

## Bektaş KAR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

# Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının h bendinde, "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" haklı fesih nedenlerinden biri olarak sayılmıştır.

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olan iş sözleşmesinin işçiye yüklediği borçların en önemlisi iş görme borcudur. İşçi, Borçlar Kanunu'nun 320. maddesi uyarınca, aksi kararlaştırılmadıkça ve halin icabı gerektirmedikçe taahhüt ettiği işi kendisi yapmak zorundadır. Aynı Kanunun 321. maddesi uyarınca da işçi, işini özenle yerine getirmelidir.

İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır.

İşçinin iş görme edimi kapsamında yapacağı işin türü, bireysel iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, organizasyon şeması ve görev tanımları ile belirlenmektedir. Genelde işçinin mesleği olduğunda, meslekle ilgili işler olabileceği gibi işçi ve işveren arasında bu konuda bir anlaşma olmadığı takdir-

de işin türünü ve ayrıntılarını yönetim hakkı kapsamında işveren belirleyebilir. Çalışan açısından bakıldığında iş, bir görevin yerine getirilmesi için yapılan çeşitli faaliyetlerdir. İktisadi açıdan bakıldığında ise iş, mal ve hizmet üretmektir.

İş görme ediminin yapılacağı yer, sözleşmelerde açıkça yer alabileceği gibi işveren yönetim hakkı kapsamında bu yeri belirleyebilir. Ancak kural olarak iş, işverene ait olan işyerinde ifa edilir. Genel anlamda işyeri, bir işverenin maddi olan ve olmayan araçlarla belli bir teknik amacı gerçekleştirmesine yarayan ve süreklilik gösteren organize edilmiş bir bütündür<sup>1</sup>. Buna göre, işyeri sadece sınaî ve ticari amaç güden yerleri değil hizmet kesimine giren ve ayrıca serbest meslek faaliyetlerinin de görüldüğü bütün yerleri kapsar. İş ve işletme kavramlarının aksine, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri tanımına yer verilmiştir. Bu maddeye göre, "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime" işyeri denir.

İşin yapılacağı zamanı da işveren, sözleşme, 4857 sayılı İş Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılacak yönetmeliklere uygun olarak yönetim hakkı kapsamında belirlemelidir.

İşçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer önemli bir borcu da, işverenin talimatlarına uyma borcudur. İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerede, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, işyerinde işin dağıtımına ilişkin ya da kullanılacak araç, gereç ve teknikler konusunda verilecek talimatlar bu türden talimatlar arasında kabul edilirler. İşverenin yönetim hakkı işyerinde düzenin sağlanmasına ve işçinin davranışlarına yönelik talimat vermeyi de kapsar.

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer bir önemli borcu da sadakat borcudur. Sadakat borcu, işçiyi işverenin menfaatleri doğrultusunda bazı olumlu davranışlarda bulunması (iş yaparken eksiklikleri bildirmek, keza özenle yapmak), yapılmaması gereken örneğin işve-

lerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanun'un 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak, eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekte de yükümlüdür.

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer bir önemli borcu da sadakat borcudur. Sadakat borcu, işçiyi işverenin menfaatleri doğrultusunda bazı olumlu davranışlarda bulunması (iş yaparken eksiklikleri bildirmek, keza özenle yapmak), yapılmaması gereken örneğin işve-

## Yasanın gerekçesine göre, işçinin “işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi” geçerli fesih nedeni olarak sayılmıştır.

Buna karşılık, işverenin talimat hakkı, iş sözleşmesinin asli unsurlarını oluşturan, ücretin miktarı ve borçlanılan çalışma süresinin kapsamına ilişkin olamaz. İşveren, tek taraflı olarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir. İşverenin iş sözleşmesinin asli unsurlarını kapsayacak şekilde talimat vermesi, iş sözleşmesindeki edim ile karşı edim arasındaki dengenin bozulması hâlinde, iş güvencesine ilişkin hükümlerin dolanılması söz konusu olabilir.

İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hüküm-

rene zarar verecek her çeşit davranışından da kaçınması yükümlülüğünü getirmektedir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında, işçinin verilen işi özenle yapması için verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin iş görme, özenle işi yapma ve sadakat borcu kapsamında işverenin menfaatlerine uygun davranışta bulunma borçlarına aykırı davranması, talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesini haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İşçini bu davranışı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasında sayılan nedenlerden birini ve en önemlisi inceleme konusu olan “h” bendindeki, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi nedeni kabul edilebilir. Ancak bu davranış, anılan nedenler ağırlığında olmamakla birlikte, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin devamı işveren açı-

sından beklenmez bir hal almış ise işçinin iş sözleşmesi aynı Yasanın 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeni olarak da değerlendirilebilir. Örneğin, Yasanın gerekçesine göre, işçinin “işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi” geçerli fesih nedeni olarak sayılmıştır.

İşçinin asıl yükümlükleri yanında, yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre iş görme edimi, dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. Bu kurala aykırı şekilde ifa edilen yükümlülükler işverene geçerli veya koşulları olması halinde haklı fesih imkânı verebilir.

## 1. Haklı fesih nedeni olarak işçinin görevini yerine getirmeme davranışının unsurları:

### a. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri bulunmalıdır.

İşçinin bu ödevleri iş görme borcu kapsamında yasal sınırlar içinde sözleşme, iç yönetmelik, mesleği ve görev tanımı içerisinde yer alan işlerdir. Bu işlerin, işçi açısından bir görevin yerine getirilmesi için yapılan çeşitli faaliyetler, işveren açısından ise genel olarak mal ve hizmet üretimi olduğu açıktır. İşçinin sözleşme ve yasal sınırlar içinde kalan ve işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlediği genel olarak mal ve hizmet üretimine yönelik görevlerini yapması gerekir. İşveren işçinin yapmakla ödevli bulunduğu bir görevi var ise, işçiye bu görevlerini yapması için talimat verebilir. İşçinin yapmakla ödevli bulunmadığı bir görevi yapması için verilecek talimat veya uyarı üzerine, işçinin bu görevi yapmaması, işverene iş sözleşmesini feshetme hakkı vermeyecektir.

Yargıtayın işçinin ödevli bulunduğu görevi konusunda uyarılması gerektiğine işaret eden kararları vardır. Emsal olarak 29.06.2009 gün ve 2008/36439 Esas, 2009/18290 Karar sayılı bozma kararında “Envanter sayımını şirketin prosedürlerine uygun yapma ve açık çıkmaması için önlemler almanın davacı işçinin görevleri

kapsamında olduğu, envanter sayımında açık çıktığı, stoklarda ve üründe fazlalık meydana geldiği, davacının bu görevini gereği gibi yapmadığı, daha önce uyarıldığı, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu davranışları nedeni ile iş ilişkisinin devamının işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayandığı” belirtilmiş ve işçinin işe iade isteminin reddine karar verilmiştir.

### b. İşçi yapmakla ödevli olduğu bu görevi bilerek ve isteyerek eksik veya hiç yapmamalıdır.

İşçinin, işi yapamaması, az verimli çalışması veya verilen işi eksik yapması kendi isteğinden kaynaklanabileceği gibi yetersizliğinden de kaynaklanabilir. İş görme edimini yerine getirmek istememek (bilerek davranış) ile yerine getirememek (mesleki veya fiziki yetersizlik) arasında sınırı çizmek çoğu kere zordur. İlk hal, İş Kanunu’nun 18. maddesi anlamında, işçinin davranışına dayanan süreli fesih nedeni iken, ikinci hal işçinin yetersizliğinden kaynaklanan süreli fesih nedenidir. İşçinin verilen görevi yapmaması veya eksik yapması nedeni ile işverenin zarar görmesine gerek yoktur. Elbette ki işçinin bu davranışı nedeni ile işverenin zarar göreceği durumlar da olabilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında buna vurgu yapmış ve “işçinin iş amaçlı bilgisayar mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcadığı, üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranış ortadan kaldırmayacağı, işçinin sözleşme ile üstlendiği yükümlülüğünü ihlal ettiği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı, işverenin

**İşçinin verilen görevi yapmaması veya eksik yapması nedeni ile işverenin zarar görmesine gerek yoktur.**

iş sözleşmesini feshetmesinin, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayandığı” kabul edilmiştir<sup>2</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi diğer bir kararında, “işverene ait sosyal tesislerin konutunda kalan, sosyal tesislere gelen çalışanların servis şoförlüğü yanında asli olarak görevi bekçilik olan işçinin, lokalde gece yapılan hırsızlık olayında görevini eksik yaptığını, servis şoförlüğü yapması nedeni ile yorgun olmasının asli görevini eksik yapmasına mazeret olamayacağını, feshin geçerli nedene dayandığını” belirtmiştir<sup>3</sup>.

### **c. İşçinin görevleri işveren tarafından işçiye hatırlatılmalıdır.**

İşveren fesih öncesinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatmalıdır. Bu konuda ispat yükü de işverendedir. Hatırlatmanın belli bir şekli yoktur. Hatırlatmanın belirgin ifade şekli ihtar/uyarıdır. Yazılı veya sözlü

açısından fiziki yeterliliğe hiç sahip olmayan ya da eksik sahip olan işçi karşısında herhangi bir olumlu etkide bulunmayacaktır. Bu suretle, İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen işçinin yetersizliğinden kaynaklanan fesih nedeni ile gerekçede söz edilen ve işçinin davranışı nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkı veren işin yetersiz olarak yerine getirilmesi arasında bir ayırım yapma olanağına sahip olunur. Böylece, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan bir fesih sebebinin varlığından bahisle ihtara gerek olmadığına inanarak iş sözleşmesini fesheden işveren, gerçekte işçinin davranışına dayanan bir fesih sebebinin varlığının tespiti sonucunda, ihtar yapılmaması nedeniyle ortaya çıkan geçersiz feshin sonuçları (işe iade) ile karşılaşmak tehlikesinden kurtulur.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kal-

## **İhtar, çalışana, işyerinin işleyişini ve işin yürütümünü olumsuz etkileyecek bir sonuç doğuran davranışta bulunması veya verimsizliği halinde verilen önemli bir ikazdır.**

yapılabilir. Ancak ispat yükü açısından yazılı yapılması gerekir.

İhtar/uyarı bir irade beyanı ve hukuki işlem olmayıp, hukuki işlem benzeri bir eylemdir. Dolayısı ile sonuç doğurmaz ve karşı tarafın öğrenmesi yeterlidir<sup>4</sup>. İhtar, çalışana, işyerinin işleyişini ve işin yürütümünü olumsuz etkileyecek bir sonuç doğuran davranışta bulunması veya verimsizliği halinde verilen önemli bir ikazdır.

İşçinin iş görme edimini yerine getirmek istememesi hâlinde, işçiye ihtar verilmesi ve ihtarda işçiye iş sözleşmesinin feshedileceği tehdidinde bulunulması, olumlu etki yaratabilir. Bu sebeple, her iki halde de işçiye ihtarın yapılması zorunlu olmalıdır. Zira uyarı, iş görme edimini hiç yerine getirmek istemeyen veya eksik yerine getirmek isteyen işçi karşısında olumlu etki doğurabilecek iken; iş görme

dırmaz. İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir<sup>5</sup>.

### **d. İşçi hatırlatılmasına rağmen yapmakla ödevli olduğu görevleri ısrarla yapmalıdır.**

İsrar, bir olgu konusunda diretmedir. İşçinin sözleşme, işyeri yönetmeliği ve işyeri uygulaması kapsamında kalan ve işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlediği görevlerini daha önce uyarılmasına ve hatırlatılmasına rağmen ısrarla yapmaması, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verecektir. Burada ısrar koşuluna yer verildiğine göre, işçi bilerek ve isteyerek görevi yapmamakta, bu konuda direktmektedir. Bir anlamda kasıtlı ve kusurlu davranışı vardır. Yargıtay kararları bu yönde-

## İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmalıdır.

dir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi “birçok kez mesaiye gelmeyen ve verilen işleri yapması için uyarılan, yevmiye kesme cezası verilen işçinin aynı davranışına devam etmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshini haklı neden olarak değerlendirmiştir<sup>6</sup>.

İşçinin kasıtlı ve kusurlu davranışının bulunmadığı durumlarda, örneğin fiziki veya mesleki yetersizliği bulunmakta ve işçi bu yetersizliği nedeni ile görevini tam anlamı ile yapamamakta ise görevleri hatırlatılsa bile bu davranışından kaynaklanan bir neden olarak kabul edilemez. Koşulları taşımadığı için işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.h maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetmesi, haksız fesih niteliğinde değerlendirilecektir. Zira ortada yetersizlikle ilgili bir davranış vardır. Yetersizliğin işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca feshi geçerli neden olarak kabul edilebilecektir.

İşçinin iş sözleşmesinin ödevli bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde ısrarla yapmama davranışından dolayı haklı olarak feshedilebilmesi için, bu nedenin yukarıda belirtilen 4 koşulu taşıması gerekir. Bunlardan birinin eksikliği, feshi haksız duruma getirir.

## 2. İşçinin yasadan kaynaklanan iş görme edimini yerine getirmemesi:

İşçi bazı yasal koşulların gerçekleşmesi durumunda, işveren tarafından uyarılsa dahi iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. İşverenin işçinin bu şekildeki davranışını haklı veya geçerli fesih nedeni yapması, yasal değildir.

İşçinin iş görme edimini yasal olarak yerine getirmedığı durumlar şunlardır.

### a) Ücret ödenmemesi:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34/1 maddesi uyarınca işçinin ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmezse, işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Maddenin son fıkrası uyarınca işçinin bu davranışı nedeni ile iş sözleşmesini görevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar ettiği gerekçesi ile feshedilemez. Yerine yeni işçi alınamaz. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 09.11.2009 gün ve 2009/34820 Esas, 2009/31111 Karar sayılı ilamında açıkça “ücretlerin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir neden olmaksızın ödenmemesi veya eksik ödenmesi, işçiye iş görme edimini yerine getirmekten kaçınma hakkı verdiği, işçinin bireysel kararı sonrası ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile yaptığı bu eylem toplu nitelikte olsa bile kanun dışı grev sayılmayacağı ve bu durumda iş sözleşmesinin feshi haklı ve geçerli neden teşkil etmeyeceği, bu nedenle iş sözleşmeleri feshedilen işçilere ücretlerinin ödenip ödenmediği, ödenmemiş veya eksik ödenmiş ise bu olgunun davacı işçiye iş görme ediminden kaçınma hakkı verip vermediği araştırılmalı, sonucuna göre feshin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmeli” gerekçesine yer verilmiş ve yerel mahkeme kararını bozulmuştur.

### b) Fazla mesaiye kalınmaması:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/6-7 maddeleri uyarınca, “Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz”. İşçinin onayının bulunmadığı ve 42 ve 43. maddelerdeki koşulların bulunmadığı veya fazla mesai ücretinin ödenmediği durumlarda, fazla mesai çalışmasına kalmadığı ve görevini yapmadığı gerekçesi ile işçinin iş sözleşmesinin feshi geçerli ve haklı neden teşkil etmez. Nitekim iş sözleşmesi fazla mesaiye kalmadığı için feshedilen işçinin açtığı işe iade davasında yerel mahkemenin feshin geçersizliğine dair verdiği karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin temyiz incelemesinden geçmiş ve Daire tarafından “Somut olayda, davacı ve bir kısım arkadaşının

## 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki düzenleme ile iş sözleşmesini feshetme riski işverene yükletilmiştir.

fazla mesai kalmak istememeleri üzerine işverenle aralarında anlaşmazlık çıktığı ve iş sözleşmesinin feshinin esas nedeninin davacının fazla mesai kalmama eylemine dayandığının dosya içeriğinden anlaşıldığı, davacıdan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Yönetmeliğe uygun olarak fazla mesai yapması için onayı alınmadığı, zorunlu nedenlerle fazla mesai yapılmasını gerektiren bir durum da bulunmadığına göre davacının fazla mesai yapmak istememesinin işe gelmeme ve verilen görevi yapmama olarak değerlendirilemeyeceği, davacının işi yavaşlattığı veya durdurduğu da kanıtlanmadığı, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı yönünde varılan sonuç isabetli olduğu" belirtilmiştir<sup>7</sup>.

### c) İş şartlarında esaslı değişiklik yapılması:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir". Bu madde uyarınca görev yeri değiştirilen veya daha alt bir göreve atanan işçi, esaslı nitelikteki değişikliği kabul etmediği takdirde, işveren değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedeni olduğunu yazılı bir bildirimle açıklayarak, işçinin iş sözleşmesini süreli

veya bildirimli feshedebilir. İşveren yeni görev yerine gitmeyen işçinin iş sözleşmesini, verilen görevleri yapmadığı veya bu yere devamsızlık yaptığı gerekçesi ile bildirimsiz olarak feshedemez.

İşçinin iş şartlarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren ya bu değişikliği yapmamak ya da iş akdini sebebini bildirmek ve ihbar ve kıdem tazminatı ödeyerek feshetmek zorundadır. İşçinin değişikliği kabul etmemesi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği şeklinde yorumlanamaz. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki düzenleme ile iş sözleşmesini feshetme riski işverene yükletilmiştir<sup>8</sup>.

### d) İş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 84. maddesi uyarınca, işçi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması halinde, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşveren'in kurulun iş güvenliği ve sağlığı yönünden gerekli tedbirleri almadan, Yasa gereği iş görmekten kaçınan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi haklı ve geçerli neden sayılmayacaktır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi "işyerinde 65-70 kişilik işçi grubunun, işyerinde yaşanan iş kazası sonrası, iş emniyetlerinin olmadığı, sağlanmadığı, sigortasız çalıştırıldıkları, iş makine ve kepçe operatörlerinin ehliyetsiz olarak 36 saat aralıksız çalıştırıldıkları, vasıfsız eleman çalıştırıldığı, işyeri kazalarına karşı doktor ve ambulans bulundurulmadığı, servislerde can güvenliği olmadığı, içme sularının sağlığa uygun ve yemeklerin hijyenik olmadığı, sorunlarını iletecek yetkili kişi bulamadıkları, insan gibi çalışmak istedikleri, vardiya eleman sayısının yetersiz olduğu şeklinde şikayetlerini dile getirmek için görevlerini eylemde bulunmaları ve bu eylem sonrası eyleme katılanların bir kısım

işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinin haklı neden olarak değerlendirilemeyeceğini, ancak işyerinde bu şekilde topluca ve iş sağlığı ve güvenliğine dair eksikliklerin iş güvenliği kurulu ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne öncelikle şikayet hakkı kullanılmadan işin bırakılmasının işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve geçerli neden olduğunu” kabul etmiştir<sup>9</sup>.

## DİPNOTLAR

- 1 TAŞTAN, S.; İş Hukukunun Temel Kavramları <http://www.humanresourcesfocus.com/proje4.asp>
- 2 04.05.2009 Gün ve 2008/36305 Esas, 2009/12393 Karar (Kişisel arşiv).
- 3 21.04.2008 gün ve 2007/30767 E., 2008/9215 K. (Kişisel arşiv).
- 4 Kılıçoğlu/Şenocak, s: 32
- 5 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 09.06.2008 gün ve 2007/40943 Esas, 2008/14421 K. (Kişisel arşiv).
- 6 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 8.10.2007 gün ve 2007/6112 Esas, 2007/29279 Karar. “Somut uyumsuzlukta resepsiyon bölümünde görev yapan davacı işçinin, 2005 yılı Şubat ayından itibaren işyeri ve mesai kurallarına uymadığı, hakkında bir çok kez tutanak tutulduğu, birkaç kez uyarıldığı, son olarak işverenin 18.04.2005 tarihinde bölümüne gelen malların elektronik ortamda kaşelenmesi için talimat verdiği, davacının bu tebliğe rağmen, 28.04.2005 ve 03.05.2005 tarihlerinde resepsiyon gelen mallarda elektronik kaşe kullanmadığı, bu davranışları nedeni ile 2 gün yevmiye kesme cezası ve uyarı cezası verildiği, ancak davacının uyarılara rağmen, en son 13.05.2005 tarihinde tekrar aynı davranışta bulunduğu, bu şekilde görevleri hatırlatıldığı halde ısrarla yapmamak davranışının gerçekleştiği, işveren açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.h maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkının doğduğu, davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmesi haklı ve geçerli nedenle feshedilen işçi, feshin geçersizliği ve işe iade isteminde bulunamaz. Davanın reddi gerekir.”
- 7 9. Hukuk Dairesi 07.07.2008 gün ve 2008/19612 E., 2008/18982 K. (Kişisel arşiv).
- 8 9. Hukuk Dairesi. 16.11.2009 gün ve 2009/5117 Esas, 2009/31950 Karar. “Somut uyumsuzlukta davalı işveren Çorum/Dodurga kömür işletmesi işyerinde yıllardır çalışan davacıyı, duyulan ihtiyaç nedeni ile Elazığ/Palu kum ocağı işyerinde geçici olarak görevlendirmiş, davacı işçi bu görevlendirmeyi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca iş şartlarında esaslı değişiklik olduğu gerekçesi ile kabul etmemiş, davacı işçi eski işyerine gelmesine rağmen işe alınmamış ve görevlendirildiği yere gitmediği hakkında tutanak tutulmuş ve işveren tarafından bu durum işçinin iş sözleşmesini kendisinin feshi olarak kabul edilmiştir. Davacı işçinin Çorum ilinden kömür işletmeciliği işyerinden Elazığ kum ocağı işyerine geçici de olsa nakledilmesi, yer ve faaliyet alanı olarak iş şartlarında esaslı değişikliktir. Davacı işçi bu değişikliği kabul etmemiştir. Bu durumda davalı işvere-

nin yukarıda açıklandığı gibi ya davacıyı aynı önceki işinde çalıştırması ya da değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesh için başka geçerli bir nedeni olduğunu belirterek iş sözleşmesini feshetmesi gerekirdi. Davalı işveren önceki işine gelen davacı işçiyi işe almadığı gibi görevlendirilen yere gitmediği gerekçesi ile hakkında tutanak tutulmuştur. Davacı işçinin görevlendirilen yere gitmemesi, yasal haktan kaynaklanmaktadır. Bu gitmeme işçinin feshi olarak değerlendirilemez. Zira davacı işçi önceki işine devam etmek istemiş, ancak işverence işe alınmamıştır. Bu işe alınmama işverenin eylemli feshidir. Davalı işveren değişiklik nedeni ile yazılı fesh bildiriminde bulunmadığı gibi değişikliğin geçerli nedene dayandığını da kanıtlamış değildir”.

- 9 Yargıtay 02.07.2007 gün ve 2007/11541 Esas, 2007/21261 Karar. (Kişisel arşiv).

## KAYNAKÇA

- ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi C. I-III, B. 2, Ankara 2007.
- Kar, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması. Ankara. 2009.
- Kılıçoğlu, M./Şenocak. K.: İş Kanunu Şerhi, C. I-II, İstanbul 2008.
- Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, Legal, İstanbul, 2007.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2008.
- Yargıtay Kararları.