

İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI

İşçilerin fesih nedenlerine göre kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanıp yararlanamayacağı ve bazen de cezai şart gibi bir takım yükümlülüklerden sorumlu olup olmayacağı belirlenmektedir. İşinden ayrılan işçi için, yıllar süren çalışmaları karşılığında bu haklardan yararlanabilmek ayrı bir önem arz etmektedir. Eğer işçi elinde haklı fesih nedeni olsa da buna dayanmadan fesih yaparsa, yıllar süren çalışmalarının karşılığı olan kıdem tazminatı gibi haklardan mahrum kalması durumu söz konusu olabilir. İşte iş akdinin feshinde dayandırılan nedenin önemi burada ortaya çıkmaktadır.

Biz bu gün iş kanunları arasından 4857 s. İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından geçerli olan ve Kanunda sayılan haklı fesih nedenlerini ele alacağız.

Kanunun 24 üncü maddesinde işçinin haklı fesih nedenleri düzenlenmiştir. Bu fesih nedenlerinden birinin varlığı halinde işçi süresi belirli ya da belirsiz olsun iş akdini bu haklı sebeplere dayalı olarak feshedebilir.

Şu hususu da önemle belirtmek gerekir ki **işçinin haklı fesih nedenleri mevcutsa İş Kanununun 17 inci maddesinde sayılan fesih bildirim süresine uyulmasına gerek olmaksızın iş akdini derhal feshedebilir.** Bu yönüyle süreli fesihten ayrılır. Hatta bir takım haklı sebepte, fesih hakkının belirli süre içinde kullanılması gerekliliği ortaya konulmuştur. Konuya ilişkin düzenleme 4857 s. İş Kanununun “Derhal fesih hakkını kullanma süresi” başlıklı 26 ncı maddesinde açıkça ortaya konulmuştur. Bu durumu da konumuzun devamında değineceğiz.

Kanunda sayılan haklı fesih sebeplerini şimdi sırasıyla sayalım.

1- Sağlık sebepleri:

a) **İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması işçi açısından haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır.** Söz konusu tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanması gereklidir. Yargıtay işyeri koşullarından kaynaklanmayan hastalıkları işçi açısından haklı fesih nedeni olarak saymamaktadır.

b) **İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması da işçi açısından sağlık sebebine dayalı haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır.**

Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, işverenin veya diğer işçinin bulaşıcı hastalığa tutulmuş olması tek başına yeterli olmayıp işçinin sağlığı için ciddi bir tehlike olması gerekir.

2-Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

Bu fesih nedeninin varlığı halinde fesih hakkının belirli sürede kullanılması gerekmektedir. Buna göre; 24 üncü maddede gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde dayanarak işçi, için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu işçinin öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.

Burada şu hususu önemle belirtmek gerekir ki, fesih haklı sebebe dayansa da öngörülen sürenin geçirilmesinden sonra yapılmışsa haksız feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur. Ve söz konusu süre zamanaşımı süresi olmayıp hak düşürücü süredir ve hakim

bunu resen gözetmesi gereklidir. Ayrıca bu sürenin durması ya da kesilmesi gibi bir husus söz konusu da değildir.

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa,

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa,

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa,

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa işçinin haklı sebeple fesih hakkı söz konusu olur.

3-Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçinin haklı fesih hakkı vardır.

İş Kanununun 40 ıncı maddesi gereği beklenmesi gereken bu bir haftalık sürede işveren, işçiye her gün için yarım ücret ödemek zorundadır. Ayrıca zorlayıcı neden devam ettiği sürece işçinin haklı fesih hakkı vardır.

Zorlayıcı nedenlere birkaç örnek verecek olursak; yangın, deprem, su baskını, toprak kayması, ham maddenin temin edilememesi zorlayıcı neden olarak sayılabilir.