



Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı, Avukat

İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN GEÇERLİ FESİH NEDENLERİ

I. GİRİŞ

İşçinin emeği çok kere tek gelir kaynağıdır. İşçiler işverenler karşısında zayıf bir konumdadır. İşçinin emek gelirini yani ücretini sürekli hale getirebilmek, devamını koruyabilmek sadece ülkemizin değil diğer ülkelerin de en önemli hedeflerinden biridir. Çünkü toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi her ülke için çok önemlidir. İşçinin geleceğe güvenle bakabilmesi, ücretinden yoksun kalma endişesi taşımaması amacıyla getirilen uygulamalardan biri de iş güvencesidir.

İş sözleşmelerinin devam ettirilmesi, işverenin sözleşme hürriyetinin kısıtlanmaması ... gibi pek çok önemli ilkelerin bir dengede tutulması çok hassastır. Bir tarafta işçiyi koruma amacı, çalışanların zayıf konumlarından işverenlerin istifade etmelerinin önüne geçilmesi hedeflenirken diğer taraftan üretime ve hizmete ihtiyaç duyulmakta, işverenlerin girişimciliğinin önüne geçilmemeye, sağlayacağı faydayı koruyup sürdürmesine uygun ortam da korunmaya çalışılmaktadır. Sonuçta zayıf konumda olan işçinin korunması esas alınmıştır.

Türk çalışma hayatına 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla, 15.03.2003 tarihinden itibaren uygulanmak üzere getirilen iş güvencesi 4857 sayılı İş Kanununda bazı değişikliklerle tekrar yer almıştır.

İş güvencesine tabi olan işçiler açısından işveren ihbar süreli fesihte feshi mutlaka geçerli bir nedene dayandırmak zorundadır. Geçerli sebep, işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanabilir.

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için, iş sözleşmesini feshedilen işçinin,

- En az 6 aylık kıdeminin bulunması,
- İşyerinde 30 veya daha fazla işçi çalıştırılması,
- Sözleşmenin belirsiz süreli olması,
- İşçinin işveren vekili olmaması,

gereklidir.

II. GEÇERLİ FESİH NEDENLERİ

A. İş Güvencesinin Önemi

İş sözleşmesinin feshinde geçerli neden kavramı yasanın gerekçesinde açıklanmıştır. 18 inci madde gerekçesinde geçerli sebeplerin, 25 inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen haller olduğu

belirtilmiş, “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 olarak ifade edilmiştir.

İş Kanununun 18 inci maddesinde belirtilen geçerli nedenler, süreli fesih bildirimine hak kazandıran nedenlerdir.

Mollamahmutoğlu’na göre; geçerli neden, işletmeye, işyerine zarar vermeksizin iş ilişkisinin devamını olanaklı kılmayacak ağırlıkta bir neden olarak tanımlanabilir¹.

Gerek öğretide gerekse de Yargıtay kararlarında hangi nedenin haklı, hangi nedenin geçerli neden olduğunu ortaya koyacak kesin ölçütler ifade edilmemiştir.

Öz olarak işverene tanınan süreli fesih hakkının keyfi veya kötüye kullanılmadığını gösteren makul ve meşru nedenlerin tamamı geçerli neden kavramı içinde kabul edilmektedir².

İşçinin geleceğinden güven duyması, işini kaybetme, dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan gelirinden (ücretinden) yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, iş hukukunun en önemli amaçlarından ve konularından biridir³. Bu nedenle, işverenin fesih yetkisini kötüye kullanamayacak olması işçinin kaygısını azaltacak, endişesini gidecektir.

B. Geçerli Fesih Nedenlerinin Nitelikleri

4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesine göre, işveren feshi geçerli sebebe dayandırması için işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Geçerli neden, haklı neden kadar ağır nitelikte olmamakla birlikte işverenin yaptığı feshi makul gösterir. Bu durumda haklı sebebin de bir geçerli neden oluşturabileceği söylenebilir. Yargıtay’a göre de işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi halinde, aynı zamanda feshin geçerli nedene dayandığının da kabulü gerekir.

Geçerli neden, ahlak ve iyiniyet kuralları bakımından sözleşmeye derhal son vermeyi haklı kılacak ağırlıkta olmayan buna karşılık işçi çalıştırmaya devam edildiği takdirde işyerini olumsuz şekilde etkileyecek mahiyette işçiye veya işyerine ilişkin her olay veya durumdur. Buna göre, geçerli nedenlerin önceden dökümünü yapmak mümkün olmadığı gibi, isabetli de olmayacağından her uyuşmazlıkta yargıç tarafından değerlendirilecektir⁴.

İş Kanununun 24 üncü ve 25 inci maddelerinde dile getirilen haklı fesih nedenleri genel olarak iş ilişkisinin taraflardan biri için dürüstlük kuralları gereği çekilemez, sürdürülemez noktasına getiren ağır davranışlar aykırılıklar iken, 18 inci maddede belirtilen geçerli neden daha hafif olup işveren açısından iş ilişkisini sürdürmesini bekleyemeyeceğimiz nedenler ya da işyerinin normal gidişini olumsuz etkileyen nedenlerdir.

İşveren işçinin İş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedecekse haklı nedenin öğrenildiği günden itibaren altı iş günü içinde, fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren de bir yıl içinde kullanılmalıdır. İş güvencesi ile ilgili olarak geçerli fesih hallerinde fesih hakkının kullanılması konusunda böyle bir süre söz konusu değildir.

¹ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.722.

² MOLLAMAHMUTOĞLU, age, s. 723.

³ Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 162.

⁴ Ali GÜZEL, “İş Güvencesine İlişkin Temel İlke ve Eğilimler Işığında Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi” Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları, İstanbul Barosu, 2001, s. 31.

İş Kanununun 25 inci maddesinde belirtilen haller nedeniyle bildirimsiz ve tazminatsız derhal fesihlerinde de işçinin, işe iade davası açma hakkı vardır.

C. Geçerli Fesih Nedenleri

a. Fiziki Yetersizlik

İşçinin yetersizliği, İş Kanununun 25 inci maddesi uyarınca haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmama ile birlikte, işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunu gerektirdiği şekilde yerine getirmesini engelleyen, iş yerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir. Yeterlilik, bir görevi icra etmek ve görevin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyulan yetenek, bilgi ve becerilerdir⁵. Yani belirli bir görevi ya da rolü kabul edilebilir bir düzeyde yerine getirmek için sahip olunması gereken bilgi ve beceriyi, kısaca donanımı vurgular.

Geçerli feshe neden olan işçinin yetersizliğini fiziki yetersizlik ve mesleki yetersizlik olarak ikiye ayırmak mümkündür. Fiziki veya mesleki yetersizliğin söz konusu olduğu hallerde geçerli nedenle süreli fesih hakkının doğumu için işçinin kusurunun varlığı gerekli değildir. Buna karşılık, işçinin davranışlarına dayanan fesihlerde kusurun varlığı aranır.

Fiziki yetersizlik, hastalık, kaza gibi nedenlerle ortaya çıkan ve başlangıçtaki koşullara göre işçinin işinde çalıştırılmasını olanaksız kılması yanında başka bir işte de çalıştırılmasını olanaksız kılması halinde geçerli fesih nedeni oluşturan çalışma gücü eksikliğidir⁶.

Fiziki yetersizliğin geçerli neden olabilmesi için yapılan işle arasında uygun illiyet bağının olması gerekir. İşçinin fiziki yetersizliği kapsamında en önemli neden uzun süren hastalık ve sık sık rapor alınmasıdır. Hastalık veya kaza nedeniyle uzun süren işe devamsızlık kural olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I-b maddesi uyarınca ihbar öneline ilaveten 6 hafta süre ile aralıksız devam ettiği takdirde, işverenin bildirimsiz fesih hakkı bulunmaktadır. Bunun yanında sık sık rapor alma, 4857 sayılı İş Kanunu gerekçesinde işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenler içinde sayılmıştır.

Davacının anılan çalışma süresi içinde sık sık rapor alması iş akışını, planlamasını ve işleyişini olumsuz yönde etkileyici nitelikte olduğundan iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde davacının işe iadesine karar verilmesi hata olup bozmayı gerektirmiştir. Muhalefet şerhinde ise yerel mahkeme kararının doğru olduğu ve onanması gerektiği belirtilmektedir⁷.

Sık rapor alma ve devamsızlık işyeri düzenini olumsuz etkilemek koşulu ile bir geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmektedir.

Zira sık rapor alma halinde fesih sebebi işçinin istirahat nedeni ile devamsızlığını cezalandırmak değil, gelecekte tekrarlanma olasılığı; yüksek devamsızlığı nedeni ile işlerin aksamasına karşı önlem almaktır.

İşçinin, toplam çalışma kapasitesini azaltan veya ortadan kaldıran hal, hastalık olarak kabul edilmektedir. Ancak, hastalık çalışmama haliyle eş anlamlı değildir. Bir hastalık, iş hukukunda ancak, çalışma gücünün azalması ya da tamamen ortadan kalkmasına sebebiyet verdiğinde önem kazanacaktır⁸.

⁵ Yrg. 9.HD'nin 15.12.2008 tarihli ve E. 2008/8488, K.2008/33641 sayılı kararı

⁶ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.725.

⁷ Yrg. 22.HD'nin 08.07.2013 tarihli ve E.2013/18075, K.2013/16856 sayılı kararı

⁸ Nurşen CANIKLIOĞLU, Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2002, s.7.

Hastalığın geçerli neden olarak kabulü için, hastalığa bağlı verim düşüklüğü, iş sözleşmesinin feshi anında mevcut olmalı, işçinin verim düşüklüğünün gelecekte de devam edeceği öngörülmesi, ayrıca söz konusu hal işyerinde önemli olumsuzluklara ve aksaklıklara sebep olup, işverenin işletme ile ilgili menfaatlerini önemli ölçüde ihlal etmelidir. İşçinin hastalığından kaynaklanan yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshinden amaç, hastalığı nedeniyle bir yaptırıma maruz kalması değil, işvereni ileride beklenmeyen yüklerden kurtarmaktır. Ortada geçerli bir fesih bahsedildiği için, ayrıca işçinin başka bir işte çalışıp çalışmayacağını araştırılması ve fesih öncesi işçinin savunmasının da alınması gerekir⁹. Diğer bir ifadeyle, hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin feshinden önce de savunma alınması zorunludur.

Doğrudan kaynaklanan raporlar, feshi geçerli hale getirmez.

Hastalık nedeniyle uzun süreli devamsızlık yapmamak veya sık sık hastalanmamakla birlikte, sağlık durumu, belirli bir (ağır) işte çalışmasına engel teşkil edebilir. Belirtilen halde, işveren, işçiyi gözetme borcu ve feshin son çare olması ilkesi uyarınca, işçiye sağlık durumuna uygun iş vermek zorundadır. İşveren fesih hakkını, ancak, işyerinde işçinin niteliklerine uygun bir iş bulunmaması veya işçinin kendisine önerilen işte çalışmayı kabul etmemesi halinde kullanabilir. İşçinin daha hafif işlerde çalıştırılabilme olanağının bulunup bulunmadığının araştırılmadan sözleşmenin feshi yoluna gidilmesi halinde, yapılan fesih geçersiz sayılacaktır¹⁰. Mankenlik veya müşterilerle sık sık görüşmesi gereken işçinin, fiziki görünümünün hastalık sebebiyle değişmesi halinde, yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilecektir¹¹.

Alınan raporların nedeni, işçinin gerçekte hasta olması, raporun sahte olmaması önemli değildir. Kaldı ki alınan raporun sahte olduğu anlaşılırsa bu fesih için haklı bir nedendir.

İşçinin tek başına hasta olması ya da sık rapor alması geçerli neden değildir. Genel olarak işçinin yeterliliğinden ya da davranışlarından kaynaklanan sebepler işyerinde olumsuzluklara yol açtığına, iş akışı bozulduğunda fesih için geçerli neden sayılır. Raporlu işçinin iş yükü, diğer işçiler tarafından üstlenilmektedir. Böylece diğer işçilerin ya da bir kısmının iş yükleri artacak, bu da işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verecektir.

b. Mesleki Yetersizlik

İş Kanununun gerekçesinde belirtildiği üzere işçinin aynı veya benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimli çalışması iş akdinin feshi için geçerli bir neden sayılmıştır.

Mesleki yetersizliğin fesih nedeni olabilmesi için süreklilik taşıması gerekir. Diğer bir ifadeyle, mesleki yetersizlik geçici ise geçerli neden değildir.

Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren **düşük veya düşme eğilimli** sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir¹².

İşyerinde uygulanacak bilimsel ve teknolojik değişimlere ayak uyduramama da bu kapsamda geçerli fesih sebebi sayılabilir.

⁹ Ali C.KÖSEOĞLU, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, s. 179.

¹⁰ KÖSEOĞLU, age, s. 185.

¹¹ KÖSEOĞLU, age, s. 191.

¹² Yrg 9.HD'nin 18.03.2008 tarihli ve E. 2007/27584, K. 2008/5327 sayılı kararı

Davacı hakkında 10.09.2013 tarihinden 03.01.2014 tarihine kadar çok sayıda fazla mola kullanma, performans düşüklüğü, çalışma saatlerine uymama, izin almaksızın işe gelmeme, eksik çalışma içerikli tutanaklar tanzim edilmiş olup, işçinin bu davranışları iş akışını bozucu niteliktedir ve delil durumuna göre işyerinde olumsuzluk meydana getirmiştir. Artık işverenden iyi niyet kuralları çerçevesinde iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemez¹³.

İşverenin, davacının performansının gelişmesi için gerekli çabayı gösterdiği ancak davacının performans düşüklüğünün devam etmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır¹⁴.

Bu arada emekliliğin de gerekli şartlar mevcut olduğu takdirde geçerli neden olduğunu belirtelim: İşyeri personel yönetmelikleri ya da toplu iş sözleşmelerinde yaşlılık aylığına (emekliliğe) hak kazanma hali genel ve objektif olarak uygulandığı takdirde fesih için geçerli sebeptir¹⁵. İşverence fesih için 50 yaşını doldurmuş olmanın yanında işin sosyal boyutu da dikkate alınarak; emekliliğe hak kazanma ölçütü de konulmuş ve bu uygulama objektif ve genel olarak uygulanmıştır¹⁶.

c. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

Davranış, işçinin yapabileceken yapmaması veya yapmaması gereken davranışları bilerek yapmasıdır. Bu yönüyle yeterlilik durumundan tamamen ayrılır; yeterlilik durumunda işçinin kusuru yokken, bunda kusur ve sorumluluğu vardır.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır¹⁷.

İş sözleşmesinin işçinin davranışı nedeniyle geçerli nedenle feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtardan sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. Kısaca ihtar şarttır.

İşçinin işvereni yanıltmasıyla güven ilişkisi sarsılır. İşverenin gelecekte o işçiye güven duyacak şekilde istihdam etmesi, beklenmemektedir.

İşveren ya da işveren vekilinin aleyhine sözler söylemek de geçerli fesih nedenidir. Burada işçinin hiyerarşik üstü, işveren vekili gibi değerlendirilmektedir.

İşçinin geçimsizliği, işin yürütülmesini engelleyici, işyerindeki huzur ve düzeni bozucu nitelikte ise geçerli fesih nedenidir¹⁸.

İş Kanununun 25/2 maddesi uyarınca, işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması haklı nedenle fesih sebebidir. Ancak, işçinin sadakatsizlik boyutuna kadar ulaşmayan, yetersiz bir bağlılık düzeyinde kalan güven temelini çökertmeyen fakat yine de işverenin güvenini sarsacak derecedeki davranışları ise geçerli bir fesih sebebi sayılabilecektir¹⁹. Makbuzun arşivden çıkarılması olayının gerçekleştirilmesinde, arşiv çalışanlarının hepsi işveren açısından şüpheli durumda olduğu gibi bilgisayar oturumu açılış şifrelerini birbirleri ile paylaşarak gerçek sorumlu veya sorumluların tespiti imkanını ortadan

¹³ Yrg. 22. HD'nin 26.01.2017 tarihli ve E. 2017/349, K. 2017/1088 sayılı kararı.

¹⁴ Yrg. 9. HD'nin 12.11.2010 tarihli ve E. 2009/35487, K. 2010/33765 sayılı kararı.

¹⁵ Yrg. 22. HD'nin 22.10.2013 tarihli ve E. 2013/28889, K. 2013/22125 sayılı kararı.

¹⁶ Yrg. 9. HD'nin 15.07.2010 tarihli ve E. 2009/25265, K. 2010/23735 sayılı kararı

¹⁷ Yrg. 7. HD'nin 26.05.2015 tarihli ve E. 2015/9368, K. 2015/10007 sayılı kararı.

¹⁸ Yrg. 22. HD'nin 02.07.2014 tarihli ve E. 2014/16348, K. 2014/21235 sayılı kararı.

¹⁹ Sarper SÜZEK, İşçinin Yetersizliği Veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, İstanbul 2005, s.565.

kaldıran kusurlu davranışlarının bulunduğu, işverenin işçiye karşı güven duygusunun iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemeyecek düzeyde zarar gördüğü ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı davalı işveren tarafından ispat olunmakla davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır²⁰.

Davacının kendi kredi kartını müşterilere ait alışverişlerde kullanması da geçerli fesih nedenidir²¹.

İşe geç gelme ve vaktinde önce işyerinde ayrılma şeklindeki davranış, geçerli fesih sebebidir²².

İşçi görevini uyarıya rağmen hiç yerine getirmese işveren haklı sebeple derhal, eksik, kötü yetersiz bir biçimde yerine getirirse süreli geçerli fesih hakkını kullanabilecektir²³.

İşçinin işverene kusuruyla verdiği zarar otuz günlük ücretinin tutarından az ise işveren derhal fesih hakkını kullanamaz ancak İK 18/1'e göre süreli fesih hakkını kullanma olanağına sahiptir²⁴.

İş Kanununun 25 inci maddesinin beşinci bendine göre, işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması halinde işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Ancak tutukluluk süreleri, yasal bildirim süreleri kadar değilse, daha az olsa bile bu işin normal yürüyüşünü olumsuz etkiliyorsa bu geçerli bir fesih sebebi teşkil edebilecektir.

Davacının çalışma şartlarında esaslı değişiklik yönünden işletmesel gerekliliklerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Kaldı ki, davacının kendine ait evde ikamet etmesi, üç çocuğunun eğitimlerinin bu ilde devam etmesi gerekçeleri görev yeri değişikliğini kabul etmemesi hususu da kabul edilebilir nitelikte değildir. Diğer taraftan, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisini kötüye kullandığı da iddia ve ispat edilmiş değildir. Dairemiz uygulamasına göre de, nakil yetkisi kötüye kullanılmamışsa nakle rıza göstermemek fesih için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir²⁵.

Davranışlardan kaynaklı diğer fesih nedenlerini şöyle sıralamak mümkündür: İşçinin arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, arkadaşlarından aldığı borcu iade etmeyerek işyerinde çalışma ortamını olumsuz hal getirmesi, işçi ücretine haciz gelmesi, işyerindeki güvenlik tedbirlerini uygulamayarak işyerindeki güvenliği tehlikeye sokması, sahte rapor kullanılması, dedikodu yapması, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı yakınlaşma, örnek oluşturacak davranışları sergilememesi, siyasi nedenlerle işe başlatılan işçilerin işten çıkarılması, denetim görevinin yerine getirilmemesi, sözleşmenin ikaleyle sona ermesi, mesleki eğitim faaliyetlerine katılmamak, gizli bilgileri yaymak, geçici çalışmayı reddetmek, usulsüz işlemler yapmak, işçileri sendikaya üye yapmak için baskı kurmak, müşterilere karşı olumsuz tutum takınmak, işyerinde huzursuzluğa yol açmak, müşteriyle ilişkiye girmek, kavga etmek, fuhuşa aracılık etmek, hakkında kamu davası açılmasına neden olmak, edep ve ahlaka aykırı hareket etmek, büyü yaptırmak, fazla mesaiye kalmamak, raporu işverene süresinde bildirmemek ve bahis oynamak da geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.

Suç oluşturmayan; cinsel nitelikli gereksiz dokunma, sürtünme, rahatsız edici cinsel yaklaşımlar, teklifler, işyeri dışında birlikte olmaya yönelik ısrarlı davetler, rahatsız edici

²⁰ Yrg. 22. HD'nin 06.06.2016 tarihli ve E. 2016/12017, K. 2016/16525 sayılı kararı.

²¹ Yrg. 7. HD'nin 27.02.2015 tarihli ve E. 2014/17310, K. 2014/2731 sayılı kararı.

²² Yrg. 22. HD'nin 23.02.2016 tarihli ve E. 2014/34343, K. 2016/5023 sayılı kararı.

²³ Yrg. 22. HD'nin 11.12.2014 tarihli ve E. 2013/25813, K. 2014/35243 sayılı kararı.

²⁴ Münir EKONOMİ, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İş Kanunu Toplantı Dizisi, İstanbul 2005, s.60.

²⁵ Yrg. 22. HD'nin 26.01.2017 tarihli ve E. 2017/472, K. 2017/1077 sayılı kararı.

flörtleşmeler, müstehcen sözler, müstehcen fıkralar veya yakışıksız yorum ve davranışlar, suç teşkil etmemekle birlikte erotik resim veya fotoğrafların veya nesne veya materyalin sergilenmesi, gözetleme, şehvetli bakışlar, ıslık çalmalar veya müstehcen işaretler yapmaya ilişkin davranışlar, cinsel taciz niteliğinde olmamakla birlikte, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek, işin yürütümünü engelleyecek, çalışma huzurunu bozacak nitelikte ise fesih için geçerli neden olarak kabul edilir²⁶.

Şüphe feshi, işçinin güvene ve sadakate aykırı davranışlarda bulunması nedeniyle oluşabilecek şüphenin söz konusu olduğu durumlarda gündeme gelebilecek bir fesih türüdür²⁷.

c. İşletmenin İşyerinin ve İşin Gerekerinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler

İşletme/işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplerde işçi ögesi öncelikli önem taşımaz²⁸.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, bir '**işletmesel karar**' alınması gerekmektedir. Nitekim iş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, yönetim kararının sonucu olarak gerçekleşmektedir.

İşletmesel karar, mahkemelerce yerindelik, tutarlılık, ölçülülük gibi esaslarla içeriği denetlenmekte, feshi son çare olarak bakılıp bakılmadığı incelenmektedir. Bu kapsamda teknolojik değişimler, yeniden yapılanma, ekonomik güçlükler, işyerinden ya da işyeri dışından kaynaklanan nedenler, işin alt işverene verilmesi, istihdam fazlalığı da şartları uygun olduğu takdirde fesih için geçerli sebeptir.

Kanuna uygun olarak kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir nevi yeniden yapılanma olup, işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih nedenidir²⁹.

III. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesine göre, 30 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.

Bu nedenlerin neler olduğu Kanunda örnek olarak gösterilmiştir. Yukarıda Yargıtay kararları esas alınarak her bir başlıkla ilgili örnek kararlara atıf yapılmaya çalışılmıştır. Bu kararlardan da görüleceği üzere, işin ve işyerinin işleyişini olumsuz etkileyen hallerdir. Bu haller işçiden de kaynaklanabilir işyerinden de kaynaklanabilir. Sonuçta işçinin iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebeplerdir.

İşverene tanınan süreli fesih hakkının keyfi ya da kötüye kullanılmadığını gösteren makul ve meşru nedenler, geçerli nedendir.

²⁶ Ali Cengiz KÖSEOĞLU, İş sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, s.245.

²⁷ Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 112.

²⁸ Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ankara 2013, s.195.

²⁹ Yrg. 9. HD'nin 04.10.2010 tarihli ve E. 2010/31100, K. 2010/27048 sayılı kararı.