

# İŞVERENİN HAKLI FESİH HAKKI-FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

İşverenlerin, fesih nedenlerine göre işçilerin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanıp yararlanamayacağı ve bazen de cezai şart gibi bir takım yükümlülüklerden sorumlu olup olmayacağı belirlenmektedir. İşinden çıkarılan işçi için yıllar süren çalışmaları karşılığında bu haklardan yararlanabilmek ayrı bir önem arz etmektedir.

Eğer işverenin elinde haklı fesih nedeni olsa da buna dayanmadan fesih yaparsa, işçinin kıdem, ihbar tazminatı, işe iade davası açması gibi bir takım haklardan yararlanması söz konusu olabilir. İşte iş akdinin feshinde dayanılan nedenin önemi burada ortaya çıkmaktadır. İşçi, sadece kendisi açısından mevcut haklı fesih sebeplerini değil, aynı zamanda işverenin haklı fesih sebeplerini de bilmelidir ki bu nedenlere dayalı bir fesihle karşılaşmasın hem de haklı fesih sebebi olmaması durumunda kıdem, ihbar, işe iade davası vb. haklarının talebinin mümkün olduğunu bilsin.

Bizde bu nedenle yazımızda 4857 s. İş Kanunu kapsamındaki işverenler açısından geçerli olan ve Kanunda sayılan haklı fesih nedenlerini ele alacağız.

Kanununun 25 inci maddesinde işverenin haklı fesih nedenleri düzenlenmiştir. Bu fesih nedenlerinden birinin varlığı halinde işveren, süresi belirli ya da belirsiz olsun iş akdini bu haklı sebeplere dayalı olarak feshedebilir.

## İŞVEREN FESİH SEBEBİYLE BAĞLI MIDIR?

Fesih sebebiyle bağlılık kuralı hem işçi<sup>1</sup> hem de işveren açısından geçerlidir. Bu nedenle işveren sözleşmenin feshi sırasında dayandığı fesih sebebini değiştiremez, değiştirirse de dikkate alınmaz.

Yargıtay 7. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “Somut olayda, davacı, davalı işyerinde birlikte çalıştığı başka bir işçinin, bir ürünü etiket fiyatından daha pahalıya satması nedeniyle onunla tartışmış, tartışmanın büyümesi ve reyondan çıkmasını isteği halde çıkmaması üzerine, olayın bizzat tanığı olan tanık ...'ın beyanına göre, kontrolünü kaybederek "s... git" demek suretiyle işverenin başka işçisine küfredmiş, bu davranışı nedeniyle hakkında tutanak tutulup savunmasının alınmasından sonra, kendisine 26.10.2010 tarihinde imzalatılan fesih bildirimine göre 4857 sayılı Yasanın 17. Maddesi uyarınca bildirimli ve tazminat ödenmesi suretiyle fesih yapıldığı işveren tarafından bildirilmiştir. **İşveren işçiye bildirdiği fesih sebebi ile bağlıdır. Bu nedenle işverenin haklı fesih sebebinin var olduğu bu nedenle haklı fesih yapılacakken hataen geçerli fesih bildirimde bulunduğu dair savunmasına itibar edilemez. Davacının kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi gereklidir. Mahkemece, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken, yetkisinde olmamasına rağmen, davalının fesih gerekçesini değiştirerek, davacının iş akdinin haklı nedenle feshettiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerini reddine karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.**” denilmiştir<sup>2</sup>.

## İŞVEREN HAKLI FESİH SEBEBİ VARSA DERHAL FESİH YAPABİLİR Mİ?

Şu hususu da önemle belirtmek gerekir ki işverenin haklı fesih nedenleri mevcutsa İş Kanununun 17 inci maddesinde sayılan fesih bildirim süresine uyulmasına gerek olmaksızın iş akdini derhal feshedebilir. Bu yönüyle süreli fesihten ayrılır. Hatta bir takım haklı sebepte, fesih hakkının belirli süre içinde kullanılması gerekliliği ortaya

<sup>1</sup> Yargıtay 7. H.D.'nin 2014/435 E. , 2014/8566 k. sayılı ve 17.04.2017 tarihli kararı. Konuya ilişkin detaylı bilgi için “ İşverenin İşçiye Hakareti-Haklı Fesih ” başlıklı yazımıza bakılabilir.

<sup>2</sup> 2013/19425 E. , 2014/3950 K. sayılı ve 17.02.2014 tarihli kararı.

**konulmuştur. Konuya ilişkin düzenleme 4857 s. İş Kanununun “Derhal fesih hakkını kullanma süresi” başlıklı 26 nci maddesinde açıkça ortaya konulmuştur.** Bu durumu da konumuzun devamında değineceğiz.

Kanunda sayılan haklı fesih sebeplerini şimdi sırasıyla sayalım.

### **I- Sağlık sebepleri:**

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda,

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

### **II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

**Bu fesih nedeninin varlığı halinde fesih hakkının belirli sürede kullanılması gerekmektedir.** Buna göre; 25 inci maddede gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işveren, için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işçinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu işverenin öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

**Burada şu hususu önemle belirtmek gerekir ki, fesih haklı sebebe dayansa da öngörülen sürenin geçirilmesinden sonra yapılmışsa haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur.** Söz konusu süre zamanaşımı süresi olmayıp hak düşürücü süredir ve hakim bunu resen gözetmesi gereklidir. Ayrıca bu sürenin durması ya da kesilmesi gibi bir husus da söz konusu değildir.

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine

sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması,

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

g) 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,

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması,

### **III- Zorlayıcı sebepler:**

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması,

Yargıtay 7. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “4857 Sayılı İş Kanununun 25. maddesinin (III) numaralı bendinde, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işverenin derhal fesih hakkının olduğu açıklanmıştır.

İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz. Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar sebebiyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir.

*İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler ise değinilen madde kapsamında olmayıp, aynı Kanunun 24/III maddesinde düzenlendiği üzere işçiye derhal fesih hakkı veren nedenlerdir.*

4857 Sayılı Kanunun 40. maddesi uyarınca, işçinin zorlayıcı sebeplerle Kanunun 25/III maddesi kapsamında kalan <çalışılmayan süreler> için yarım ücret ödenir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı sebeplerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak, 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.” denilmiştir<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 2013/3824 E. , 2013/10929 K. sayılı ve 10.06.2013 tarihli kararı.

Yargıtay 9. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*Davalı taraf savunmasında işyerinin bulunduğu Libya’da iç savaş çıktığını, iç karşılık ve savaş hali nedeniyle zorunlu olarak iş sözleşmesinin feshedildiğini savunmuş olup Mahkeme kabulü de bu yönde olmakla fesih nedeni olan iç savaş halinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/III madde hükmünde belirtilen zorlayıcı sebep oluşturduğu ve bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazacağı ancak ihbar tazminatı hakkı bulunmadığından ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekeceği açıktır. Mahkemece hatalı değerlendirme ile ihbar tazminatının hüküm altına alınması isabetsizdir.*” denilmiştir<sup>4</sup>.

Yargıtay 9. H.D.`nin bir diğer kararında; “*Somut olayda davacı işçi işyeri hekimi olarak çalıştığı sırada Tekirdağ Tabip Odası başkanlığı tarafından davacının birden fazla işyerinde işyeri hekimliği yapmasına bağlı olarak işyeri hekimliği hizmeti verdiği işçi sayısının 100’ü aşması sebebiyle çalışma onayı iptal edilmiştir. Sözü edilen iptal işleminin ardından davacının işyerinde işyeri hekimi olarak çalışması mümkün değildir. İşçiye bağlı olarak gelişen ve işçiyi işyerinde çalışmakta alıkoyan sözü edilen neden, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25/III. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. Davalı işveren feshi zorlayıcı nedene dayanmakla kıdem tazminatının kabulü yerinde ise de davacı işçinin ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Mahkemece ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.*” denilmiştir<sup>5</sup>.

#### **IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması,**

Yargıtay 9. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; “*4857 sayılı İş Kanununun 25 nci maddesinin (IV) numaralı bendinde işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması üzerine devamsızlığın aynı Kanunun 17 nci maddesinde sözü edilen bildirim süresini aşması durumunda, işverenin derhal fesih hakkı olduğu hükme bağlanmıştır. İş akdini Kanunun değinilen 25/IV maddesi uyarınca fesheden işverenin, kıdem tazminatı ödemesi gerekir ise de işverenin bu durumda bildirim şartına uyma ve ihbar tazminatı yükümlülüğü bulunmadığından, ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*” denilmiştir<sup>6</sup>.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile işe iade davası açma yoluna başvurabilir.

Av. Erdoğan KAYA  
[www.gurselavukatlik.com](http://www.gurselavukatlik.com)

<sup>4</sup> 2015/7545 E. , 2017/1631 K. sayılı ve 13.02.2017 tarihli kararı.

<sup>5</sup> 2011/13656 E. , 2013/17831 k. sayılı ve 11.06.2013 tarihli kararı.

<sup>6</sup> 2014/31477 E. , 2016/3737 K. sayılı ve 23.02.2016 tarihli kararı.