**İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ**

**GENEL OLARAK;**

1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddeleri dışındaki tüm maddelerin yürürlükten kaldırılan 4857 sayılı Yeni İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

11.09.2014 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 6552 Sayılı Yasa ve 23.04.2015 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nun bazı maddelerinde değişiklik yapılmıştır.

**İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ VE FESHİ**

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 8 inci maddesinde; tüm unsurları kapsar şekilde iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır.

Madde 8- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resmi ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli iş sözleşmesinin süresi, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

İş sözleşmesi, her iki tarafa borç yükleyen ve sürekli edimli, işçinin kişiliğinin ön planda olduğu bir sözleşmedir.

İşçi; iş görme, işverenin emirlerine uyma, işverenle rekabet etmeme ve sadakat borcu altındadır. İşveren ise; yönetim hakkını eşitlik ve dürüstlük ilkelerine uygun kullanma, ücret ödeme, buluş yapan işçiye bedel ödeme, işin yapılması için gerekli araç ve malzemeleri sağlama, özlük dosyası düzenleme, eşit davranma ve işçiyi koruyup gözetme borcu altındadır. İşverenin, işçinin sağlığını, vücut bütünlüğünü, kişiliğini, onurunu, mesleki saygınlığını, özel yaşam alanını koruması gerekir. İşverenin, en kapsamlı yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkindir.

İşçinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma ve sözleşmeyi haklı nedene dayanarak bildirimsiz feshetme hakkı vardır.

İşçi, işini bizzat ve özenle yapmak zorundadır. İşçi, kendi kusuru ile işverene verdiği her türlü zararlardan sorumludur.

İşçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

İşçi, iş sözleşmesinin devamı sırasında, ücret karşılığı üçüncü kişilerle iş göremez ve işvereni ile rekabet teşkil edecek davranışlar gösteremez.

İşçinin, taahhüt ettiği işi ifa sırasında, işveren için üçüncü kişilerden aldığı şeyleri ve parayı, derhal işverene teslim etmesi ve bunlar hakkında hesap vermesi gerekir.

İşverenin temel borcu olan ücret ödeme borcu, işçinin işi ifa borcunun karşılığıdır.

İşverenin diğer borcu olan işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığıdır. İşçiyi gözetme borcunun kapsamı; iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, işçinin kişilik haklarına saygı göstermek, işçiyi psikolojik ve cinsel tacize karşı korumak, işçinin iş yerine getirdiği özel eşyasını korumak, işçinin isteği halinde çalışma süresi ve işinin türünü içeren hizmet belgesini vermek, işçinin kişisel verilerini korumak olarak belirlenmektedir.

**İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN NEDENLER**

**1-** **İşçinin veya İşverenin Ölümü**

1. a) İş sözleşmesi işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer. (Borçlar Kanunu Md. 440) İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.
2. b) İşverenin ölümü (Borçlar Kanunu Md. 441) İşverenin ölümü halinde, yerini mirasçılar alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.

Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.

Kural olarak işverenin ölümü hizmet sözleşmesini sona erdirmemektedir.

Ancak hizmet sözleşmesinde işverenin kişiliği ağırlıklı olarak önem taşıyorsa, onun ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona erer. Yukarda açıklanan maddenin 2 inci fıkrasındaki şartları gerçekleştirmiş ise işçinin hakkaniyete uygun bir tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.

**2-** **Tarafların Anlaşması (İkale-Bozma)**

Taraflar, yani işçi ve işveren anlaşarak gerek belirli süreli, gerekse belirsiz süreli iş sözleşmesini anlaşarak her zaman sona erdirebilirler. Sözleşme yapılırken belli bir şekle bağlı olarak yapılmış ise, sona erdirme anlaşması da aynı şekilde yapılmalıdır.

“İKALE” Arapça kökenli bir kelime olup, hukuk alanında daha önce yapılmış olan bir sözleşmenin, iki tarafın karşılıklı anlaşması ile ortadan kaldırılması, sona erdirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla İKALE SÖZLEŞMESİ daha önce düzenlenmiş sözleşmeyi ortadan kaldıran bir sözleşmedir. İş hukuku açısından da ikale sözleşmesi, tarafların ortak iradeleri ile iş sözleşmesini sona erdirmek üzere aralarında anlaşarak yaptıkları sözleşmedir.

Taraflar, ikale sözleşmesinde akdin sona erme tarihini belirlememişlerse, ikalenin yapıldığı tarihte iş sözleşmesi sona erer.

Yargıtay’a göre ikale (bozma), tarafların ortak iradeleriyle sözleşmenin sona erdirilmesidir. İkale icabı (isteği) işverenden gelmişse, işçiye, kanuni tazminatlarına ilaveten ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir.

İkale, koşullarına uygun olarak yapılmış ise, işçi işe iade davasını açamaz ve kıdem ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı haklarını isteyemez. Yine 4447 Sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Ancak ikale sözleşmesinde feshe bağlı hakların ödeneceğine dair kayıt konulmuş ise, bu kayıt geçerli sayılır. Bozma sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatını 1475 Sayılı Yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmak ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavan gözetilmelidir. Yasada düzenlenen kıdem tazminatı mutlak emredici niteliktedir.

Yargıtay bir kararında; somut olayda davacı işçi, 23.03.2009 tarihli davalı şirkete hitaben el yazısı ile yazdığı yazıda, “çalışmakta olduğu firmadan ailevi nedenlerden dolayı 23.03.2009 tarihinde işten ayrılmak istediğini” beyan etmiş ve bir miktar tazminatını alarak hizmet sözleşmesi sona ermiştir. Davacının iş akdinin kendisinin talebi üzerine sonlandırıldığı, davacıya bir miktar tazminat da ödendiği uyuşmazlık konusu olmadığında ve davacının iş akdinin sonlandırılmasına yönelik talebinin irade fesadına uğradığını kanıtlayamadığından, iş akdinin davacının talebi üzerine feshedilmesi karşısında, işe iadesine karar verilmesinin yerinde olmadığı sonucuna varılmıştır.

**3-** **Belirli Sürenin Dolması**

Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması halinde, herhangi bir ihbar ve bildirime gerek kalmadan sözleşme kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin süresi belirli bir işin tamamlanmasına veya belirli bir olgunun ortaya çıkmasına bağlı olması halinde ise, işin tamamlanması veya öngörülen olgunun ortaya çıkmasıyla iş sözleşmesi sona erer. Taraflar, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini, bunun belli bir süre önceden bildirilmesi koşuluna bağlayabilirler.

Borçlar Kanunu Md. 430: Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.

Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı halinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.

Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder.

Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki tarafda fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.

Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Ancak işçinin niteliği ve yaptığı iş göz önüne alınarak iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması haklı kabul edilebilir.

Yargıtay’ın bir kararında, belirli süreli iş sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz. Davacı işçinin davalıya ait dershane işyerinde belirli süreli iş sözleşmesi ile öğretmen olarak çalıştığı anlaşılmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatına hak kazanabilmesi mümkün değildir. Mahkemece anılan isteğin kabulüne karar vermesi hatalıdır. (Yrg. 9.H.D.,08.02.2005, E:2004/9243, K.2005/3625)

Keza Yargıtay başka bir kararında; Davacının daha önce belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalıştığı daha sonra birer yıllık iki belirli süreli sözleşme yapıldığı anlaşılmaktadır. Davacının yaptığı iş özel okulda hizmetli görevi olup işin mahiyeti ve davacının konumu dikkate alındığında belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışmasını gerektirir bir neden bulunmadığı, devamlılık arz eden ve fakat özel bir bilgi ve yetenek gerektirmeyen bu gibi işlerdeki hizmet akdinin belirsiz süreli olduğunun kabulü gerektiği düşünülmelidir. Bu gibi durumlarda aksini yorumlamak davacıyı ihbar tazminatı alacağından mahrum etmek sonucunu doğurur. Bu nedenlerle davacının ihbar tazminatı istemi de hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Yrg. 9.H.D.,18.02.2004, E:2003/12750, K.2004/2701)

**4-** **Belirsiz Sözleşmede/1. Genel Fesih Hakkı**

Borçlar Kanunu Madde 431: Taraflardan her birinin, belirsiz sözleşmeyi fesih süresine uyarak feshetme hakkı vardır.

Belirli süreli iş sözleşmesi kural olarak herhangi bir fesih beyanına gerek kalmaksızın, kararlaştırılan sürenin sonunda kendiliğinden sona ermekte iken, belirsiz süreli sözleşmelerde sözleşmenin sona ermesi için bir fesih beyanına gerek bulunmaktadır.

Hizmet akdi taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesidir. Tarafların böyle bir sözleşmeye ömür boyu bağlı kalmaları beklenemez. Bu nedenle işçi veya işveren tek taraflı bir irade açıklanmasıyla iş akdini sona erdirebilmeleri Türk Borçlar Kanunu’nun 431 inci maddesinde hükme bağlanmıştır. Taraflardan herhangi birinin hizmet akdini bozmak için karşı tarafa yöneltiği irade açıklanmasına “fesih bildirimi” denilmektedir. Hizmet sözleşmesinin bozulması yolundaki irade açıklanması bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması mahiyetinde olup, açıklanmakla derhal hukuki sonuçlarını doğurur.

**5-** **Fesih Bildirim Süresi/a. Genel Olarak**

Borçlar Kanunu Madde 432: Belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet sözleşmesi; bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için de altı hafta sonra sona erer.

Bu süreler kısaltılamaz; ancak sözleşmeyle arttırılabilir.

İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir.

Fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olması zorunludur; sözleşme farklı süreler öngörmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresi uygulanır.

Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süreleri işlemez.

Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı haller; işçinin askerlik, ağır hastalık, ücretsiz izin ve buna benzeyen sebeplerle hizmet sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin ifasının önlenemeyeceği durumları kastetmektedir.

Bildirim öneli, sadece belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinde söz konusu olur. Bu nedenle belirli süreli hizmet sözleşmesinin süre dolmadan taraflarca feshinde ihbar tazminatı ödenmez.

İş Kanunu’na tabi işçilerin iş sözleşmesini işveren feshederken, yeniden başka bir iş bulabilmesi için, günde iki saatten az olmamak üzere iş arama izni olan bir önel (mehil) vermesi gerekir.

(Önel, Mehil: Bir ödevin yerine getirilmesi ya da bir işlemin yapılabilmesi için yasa, yargıç ya da ilgili kişinin verdiği, belli ettiği süre)

**6-** **Deneme Süresi İçinde**

Borçlar Kanunu Madde 433: Taraflar, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilirler. Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler.

İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Taraflar birbirlerini tanımak için hizmet sözleşmesine koydukları deneme süresini maddedeki emredici sınırlar içersinde belirleyebilirler. Deneme süresinin başlangıcı fiilen çalışmasının başladığı tarihtir.

Hizmet sözleşmesine deneme süresi kaydının konulması istisnai bir durumu gösterir. İşçinin işe girdiği tarihten başlayarak bir ay geçmeden hizmet sözleşmesinin veya işverenin ihbar öneli vermeden feshetmesi, deneme süresi kaydını göstermez. Bu nedenle hizmet akdine deneme süresi kaydı olduğunu iddia etmek istisnai durumunu ileri sürmek olacağından bu kaydı iddia eden tarafın ispat etmesi gerekir.

**7-** **Feshe Karşı Koruma**

Borçlar Kanunu Madde 434: Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

…… bir bayan işçinin yaşı itibariyle hamile kalması ve raporlar alması kadar doğal bir şey olamaz. Anayasamıza göre herkesin sağlık hakkı güvence altına alınıp aile de toplumun temelini oluşturmaktadır. Bu bakımdan olayda hamile çalıştırmam şeklinde beyanla hizmet sözleşmesinin feshinin kötü niyete dayandığının kabulü gerekir. (Yrg. 9.H.D.,27.03.1997, E:1996/22900, K.1997/6115)

…… Davacının Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne verdiği 17.07.1992 tarihli şikâyet dilekçesi üzerine 31.07.1992 tarihinde iş müfettişi tarafından yapılan inceleme belgeleri içeriğine göre, bir gün sonra yani 01.08.1992 de iş akdinin fesih edildiği anlaşılmaktadır. Davacının işten çıkarıldıktan sonra 15.08.1992 tarihinden itibaren bir başka iş yerinde çalışmaya başlamış olması doğaldır. Bu durumda davacının ihbar ve kıdem tazminatına ve şikâyet üzerine işten çıkarılması nedeniyle de kötü niyet tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. (9.H.D.,05.05.1994, 1994/6893-6918)

…….. kötü niyetle işveren tarafından hizmet sözleşmesinin feshini iddia eden işçi bunu ispatla yükümlüdür. (Yrg. 9.H.D.,24.04.1993, E:1992/12487.1993/7212)

……. davacının, 1985 yılından itibaren işe geç gelme, erken çıkma, ustasına küfür etme gibi davranışlarda bulunduğu, bu hareketlerinden dolayı işverence ve disiplin kurulunca disiplin cezasına çarptırıldığı, işten çıkarmasında benzer olaylara dayandırıldığı anlaşılmaktadır. Bu olaylar niteliği itibariyle 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 17 inci maddesinin 2 inci bendi hükümlerine giren ihbarsız ve tazminatsız fesih sebebini oluşturmaz ise de, fesih için meşru ve makul sebepler olarak kabulü gerekir. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatına karar verilmesi doğrudur. Ancak kötü niyet tazminatına karar verilmesi isabetsizdir. (Yrg. 9.H.D.,17.11.1992, E:1992/4407, K.1992/12561)

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 18 inci maddesinde;

….. özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz;

1. a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

1. b) İş yeri sendika temsilciliği yapmak,

1. c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

1. d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din siyasi görüş ve benzeri nedenler,

1. e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,
2. f) Haftalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (1) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık,

(Madde 74-Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan öncesi üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu duruma, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hâkim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocukların emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

**8-** **İşverenin Haklı nedenlerle Derhal Fesih Hakkı**

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25 inci maddesi: Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I-**Sağlık sebepleri:**

1. a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa (Değişik ibare: 25.04.2013-6462 S.K. m.1/55-a) “yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda”, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

1. b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

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

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

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

1. b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

1. c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

1. d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması (Değişik ibare: 20.06.2012-6331 S.K. m.32/b), işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması,

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

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

1. g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

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

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

**III- Zorlayıcı sebepler:**

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

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

**9-** **İşverenin Önel (Mehil) Tanımaksızın İş Sözleşmesini Feshi**

Hizmet akdi gereğince işçi, işverene karşı sadakat, işi bizzat görme, işi özenle görme ve itaat borcuna aykırı davranmamak zorundadır.

Sadakat borcu; İş Kanunu’nun 25/II inci maddesinde belirtilen işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi, doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayan davranışlarda bulunmamasıdır. Bu maddedeki gibi kelimesinden sadakat borcunun kapsamının tahdidi (sınırlayıcı) olarak belirtilmediği görülmektedir.

Ancak işçinin haklarını almak veya menfaatlerini savunmak için harekete geçmemiş feshi ihbarda bulunacağını bildirmesi, iş şartlarının düzeltilmesini istemesi ve işçi teşekküllerine üye olması sadakat borcuna aykırı hareketler içinde nitelendirilemez.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını doğuran nedenler; Yukarıda yazılı olan 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25 inci maddesinde açıkça belirtilmiştir.

**10-** **Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi**

4857 Sayılı İş Kanunu’nun madde 26,24 ve 25 inci maddelerinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işveren iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

**KAYNAKÇA:**

1-GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, 4. Baskı, Ankara 2015,

2-ÖZCAN, Durmuş, İş Sözleşmesinin Feshi, 2. Baskı, Ankara 2015,

3-DEMİRCİOĞLU, Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul 2008