Ders: İş Hukuku

Tarih:16.03.2020

Süresiz Fesih Bildirimi İle Sözleşmenin Sona Erdirilmesi

(Haklı Nedenle Derhal Fesih)

İş hukukunda sözleşmenin sona ermesi; fesih ile sona erme ve fesih dışında sona erme halleri olarak ikiye ayrılabilir. Fesih dışında sona erme halleri önceki derslerimizde işlenmişti. Fesih ise ikiye ayrılmaktadır; haklı nedenle (derhal) fesih ve geçerli nedenle fesih. Bu iki fesih arasında fesih sebebinin ağırlığı ve kanuni düzenlemeler bakımından bazı farklar bulunmaktadır. Geçerli sebeple fesih ve usulü geçtiğimiz derslerde anlatılmıştı. Haklı sebepler ise öyle ağır nitelikteki olaylardır ki sözleşmenin bir an önce sona erdirilmesi ihtiyacından kaynaklanırlar. Kanunumuzun 24 ve 25. maddelerinde düzenlenmişlerdir. Haklı sebeple fesihte işçi işverene, işveren de işçiye bildirim süresi vermek zorunda değildir. Bunun sebebi de sözleşmeyi sürdürmenin taraflardan beklenemeyecek olmasıdır.

1. Koşulları

Süresiz fesih bildirimi ile sözleşmenin derhal sona erdirilmesinde haklı bir nedenin varlığı aranmaktadır. Haklı nedenin bildirimde somut olarak belirtilmesi zorunlu olmasa da karşı taraf sorduğunda haklı nedenin açıklanması ve uyuşmazlık halinde sözleşmeyi fesheden tarafın haklı nedenin varlığını ispat etmesi gerekir.

İş sözleşmesinin süresi belirli ya da belirsiz olsun, Kanunda gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde işçi ya da işveren buna dayanarak sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedebilir (İş K, m. 24, 25). Sözleşmeyi fesheden taraf karşı tarafa fesih nedenini bildirmişse, daha sonra sözleşmeyi başka bir nedenle feshettiğimi öne süremez.

Kanunda gösterilen feshi haklı kılan nedenlerden birinin doğumu ile sözleşme kendiliğinden sona ermez; sözleşmenin sona ermesi isteniyorsa, feshin karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Haklı nedenin doğması sadece sözleşmeyi sona erdirebilme hakkını ve olanağını sağlar. İşçi ya da işveren bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir.

Haklı nedenlerden birinin bulunmamasına rağmen, sözleşmesi işverence süresiz fesih bildirimi yolu ile feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, iş güvencesi hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir (m. 25/son).

2. Nedenleri

İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde fesih nedenleri sağlık, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı nedenler şeklinde gruplandırılmıştır. Kanun ikinci gruba girenleri saymak ve somut bir şekilde göstermekle beraber, bendin başlığına koyduğu "ve benzerleri" ifadesiyle bu hallerin kapsamını belirli bir ölçüde genişletmiştir.

a) Sözleşmenin işçi tarafından feshi (İşK, m. 24)

Kanuna göre, süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli iş sözleşmelerinde işçi aşağıdaki hallerde dilerse sözleşmeyi, belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitiminden önce, belirsiz sürelilerde ise fesih bildirimi süresinin geçmesini beklemeksizin feshedebilir.

***aa) Sağlık nedenleri* (m. 24/b. I):** İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa (I, a) ya da işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü *işveren* yahut *başka bir işçi* bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa (I, b), işçi yukarıda belirtilen şekilde sözleşmeyi feshedebilir.

Yargıtaya göre, aşıları yapılmış olan arkadaşının kendisine bulaşma riski bulunmayan hastalığını gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshi haklı nedene dayanmaz[1].

bb) Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (m. 24/I)

***Yanıltma*:** Sözleşmenin yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uymayan bilgiler vererek veya sözler söyleyerek işverenin işçiyi yanıltması (a fıkrası).

Şeref ve namusa dokunacak davranışlar: İşverenin işçinin veya ailesinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda yahut işçiye cinsel tacizde bulunması (b fıkrası).

Bu fıkranın kapsamına işveren veya işveren vekili tarafından işçiye ve ailesine küfredilmesi, hakaret edilmesi, sarkıntılıkta ve *cinsel tacizde* bulunulması gibi sözler ve davranışlar girer. Bu fıkra ile bağlantılı olan (d) fıkrası da, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumun işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması ile ilgili bulunmaktadır.

Belirtilen (b) ve (d) bentlerinde işverenin işçiye, işçinin işverenin başka bir işçisine, cinsel tacizde bulunması halleri düzenlenmiştir. Türk Ceza Kanununda da, aynı konuya ilişkin suçlar benzerlerinden ayrı olarak ele alınmış ve değişik cezalarla yaptırıma bağlanmıştır (m. 102, 103, 105). Ne var ki, daha geniş ve yaygın bir uygulama alanı olan ve bir üst kavramı oluşturan işyerinde *psikolojik taciz (bezdiri)* konusunda söz konusu kanunlarda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Borçlar Kanununa hem cinsel taciz hem de psikolojik tacizi kapsayan bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Düzenleme bazı yetersizlikler göstermektedir. Bu nedenle, işverenin psikolojik tacizde bulunması hali ile diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından psikolojik tacizin gerçekleştirilmesi halleri açıkça düzenlemeye eklenmelidir. Bundan başka, psikolojik tacizin hukuki yaptırımına da düzenlemede yer verilmelidir. Bu noktada, cinsel tacize ilişkin İş Kanunu düzenlemesinde ol-

[1] Yarg. 9. HD., 29.9.2014, E. 2012/27355, K. 2014/28505. Ayrıca bkz. *Ergin*, Hediye: İşyerinde Çalışan Bir İşçinin Hepatit B Hastalığına Yakalanması Nedeniyle Diğer İşçilerin İş Sözleşmelerini Derhal Fesih Hakkı, https://www.mess.org.tr/media/files/6447_XW6JLLLMVP6447_63116v0hajsicil-dergisi-mess.pdf.

duğu gibi, tacize uğrayan işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği de hükme bağlanmalıdır.

Sataşma veya tehdit veya suç işleme: İşverenin işçiye veya ailesinden birine sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi yahut bunlara karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ithamlarda bulunması (c fıkrası).

Yargıtaya göre, sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylemde (darp) bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir[2]. Sataşmanın varlığı için söylenen söz ya da yapılan davranışın suç teşkil etmesine de gerek yoktur.

"..Sana yakışır mı?" şeklindeki söz Yargıtaya göre kişilik haklarına saldırı olarak nitelenemez ve haklı fesih nedeni oluşturmaz[3].

İşçinin başka bir işçinin sesini gizlice cep telefonuna kaydetmesi ve diğer işçilere dinletmesi haklı fesih sebebidir[4].

Ücret ödememe: Ücretin kanun veya sözleşme gereğince hesaplanmaması veya ödenmemesi (e fıkrası).

Yargıtay, ücretinin düşürülmesi ve fazla çalışma karşılığının ödenmemesi nedenleriyle işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceğini açıkça ortaya koymuştur[5].

Yargıtaya göre, ücret artışının yeterli olmaması veya zam isteğinin kabul edilmemesi yahut ücretinin az olması nedeniyle işten ayrılan işçi ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez[6]. Buna karşılık, işçiye emsallerinden daha az ücret artışı yapılması işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih olanağı verir[7]. Bunun gibi, işçinin sosyal güvenlik hakkı ücret kadar önemli ve temel anayasal haklarındandır. Bu nedenle, sigortasız çalıştırılan ya da sigorta primleri eksik yatırılan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanır ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir[8].

---

[2] Yarg. 9. HD., 7.4.2016, E. 2014/36381 K. 2016/8731, (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com).

[3] Yarg. 9. HD., 18.9.2003, E. 2003/2102 K. 2003/14716, Legal İHD, 2004/4, 1475-1476.

[4] Yarg. HGK, 1.3.2017, E. 2015/22-1890, K. 2017/383, kararı isabetli bulan değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu*, 2017 Yılı Kararları, 105-106.

[5] Yarg. 7. HD., 2.2.2014, E. 2014/27713 K. 2014/3714, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 323-328.

[6] Sırasıyla, Yarg. 9. HD., 24.9.1996, E. 1996/8892 K. 1996/17737, Tekstil İşv. D, Şubat 1997, 15; 24.12.1997, E. 1997/18437 K. 1997/22430, İşv. D, Temmuz 1998, 15; 19.2.1998, E. 1998/2241 ve N.B. *Tulukçu*'nun incelemesi, Selçuk Üniversitesi HFD, 1999, Sayı 1-2, 379-384; 3.7.1998, E. 1997/9357 K. 1998/11210, Tekstil İşv. D, Aralık 1999, 21; 8.3.2004, E. 2003/15604 K. 2004/4330, Çimento İşv. D, Mayıs 2004, 53-54.

[7] Yarg. 9. HD., 5.4.2005, E. 2005/9518 K. 2005/12140, Legal İHD, 2005/8, 1746-1748.

[8] Sırasıyla, Yarg. 9. HD., 22.10.1986, E. 986/8408 K. 986/9469, Tekstil İşv. D. Kasım 1987, 16; 1.3.2004, E. 2003/14584 K. 2004/3876, Çalışma ve Toplum, 2004/2, 128-129; 22.1.2008, E. 2008/43146 K. 2008/34348, Legal İHD, 2009/21, 358-360; 25.06.2010, E. 2008/31907 K. 2010/20542, Legal İHD, 2010/28, 1623-1625.

Eksik iş verme veya çalışma koşullarını uygulamama: Akort ücrette işçiye yapabileceğinden az iş verilmesi halinde aradaki farkın zaman esasına göre ödenerek karşılanmaması veya çalışma şartlarının uygulanmaması (f fıkrası).

Altı işçinin yaptığı işin bir işçiye yaptırılmak istenmesi ya da şoförün temizlik işlerine verilmesi ise çalışma şartlarının ağırlaştırılmasıdır[9].

cc) Zorlayıcı (mücbir) nedenler **(m. 24/b. III):** İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla bir süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması.

Zorlayıcı neden, *kaçınılamayan* ve *önceden görülemeyen* dıştan gelen bir olaydır. İş hukukunda işyeri ile ilgili olarak, zorlayıcı neden niteliğindeki olaylar, yangın, kaza, ârıza gibi *teknik nedenlerle* ve yağmur, deprem, toprak kayması gibi *doğal afetlerle* ortaya çıkabileceği gibi, hükümetçe işyerine el konulması, belediyece yol genişletme çalışmaları nedeniyle işyerinin kapatılmasının istenmesi gibi *hukuki nedenler* sonucu da doğabilir. Buna karşılık, işverenin kendi kusurundan veya başka nedenlerden doğan zarar etme durumu, buhar kazanlarının temizlenmesi, mevsim gereği satışların durması, stok fazlalığı gibi olaylar zorlayıcı neden sayılmaz.

Zorlayıcı nedenle işin bir haftadan fazla bir süre durması halinde, işçi sözleşmeyi süresiz fesih bildirimiyle her zaman sona erdirebilir. Ancak işçinin sözleşmeyi feshetmeyip işin başlamasını beklediği süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur[10]. Kanuna göre, işveren sadece zorlayıcı nedenle işin durmasından başlayarak geçecek bir haftalık bekleme süresinde her gün için yarım ücret ödemek zorundadır (İş K, m. 40).

b) Sözleşmenin işveren tarafından feshi (İşK, m. 25)

İş Kanununa göre, süresi belirli olsun veya olmasın sürekli iş sözleşmelerinde işveren, aşağıda yazılı hallerde dilerse iş sözleşmesini süresi belirlilerde süresinin bitiminden önce, süresi belirsizlerde fesih bildirimi süresinin geçmesini beklemeksizin feshedebilir:

aa) ***Sağlık nedenleri*** **(m. 25/I):** Bunlar işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu nedenle devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi (m. 25/I, a); işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun sağlık kurulunca saptanması (m. 25/I, b) halleridir.

Yukarıda sayılan m. 25/I, a'dakiler dışında, işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren iş sözleşmesini yine feshedebilecektir. Hastalık ve kaza durumlarında işverenin süresiz fesih bildiriminde bulunma hakkı bu sebeplerle geçecek sürenin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından

[9] Yarg. 9. HD., 30.3.2006, E. 2005/28843 K. 2006/8026, Çalışma ve Toplum, 2006/3, 186-187.

[10] Bkz. ve karş. *Saymen*, 574; *Oğuzman*, 88-89; *Çenberci*, 374; *Ekonomi* I, 202.

sonra doğar. Yani bu durumda daha önce öğrenmiş olduğumuz; işçinin kıdemine bağlı olarak belirlenen 2, 4, 6 ve 8 haftalık bildirim sürelerine 6 hafta daha eklenecektir. Belirtilen hükme şöyle bir örnek verebiliriz: Dört yıldır işyerinde çalışan bir işçinin hastalanması ve hastalığının devamı nedeniyle çalışamaması halinde, önce çalıştığı süreye göre bildirim süresi belirlenecektir. İş sözleşmesinin 17. maddeye göre sona erdirilmesi söz konusu olsaydı, işçiye sekiz haftalık bildirim süresinin tanınması gerekecekti. Burada ise, işçinin hastalığının başlangıcından itibaren önce sekiz hafta hesaplanacak ve ayrıca buna maddede belirtilen altı hafta eklenecektir.

Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74. maddedeki annelik sebebiyle kullanılan izin sürelerinin bitiminde başlar. Ancak, işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez (m. 25/I, son).

bb) Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (m. 25/II)

Yanıltma: Sözleşmenin yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uymayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması (a fıkrası).

Öğretide isabetle öne sürüldüğü gibi, kadın işçinin hamile olup olmadığına ilişkin soruya doğru cevap vermemesi 3232 sayılı Kanunla onaylanan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"nin 11. maddesi, işçinin sendikaya üye olup olmadığına ilişkin soruya doğru cevap vermemesi de Sendikalar Kanununun 31. maddesinin (şimdiki Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesi) birinci fıkrası karşısında buradaki yanıltma durumunu oluşturmayacaktır. Buna karşılık, işçinin güvenlik görevlisi olarak işe girerken doldurduğu formda sabıkasını gizlemek suretiyle yalan beyanda bulunması işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih halini oluşturur[11].

Şeref ve namusa dokunacak davranışlar: İşçinin işveren veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması (b fıkrası).

Cinsel taciz: İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması (c fıkrası).

Sataşma, tehdit veya sarhoşluk: İşçinin, işverene veya onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması veya 6331 sayılı Kanunun 28. maddesine aykırı hareket etmesi, yani işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu kullanması (28/1).

Aşçı yardımcısının aşçıbaşını itham edici söz ve hareketlerde bulunması, yemeğin kötü çıktığı şeklinde haber yayması ve işçinin aynı işyerinde çalışan eşine küfür ederek kaba kuvvette bulunması işverenin başka işçisine sataşma halini oluşturur[12].

---

[11] Yarg. 9. HD., 22.1.1998, E. 1997/19393 K. 1998/432, Tekstil İşv. D, Mayıs-Haziran 1998, 15.

[12] Yarg. 9. HD., 26.2.1988, E. 988/226 K. 1988/1719, Tekstil İşv. D, Temmuz 1988, 22 ve 19.4.2004, E. 2004/20093 K. 2004/8643, Legal İHD, 2005/5, 362-363.

İşyerine içkili olarak gelen işçinin irade ve davranışları işini normal şekilde yürütmesini etkilemiyorsa, sadece işyeri dışında içki kullanmış olması sözleşmenin feshi için yeterli değildir[13]. Yargıtaya göre, alkollü içkinin işyerinde sarhoşluk yaratacak derecede alınmamış olması ya da alışkanlık haline getirilmemiş bulunması sonuca etkili olmayıp haklı fesih nedenidir[14]. Bunun gibi, makam şoförünün veya yolların tuzlanması ekibinde çalışan işçinin görevi sırasında alkollü içki içmesi[15] ve kamyon şoförünün kamyonu içkili kullanması ve işyerine içkili olarak gelmesi[16] de haklı fesih nedenidir.

Doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar: İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması (e fıkrası).

Yargıtaya göre, işyerinde diğer bir işçinin parasını alan, başka bir olayda, işverene ait mağazadan kendisi için et ve meyve alıp parasını ödemeden ayrılırken durdurulan, bir başka olayda ise tanıtım ve satış sorumlusu olarak çalışırken yapmadığı doktor ziyaretini yapmış gibi şirket kayıt sistemine girmek suretiyle yalan beyanda bulunan[17] işçilerin iş sözleşmelerinin tazminatsız feshi Kanuna uygundur[18].

İşçinin raporlu olduğu sürede başka bir işyerinde çalışması[19] veya mesai saatleri dışında işverenin iznini almadan kendi nam ve hesabına iş yapması[20] doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranıştır.

Hapis cezasına mahkûmiyet: İşçinin işyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi (f fıkrası).

Yargıtaya göre, İş Kanununun 2. maddesi uyarınca işyerine bağlı araçlar işyerinden sayıldığından, işçinin işverenin aracıyla iş saatleri içinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde işverene ihbarsız ve tazminatsız fesih hakkı tanınmıştır[21].

---

[13] Yarg. 9. HD., 27.6.1978, E. 1978/6424 K. 1978/9324, Tekstil İşv. D, Ocak 1979, 9-10; 23.2.2004, E. 2003/13841 K. 2004/3064, İBD, 2004/3, 1264.

[14] Yarg. 9. HD., 26.3.1981, E. 1981/1673 K. 1981/3925, TÜTİS, Temmuz 1981, 24.

[15] Sırasıyla, Yarg. 9. HD., 21.11.1988, E. 988/8379, K. 1988/11025, Tekstil İşv. D, Nisan 1989, 19; 21.11.2000, E. 2000/11059, K. 2000/17243, *Günay,* İş Kanunu, 3, 2. Baskı, 3554; 9.10.2006, E. 2006/18364 K. 2006/26051, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 203-205.

[16] Yarg. 9. HD., 26.3.1991, E. 1990/12848, K. 1991/6573, YKD, Aralık 1991, 1823-1824; Benzer şekilde, 11.4.2005, E. 2005/8257 K. 2005/12834, Legal İHD, 2005/8, 1741-1742.

[17] Yarg. 22. HD., 12.05.2014, E. 2014/11569 K. 2014/12397, Çalışma ve Toplum, 2015/3, 463-464.

[18] Yarg. HGK, 15.11.1985, E. 984/9-4-411 K. 985/906, Tekstil İşv. D, Eylül 1987, 18; Benzer şekilde, Yarg. HGK, 11.6.1997, E. 1997/9-220 K. 1997/514, Tekstil İşv. D, Ağustos 1999, 18-19; Yarg. 9. HD., 12.9.2000, E. 2000/7314 K. 2000/11276, Çimento İşv. D, Kasım 2000, 26.

[19] Yarg. HGK, 29.5.1991, E. 1991/9-223 K. 1991/315, İşv. D, Temmuz 1992, 17; 9.7.1996, E. 1996/7566 K. 1996/15521, YKD, Aralık 1996, 1898-1899; 12.5.1998, E. 1998/3751 K. 1998/8758, *Ekonomi,* 1998 Yılı Emsal Kararları, 59-60; 16.12.2010, E. 2008/42769 K. 2010/38188, Çalışma ve Toplum, 2011/3, 310-313.

[20] Yarg. 9. HD., 23.2.1995, E. 1994/17362 K. 1995/5886, Tekstil İşv. D, Eylül 1995, Kararlar eki.

[21] Yarg. 9. HD., 25.3.1987, E. 1987/2842 K. 1987/3156, Tekstil İşv. D, Eylül 1987 15-16.

Devamsızlık: İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi (g fıkrası).

Fıkradaki bir aylık sürenin ayın başı ile sonu arasındaki tam bir takvim ayı olduğunu gösteren bir açıklık bulunmadığından, bir ayın hesabında ilk devamsızlık tarihinden itibaren aynı güne rastlayan bir ay sonraki gün arasındaki sürenin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen yasal düzenleme uyarınca işçinin işe gelmemesi haklı bir nedene dayanıyorsa işverenin sözleşmeyi devamsızlık hükmüne göre feshetme hakkı doğmaz. Hangi hallerde işe gelmemenin haklı sayılacağı ve devamsızlık hükmüne dayanılarak fesihte bulunulamayacağı belirli bir kurala bağlanamaz. Her olayda durumun özelliğine göre bu konuda bir sonuca varılmalıdır. Ayrıca devamsızlığın tutanakla ispat edilmesi gerekir.

İşin yapılmaması: İşçinin yapmakla ödevli olduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi (h fıkrası).

İşçinin işini yapmaması nedeniyle sözleşmenin feshi için aynı hareketin hatırlatmaya rağmen tekrarı gerektiğinden, uygulamada kanıtlama kolaylığı yönünden, ilk "işi yapmama" üzerine yapılacak hatırlatmanın yazılı olmasına özen gösterilmektedir.

İş güvenliğini tehlikeye düşürme veya zarar verme: 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 tutarı ile ödeyemeyeceği ölçüde hasara ve kayba uğratması (ı fıkrası).

Görüldüğü gibi fıkrada iki farklı sebep birlikte düzenlenmiştir. İlki işçinin kendi kastı ya da isteği ile iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi diğeri ise işverene zarar vermesidir. Belirtelim ki, bunlardan ilkinden dolayı işçinin iş sözleşmesinin feshi açısından bir zarar doğması şart değildir. İş güvenliğinin tehlikeye düşürülmüş olması gerekli ve yeterlidir.

Fıkrada düzenlenen ikinci sebep ise işçinin işverene kastı ya da kusuru ile zarar vermesidir. Ancak bu fıkraya göre sözleşmenin feshi için, Yargıtayca da belirtildiği gibi, zararın on (yürürlükteki hükme göre otuz) günlük ücret tutarı ile ödenemeyecek olması ve bunun da işverence ispatı gerekir. İş sözleşmesinin ifası dolayısıyla bir zararın doğduğunu ispat işverene, bu zararın doğmasında hiçbir kusurunun bulunmadığını ispat yükümlülüğü ise işçiye düşer.

Burada 30 günlük ücret ile karşılanamayacak zarar hesaplanırken işçiye ve işverene yüklenen kusur oranlarına göre bir belirleme yapılacak ve işçinin kusuru oranına denk gelen zarar miktarının 30 günlük ücreti aşıp aşmadığı belirlenecektir. Eğer işçinin kusur oranına denk gelen zarar miktarı 30 günlük ücreti aşmıyorsa, bu olay haklı fesih nedeni oluşturmayacaktır. Ayrıca somut olayda işçinin kusuru işverenin kusurundan daha düşükse, işçinin yol açtığı zarar 30 günlük ücretini aşsa dahi bu durum bir haklı fesih nedeni oluşturmayacaktır.

***cc) Zorlayıcı (mücbir) nedenler* (m. 25/III):** İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması.

Zorlayıcı nedenler hakkında yukarıda sözleşmenin işçi tarafından feshi ile ilgili olarak verilen bilgiler burası için de geçerlidir. Ancak buradaki önemli nokta zorlayıcı nedenin etkisini işyerinde değil, işçide göstermiş olması ve işçinin, su basması, şiddetli kar yağması gibi zorlayıcı bir nedenle işyerine gelemeyip çalışamamasıdır.

dd) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki (işçinin kıdemine göre belirlenen 2, 4, 6, 8 haftalık) bildirim süresini aşması (m. 25/IV).

c) İşverence yapılan haklı nedenle fesihte işçinin iş güvencesi hükümlerine göre yargı yoluna başvurabilmesi

İş Kanununa göre, işçi feshin Kanunun 25. maddesinde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21.madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir (m. 25/son). Böylece, haklı ya da geçerli bir sebep yokken işçinin iş sözleşmesinin işverence bir haklı sebep gösterilerek feshedilmesi halinde işçiye işe iade davası açma hakkı tanınmıştır.

25. maddenin son fıkrasında 18, 20 ve 21. maddelere atıf yapılmış, ancak feshin usulünün düzenlendiği 19. maddeye atıf yapılmamıştır. Bunun sonucunda işçi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde, haklı ya da geçerli sebebin bulunmadığı iddiasıyla işe iade davası açabilecek, buna karşılık fesih bildiriminin yazılı yapılmadığı, fesih sebebinin kesin ve açık olarak belirtilmediği veya savunmasının alınmadığı iddiası ile feshin geçersizliğini isteyemeyecektir. Aynı şekilde, işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde haklı neden bulunmasına rağmen fesih hakkının altı işgünlük süre içinde kullanılmaması durumunda da işçi bu feshe karşı işe iade davası açamayacaktır.

Öte yandan, İş Kanunu m. 19/2'de, işverenin işçinin yetersizliği ya da davranışları sebebiyle feshinden önce savunmasının alınması gerektiği belirtilmiş, ancak işverenin m. 25/II şartlarına uygun fesih hakkının saklı olduğu hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, m. 25/I, (b) uyarınca sağlık sebebi ile yapılacak haklı nedenle fesihlerde, m. 25/son'da bu maddeye göre yapılacak fesihlere ilişkin atıf yapılan maddeler arasında 19. maddeye yer verilmediğinden, işçinin savunmasının alınmasına gerek olmadığı yönünde karar vermiştir[22].

d) Yasal düzenlemenin hukuki sonuçları ve bazı sorunları

aa) Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde

Birçok işverenin çeşitli nedenler öne sürerek işini sürdürmekte olan işçiye iş vermediği veya işin yapılmasını sağlayacak bazı borçlarını yerine getirmediği görülmektedir. İşçinin işi yapmaya hazır olduğunu işverene bildirdiği halde işverenin kabulden kaçınması durumunda, işverenin temerrüdü söz konusudur. Borçlar Kanununa göre, işveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu

[22] https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/05/20190509-6.pdf

engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir (m. 408).

İşveren bu hükme dayanarak işçiye iş vermekten kaçınabilir ve böylece iş güvencesi hükümlerini etkisiz hale getirmeye çalışabilir. Bunun önüne geçmek için işverenin fesih iradesini gizleyerek iş güvencesi tazminatından kurtulmayı amaçladığı kabul edilmek suretiyle, duraksamaya yer vermeyecek şekilde uzun bir sürenin geçmesi koşuluyla, bu davranışını dürüstlük kuralı uyarınca fesih iradesi olarak değerlendirmek gerektir ve 25. maddeye göre haksız feshe ilişkin esasın uygulanacağı sonucuna varmak gerekir.

bb) Belirli süreli iş sözleşmelerinde

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın sürenin bitiminden önce işverence sona erdirilmesinin hukukî sonuçları İş Kanununda düzenlenmiş değildir. Borçlar Kanununa göre, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, işçi bu süreye uyulmuş olsaydı kazanabileceği tutarı tazminat olarak isteyebilir (m. 438/1). Bu durumda işçinin, yasal koşullar varsa, kıdem tazminatı da isteyebileceği kuşkusuzdur. Ayrıca, aynı maddeye göre, belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin sözleşmenin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir tazminattan indirilir (m. 438/2).

Kanuna getirilen başka bir hüküm ise işçinin haklı bir nedene dayanmadan işi bırakması durumu ile ilgilidir. Buna göre, işçi haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır2057. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise hâkim tazminatı indirebilir (m. 439/1, 2). Bu hükmün İş Kanunu uygulaması bakımından da göz önünde tutulması ve geçerli olması gerekir.

3. İş Kanununun 25. maddesine ilişkin anlaşmalar

a) Temel esas ve düşünceler

Hukukumuzda haklı nedenle fesih hakkından anlaşma ile önceden feragat edilmesinin veya bu hakkın sınırlandırılmasının düşünülemeyeceği sonuca varılmaktadır. Bununla birlikte, kanunda haklı neden olarak gösterilen bazı nedenlerin haklı sayılmamasının ve haklı neden olarak gösterilmeyen bir nedenin haklı sayılmasının kararlaştırılıp kararlaştırılamayacağı hukukumuzda tartışmalıdır. Bu tartışmalar 25. maddenin II. bendi ile ilgili bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, Kanunda haklı olarak gösterilen bazı nedenlerin haklı sayılmaması ilke olarak mümkün olamaz, aksi takdirde kötüniyet ve ahlâksızlık korunmuş olur. Buna karşı, tarafların bazı haklı nedenlerin koşullarını ağırlaştırmalarının, bunların kendilerince önemli sayılmadığını kabul etmeleri demek olduğu ve buna engel bir durumun olmadığı görüşü öne sürülmüştür.

Kanunda haklı neden olarak gösterilmeyen bir nedenin haklı sayılmasının sözleşmelerle kararlaştırılıp kararlaştırılamayacağı konusu da tartışmalıdır. Bu konuda ortaya atılan bir

görüşe göre, iyiniyet kurallarına ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmayan böyle bir anlaşmayı kabul eden görüşün hukukumuz için de benimsenmesi gerekir. Buna karşı, haklı olarak, fesih sınırlamalarının emredici hukuk kurallarına dayandığı belirtilmek suretiyle bu konudaki bir anlaşmanın gerek Borçlar Kanunu gerek İş Kanunu yönünden geçerli olamayacağı görüşü öne sürülmüştür.

b) Disiplin kuruluna ilişkin uygulama

Uygulamada işverenin haklı nedenle fesih hakkı ile ilgili kararlaştırmalara iş sözleşmelerinde pek rastlanmamaktadır. Buna karşılık, toplu iş sözleşmelerinde bu konudaki düzenlemelere yaygın olarak yer verilmektedir2081. Toplu iş sözleşmelerinde genellikle işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshi, sendika işyeri temsilcileri ya da üyeleri ile işveren temsilcilerinden oluşan bir komite yahut kurulun (disiplin kurulu) kararına bağlı tutulmakta ve Kanunda gösterilen haklı nedenlerden bazılarının koşulları ağırlaştırılmaktadır.

Yargıtayca, toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu kararından önce işçinin savunmasının alınmasının öngörülmüş fakat buna uyulmamış olmasının da feshi haksız hale getireceği kabul edilmiştir[23].

4. Haklı nedenle feshi kullanma süresi

Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işverenin fesih bildiriminde bulunmaları belirli bir süreye bağlanmıştır. Ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı bir hareketin öğrenilmesinden veya bu olayın üzerinden uzun bir süre geçtikten sonra taraflardan birinin bu olaya dayanarak sözleşmeye son vermek istemesi Kanunda kamu düzeni, ahlâk ve iyiniyet kuralları bakımından haklı sayılmamaktadır. Borçlar Kanununun haklı nedenlerden dolayı taraflardan her birinin *sözleşmeyi derhal* feshedebilecekleri yolundaki hükmüne (m. 435) karşılık, İş Kanununda, *ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere* dayanarak işçi ve işverenin fesih bildiriminde bulunabilmeleri hakkı *belirli süreye* bağlanmıştır. Bu hak, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öteki tarafın *öğrendiği günden* başlayarak *altı işgünü* geçtikten ve *herhalde fiilin gerçekleşmesinden* itibaren *bir yıl sonra* kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (m. 26/1).

Haklı nedenin varlığı bir soruşturmayı gerekli kılıyorsa, altı işgünlük süre bu soruşturmanın bitiminden ya da olayın feshe yetkili kurul veya kişiye intikalinden sonra işlemeye başlayacaktır

İşverence yapılan fesihte, sözleşmenin altı işgünü içinde feshedildiğinin ispatı işverene aittir. Ayrıca fesih iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup, bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir.

5. Tazminat

Ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı hareket nedeniyle süresiz fesih bildirimi yolu ile sözleşmeyi fesheden taraf öteki taraftan genel hükümlere göre ayrıca tazminat dahi isteyebilir

[23] Yarg. 9. HD., 7.10.1997, E. 1997/15909 K. 1997/17344, *Günay,* TİSGLH, 215.

(İş K, m. 26/2). Tazminat sadece maddi zarar için değil, manevi zarar için de istenebilir. Ancak sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerle sözleşmenin feshi halinde tazminat söz konusu değildir.

Toplu İşçi Çıkarma

1. Toplu işçi çıkarma esasları ve bunu ilgililere bildirme zorunluluğu

İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne bildirir. Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur (m. 29/1 ve 3).

İşyerinde işçi sayısı,

a) 20 ila 100 arasında ise en az 10,

b) 101 ile 300 arasında ise en az yüzde on oranında,

c) 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı veya farklı tarihlerde son verilmesi halinde işten çıkarmanın toplu işçi çıkarma sayılacağı hükme bağlanmıştır (m. 29/2).

Sözü edilen sebepler dışında sözgelimi işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerle yapılan fesihler, yukarıda öngörülen sayıda da olsa, toplu işçi çıkarma olarak sayılmayacaktır. Bunun gibi, istifa eden ya da ikale ile iş sözleşmesi sona eren veyahut haklı nedenle işten çıkarılan işçilerin sayısı da toplu işçi çıkarma sayılıp sayılmama açısından dikkate alınmayacaktır.

Kanun koyucu, toplu işçi çıkarma açısından "işletme"yi değil, "işyeri"ni esas almıştır. Dolayısıyla işverenin birden fazla işyeri varsa bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı değil, işletme, işyeri ve işin gerekleri sebebi ile işten çıkarılan işçilerin "çalıştığı işyeri" esas alınarak belirlenecektir.

2. Sendika temsilcileri ile görüşme yapılması

İş Kanununa göre, işverence ilgililere yapılan bildirimden sonra sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır ve görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir (m. 29/4).

Kanunda, işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyetine son verilmesi halinde, işverenin sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmek, işyerinde ilân etmek ve topluca işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği

takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırmak yükümlülüğünden söz edilmiş (m. 29/6), sendika temsilcilerine bildirim ve onlarla görüşme yapmak yükümlülüğüne ise yer verilmemiştir. Bir işyerini serbestçe açabilen işverenin dilediği zaman işyerini kapatabileceği kabul edilmelidir.

3. Toplu işçi çıkarmanın hükmü

Kanunda, fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı esasına yer verilmiştir (m. 29/5).

Kanunda, fesih bildiriminin hüküm doğurmasından söz edildiğine göre, otuz günlük sürenin bitiminden itibaren fesih bildirimi süresinin işlemeye başlayacağı veya bu tarih itibariyle bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle sözleşmenin sona erdirilebileceği sonucuna varılmalıdır.

İşveren, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. maddelerin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz. Aksi halde işçi sözü edilen maddelere göre işe iade davası açabilir (m. 29/son). Toplu işçi çıkarmada da işveren 19. maddedeki şekil koşuluna uymalı, her işçiye yazılı fesih bildirimi yanında fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmelidir.

4. İşten çıkarılanların yeniden işe alınmaları zorunluluğu

İş Kanununa göre, işyerinin bütünüyle kapatılması durumu da dahil olmak üzere, işveren, toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (m. 29/6). Eski işçinin bu çağrı üzerine başvuruda bulunması halinde işveren işçiyi işe almak zorundadır. Böyle bir durumda iş sözleşmesi koşullarının ne olacağı konusunda Kanunda bir açıklık yoktur. Eski işçinin günün koşullarına göre işe alınacağını kabul etmek gerekir. Eski işçiyi korumak isteyen bir düzenlemenin onu yeni işe alınan işçiyle bir tutması beklenemez. Aksi halde düzenlemenin fazla bir anlamı kalmaz ve işverene bu yolu kötüye kullanarak işçilerin ücretlerini düşürme olanağı da sağlanmış olur.

Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay boyunca geçici iş ilişkisi kurulamayacaktır (m. 7/4).

Kanunda 29. maddeye aykırı hareketin hukuki yaptırımından söz edilmemiş, ceza hükmüne ise açıkça yer verilmiştir. Bu hüküm uyarınca 29. madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya vekili hakkında çıkarılan her işçi için para cezasına hükmolunur (m. 100).

Askerlik veya Kanundan Doğan Çalışma Ödevi ile Ayrılma

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir nedenle silâh altına alınan veyahut kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bundan yararlanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki, sürenin tamamı doksan günü geçemez. Bu

süre içinde kural olarak işçiye ücret ödenmez. Fesih bildirimi süresi bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak belirli süreli iş sözleşmesi bu süre içinde bitiyorsa bu madde hükümleri uygulanamaz (İş K, m. 31/1-3).

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder (m. 31/4).

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

Sözleşmenin sona ermesiyle tarafların iş sözleşmesine dayanan bütün borçları, özellikle işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borçları son bulur. Bundan başka, iş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin *tam* olarak ödenmesi gerekir (İş K, m. 32/6).

Sözleşmenin sona ermesi üzerine, ayrıca, işçiye ait eşya ve belgeler geri verilir. İşçi de işverene ait eşya, malzeme, araç ve gereçleri, iş elbiselerini, belgeleri işverene teslim etmek zorundadır.

I. Çalışma Belgesi Verilmesi

Sözleşmenin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işveren tarafından işçiye *işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini* gösteren bir belge verilir (İş K, m. 28/1). Kanunda gösterilmemekle beraber, belgede işçinin kimliğini belirten adı, doğum yeri ve tarihi ile işverenin adı ve adresinin de belirtileceği kuşkusuzdur.

İş Kanunundakine benzer bir düzenlemeye Borçlar Kanununda da "Hizmet belgesi" başlığı altında yer verilmiştir (m. 426). Bu maddeye göre işçinin talep etmesi halinde işveren işçiye iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışlarını açıklar nitelikte bir çalışma belgesi vermekle yükümlüdür.

İşçiye verilmesi gereken çalışma belgesinin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veya bu işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir (İş K, m. 28/2).

II. İşin Kanuna Uygun Olarak Bırakılması

1. İşçinin sorumluluğu

İşçinin işini Kanuna uygun olarak bırakması gerekir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde işçi, sürenin sonuna kadar çalışmak zorundadır. Belirsiz sürelilerde ise işçi veya işveren tarafından fesih bildirimi yapıldıktan sonra, işverence yapılan fesihte bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmediği hallerde, işçi sürenin sonuna kadar çalışacaktır. Kuşkusuz ki, yasal çerçeve içinde iş arama izni dolayısıyla işin daha erken bırakılması olanağı vardır. Ayrıca, işçi, süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce veya fesih

bildirimi sürelerine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin yanında işe girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur (İş K, m. 23).

2. Yeni işverenin sorumluluğu

Kanun hükümlerine uymaksızın işini bırakan işçiyi çalıştıran yeni işveren İş Kanununun 23. maddesine göre,

a) işçinin bu davranışına kendisi neden olmuşsa, yani çeşitli şekillerde onu ayartmışsa,

b) işçinin bu davranışını bildiği halde işçiyi işe almışsa,

c) işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi işçiyi çalıştırmaya devam etmişse, eski işverenin herhangi bir zararı söz konusu olmasa dahi, işçinin eski işverenine karşı işçi ile *birlikte,* yani *müteselsilen* sorumlu olacaktır

Kanunda, yeni işverenin işçi ile birlikte sorumlu tutulmasının nedenini, eski işverenin zararını işçiye tazmin ettirmesinin bazı hallerde güç olması, yeni işverenin Kanuna uygun hareket etmeyen işçiyi almaktan kaçınmaya zorlanması ve işçinin kanunsuz yola başvurmasının önlenmesi düşüncesi oluşturmaktadır.

III. İbra Sözleşmesi (İbraname)

İş Kanununda yer verilmemiş olan ve Borçlar Kanununa yeni olarak getirilen düzenlemelerden birini de ibra sözleşmesi oluşturmaktadır. Borçlar Kanununda yapılan bu düzenlemeye kadar uygulamada ibra sözleşmesine (ibranameye) ilişkin yasal boşluk Yargıtay kararlarıyla doldurulmuştur. Borçlar Kanununda yapılan düzenlemelerde yer verilen bazı esaslar Yargıtayca kabul edilmiş olanlara uygun düşmekle birlikte, yapılan düzenlemeyle ibra sözleşmesinin geçerliliği, yerine getirilmesi oldukça zor koşullara bağlanmıştır.

Borçlar Kanununa göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibariyle sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacak türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri ve ibraname kesin olarak hükümsüzdür (m.420/2). Bu koşulların herhangi birinin eksikliği halinde ibra sözleşmesi geçersiz olacaktır. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri içerdiği miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir (m.420/3) . Bu halde dahi ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.