verici davranışlardan kaçınması ve işverene bilgi ve haber verme yükümlülüklerini içermektedir¹⁰³. İşçinin işverene hiçbir bilgilendirme yapmadan doğrudan dini inancını yerine getirmek için iş görme borcunu yerine getirmemesi, sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir. Bu kapsamda işçi, sadakat borcunun bir gereği olarak, işverene bu konuda bilgi vermeli, gerekirse yasal izin talebinde bulunmalıdır. İşçinin sadakat borcuna aykırı olarak iş aklısını aksatacak ve işverene zarar verecek biçimde dini inancı sebebiyle iş görme borcunu ihlal etmesi halinde, bunun devamsızlıkta bir haklı sebep olamayacağını kabul etmek gerekir. Doktrinde haklı olarak, işverenin haklı çıkarlarının gerçekleşmesi üzerine kurulu olan iş ilişkisi, dürüstlük kuralı ölçüsünde işçinin temel hak ve özgürlüklerini ancak bu ilişkiye zarar vermeyecek şekilde kullanmasını da gerekli kıldığı ifade edilmektedir¹⁰⁴. Bu kapsamda işin niteliği, işyerinde yürütülen faaliyetin aksayıp aksamadığı, işçinin temel hak ve özgürlüğünü kullanma zamanı gibi hususlar ile somut olay çerçevesinde değerlendirme yapılmalıdır¹⁰⁵.

C. İŞÇİNİN HAKLI MAZERETİ HUSUSUNDA BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş Kanunu'nun 25/II, (g). maddesinde düzenlediği devamsızlık sebebiyle işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilmesi için işçinin devamsızlık yapmasını gerektirecek bir haklı nedenin bulunmaması gerekir. Bir anlamda işverenin sözleşmeyi fesih hakkı, işçinin haklı mazereti olmaksızın devamsızlık yapması halinde ortaya çıkar. İşçi sadakat borcu gereği, işverenin menfaatlerini korumak ve gözetmek ile zarar verici davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altındadır. Sadakat borcu, işverenin haklı menfaatlerini korumak amacıyla dürüstlük kuralına uygun davranma gerekliliğini işçiye yüklemektedir¹⁰⁶.

Sadakat borcu içerisinde somutlaşan işçinin işverene bilgi verme yükümlülüğü, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmeleri ya da personel yönetmelikleri gibi iç yönetmeliklerle düzenlenebileceği gibi hiçbir kararlaştırma yapılmasa dahi dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisi içerisinde işçinin gecikmeksizin yerine getirmesi gereken bir yan yükümlülüğü olduğu sonucuna varılabilecektir¹⁰⁷. İşçinin işvereni bilgilendirme yükümlülüğü oldukça geniştir. İş görme borcunun ifa edilemeyeceği hallerin yanı sıra işçinin askere çağırılması, kadın işçinin hamileliğinin erken sonlanması, işçiye ücretini aşan fazla ödemelerin yapılması, iş araç ve gereçlerinin hasar görmesi, işyerinde yaşanan olumsuzlukların bildirilmesi gibi hallerde de işverenin o bilgileri bilmekte meşru, makul ve korunabilir menfaatinin olduğu kabul

¹⁰³ Alpagut, 2012, s. 23-24; Kayırgan, s. 464.

¹⁰⁴ Ertürk, s. 116. Tarafların bu konuda çatışan menfaatlerinin en iyi şekilde dengelenmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Akdeniz, s.192-193.

¹⁰⁵ Ugan Çatalkaya, s. 370-371.

¹⁰⁶ Alpagut, 2012, s. 23; Kayırgan, s. 464.

¹⁰⁷ Orhan Ersun Civan, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 318.

edileceğinden bu konularda dürüstlük kuralı gereği işçinin işvereni bilgilendirmesi gerekmektedir¹⁰⁸.

İşçinin iş ilişkisinde üstlendiği asli borcu olan iş görme borcunu yerine getirmesi engelleyen haller konusunda işverenin bilgilendirilmesi esastır. Alman hukukunda da işçinin işvereni bilgilendirme yükümlülüğünün borçlunun borcun ifasında dürüstlük kuralına uygun hareket etmesi gerektiğine ilişkin kuraldan kaynaklandığı belirtilmektedir¹⁰⁹. İşçinin işvereni bilgilendirme yükümlülüğü ve kapsamına ilişkin iş sözleşmesinde, iç yönetmeliklerde öngörülmuş birtakım düzenlemeler mevcutsa, işçinin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması işyeri düzenine ilişkin talimatlara uyma borcuna da aykırılık oluşturacaktır¹¹⁰. Doktrinde işçinin bu yönde bir bildirim yükümlülüğünün olmadığını ve sadece haklı mazeretin yeterli olduğunu savunmanın işverenin fesih hakkını ölçsüz bir biçimde sınırlandırılmasına yol açacağı haklı olarak ifade edilmektedir¹¹¹.

İşçinin haklı mazeretini bildirme yükümlülüğünün sınırını dürüstlük kuralı belirleyeceğinden işçi içinde bulunduğu durum sebebiyle işvereni haberdar edemiyorsa veya dürüstlük kuralına göre bu yükümlülüğü yerine getirmesi beklenemiyorsa işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde feshin haksız olacağı söylenebilecektir¹¹². Ancak işçinin bildirim yükümlülüğünü neden yerine getiremediği, dürüstlük kuralına göre yerine getirmesinin beklenemeyeceği bir hal içinde olup olmadığının tespiti, mahkemenin değerlendirmesine muhtaç olduğundan bu durum, yargılama aşamasında ortaya çıkacak bir olgudur. Doktrinde ise işçinin haklı mazeretini bildirme yükümlülüğünün her somut olayın özellikleri gözetilerek belirlenmesi gerektiği ifade edilmektedir¹¹³.

Doktrinde, işçinin devamsızlığının haklı bir mazerete dayanıp dayanmadığını öğrenmek ve varsa haklı mazeretini bildirmek için süre verilmesi konusunda işverenin yükümlülüğü olmadığı ifade edilmektedir¹¹⁴.

¹⁰⁸ Staudinger/Richardi/Fischinger, §611a Rn.1293; Caniklioğlu, 2019, s. 243.

¹⁰⁹ Staudinger/Richardi/Fischinger, §611a Rn.1293; Sevimli, s. 321.

¹¹⁰ Caniklioğlu, 2019, s. 243.

¹¹¹ Civan, s. 324. Ancak Yargıtay'ın bir kararında işçinin 29.02.2016-01.04.2016 tarihleri arasında hafta başından cuma gününe kadar toplamda yedi rapor alarak işe devam etmemesi ve hatta raporlu olduğunu işverene bildirmemesinin işçinin haklı mazeretini ortadan kaldırmayacağı ve devamsızlık nedeniyle yapılan feshin haksız olduğunu belirtmiştir. Bu karardan anlaşıldığı üzere Yargıtay, bildirim yükümlülüğü ile mazeretin haklılığını birbirinden ayırt etmektedir. Yargıtay 9. HD. E. 2019/1071, K.2019/13059, T. 11.06.2019, www.lexpera.com.tr (15.04.2025).

¹¹² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 874.

¹¹³ Sevimli, s. 321.

¹¹⁴ Ekmekçi/Yiğit, s. 844. Nitekim bu husus 22. HD'nin bir kararında da benzer bir biçimde ifade edilmektedir: *"...Dosya kapsamına göre, davacı işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü devamsızlık yaptığı ve bu suretle feshin haklı sebebe dayandığı ispatlanmıştır. Yazılı fesih bildirim keşide edilmemesi veya feshiden önce devamsızlığın mazeretinin sorulmaması, feshi haksız hale getirmez. Anılan sebeplerle, kıdem ve ihbar tazminatına yönelik taleplerin reddine karar verilmesi gerekirken..."* Yargıtay 22. HD, E.2013/30096, K. 2015/2384, T. 03.02.2015, www.lexpera.com.tr (15.04.2025). Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararında da iş sözleşmesinin

Uygulamada ise sıklıkla işverenlerin devamsızlık yapan işçiye haklı mazeretin bildirilmesi hususunda ihtar gönderdiği görülmektedir. Her ne kadar işverenin bu konuda bir yükümlülüğü olmasa da 25/II, (g). maddesindeki fesih nedeninin oluşabilmesi için işçinin devamsızlığının haklı bir mazerete dayanmaması veya işvereninden bu konuda izin almış olması gerekmektedir. Bu nedenle fesih nedenini de ortaya koyacak ve ispatlayacak olan işveren olduğundan bu konuda işverenin ihtar çekilmesi, mazeretin bildirilmesi için süre verilmesi gibi yollara başvurduğu görülmektedir¹¹⁵.

Yargılama aşamasında işe devamsızlığının haklı bir mazerete dayandığını işçinin ispatlamakla yükümlü olduğu yönünde kararlar bulunmasına rağmen Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda, iş sözleşmesinin derhal feshinde ispat yükü iş ilişkisinin normal biçimde devam ettiğini iddia eden tarafa değil, istisnai durumu, yani karşı tarafın haklı bir fesih nedeni yarattığını, iş ilişkisine devamı çekilmez hâle getirdiğini ileri süren tarafa düşeceğini ve bu nedenle devamsızlık nedeniyle fesih söz konusu olduğundan devamsızlığın haklı bir nedene dayanmadığının ispatı işveren üzerinde olduğunu ifade etmiştir¹¹⁶. Bu kapsamda kanaatimizce işçinin devamsızlığı sebebiyle yapılan fesihlerde işveren, fesih nedeni olması sebebiyle işçinin izin almaksızın ve haklı bir mazereti almaksızın devamsızlık yaptığını ortaya koymakla yükümlü iken işçi, devamsızlığının haklı mazerete dayandığını ispatladığında lehine hak çıkarmış olacağından buna ilişkin esasları ortaya koymakla yükümlüdür¹¹⁷.

devamsızlık nedeniyle haklı sebeple feshine işverenin mazeretini sormak amacıyla işçiye ihtar çekmesi veya mazeretini belgelendirmesi amacıyla süre vermesi fesih için aranan koşullardan olmadığına karar verilmiştir. İstanbul BAM 32. HD, T. 10.11.2022 E. 2021/1872, K.2022/1525, www.lexpera.com.tr (24.12.2024). Bununla birlikte 7. Hukuk Dairesi, işverenin işçinin devamsızlığının haklı nedene dayanıp dayanmadığını araştırılması ve işçiye bir mazereti varsa bildirmesi için süre veren bir ihtarname çekmesi ve eğer mazeretini belgeleyemezse iş akdinin feshedileceği ihtar edilmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir. Yargıtay 7. HD, E. 2014/19271, K.2015/6360, T.06.04.2015, www.karararama.yargitay.gov.tr (25.01.2025).

¹¹⁵ Hukuk Genel Kurulunun kararına konu olan bir uyuşmazlıkta, işçi, 06.11.2008'den 10.11.2008 tarihine kadar devamsızlık yapmış; işveren işçiye mazeretini bildirmesi konusunda gönderdiği ihtar 13.11.2008 tarihinde tebliğ edilmiş olmasına rağmen işçiden haber alınmaması üzerine işveren, işçinin evine başka bir işçi göndererek evde olup olmadığını araştırmıştır. Yargıtay HGK. E. 2018/761, K.2021/1130, T. 30.09.2021, www.lexpera.com.tr (12.02.2025). Kararın isabetli olduğu yönünde Doğan Yenisey, s. 233.

¹¹⁶ Yargıtay HGK, E. 2015/2884, K. 2017/1558, T.06.12.2017, www.karararama.yargitay.gov.tr (24.04.2025).

¹¹⁷ Kar/Göktaş, s. 35. İşçinin haklı mazereti bulunduğu hususunu net biçimde ortaya koymadığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi gerektiği hususunda Kayseri BAM 7. HD, E. 2020/1256, K.2020/1232, T.25.11.2020, www.lexpera.com.tr (08.02.2025). İşçi 08-10-23.01.2015 tarihlerden işe devamsızlık yapmasının nedeni olarak çocuğunun ayağının kırılması ve eşinin kavgaya karışması olduğunu iddia etmişse de işçinin sunduğu hastane kayıtları ve kavgaya ilişkin savcılık soruşturmasında suç tarihinin farklı tarih olması sebebiyle mazeretleri haklı kabul edilmemiştir. Yargıtay 9. HD, E. 2021/8441, K.2021/12390, T. 21.09.2021,

Uygulamada devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshini ortaya koymak amacıyla işverence devamsızlık tutanakları düzenlenmektedir. Ancak yargı kararlarına bakıldığında devamsızlık tutanaklarının işveren tarafından her zaman tek yanlı düzenlenebilecek belgeler olması sebebiyle devamsızlık olgusunun ortaya konması için salt tutanaklara itibar edilmemekte; tutanak altında imzası olan ve işçinin devamsızlığına da tanıklık etmiş diğer işçilerin yargılama aşamasında dinlenmesi gerektiği belirtilmekte ve hatta işçinin işyerindeki kazanımlarını göz ardı ederek işe devamsızlık yapmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesiyle işçinin işçilik alacaklarına hak kazanabileceği de kabul edilmektedir¹¹⁸.

D. İŞÇİNİN GERÇEĞE AYKIRI BİÇİMDE HAKLI MAZERET SUNMASI

İşçinin devamsızlığında haklı bir sebebi bulunsa bile hasta olmadığı halde istirahat raporu alarak işe devamsızlık yapması hali de uygulamada sıklıkla görülmektedir. Bir anlamda işçi, gerçeğe aykırı bir durum yaratarak hastaymış gibi hareket etmektedir. İşçinin bu davranışı dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiği için işçinin mazereti ne kadar haklı olursa olsun işverene ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan davranışı sebebiyle haklı nedenle fesih imkanı vermektedir. Yargıtay'ın bir kararında, iki işçinin aynı hastane, aynı doktor ve aynı teşhis ile istirahat raporu aldıkları, rapor alan işçinin sosyal medya hesabında rapor alan diğer işçi ile tura çıktıklarına yönelik paylaşım yapması durumunda işçinin işverenin güvenini kötüye kullandığından bahisle feshin haklı sebebe dayandığı ifade edilmiştir¹¹⁹. Yine bir uyuşmazlıkta işçinin gerçeğe aykırı olarak annesinin hastalığını gerekçe göstererek işverenden on günlük mazeret izni alıp Küba'ya seyahate gittiği sabit olduğu anlaşılınca işçinin bu eyleminin işverene derhal fesih hakkı veren doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirilmesi gerektiği Yargıtay tarafından ifade edilmiştir¹²⁰.

Bir kararda ise işçinin devamsızlık yaptığı günlere ilişkin hastalık raporu olmasına rağmen, raporlu olduğu tarihte kendi adına fırın açmak için vergi dairesine kayıt yaptırması, işe devamsızlığının sebebinin bildirilmesi için işverence gönderilen ihtarnamenin bizzat davacıya tebliğ edilmesine rağmen buna kayıtsız kalması, raporlu olduğuna dair belgeyi işyerine götürdüğünü iddia etmesine rağmen kart okutmaması ve başka bir yazılı belge ile bunu kanıtlanamaması, iş akdi fesih bildiriminin "*muhatap çarşıya gittiğinden birlikte*

www.lexpera.com.tr (12.02.2025). Yargıtay 22. HD, E. 2013/2453, K. 2014/1292, T. 03.02.2014, www.karararama.yargitay.gov.tr (13.04.2025).

¹¹⁸ Yargıtay 9. HD, E. 2022/8804, K.2022/11613, T.10.10.2022, www.karararama.yargitay.gov.tr (21.02.2025). Hayatın Olağan Akışı kavramının iş yargılamasındaki rolü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Öztürk Yılmaz/Astarlı, s. 48 vd.

¹¹⁹ Yargıtay 9. HD, E. 2018/5003, K.2021/159, T.11.01.2021, www.lexpera.com.tr (21.01.2025). Aynı yönde Yargıtay 9. HD, E. 2016/9899, K.2019/21877, T. 09.12.2019, www.karararama.yargitay.gov.tr (29.05.2025).

¹²⁰ Yargıtay 22. HD, E. 2013/12745, K.2013/15574, T. 25.06.2013, www.karararama.yargitay.gov.tr (28.01.2025).

işçisi H. T. 'a" tebliğ edildiğine dair postacı şerhi olması hususlarını değerlendirmiş ve işverenin feshini haklı bulmuştur¹²¹. Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına konu olan bir olayda ise, işçinin abisinin kalp krizi geçirmesi ve durumunun kritik olması sebebiyle işe gidemediğinden gerçeğe aykırı rapor almasını doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığından bahisle işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı bulmuştur¹²². İşçinin işe devamsızlığında haklı mazeretinin değerlendirilmesinde ölçüt, dürüstlük kuralına uygun davranmamış, kararlara yansıyan uyumsuzluklarda dürüstlük kuralına uygun davranmamış, işveren ile arasındaki güven ilişkisini ihlal etmiştir¹²³. Alman hukukunda ise işçinin sunduğu mazeretin gerçek olmaması halinde iş sözleşmesindeki sadece iş görme borcunu değil aynı zamanda güvene dayalı sözleşmesel ilişkiyi de ihlal ettiği ifade edilmektedir¹²⁴.

SONUÇ

İş ilişkisi, tarafları olan işçi ile işveren arasında sürekli bir borç ilişkisi yaratır. İşçinin iş ilişkisi içerisinde üstlendiği en temel borç, iş görme borcu olup yüklendiği bu temel borcu yerine getirmemesi, işverenin süreklilik beklentisine aykırılık oluşturur. İş görme borcunun ifa edilmemesi ile ifade edilen, işçinin iş sözleşmesine aykırı ya da kusurlu olarak iş görme borcunu yerine getirmemesi olup belirtilen aykırılık, işçinin işe hiç gelmemesi, geç gelmesi veya erken ayrılması, iş görmekten kaçınması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. İşçinin işe devam etmemesi, işçinin haklı bir mazereti olmaksızın veya izin olmaksızın gerçekleşmişse işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vermektedir.

İşçinin işe devamsızlığı, farklı koşullarla İş Kanunu'nun 25. maddesinde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine yol açabilen bir sebeptir. Bununla birlikte işçinin devamsızlığına yol açan ve fakat işe devam etmemesini haklı kılan mazeretinin varlığı halinde iş ilişkisinin askıya alındığı ve fesih için haklı bir neden oluşturmayacağı kabul edilmelidir. Bu kapsamda ise işçinin devamsızlığına yol açan haklı mazeretin tespiti önem arz etmektedir.

İşçinin haklı mazereti olarak kabul edilebilecek bazı olgular, İş Kanunu'nun ek 2. maddesinde ücretli izin hakkı olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte ilgili düzenlemenin işçinin yaşamında ortaya çıkabilecek ve

¹²¹ Yargıtay 9. HD, E. 2012/1825, K.2014/5722, T. 24.02.2014, www.karararama.yargitay.gov.tr (02.02.2025).

¹²² *"...Davacı savunmasında, hasta olması nedeniyle değil, abisinin kalp krizi geçirmiş olmasının ardından durumunun kritik olması nedeniyle rapor aldığını açıkça ikrar etmiştir. Buna göre davacının işe gitmemek için gerçek dışı beyanla rapor aldığı sabittir. Davacının açık ikrarı karşısında, eldeki dava açısından raporun tıbben incelenmesine gerek bulunmamaktadır. Davacının işe devam etmemek için gerçek dışı rapor alması eylemi, sadakat yükümlülüğüne aykırı olduğu gibi doğruluk ve bağlılık ile de bağdaşmaz. İddiaya göre davacının abisinin ciddi bir rahatsızlık geçirmesi de rapor süresi ve izlenen yolun kanuna aykırılığı da dikkate alındığında, davacının eylemini meşrulaştırmaz..."* İstanbul BAM 48. HD, E. 2024/647, K. 2024/1848, T. 24.10.2024, www.lexpera.com.tr (28.04.2025).

¹²³ Alman hukukunda da benzer görüş için ErfK/Niemann, BGB §626 Rn. 141.

¹²⁴ ErfK/Niemann, BGB §626 Rn. 141.

işçiyi işe devam etmekten alıkoyabilecek tüm nedenleri öngöremeyeceği için için kapsamı beklenemez. Bu nedenle hâkime bu konuda takdir hakkı tanımak ve işçinin işe devamsızlığının haklı olup olmadığını değerlendirme yetkisi vermek, daha adil bir hukuki sonuç ortaya çıkaracaktır. Yargıtay kararlarından hareketle işçinin kendi hastalığı, aile üyelerine hastanede refakat etmesi, aile üyelerinden birinin kaza geçirmesi, aile üyelerinin, yakınlarının ölümü, çocuğunun, eşinin, sahip olduğu hayvanının ani gelişen hastalığı sebebiyle işçinin iş görme borcunu ifa edemediği haller, haklı mazeret olarak kabul edilmektedir. Bu durumlarda aslında işçinin gerçek bir ifa imkansızlığı bulunmamakla birlikte ailevi yükümlülüklerinden kaynaklanan ve dürüstlük kuralı gereği işçiden iş görme borcunun beklenemediği, manevi imkânsızlık halleri içinde olduğu haller, haklı mazeret olarak kabul edilebilmektedir.

İşçinin işe devamsızlığının haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığında dürüstlük kuralından hareket etmek gerekir. İşçiyi iş görme borcunu ifa etmekten alıkoyan içinde bulunduğu koşullar, işçinin ileri sürdüğü haklı sebep ile devamsızlık süresi arasındaki ilişki, işçinin davranışları ile tüm bu hususlar birlikte değerlendirilmelidir. Kanun koyucunun amacına bakıldığında sadece devamsızlık amacıyla fesih yapılmasının önüne geçilmesi, işçinin içinde bulunduğu durumun değerlendirilmesini de aramaktadır. İşçinin içinde bulunduğu durum, bu durumda haklı mazerete dayanarak ne kadar süre devamsızlık yaptığı, mazereti ortadan kalktıktan sonra işine dönüp dönmediği hususlarının da değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin devamsızlıkta ileri sürdüğü haklı mazeret ile devamsızlığın süresi de birbiri ile tutarlı ve paralel olmalıdır. İşçinin kendi hastalığı ya da istirahat raporu sebebiyle işe devam edemediği hallerde rapor süresince haklı mazereti olduğu kabul edilebilir. Bununla birlikte ailevi nedenler, yakınlarının ölümü gibi durumlarda işçi hem içinde bulunduğu durumdan işverenini haberdar edebilmeli hem de nispeten mazeret daha kısa süreli olmalıdır. Bu nedenle işçinin mazereti, devamsızlık süresinin tutarlı olması ile yakından ilgilidir. Ancak böyle bir durumda işçinin mazeretinin haklı olduğu sonucuna varılabilecektir.

İşçinin haklı mazereti sebebiyle işe devam edemediği hallerde işverene bu hususu bildirme yükümlülüğü, işçinin sadakat borcu gereğidir. Bu konuda işverenin işçinin devamsızlığının haklı bir mazerete dayanıp dayanmadığını öğrenmek ve varsa haklı mazeretini bildirmek için süre verilmesi konusunda yükümlülüğü bulunmamasına rağmen uygulamada işçiye mazeretini bildirmesi konusunda ihtar gönderilmekte ve adeta işveren iz sürer gibi işçinin devamsızlığının nedenini öğrenmeye çalışmaktadır. Çünkü işçinin haklı mazeretinin varlığı feshi de ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle haklı mazeretin tespitinde işçinin bildirim yükümlülüğünü neden yerine getiremediği, dürüstlük kuralına göre yerine getirmesinin beklenemeyeceği bir hal içinde olup olmadığının tespiti, hâkimin haklı mazeret değerlendirmesi içerisinde ayrıca ele alınmalıdır.

İşçinin, haklı mazereti sebebiyle işe devam edemediği hallerde, mazeretinin ileri sürülmesinde de dürüstlük kuralına uygun hareket etmeli, gerçeğe aykırı bir mazeret bildiriminde bulunmamalıdır. Bu yönde bir davranış dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiği için işçinin mazereti ne kadar haklı olursa olsun işverene ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan davranışı sebebiyle haklı nedenle fesih imkânı vermektedir.

KAYNAKÇA

Alp M/Dulay Yangın D, “Haklı yahut Geçerli Fesih Nedeni Olarak İşyerinde Yaşanan Duygusal İlişkiler- Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler”, Marmara Ün. Hukuk Fak. Hukuk Araş. Dergisi, C.27 S.2, Aralık 2021, ss. 1380-1415.

Alpagut G, “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Ankara 2014, ss. 1-79. (2014)

Alpagut G, “İşçinin Sadakat Borcu ve Yeni Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 25 2012, ss. 25-32. (2012)

Alpagut G, “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı -Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.1 Mart 2006, ss. 71-83. (2006)

Arslan Ertürk A, İşçinin Sadakat Borcu, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2010.

Caniklioğlu N, “Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır Mı?”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S.48 Y. 2022, ss. 13-32. (2022)

Caniklioğlu N, “İş ilişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul 2019, ss. 185-368. (2019)

Caniklioğlu, N, “İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşveren Feshetmiş Sayılacağı”, SİCİL İş Hukuku Dergisi S. 18 2010/II, ss. 104-113. (2010)

Civan O E, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.

Çetin E, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 8-11. maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2015.

Däubler W/Hjort, J P/Schubert M/Wolmerath Ma (Hrsg.), Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht mit kollektivrecht-lichen Bezügen, Handkommentar, 4. Auflage, 2017. (HK-ArbR/Bölüm Yazarı)

Doğan Yenisey K, “İş ilişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, ss. 141-266.

Doğan Yenisey K, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Çalışma ve Toplum Dergisi S. 2010/3, ss. 93-116. (2010)

Dulay Yangın D, İş Mücadelesine Hâkim Olan Temel İlkeler- Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021. (2021)

Dulay D, “Karar İncelemesi: İşverenin Gözetim Borcunun Kapsamına İşçinin Ahlaki Değerlerinin Korunmasının Gireceğini Öngören Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/1, ss. 263-274.

Ekmekçi, Ö/Yiğit E, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 6. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024.

Ertürk Ş, İş ilişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2002.

Fischinger P/Latzel C/Richardi R (Hrsg.), J. von Staudinger Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Buch 2 Recht der Schuldverhältnisse §§611-§§ 613, 2020. (Staudinger/Bölüm Yazarı)

Güzel A, “İş Sözleşmesinin “Eylemli Feshi” ve Uygulama Sorunları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2022/4, ss. 2485-2508.

Henssler M/Krüger W, Münchener Kommentar Bürgerliches Gesetzbuch, Schuldrecht Besonderer Teil II, 8. Auflage, 2020. (MüKo-BGB/Bölüm Yazarı)

Hromadka W/Maschmann F, Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht, 7. Auflage, Springer 2018.

Kabakçı M, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

Kandemir M, “Grev Hakkının Anayasa’da Tanınmasının Anlamı ve Özel Hukuka Etkisi”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2008/2, ss. 207-223.

Kar B/Göktaş S, “Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, ss. 27-37.

Kayırgan H, “İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi”, Marmara Ün. Hukuk Fak. Hukuk Arş. Dergisi, Y.2014, C.20, S.1, ss. 459-478.

Keser H, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Güncellenmiş 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012.

Krause R, Arbeitsrecht, 4. Auflage, Nomos 2020.

Manav Özdemir E, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi, Turhan Kitabevi, Ankara 2016.

Mollamahmutoglu H/Astarlı M/Baysal U, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.

Müller-Glöge R/Preis U/Schmidt I (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 22. neu bearbeitete Auflage. C.H.Beck, 2022.

Narmanhoğlu Ü, Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.

Narmanhoğlu Ü, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Ocak S, “İşçinin Ardı Ardına İki İşgünü Devamsızlığı (Yargıtay Karar Tahlili)”, Marmara Ün. Hukuk Fak. Hukuk Arş. Dergisi, Y.2014, C.20 S.1 Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, ss. 201-221.

Özdemir O, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasası, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.

Özer H D, “Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 19 S. 73 Y. 2022, ss. 43-110.

Özkan Z A, “Hekim Raporlarının Türleri ve Düzenlenmesi”, Yaşar Hukuk Dergisi, 3 (1), Y.2021, ss. 4-54.

Özkan Koç S D, “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, Marmara Ün. Hukuk Fak. Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.25 S.2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, ss. 1211-1235.

Öztürk B, İşçinin Talimatlara Uyuma Borcu, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

Öztürk Yılmaz B/Astarlı M, “İş Yargılamasında Hayatın Olağan Akışı Kavramının Rolü”, Çalışma ve Toplum 2025/1, ss. 39-84.

Sevimli K A, “İş ilişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2022, İstanbul 2025, ss. 203-384.

Sümer H H, “Yargıtay Kararlarının Işığında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, TÜHİS Ankara 1998, ss. 201-220.

Süzek S/Başterzi S, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024.

Süzek S, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9 Özel Sayı, 2006, ss. 115-133.

Süzek S, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989.

Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 11. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2024. (2024)

Sur M, “İzinde Olan İşçinin Yasa Dışı Greve Katılması”, SİCİL İş Hukuku Dergisi S.14 2009, ss. 224-232. (2009)

Şafak Sarıkaya E E, Teorik Boyutuyla İfa İmkansızlığı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022.

Tulukçu N B, “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, C.1, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, ss. 1099-1141.

Tuncay C/Savaş Kutsal F B, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

Ugan Çatalkaya D, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.

Yaman R, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.74 2016, ss. 765-787.