

Doç. Dr. Murat ŞEN

Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Geçerli Fesih Nedeni Olarak Ücrete Sık Sık Haciz Konulması (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Bir Kararı Çerçevesinde)

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2008/10363

Karar No : 2008/6019

Tarihi : 24.03.2008

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi S. Göktaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri

sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boшта geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının ücretinde bulunan haczin kaldırılmasına yönelik herhangi bir işlem yapmadığı için davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının ücretindeki haczi kaldırmaya yönelik işlem yapmadığı gerekçesinin davalı tarafından herhangi bir delille ispatlanamadığı, haczi kaldırmanın toplu para bulmayı gerektirdiğinden çoğu durumda maaşından başka geliri bulunmayan işçilerden beklenemeyeceği, işçinin işyeri dışındaki olumsuz davranışının işin ve işyerinin normal işleyişini etkilemediği sürece geçerli fesih nedeni sayılamayacağı, borcunu ödemenin yaptırımını olarak maaştan haciz yoluyla kesinti yapıldığı, borcu olan işçinin

sırf bu nedenle iş sözleşmesini feshetmenin onu aynı eylemden dolayı iki kere cezalandırmak olduğu, ayrıca işyerindeki çok sayıda hacizli personelden az bir kısmının iş sözleşmesinin feshedilmesinin, eşit davranma yükümlülüğüne ve feshin son çare olma ilkesine aykırı olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir. İşverenin iş sözleşmesinin süreli feshini geçerli kılan işçinin davranışları, İş Kanunu'nun 25'inci maddesi gereğince haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Başka bir anlatımla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmelidir.

Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali geçerli fesih nedeni olabilir (KR/Etzel, G., § 1 KSchG Rdnr. 400 sh. 123). Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır (Stahlhacke, E./Preis, U./Vossen, R., Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Aufl.,

München 2002-, Nr. 1168-sh. 468).

İşçinin ücretinin borcu nedeniyle haczedilmesi, istisnaen davranış nedeniyle feshi geçerli kılmalıdır. İşçinin ücretinin sık sık haczi nedeniyle, objektif bir bakış açısı altında, işyerinin, örneğin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilediğinin kabul edilmesi halinde geçerli fesih nedeninin kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun için işçiye önceden ihtar çekilmesi yerinde olacaktır.

Somut olayda, davacı işçi hakkında değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapıldığı ve ücretine hacizler konulduğu, iş sözleşmesinin ihtarla rağmen ücreti üzerindeki haczin kaldırılmasına yönelik işlem yapmaması nedeniyle İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davalı şirket Genel Müdürlüğünce ücret ve diğer alacakları üzerine haciz konulan personelin durumlarını düzeltmeleri konusunda 16.3.2004 ve 10.1.2007 tarihli iki adet genelge yayımlandığı, davacıya da iş sözleşmesi feshedilmeden önce çalışma huzuru ve verimliliğinin sağlanması açısından ücreti üzerindeki hacizlerin 2 aylık süre içerisinde kaldırılması ihtarları verilmiştir. Buna rağmen davacı ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik işlem yapmamıştır. Davacının bu davranışı fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

SONUÇ

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1) Karadeniz Ereğli İş Mahkemesinin 13.2.2008 gün ve 926-82 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

- 2) Davanın REDDİNE,
 3) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 4) Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı (20) YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 500 YTL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 24.03.2008 tarihinde oybirliğiyle karar verildi¹.

1. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. İlk Derece Mahkemesi ile Yargıtay'ın Karara İlişkin Gerekçeleri

Karara konu olay, aylık ücretine haciz konulan işçinin, ihtara rağmen haczi kaldırmaması (ya da kaldıramaması) üzerine işverence iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilip edilemeyeceğine ilişkindir.

Yerel mahkeme, işçinin ücretine konulan haczin kaldırılmamasının geçerli bir neden olmayacağı sonucuna ulaşırken, sırasıyla, davacının ücretindeki haczi kaldırmaya yönelik işlem yapmadığı gerekçesinin davalı tarafından herhangi bir delille ispatlanamamasına, haczi kaldırmanın toplu para bulmayı gerektirmesi ve çoğu durumda aylık ücretinden başka geliri bulunmayan işçilerden bu parayı bulmasının beklenemeyeceğine, işçinin işyeri dışında meydana gelen ve aylık ücretine haciz konulmasına neden olan olumsuz davranışının işin ve işyerinin normal işleyişini etkilemediği sürece geçerli fesih nedeni sayılamayacağına, dışarıya karşı olan borcunu ödememe gibi bir borca aykırılığın yaptırımının kanun tarafından öngörülen şekilde aylık ücretinden haciz yoluyla kesinti yapılarak gerçekleştirildiğine ve borcu olan işçinin sırf borçlu olması nedeniyle aynı fiilden dolayı hem ücretine haciz konulması hem de iş sözleşmesinin feshedilmesi şeklinde iki defa cezalandırılmasının hukuka aykırı olduğuna, ayrıca işyerinde ücretine haciz konulmuş çok sayıdaki personelden az bir kısmının iş sözleşmesinin feshedilmesinin işverenin eşit

davranma yükümlülüğüne ve feshin son çare olma ilkesine aykırı olduğu gerekçelerine dayanmıştır.

Yüksek Mahkeme ise, işverenin işçinin davranışlarına dayanarak iş sözleşmesini süreli olarak feshedebilmesi için, dayandığı nedenlerin İş Kanunu'nun 25'inci maddesi gereğince haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen haller olduğunu; işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışının, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumunun, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmadığı sürece geçerli sebep sayılamayacağını; iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmesi gerektiğini; geçerli fesih sebebinin söz konusu olabilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesinin şart olmadığını; göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlalinin de geçerli fesih nedeni olabileceğini; işçinin kusuruna dayanmayan davranışlarının ise, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı veremeyeceğini; objektif bir bakış açısı altında, işçinin ücretine sık sık haciz gelmesinin, işyerinin muhasebe veya hukuk servisi gibi bölümlerinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecini veya işyeri organizasyonunu olumsuz yönde etkilediğinin kabul edilmesi gerektiğini gerekçe göstererek işçinin ücreti-

nin borcu nedeniyle haczedilmesinin istisnaen davranış nedeniyle feshi geçerli kılması gerektiği sonucuna ulaşmış; ancak bunun için işçiye önceden ihtar çekilmesinin gerektiğine vurgu yapmıştır.

B. Aynı Yöndeki Diğer Bir Yargıtay Kararı

Değerlendirme konusu yapılan Yargıtay içtihadında dayanılan aynı gerekçeler, daha sonraki bir tarihte (20.10.2008 tarihinde) verilen aynı işyerine ilişkin olan diğer bir kararda da zikredilmiş ve işçinin ücretine sık sık haciz gelmesinin işveren açısından istisnaen geçerli bir fesih nedeni oluşturduğu vurgulanmıştır. Söz konusu karara göre de,

“Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının ücretinde bulunan haczin kaldırılmasına yönelik uyarılara rağmen herhangi bir işlem yapmadığı için savunmasının alındığını, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğunu, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin 2004 yılında ücretlerinde haciz bulunan işçiler için tamim yayınladığı, kaldırılmasını istediği ve savunma aldığı, ücreti üzerinde haciz bulunan 164 işçiden borcu yüksek olan 15 işçinin iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği kabul edilmekle birlikte, haczin toplu para bulmayı gerektirmesi ve maaşından başka geliri bulunmayan işçiden kaldırılmasının beklenmemesi gerektiğinden davalı işverenin işleminin yerinde olmadığı, hacizli personeli sayısının çokluğu nedeni ile icralık işlerin işyerindeki iş akışını etkilediği, asıl işi yapmalarını engellediği şeklindeki işveren savunmasının ise ... büyüklüğündeki bir işletmenin bu işlerle ilgilenecek ilave personel istihdam ederek sıkıntıları giderebileceği, bu nedenle geçerli olmadığı, davalı işverenin davacının ücretindeki hacizler nedeni ile işe yoğunlaşmasının azaldığı, performansını düşürdüğü yönündeki savunmasını somut delillerle

kanıtlayamadığı, borcu olan işçilerin işlerini kaybetmemek için daha dikkatli ve verimli çalışacaklarının da hayatın olağan akışına uygun bir davranış olarak düşünülebileceği, davacının işyeri dışındaki olumsuz davranışının işyerinin normal işleyişini etkilemediği sürece geçerli fesih nedeni sayılamayacağı, borcun ödenmesi halinde ücretinden kesinti yapılacağı, iş sözleşmesinin feshinin ikinci bir ceza olacağı, ayrıca işverenin aynı durumdaki işçilere eşit davranmadığı, objektif olmadığı ve feshine son çare olarak bakmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İş Kanunu'nun 18'inci maddesinin 1. fıkrasına göre işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir, işverenin iş sözleşmesinin süreli feshini geçerli kılan işçinin davranışları, İş Kanunu'nun 25'inci maddesi gereğince haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Başka bir anlatımla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmelidir.

Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlak kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali geçerli fesih nedeni olabilir (KR/Etzel. G. §1. KSchG Rdnr. 400 sh. 123). Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır (Stahlhacke, E./Preis, U./Vossen, R. Kündigung und Kündigungsschutz im

Arbeitsverhältnis, 8. Aufl. München 2002, Nr. 1168 sh. 468).

İşçinin ücretinin borcu nedeniyle haczedilmesi, istisnaen davranış nedeniyle feshi geçerli kılmalıdır. İşçinin ücretinin sık sık haczi nedeniyle, objektif bir bakış açısı altında, işyerinin, örneğin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin kabul edilmesi halinde geçerli fesih nedeninin kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun için işçiye önceden ihtar çekilmesi yerinde olacaktır.

Somut olayda, davacı işçi hakkında değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapıldığı ve ücretine hacizler konulduğu, iş sözleşmesinin ihtara rağmen ücreti üzerindeki haczin kaldırılmasına yönelik işlem yapmaması nedeniyle savunması alınarak İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davalı şirket Genel Müdürlüğüne ücret ve diğer alacakları üzerine haciz konulan personelin durumlarını düzeltmeleri konusunda 16.3.2004 ve 10.1.2007 tarihli iki adet genelge yayınlandığı, davacıya da iş sözleşmesi feshedilmeden önce çalışma huzuru ve verimliliğin sağlanması açısından ücreti üzerindeki hacizlerin 2 aylık süre içerisinde kaldırılması gerektiği yönünde uyarıda bulunduğu sabittir. Buna rağmen davacı ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik işlem yapmamıştır. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacının borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde sürdürülme olanağı kalmamıştır. Davacının bu davranışı fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın kabulü hatalıdır².

C. İşçinin Davranışından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

1. Genel Olarak Geçerli Neden Kavramı

İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" kenar başlıklı 18. maddesine göre

Altı yıla yaklaşan bir uygulamanın sonucu olarak madde gerekçesinde örnek olarak belirlenen hususların dışında da bir takım işçi davranışlarının bu kapsamda değerlendirildiği görülmektedir.

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır".

158 sayılı ILO Sözleşmesi esas alınarak getirilen bu düzenleme gereği, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi için, geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu bulunmaktadır³. Buna göre, işçinin iş sözleşmesini fesheden işverenin, ya işçinin kişiliğine ait olan yeterliliği (verimi) veya davranışlarından ya da işyeri ile ilgili olarak işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu vardır.

Geçerli sebep kavramı geniş kapsamlı bir kavramdır ve madde metninde gerek tanımı ve gerekse buna örnek oluşturacak durumlara yer verilmemiş; bu husus madde gerekçesinde açıklığa kavuşturulmaya çalışılmış; kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmış ve bazı örnekler verilmiştir. Bu çerçevede işçinin yeterliliğinden⁴ veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ile hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceğinin ancak yargı kararları ile zaman içinde belirlenilebileceği vurgulanmıştır⁵.

Altı yıla yaklaşan bir uygulamanın sonucu olarak madde gerekçesinde örnek olarak belirlenen hususların dışında da bir takım işçi davranışlarının bu kapsamda değerlendirildiği görülmektedir. Değerlendirme konusu yapılan Yargıtay kararının da bu yönde bir gelişimin sonucu olduğu görülmektedir. Gerçekten, madde

gerekçesindeki örneklere çok benzememesine rağmen işçinin aylık ücretine sık sık haciz gelmesinin işveren açısından “işçinin davranışlarına dayalı bir geçerli neden” oluşturduğuna işaret edilmiş ve bunun sözü edilen nedenlere çok benzememesi nedeniyle de bir istisna kabul edilmesi üzerinde durulmuştur.

Bu arada belirtmek gerekir ki, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenlerden farklıdır. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler, işçinin örneğin uyum yetersizliği veya işe yatkın olmaması gibi bireysel nitelikleri ve yetenekleri ile ilgili durumlar iken; davranıştan kaynaklanan nedenler, işçinin hatalı davranışlarının bir sonucudur. İşçinin hatalı davranışını düzeltmemesi veya bu davranışını tekrarlaması durumunda, davranıştan kaynaklanan fesih söz konusudur. Örneğin; işe sık sık geç gelen bir işçi, daha erken kalkarak bu hatalı davranışını düzelterek halde, bu davranışını sürdürmesi, işçinin iş sözleşmesinin davranıştan kaynaklanan sebeple feshedilmesine neden olur. İşçi, uyarılmasına rağmen hatalı davranışını düzeltmek istemiyorsa, davranıştan kaynaklanan fesih söz konusu iken; işçinin örneğin hastalığı nedeniyle işini başka türlü yapamaması halinde ise İş Kanunu'nun 25. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla yetersizlikten kaynaklanan fesih söz konusudur. Bunların yanı sıra iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri ve işyerine özgü performans değerlendirme kriterlerine uymayan işçi davranışları da geçerli sebeple fesih için yeterli olur⁶.

2. İşçinin Davranışının Geçerli Feshe Neden Olabilmesi İçin Gerekli Şartlar

İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde “Bu madde bakımından geçerli sebepler, 25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen

ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin ... davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25. maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir...

İşçinin ... davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz...

Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.” ifadelerine yer verilmiştir.

Söz konusu olan İş Kanunu madde 18'in gerekçesi ile 19. maddenin metni ve gerekçesi birlikte değerlendirildiğinde, işçinin davranışının geçerli feshe neden olabilmesi için birtakım şartların bir arada gerçekleşmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu şartlar;

Her şeyden önce, işçinin davranışlarından (kendisinden) kaynaklanan sebepler iş görme borcunu ciddi bir biçimde olumsuz etkilemeli veya gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermemelidir.

Sonra, işçinin davranışından kaynaklanan sebebin işyerinde olumsuzluklara yol açması gerekir. Ancak işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Bunun için iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmemesi de gerekir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25. maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin

görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir.

Yine, bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.

Ayrıca davranıştan kaynaklanan bir nedenle feshin geçerli sayılabilmesi için işçinin hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınması da şarttır.

Nihayet, işçinin savunmasının alınmasından sonra işçiye ihtar verilmeli ve ihtara rağmen davranışın tekrarlanması gerekir.

Yukarıda sayılan bu şartları ayrı başlıklar altında ele almakta yarar vardır.

a. İşçinin Davranışının İşgörme Borcunu Ciddi Bir Biçimde Olumsuz Etkilemesi

Geçerli fesih nedenleri her şeyden önce işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışlarından kaynaklanır. İşçiyle yapılan iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri ve/veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterleri ve yükümlülüklerine aykırı davranılması halinde işçinin iş sözleşmesi ve eki olarak değerlendirilen kaynaklara aykırı davranışı söz konusudur⁷. Ancak sözleşmenin süreli feshine olanak tanıyan nedenler işçinin sadece iş sözleşmesine veya işgörme borcuna aykırı davranışları ile sınırlı değildir. İşçinin davranışı, sözleşmeye aykırılık oluşturmaya bile belirli şartların gerçekleşmesi halinde geçerli bir fesih nedeni olabilir⁸. İşçinin davranışının işveren için geçerli fesih nedeni olabilmesi için, işçinin iş görme borcunu ciddi bir biçimde olumsuz etkilemesi ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermemesi gerekir. Bu açıdan, işçinin iş görme borcunu ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen, iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen bir davranış varsa, bu davranış işverenden önemli ve makul ölçüler içinde iş ilişkisini sürdürmesini beklemeyi de mümkün kılmıyorsa, geçerli neden olarak kabul edilir. Başka bir söyleyişle, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli sebebin oluştuğu varsayılır. İşyeri

verimini (ve kurallarını) olumsuz etkileyen işçi davranışları ile ilgili geçerli sebepler, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği hallerde ortaya çıkar.

İş K. m. 18'in gerekçesinde de, geçerli bir nedenin öncelikle "Bu madde bakımından geçerli sebepler 25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hal" olması şartı üzerinde durulmuş; bu bağlamda, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebeplerin, işçinin iş görme borcunu gerek kendisinden ve gerekse işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla işveren açısından haklı neden kadar ağırlıklı olmamakla birlikte işin ve işyerinin normal yürüyüşünü ve çalışma huzurunu ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen davranışlarla işçinin iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen iş sözleşmesine aykırı davranışlar geçerli sebep olarak kabul edilmektedir⁹.

Süreli fesih bildirimini (özellikle geçerli fesih) ile haklı sebeple fesihlerde, fesih sebepleri özellikle "davranışlar" açısından ayrı bir özellik gösterir. Zira, işçinin bir davranışının, "haklı sebep" olarak değerlendirilmesi durumunda iş sözleşmesi derhal sona erer ve işçi herhangi bir tazminat almaya hak kazanamaz. Oysa, söz konusu davranış "geçerli sebep" şeklinde mütalaa edilirse, işçi diğer şartlar da yerine gelmişse ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilir. Davranış "geçerli sebep" olarak dahi görülmez ise, işveren feshin geçersiz olması dolayısıyla işçiye işe başlatmaz ise, ayrıca dört ay ile sekiz ay arasında değişecek bir tazminatı (işe başlatmama tazminatını) da ödemek zorunda kalır¹⁰.

Şu halde, geçerli feshe neden olan davranışlar ile haklı fesih nedenlerinin ayırımının ortaya konulması gerekir. İş Kanunu'nun gerekçesinde de bu husus şu sözcüklerle ifade edilmiştir. "Kanununun 25. maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı nedenlerle fesih olgusunu, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak;

maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir. Bu alanda konunun gerektirdiği ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alınarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak, yargının yanı sıra öğretinin katkıları ile sağlanacaktır.¹¹

İş ilişkisinin sürdürülmesinin “çekilmez” hale gelmesi nedeniyle işverene “haklı sebep” derhal fesih hakkı veren nedenlerle bu kapsama girmeyen geçerli nedenlerin ayırımında, somut olaya göre, güven ilişkisi, kusurun derecesi veya ölçülülük ilkesi yaklaşımlarından birisi esas alınabilir.

Her şeyden önce, iş sözleşmesinin feshinde geçerli nedenlerle haklı nedenler arasındaki farklılık, bu sözleşmede taraflar arasında bulunması gereken güven ilişkisinin sarsılması veya güven temelini çökmesi ile açıklanabilir¹². Bilindiği üzere sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesi, taraflar arasında sıkı bir kişisel güven ilişkisi kurar. Bu çerçevede taraflar sadece o andaki değil, ileride de sürecek edimlerin ifa edileceğine, belirli davranışların devam edeceğine güvenerek iş ilişkisini meydana getirirler. Dolayısıyla iş sözleşmesinin tarafları karşılıklı olarak bir güven ortamı içinde borç ilişkisini sürdürmek durumundadırlar. Bu sıkı güven ilişkisi taraflardan birinin davranışı yüzünden sarsılır veya çökerse diğer tarafın artık iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez¹³.

Taraflardan birinin (işçinin) ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisinin devamı diğer taraf (işveren) için dürüstlük kuralları gereği çekilmez hale gelmişse, başka bir söyleyişle bu ilişkide bulunması gereken güven temeli çökmüşse, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddelerinin II. bentleri bu durumları düzenlemektedir. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakta, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerinde uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve bu nedenle işverenden iş ilişkisine devamı makul ölçüler için-

de beklenemiyorsa geçerli fesih hakkı doğar. Başka bir ifade ile, taraflar arasındaki güven temeli henüz çökmemiş ama işçinin davranışı iş ilişkisinde bulunması gereken güven, işverenden ilişkiye devamı beklenemeyecek ölçüde sarsılmış ise, işveren sözleşmeyi geçerli nedenle feshedilebilir.

Bir diğer taraftan, işçinin davranışının geçerli neden mi yoksa haklı neden mi oluşturduğu hususunda, işçinin kusurunun derecesi de bir kriter olarak alınabilir¹⁴. Bu yaklaşımı, ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirmek de mümkündür¹⁵. Eğer işçinin ağır kusurlu davranışı varsa haklı nedenin, ağır kusur derecesine ulaşmayan kusurlu davranışı varsa geçerli nedenin olduğu kabul edilir¹⁶. Ancak sürekli bir borç ilişkisine giren kişinin, süreç içinde işin niteliği gereği ortaya çıkabilecek bazı zorluk ve engelleri, ufak tefek aksaklıkları göze alması gerekeceğinden dolayı, ihmale dayanan, hafif kusurlu davranışların geçerli bir sebep oluşturmaması, bu gibi kusurlar için, uyarma ve kınama gibi daha hafif yaptırımların uygulanması uygun olur¹⁷. Zira bu tür hafif kusurlu davranışlar, işyerinin işleyişini olumsuz etkilemediği gibi iş ilişkisine devamı da makul olarak beklenemeyecek duruma getirmezler. Aynı şekilde, işçinin davranışı işverenin güvenini sarsacak nitelikte olmakla birlikte, işveren, bir takım tutum ve davranışları ile bunun üzerinde durmadığını göstermiş örneğin işçiyi terfi ettirmiş ise, artık işçinin bu davranışı işveren tarafından işyerinin işleyişini olumsuz etkileyen veya iş ilişkisini sürdürmemeyi gerektiren davranış olarak görülmediğinden, geçerli neden olarak görülemez¹⁸.

b. İşçinin Davranışının İşyerinde Olumsuzluklara Yol Açması

Geçerli sebeple feshi düzenleyen İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde, “İşçinin ... davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz” denilerek, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebebin ancak

işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olarak kabul edilebileceği belirtilmiştir¹⁹. Buna göre, işçinin işyerinde olumsuzluğa neden olmayan işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmayan bir davranışı, sosyal açıdan olumsuz olarak görülse veya toplumsal ve etik açıdan onaylanmasa bile geçerli sebep olarak değerlendirilemez²⁰. Bu açıdan davranışın, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz etkisi olmalı; üretimi aksatmasa bile eylemin cezaya oranlılığı da dikkate alınmalıdır²¹.

Gerçekten, geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal çalışmasını olumsuz etkileyen haller olmalıdır. Başka bir söyleyişle, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep oluşturabilir. Yargıtay da, bir kararında bu hususu şu gerekçelerle açıklamıştır: "4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal çalışmasını olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep oluşturabilir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden; işyerinde çalışanlara bankadan kredi kartı çıkartılması ile ilgili olarak davacı, fabrika müdürü ve davalı şirket çalışanı olmadığı anlaşılan ... isimli şahıs arasında görüşme yapıldığı, görüşme sırasında ...'nın davacıya "siz çok yalancısınız" dediği, taraflar arasında meydana gelen tartışma sonucu davacının buna tepki verdiği, tartışmanın büyümesinin adı geçen şahsın söz ve eylemlerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple geçerli fesih olgusundan bahsedilemez.

Davanın kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile reddi yönünde hüküm tesisi hatalıdır."²²

Şu halde geçerli neden sayılacak işçi davranışı, işyerinde olumsuzluğa yol açmalı ve bu olumsuzluk işverenden beklenemeyecek düzeyde önemli ve makul ölçüler içerisinde olmalıdır.

Ancak belirtelim ki, işçinin davranışından kaynaklanan, işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlar, İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen sebeplerin dışında kalan sebeplerdir. Yargıtay da, işçinin davranışından kaynaklanan sebeplerin, işyerinde önemli ve makul ölçüleri aşan olumsuzluklar yaratmıyorsa işveren yönünden geçerli fesih nedeni oluşturmayacağını karara bağlamaktadır: "Mahkemece genel müdüre karşı "dosyalarımı imzalamıyorsunuz. İşlerimi engelliyorsunuz, ihaleleri geciktiriyorsunuz, bize dört yıl kaybettirdiniz, buna ne hakkımız vardır, böyle yöneticilik olur mu" şeklinde söylediği sözler nedeniyle feshin haklı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm davacı tarafından temyiz edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir."²³

İşçinin davranışının işgörmeye borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilediği ve işyerinde olumsuzluklara neden olduğu hususlar, 18. maddenin gerekçesi ile yabancı mahkeme kararlarında örnekler verilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

Buna göre, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek²⁴; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durdurucağı şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tehdidini yaratmak²⁵; sık sık işe geç gelmek²⁶ ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek; iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal bir şekilde rahatsız etmek (mobbing)²⁷; istirahat raporunu zamanında işverene ulaştırmamak²⁸; hastalık sürecini uzatacağı davranışta bulunmak; iş arkadaşları ve amirleri hakkında uygunsuz davranışta bulunmak veya sözler sarf etmek; özel amaçla e-mail göndermek ve internet kullanmak; işyerine ait araç ve gereçleri özel amaçla kullanmak (fotokopi, faks, scanner v.s.)²⁹; işyeri bilgisayarına şifre çözücü program yükleyerek virüs bulunmasına neden olmak³⁰; kişisel bilgi ve kayıtları zamanında işverene ulaştırmamak; işyerinde sigara içme yasağına uymamak; izinsiz olarak amirlerinin veya iş arkadaşlarının özel belgelerini incelemek veya bilgisayarlarını kullanmak; çalışan ile ilgili olarak işyerinin iş ilişkisi içinde olduğu kişi ve kurumlardan sık sık şikâyetlerin gelmesi; cinsel taciz anlamına gelen davranışta bulunmak; işverenden izin almadan çalışma saatleri dışında işyerinde işverenin imkânlarını kullanarak ek iş yapmak³¹; haklı bir sebebe dayanmadan fazla mesai talebini kabul etmemek³²; yasaklanmış olmasına rağmen bilgisayarına pornografik belge ve resim yüklemek³³; işyerinde konulan sigara içme yasağına aykırı davranmak³⁴; çalışma saatleri içinde tembellik etmek³⁵; iş güvenliğini tehlikeye düşürmese bile iş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına uymamak gibi hallerin geçerli sebep oluşturabileceği ifade edilmiştir³⁶.

c. Feshin En Son Çare (Ultima Ratio) Olması

İş Kanunu'nun 18. maddesi gerekçesinde "...Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu

nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır." denilmiştir. Buna göre, feshi önleyebilecek daha hafif önlemlere başvurulması ve bu alternatif önlemler alınsa da bu ilişkiyi sürdürmenin mümkün olmaması halinde feshin son çare olarak uygulanması gerekir³⁷. Fesihle ulaşılmak istenen sonuca ölçülülük ilkesi uyarınca sözleşmeyi sona erdirmeyen başka önlemlerle ulaşmak mümkün ise yapılan fesih geçersiz sayılır³⁸. Bu bağlamda, işçinin kusurlu davranışı, güven ilişkisini bozacak ağırlıkta ise, işverenden feshe en son çare olarak başvurusu beklenemez. Fakat güven ilişkisini bozacak ağırlıkta bir davranışın, koşullara göre haklı neden oluşturabileceği de göz ardı edilmemelidir³⁹.

İşverenden son çare olarak ancak uygulanabilir nitelikte, işletmenin izlediği amaca uygun, bu amaca ulaşmak için aynı ölçüde elverişli olan önlemleri alması istenebilir; aşırı masraflı veya işletmeye zarar verecek önlemler alması ya da işçiye iş yaratması işverenden beklenemez⁴⁰.

d. İşçinin Savunmasının Alınması

İş Kanunu'nun 19. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı ... ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." hükmü gereğince, işçinin davranışından kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde işçinin savunmasının alınması zorunludur⁴¹. Aksi halde fesih geçersizdir⁴². Buna karşılık, feshin işletmenin veya işyerinin yahut işin gereklerinden kaynaklanan bir nedene dayandırılması hallerinde (bunlarda işçinin dahil olmadığı için) işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur⁴³.

İşçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce, daha önce verilmiş ihtarlar nedeniyle alınmış savunması olsa bile, kendisinin yine yazılı olarak savunmasını yapmak üzere davet edilmesi, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi, makul bir süre önceden belirtilen yer gün ve saatte hazır bulunmadığı takdirde savunmadan vazgeçmiş sayılacağına kendisine hatırlatılması gerekir⁴⁴.

Gerek Kanun'daki (m. 19) "...savunması alınmadan ... feshedilemez" ifadesi ve gerekse savunma kavramının niteliği, işçinin savunmasının, iş sözleşmesinin feshinden önce alınması gerekeceğini açıkça ortaya koymaktadır. Aynı şekilde 19. maddede yer alan "feshedilemez" ifadesini "fesih bildiriminde bulunulamaz" şeklinde anlamak daha uygun olur⁴⁵. Çünkü süreli fesihte sözleşme bildirimle birlikte feshedilmiş olur; feshin hüküm doğurma anı ise bildirim süresinin sonudur. Sözleşmenin bildirim süresinin sonuna kadar devam etmesi bu tür bir feshin karakteristiğidir. Dolayısıyla fesih bildiriminden sonra işçinin savunmasının alınması geçerli kabul edilemez⁴⁶.

Yargıtay da, fesihten sonra savunma alınmasını yeterli görmemektedir: "...davalı işverenin fesih için işçinin davranışına ... dayanmasına rağmen savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesi gerekir."⁴⁷

Şu halde, işverenin fesih bildiriminden önce işçiye iş sözleşmesini, davranışı ile ilgili somut bir neden göstererek feshetmeyi öngördüğünü bildirmesi ve savunmasını alması gerekir. Savunma alınması gereken bu gibi hallerde bunun nasıl alınacağı Kanun'da belirtilmemiştir. Savunma için işçiye (2-3 gün gibi) makul bir süre tanınmalı, savunma alınmadan önce işçiye durum hakkında bilgi verilmelidir⁴⁸. Bu bildirim ve savunmanın İş Kanunu'nun 109. maddesi gereğince yazılı yapılması işverene ispatta kolaylık sağlar⁴⁹.

İşçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih sebebi, işçinin yetersizliğinden doğan sebepler gibi, İş Kanunu'nun savunma alınmasını gerektirmeyen ve iş sözleşmesini derhal fesih hakkı veren 25. maddesindeki haklı fesih sebepleri içinde değerlendirilemeyecek bir davranışa dayanmaktadır. Bu davranış, iş ilişkisinin sürdürülmesini işveren açısından çekilmez hale getirmemekle ancak bu ilişkinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmeyecek ve işyerinde olumsuzluklara yol açan bir davranış olmaktadır⁵⁰.

e. İşçinin Uyarılmasına (ve İhtar) Rağmen Davranışın Tekrarlanması

İş Kanunu'nda işçiye ihtar verilmesi ile ilgili

herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Kanun ispat külfetini işverene yüklediği için işveren, dürüstlük kurallarına uygun olarak işçiye geçerli nedenle işten çıkardığını ispatlamak ve en son çare olarak işçiye işten çıkarmak zorunda kaldığını daha önce verdiği ihtarlarla belgelemek ve ispatlamak için ihtar vermelidir⁵¹. İhtar verme durumunda, işçinin hatalı davranışı hakkında savunması alınarak kendisine açıklama yapma fırsatı tanınmalıdır⁵².

Kanunda öngörülme bu koşul, ILO'nun 166 sayılı Tavsiyesinde, Karşılaştırmalı Hukukta ve yargı kararlarında yer almaktadır⁵³. ILO'nun 166 sayılı İşverenin Girişimiyle İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin Tavsiyesi'nin 7. maddesine göre, kusurlu davranışı nedeniyle işçi, yazılı olarak uyarılmasına rağmen bir veya birçok kereler kusurlu davranışını tekrarlaması koşuluyla işten çıkarılabilir⁵⁴. Şu halde işçiye geçerli nedenle işten çıkarabilmek için sadece kusurlu davranış yeterli olmayıp aynı zamanda ihtar da bulunmuş olması da gereklidir. Kanun'da işçinin davranışından kaynaklanan bir fesih için savunmasının alınması zorunluluğundan söz edilip ihtar şartına yer verilmemiş ise de, öğretiler⁵⁵ ve değerlendirme konusu yaptığımız Yargı kararlarında, 166 sayılı Tavsiyenin söz konusu hükümleri yönünde ihtar yapılması şartının uygun olacağı kabul edilmektedir⁵⁶.

Geçerli sebeple yapılan fesihlerin ilk basamağı olan ihtar, hatalı davranışın belgelenmesi⁵⁷, çalışanın ikaz edilmesi⁵⁸ ve fesih tehdidi⁵⁹ fonksiyonu içermektedir. İşçinin personel sicil dosyasına konulacak ihtar, çalışana ihtarla konu olan davranışın kabul edilmediğini belirtmeli ve bu davranışın tekrarı halinde iş ilişkisinin fesih ile sonuçlanacağını açıkça ifade etmelidir⁶⁰.

İhtar sözlü olarak verilebilir ise de, fesih bildirimimin geçerliliğini ispatlayabilmek için, yazılı olarak verilmesinde yarar vardır. İhtar yazısı işçiye, hatalı davranışını takiben (6 işgünü gibi) kısa bir süre içinde ulaştırılmalıdır. Önemli olan, işçinin ihtar öğrenmesi ve içeriği hakkında bilgi edinebilmesidir. İhtar yazısı ile çalışan ikaz edilerek, hatalı davranışını düzeltmesi için kendisine imkan tanınmış olur. İhtarın ilgili kişiye ulaştırılması, ispat yükümlü-

lûgü açısından önemlidir. İşçi ihtar tebligatını almaktan kaçınırsa, durum bir tutanakla tespit edilir. Tutanakta, işçinin ihtar almaktan veya ihtar imzalamaktan kaçındığı tanık tarafından beyan edilir ve imzalanır (İş K.m.109). Belirtilim ki, işçiye verilen ihtarlarla ilgili savunma alınmaması ihtar geçersiz kılmaz.

Hatalı davranışta bulunan işçi, işyerinde olumsuzluklara ve çalışma huzurunun bozulmasına yol açtığı için kendisine ihtar verilir; ihtar verilmesine rağmen hatalı davranışını sürdüren işçinin iş sözleşmesi de davranıştan kaynaklanan sebeple feshedilebilir.

D. Somut Olay Açısından Değerlendirme

Somut olayda, davacı işçi hakkında değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapılmış, ücretine hacizler konulmuş, işçi, ihtara rağmen ücreti üzerindeki haczi kaldırılmayınca (kaldıramayınca) İş Kanunu'nun 17 ve devamı maddeleri uyarınca iş sözleşmesi feshedilmiştir. Karardan, davalı şirket Genel Müdürlüğüne, ücret ve diğer alacakları üzerine haciz konulan personelin durumlarını düzeltmeleri konusunda 16.03.2004 ve 10.01.2007 tarihli iki adet genelge yayımlandığı, davacıya da iş sözleşmesi feshedilmeden önce çalışma huzuru ve verimliliğin sağlanması açısından ücreti üzerindeki hacizleri 2 aylık süre içerisinde kaldırılması ihtarları verildiği anlaşılmaktadır. Buna rağmen davacının, ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaması (kaldıramaması) işveren açısından fesih için geçerli neden kabul edilmiştir.

Yukarıda ayrıntılı bir şekilde ele alındığı üzere, işçinin davranışının geçerli nedenle fesih için bir sebep oluşturabilmesi için, davranışın işgörme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilemesi, işyerinde olumsuzluklara yol açması, feshin en son çare olarak görülmesi, işçinin savunmasının alınması ve işçinin ihtara rağmen davranışını tekrarlaması gerekir.

Somut olayda, işçinin ücretine sık sık haciz gelmesi geçerli neden kabul edilmiştir. Bu konunun belirtilen şartlar içerisinde ayrıca değerlendirilmesinde yarar vardır.

Bilindiği üzere, işçinin aylık ücretine haciz konulması için ortada işçinin ifa edilmeyen bir

borçtan sorumluluğunun bulunması gerekir. Bu borç, işçinin doğrudan borcu doğuran sözleşmenin tarafı olma şeklinde veya kefalet ilişkisi çerçevesinde herhangi birisine kefil olma biçiminde ortaya çıkabilir. İşçinin ödeme dengesini gözetmeden borç altına girmesi veya yakınları için kefil olması gibi durumlarda, büyük miktarlarla borçlu (sorumlu) olup bunu ödeyememesi halinde aylık ücretine haciz gelmesi kaçınılmaz olacak; alacaklı, alacağını almak amacıyla borçlunun (somut olayda işçinin) ücretine yasal sınırlar içerisinde haciz koydurarak alacağını işçinin ücretinden alacaktır. Borç miktarının büyüklüğü ve haciz konulacak miktarın sınırlılığı⁶¹ dikkate alındığında, çoğu kere ücretinden başka geliri olmayan işçinin toplu para bularak haczi kaldırmasının mümkün olmaması nedeniyle, işçinin aylık ücretine haciz konulmak suretiyle borcun ödenmesi çok uzun süreler alabilecektir. Bu gibi durumlarda işçinin işyeri dışındaki bir davranışının sonucu olarak ücretine haciz gelmekte, işyerinde de muhtemelen muhasebe ve hukuk servisleri açısından ek bir işlem yapılması, önemli zaman kaybına neden olunması sonucu ortaya çıkmaktadır.

Somut olayda olduğu gibi, değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapılması gibi hallerde, muhasebe ve hukuk servislerinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilenmesi söz konusudur. Başka bir söyleyişle, işçinin ücretine sık sık haciz konulması, işyerinde olumsuzluklara neden olabilir; ancak işçinin davranışının (ücretine haciz gelmesine sebep olan davranışının) işgörme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkileyip etkilemediği ise tespit edilmemiştir. Bu arada metnini vermiş olduğumuz ikinci kararda, işverenin, davacı işçinin işe yoğunlaşmasının azaldığı, performansını düşürdüğü yönünde bir savunması olduğu, ancak işverenin bunu ispatlayamadığı belirtilmiştir. Ücrete konulan haczin işçinin işgörme borcunu ciddi bir biçimde olumsuz etkileyip etkilemediği, her somut olay açısından ayrıca değerlendirilmesi gereken bir durumdur. Borçlu olan işçinin, işgörme borcunu yerine getirirken dikkatinin dağılabileceği, işe yoğunlaşmasının azalabileceği, performansının düşebileceği ileri

sürülebilir. Ancak, dikkati dağılmayan, işe yoğunluğu azalmayan veya performansında bir düşüklük görülmeyen bir işçinin işgörme borcunun ciddi ölçüde olumsuz etkilendiği ise söylenemez. Hatta, ücretine haciz gelen işçinin işini kaybetme kaygısıyla daha iyi bir performans sergileyebileceği de düşünülebilir. Şu halde, ücrete gelen her haczin, işçinin işgörme borcunu ciddi biçimde olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılamaz; bunun her somut olay açısından ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Somut olayda ise, işçinin davranışının, işgörme borcunu ciddi bir biçimde olumsuz etkilediği ispatlanmış ve hatta ileri sürülmüş dahi değildir.

Bunun yanı sıra işçinin kusuruna dayanmayan davranışlarının, geçerli feshe neden olmayacağı, Yargıtay tarafından da önemle vurgulanmıştır. Bilindiği üzere kusur, kasıt veya ihmal şeklinde ortaya çıkabilir. Kasıt, hukuka aykırı sonucu, failin bilerek istemesi iken; ihmal, failin hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte böyle bir sonucun meydana gelmemesi için şartların gerekli kıldığı özeni göstermemesidir⁶². Şu halde gerek kasıt ve gerekse ihmal ile işçinin sözleşmesel yükümlülüklerinin ihlali halinde, davranış nedeniyle geçerli fesih yapılabilir. Olayda ise, davacı işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini (iş sözleşmesinden doğan borçlarını) kasıt veya ihmal ile ihlal etmediği görülmektedir; zira işçi iş sözleşmesinin işçi açısından en temel borçlarından olan işgörme, sadakat ve işverenin emir ve talimatlarına uyma borçlarına aykırı davranmamıştır. İşverenin işçinin ücretindeki haczi kaldırmasını istemesi ise, işe yönelik bir emir ve talimat olarak kabul edilemeyeceği için, buna uyulmaması emir ve talimatlara uymama olarak değerlendirilemez. Bu durumda işçinin sözleşmesel yükümlülüğüne aykırı davranmadığı (kusurunun bulunmadığı) sonucu ortaya çıktığından işverenin işçinin davranışına dayanarak sözleşmeyi geçerli nedenle feshetmesi mümkün değildir. Açıkça ifade edilmemiş olmakla birlikte, Yargıtay'ın ise, işçinin göstermesi gereken özen yükümlülüğünü ihlal ederek ihmali davranış ile sözleşmesel yükümlülüğünü ihlal ettiği kanaatinde olduğu anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan, işçinin davranışına dayanan

fesihlerde, işçinin savunmasının alınması bir zorunluluk olmasına rağmen, somut olayda (kararda) işçinin savunmasının alındığına dair açık bir bilgiye yer verilmemiştir. Aynı konuya ilişkin olarak yer verilen ikinci kararda ise, işçinin savunmasının alındığından söz edilmekte olup ikinci karar açısından bir sorun görünmemektedir. Salt işçinin savunmasının alınmamasının feshi geçersiz kılacağı ise tartışmasızdır. Şayet, işçinin bu davranışı nedeniyle savunması alınmamış ise, fesih salt bu nedenle geçersiz kabul edilecektir. Ancak, gerek yerel mahkemenin ve gerekse Yargıtay'ın kararlarında savunmadan söz edilmemekte ise de, işverenin davacının ücretinde bulunan haczin kaldırılmasına yönelik herhangi bir işlem yapmadığını belirtmesi, savunmasının alındığı intibahı uyandırmaktadır.

Nihayet somut olayda, haciz ile ilgili olarak işyerinde iki adet genelge yayımlandığı, davacı işçiye de Kanun'da şart olarak aranmamış olmasına rağmen, 2 aylık süre içerisinde ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik ihtar da bulunduğu sabit olduğundan işverenin bu yönüyle bir usuli eksikliğinin bulunmadığı görülmektedir.

Bu çerçevede, bir kısım şartların somut olay açısından gerçekleşmediği görülmektedir. Bunun için Yargıtay, işçinin ücretinin borcu nedeniyle haczedilmesini, istisnaen davranış nedeniyle feshi geçerli kıldığı sonucuna ulaşmıştır.

II. SONUÇ

Bu çalışmada, işçinin ücretine sık sık haciz gelmesinin geçerli bir fesih nedeni olup olamayacağı tartışılmış ve yerel mahkemenin kararı, genel itibariyle isabetli görülmüştür. Yargıtay'ın yerel mahkemenin kararını bozması ise, bir takım gerekçeler açısından isabetli bulunmuş ise de davranış nedeniyle geçerli fesih için bütün şartların gerçekleşmemesi yönüyle isabetsiz olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay da, bu hususu dikkate alarak, her ücrete gelen haciz için değil, somut olaydaki şartlar açısından söz konusu olan ücrete sık sık haciz gelmesi nedeniyle feshin, ancak istisnaen davranış nedeniyle geçerli fesih nedeni olabileceğini kabul etmiştir. Fakat, somut olay açısından da Yargıtay'ın kararı, davranış nedeniyle geçerli feshin tüm

şartlarını gerçekleştirmemesi nedeniyle isabetli değildir. Bu nedenle yerel mahkemenin kararını bozan Yargıtay'ın bu kararına katılmıyorum.

DİPNOTLAR

- 1 Legal İHD, 18/2008, s. 673-675.
- 2 Y9HD., 20.10.2008 T., E. 2008/3737, K. 2008/27673, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları.
- 3 Ancak 158 sayılı Sözleşmenin 4. maddesinde, “işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.” denilmekte, işçinin yeterliliği ve davranışları işçinin kapasitesi kavramı içinde değerlendirilmektedir. “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”nin metni için bkz. Murat Şen, Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Ankara 2003, s. 263-270; Tankut Centel, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, İstanbul 2004, s. 569-582.
- 4 Madde gerekçesinde belirtildiği üzere “İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma gibi hallerdir”. Bkz. Murat Şen, İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları (Genel Gerekçe ve Madde Gerekçeleriyle), Ankara 2008, s. 39.
- 5 Şen, s. 39.
- 6 Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. B., İzmir 2005, s. 202.
- 7 “...Kanunun gerekçelerinde ifade olunan yetersizlikten kaynaklanan sebepler dışında, işçiyle yapılan iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterlerinde yer alan işçinin verimliliği ile ilgili beklentilerin karşılanamaması halinde de geçerli sebeple fesih uygulanabilir...”, Y9HD., 18.03.2008 T., E. 2007/27584, K. 2008/5327, Sinerji.
- 8 Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. B., İstanbul 2008, s. 515.
- 9 Şen, s. 39. Ayrıca bkz. Manfred Weiss/Marlene Schmidt, Labour Law and Industrial Relations in Germany, The London 2000, s. 107.
- 10 Serkan Odaman, “Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs-2003, C. 17, s. 3, s. 22.
- 11 Şen, s. 39.
- 12 Süzek, İş Hukuku, s. 516.
- 13 Özer Seliçi, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1977, s. 196 vd.; Süzek, s. 516-517; Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 37; Rona Serozan, Sözleşmeden Dönme, İstanbul 1975, s. 172.
- 14 İşçinin davranışları nedeniyle yapılan fesihlerde, iş sözleşmesinin uygulanmasında işçinin kusuru söz konusudur. İşveren işçinin sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmede ya da getiremediğini ileri sürerek hizmet sözleşmesini feshedebilir. Söz konusu mesleki nitelikli hatalar, iş sözleşmesinin kötü bir şekilde yerine getirilmesi düşüncesine bağlıdır. Bu çerçevede sayılabilecek iş yavaşlatma, itaat etmeme gibi davranışlara; işi yerine getirmekten, verilen talimatlara uygun bir şekilde iş görmekten ve fazla çalışmaları yapmaktan kaçınma durumları da eklenebilir. Mesleki nitelikli hatalar, geç kalma, haklı bir sebebe dayandığı ispat edilemeyen devamsızlık, izin almaksızın saatinden önce işyerinden ayrılmak, atölyelerde sigara içmek, kendi bürosu veya atölyesi dışında başka bir yerde sürekli bulunmak gibi işçinin işletmenin genel disiplinine aykırı davranışlarından da kaynaklanabilir. Mesleki nitelikli hatalar, bir malzemeyi ya da materyali yanında dışarı götürmek, çalışma saatleri içinde ya da dışında ürünlerin ya da materyallerin tahribine neden olmak gibi işçinin işletmenin menfaatlerine zarar verici hareketlerinden de doğabilir. Nihayet, bazı hatalar kişiler arasındaki ilişkilere bağlı olup bir işçinin, diğer işçiler ile ya da işvereniyle arasındaki (kavga, atışma, ağız dalaşı, hakaret, sövme) bir olaydan kaynaklanabilir. Alman Hukukunda, örneğin işe geç gelinmesi, ücrete sürekli haciz gelmesi gibi daha önce uyarıda bulunma koşulu ile, iş sözleşmesinin feshedilmesi için “sosyal bakımdan haklı bir sebep” (geçerli sebep) kabul edilmektedir. Fakat, bu gibi durumlarda ölçülü davranılması, derhal fesih yoluna gitmekten kaçınılması gerektiği ifade edilmektedir. Ancak ağır ve tamiri olanaksız durumlarda, işçinin davranışını değiştirmeyeceğinin açıkça ortaya çıktığı hallerde, uyarı yapma zorunluluğu olmaksızın fesih yoluna gidilebilecektir. Bkz. Odaman, s. 26-27; Devrim Ulucan, “Alman Hukukunda Feshe Karşı Koruma Esasları ve Bu Konuda Yapılan Son Değişiklikler”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s. 240.
- 15 Ölçülülük ilkesinde, her olayın özelliğine göre, işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığı takdir edilmelidir. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin sona ermesindeki menfaat ile sözleşmenin sürekliliğinin korunmasındaki yarar değerlendirilir; fesih ölçsüz ise, geçerli nedenin bulunmadığı kabul edilir. Davranışı ancak geçerli nedenle feshi gerektirecek ağırlıkta olan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturur. Yine, uzun yıllardır bir işyerinde çalışan işçinin yaşlılık sigortasına hak kazanmasına bir yıldan az bir zaman kalmış iken

- işten çıkarılması halinde de menfaatler arasında orantısızlığın bulunduğu ileri sürülmektedir. Bkz. Mustafa Alp, Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukukunda Özellikle de Hizmet Akdinin Feshinde Uygulanması -Alman Hukukuna Göre-, Yasa, Ocak 1999, s. 1527 vd.; Sarper Süzek, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, s. 26.
- 16 Süzek, İş Hukuku, s. 517.
- 17 Süzek, İş Hukuku, s. 517-518; Seliçi, s. 219-221; Süzek, Askı, s. 38.
- 18 Sarper Süzek, İşçinin Yetersizliği ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 578-579; Süzek, İş Hukuku, s. 518.
- 19 Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. B., Ankara 2008, s. 728.
- 20 Şen, s. 40. Ayrıca bkz. Weiss/Schmidt, s. 107
- 21 "İşçinin işyeri amiri teknisyen K. aleyhine ve gıyabında söylediği sözler işyerinde üretimi aksatmadığından eylemin cezaya oranlılığı da dikkate alınarak haklı fesih sebebi değil geçerli fesih sebebi sayılmıştır.", Y9HD., 17.03.2004 T., 16929/5256, Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Gökaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s. 483.
- 22 Y9HD., 1.2.2005 T., E. 2004/31121, K. 2005/2839, MESS Akıllı Kitap, Bireysel İşçi Çıkarma, D2114/003, Aralık 2007.
- 23 Y9HD., 13.1.2005 T., E. 2004/31588, K. 2005/641, Akıllı Kitap, D2114/004, Aralık 2007.
- 24 "Yapılan işi eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, geçerli fesih nedenidir.", Federal Alman İş Mahk., 21.11.1985 T., 2 AZR 21/85, Akıllı Kitap, D215/001, Aralık 2007.
- 25 "Sürekli para işlemi yapılan bir işyerinde çalışan personelin yaptığı işlemlerde dikkatsiz davranarak hatalı işlem yapma alışkanlığında olması, ileride işverenin çok büyük zararına yol açabileceğinden iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır.", Ankara 5. İş Mahk., 27.10.2003 T., E. 2003/1553, K. 2003/1727, Akıllı Kitap, D215/001, Aralık 2007.
- 26 "Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin işyerinde işe girdiği tarihten itibaren işe 25 kez geç geldiği, 11 kez savunmasının alındığı, 31.12.2004 tarihinde uyarı, 17.05.2005 tarihinde kınama cezası aldığı, bu disiplin cezalarından sonra davacının 07.08.2005 ve 06.09.2005 tarihlerinde de geç kalmaya devam ettiği, bu nedenle savunmasının alındığı, davacının geciktiğini kabul ettiği ve iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının sık sık işe geç geldiği ve bunu alışkanlık haline getirdiği, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu sabittir. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayanmaktadır.", Y9HD., 3.4.2006 T., E. 2006/4727, K. 2006/8246, Akıllı Kitap, D218/001, Aralık 2007; Y9HD., 18.4.2006 T., E. 2006/7622, K. 2006/10469, Akıllı Kitap, D218/002, Aralık 2007. Alman Hukukunda da durum aynıdır:
- "Sık sık işe geç gelmek, hizmet akdinin feshi için geçerli sebep oluşturur." (Federal Almanya İş Mahk., 17.03.1988 T., 3 AZR 576/87; Frankfurt İş Mahk., 8.7.1998 T., 7 Ca 9124/97, Akıllı Kitap, D218/001, Aralık 2007; Hessen Bölge İş Mahk., 10.11.2004, 2 Sa 756/04, Akıllı Kitap, D218/002, Aralık 2007.
- 27 "İşyerindeki her anlaşmazlık mobbing vakası sayılmaz, mobbing için sistematik ve süreklilik arz eden bir davranış esastır.", Schleswig-Holstein Bölge İş Mahk., 19.3.2002, 3 Sa 1/02, Akıllı, Kitap, D2111/001, Aralık 2007.
- 28 "İstirahat raporunu zamanında işverene ulaştırmayan işçiye önce ihtar verilmelidir. Bu durumun tekrarı halinde geçerli nedene dayanan fesih gerçekleştirilebilir.", Federal Alman İş Mahk., 12.8.1976, 2 AZR 237/75; Federal Alman İş Mahk., 17.1.1991 T., 2 AZR 375/90, Akıllı Kitap, D2112/001, Aralık 2007.
- 29 "İşyerindeki amirlerine ve çalışma arkadaşlarına e-mail yoluyla içeriği uygun olmayan, işyerinin imajını zedeleyecek bir yazı gönderen çalışanın hizmet akdi, geçerli sebeple feshedilir.", Viesbaden İş Mahk., 25.7.2002 T., E. 3 Ca 33/01, Akıllı Kitap, D212/001, Aralık 2007.
- 30 "Hamm Bölge İş Mahkemesi'nin kararı uyarınca, işyeri iç yönetmelğini ihlal ederek işletmenin bilgisayarına şifre çözücü programlar yükleyen ve virüs uyarısına neden olan çalışanın iş sözleşmesi feshedilebilir.", Hamm Bölge İş Mahk., 8.11.2004, E. 9 Sa 502/03, Akıllı Kitap, D211/003, Aralık 2007.
- 31 "İşverenden izin almadan ek iş yapmak işçinin hizmet akdinin davranıştan kaynaklanan geçerli sebeple feshine neden olur.", Federal Alman İş Mahk., 18.1.1996, 6 AZR 314/95; Frankfurt İş Mahk., 8.10.1997, 7 Ca 9715/96, Akıllı Kitap, D211/001, Aralık 2007.
- 32 Demir, s. 200; "İşverence zorunluluk nedeniyle talep edilen fazla mesaiyi işçinin kabul etmemesi, hizmet akdinin geçerli sebeple feshine neden olabilir. Bir işçi, kanuni çalışma süresi içinde işini yerine getirmekle yükümlüdür. Buna ek olarak, bazı özel durumlarda fazla mesai yapma zorunluluğunda da olabilir. Bu durum hizmet akdinin getirdiği sadakat borcundan doğmaktadır. Buna göre; eğer işverenin yerine getirmesi gereken bir zorunluluk durumu söz konusu ise, işçi en azından fazla mesai yaparak işverene destek vermelidir. İşçi bunu yapmayı reddederse, işveren önceden yaptığı ihtar bildiriminden sonra hukuken geçerli bir sebebe dayanarak işçinin hizmet akdini fesh edebilir.", Rheinland-Pfalz Bölge İş Mahk., 14.9.2001, 6 Sa 1169/00, Akıllı Kitap, D215/002, Aralık 2007.
- 33 "İşçinin işini yapmak için kullandığı bilgisayarında pornografik resim ve görüntüleri saklaması hizmet akdinin geçerli sebeple feshine neden olur. Bir işçinin işyerinde kullandığı bilgisayarında pornografik içerikli resim ve video görüntüleri sakladığı belirlenmiştir. İşçi daha önce de özel amaçlı internet kullanımı konusunda uyarılmıştır. Kendisine daha önce bilgisayar ortamında işyeri kurallarına aykırı resim ve malzemelerin incelenmesi ve saklanması

- yasak olduğu bildirilmiştir. Bilgisayarında bu tür dosyaların bulunduğu tespit edilen işçinin hizmet akdi, davranıştan kaynaklanan geçerli sebeple fesh edilmiştir.”, Alman İş Mahk., tarihsiz ve esas nosuz kararı, Akıllı Kitap, D2121/001, Aralık 2007.
- 34 Demir, s. 200.
- 35 Demir, s. 200.
- 36 Bu konu hakkında ayrıca bkz. Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s. 198; Çelik, s. 218; Demir, s.197-202; Mollamahmutoğlu, s. 727-728.
- 37 Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s. 205; Çelik, s. 222; Ali Güzel, “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 57 vd.; Münir Ekonomi, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İş Kanunu Toplantı Dizisi, I, İstanbul 2005, s. 50-51; Mollamahmutoğlu, s. 731; Savaş Taşkent, (Eyrenci-Taşkent-Ulucan), Bireysel İş Hukuku, 3. B., İstanbul 2006, s. 173.
- 38 Süzek, İş Hukuku, s. 539.
- 39 Mollamahmutoğlu, s. 731.
- 40 Süzek, İş Hukuku, s. 540.
- 41 Mustafa Kılıçoğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2005, s. 184; Demir, s. 204.
- 42 Taşkent, (Eyrenci-Taşkent-Ulucan), s. 173; Münir Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, Ek, s. 14; Süzek, s. 470; Mollamahmutoğlu, s. 747; Çelik, İş Hukuku, s. 231; Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Eskişehir 2004, s. 128; Demir, s.204; Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. I, Ankara 2004, s. 311-312; Fatih Uşan, İş Hukuku, Ankara 2006, s. 112; Y9HD, 23.04.2005 T., 11075/14364, Çankaya/Günay/Göktaş, s. 84, dn. 128.
- 43 Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, C. I, 3. B., Ankara 2008, s. 841; Süzek, İş Hukuku, s. 553.
- 44 Münir Ekonomi, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Eki, Mart 2003, s. 14.
- 45 Mollamahmutoğlu, s. 747-748.
- 46 Mollamahmutoğlu, s. 747-748; Aksi yönde Ali Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, Sempozyum, İstanbul Barosu, 6 Temmuz 2001, s. 35.
- 47 Yargıtay “...savunma için verilen günden 1 gün önce yapılan 01.07.2003 günkü yönetim kurulu toplantısında fesih kararı alınmıştır...” gerekçesiyle feshi geçersiz görmüştür (Ankara 4. İş Mahkemesi’nin 16.09.2003 T., E. 2003/1225, K. 2003/545 sayılı Kararını onayan Y9HD, 10.09.2003 T., E. 2003/1225, K. 2003/545, Kılıçoğlu, s. 178; Aynı yönde, Y9HD, 11.04.2005 T., 9752/12858; 23.04.2005 T., 11075/14364, Demir, s. 204, dn. 648; Y9HD, 27.4.2005 T., E. 2005/10261, K. 2005/14718, Kazancı; Y9HD, 1.2.2005 T., E. 2004/31375, K. 2005/2841, Kazancı; Y9HD, 17.1.2006 T., E. 2005/36747, K. 2006/340, Kazancı; Y9HD, 23.11.2005 T., E. 2005/32094, K. 2005/37082, Kazancı; Y9HD, 3.2.2005 T., E. 2005/1084, K. 2005/3101, Kazancı.
- 48 Güven/Aydın, s. 128.
- 49 Ulucan, s. 75; Kılıçoğlu, s. 174, 184; Mollamahmutoğlu, s. 585; Akyiğit, C. I, s. 841.
- 50 Demir, s. 201.
- 51 Akyiğit, C. I, s. 841; Demir, s. 202.
- 52 Demir, s. 203-204.
- 53 “İşveren, sürekli olarak işyerinin huzurunu bozan işçinin hizmet akdini, işçi daha önceleri kusursuz çalışmış da olsa feshedebilir. Ancak öncelikle bir ihtar verilmesi gerekmektedir.”, Frankfurt İş Mahk., tarihsiz, 7 Ca 523/01, Akıllı Kitap, D212/002, Aralık 2007.
- 54 Mollamahmutoğlu, s. 729.
- 55 Çelik, s. 227; Demir, s.202; Polat Soyer, “158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler”, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu, 2001 Yılı Toplantısı, s. 281-282; Mollamahmutoğlu, s. 729.
- 56 Çelik, s. 227-228.
- 57 İhtar yazısında, işçinin hatalı davranışı açık ve anlaşılır bir şekilde anlatılmalı; hatalı davrandığı tarih, saat, yer, davranışın meydana geliş şekli, fesheden neden olabilecek geçerli sebep yazılı olarak belgelenmeli ve tanıkların imzalamış oldukları ifadelerini içeren tutanaklar dosyalanmalıdır. Bkz. Akıllı Kitap, D2/010-011, Aralık 2007.
- 58 İhtarda, işçinin ihtara konu olan davranışı açık ve kesin bir biçimde kınanmalıdır. İhtarda, işçi, iş sözleşmesi ile ilgili yükümlülüklerine uymaya davet edilmelidir. Bkz. Akıllı Kitap, D2/011, Aralık 2007.
- 59 İhtarda, işçinin ihtara konu olan davranışını tekrarlamasının ya da değiştirmeden sürdürmesinin iş ilişkisinin devamını tehlikeye atacağı hususuna yer verilmelidir. İhtarın bu işlevi yerine getirebilmesi için, ihtar yazısında: “Bu hatalı davranışınızın tekrarı halinde hizmet akdiniz feshedilecektir.” ifadesi yer almalıdır. Bkz. Akıllı Kitap, D2/011, Aralık 2007.
- 60 Akıllı Kitap, D2/011, Aralık 2007.
- 61 İş Kanunu’nun 35. maddesine göre, “İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.”
- 62 Mehmet Ayan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Konya 1996, s. 226-227.