

İş Kanunu'na Göre Geçerli Feshe Neden Olan Davranışlar ile Haklı Fesih Nedenleri Ayrımı

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

8 Kasım 2025

Sirküler No: 1349

İş Kanunu'na Göre Geçerli Feshe Neden Olan Davranışlar ile Haklı Fesih Nedenleri Ayrımı
Çalışan iş görme borcuna aykırı davranır, bir diğer deyişle bu borcunu hiç ya da gereği gibi yerine getirmezse (işverene belli bir miktarı aşan zarar verecek biçimde) işçinin iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi işverene verilmiş bir haktır. İş Kanunu'nun 25 inci maddesi II. bendinin (h) alt bendi bu bahsedilenlerden iş görme borcunu yerine getirmemenin yaptırımını düzenlemektedir. Söz konusu bende göre, "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" haklı fesih sebebini oluşturmaktadır.

İş Kanunu'nun 25 inci maddesi II. bendinin (ı) alt bendi ise iş görme borcunun özenle yerine getirilmemesinin yaptırımını düzenlemektedir. Anılan bent uyarınca, işçinin kendi isteği (kasti) veya savsaması (ihmalî) 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 halinde, işveren iş sözleşmesini süresiz fesih bildirimi (iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin) ile sona erdirebilir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 11/11/1986, E.1986/8794 K.1986/10063 tarih ve sayılı kararında belirtildiği gibi işin kötü yapılması işçinin dikkatsizliğinden veya ihmalkârlığından olmayıp işverenin işçiye yeni bir işte çalıştırması sonucu acemiliğinden kaynaklanmış ise İş Kanunu'nun 25 inci maddesi II. bendinde yer alan fesih bildirimi gerçekleşmiş olmaz.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin, 31/3/2008, E.2007/29966 K.2008/7020 tarih ve sayılı daha yeni bir kararında da "...meydana gelen zarar işçiye kişisel bilgi ve ehliyeti dışında bir iş verilmesinden kaynaklanıyorsa geçerli nedenin varlığı kabul edilmemelidir. Çünkü böyle bir durumda işçinin özen yükümlüğünün ihlalinden bahsedilemez." diyerek aynı sonuca ulaşmıştır.

İşçinin iş görme borcunu gereği gibi özenle yerine getirmemesi bazı durumlarda geçerli sebep de oluşturabilir. Bu bağlamda akla gelebilecek ilk sebep, işçinin işini eksik, kötü veya yetersiz ifa etmesidir. Belirtmek gerekir ki süreklilik taşıyan iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun ifası sırasında bazen eksiklik ya da aksaklıkların çıkması muhtemel olup bunlardan önemsiz sayılabilecek durumlara işverenin katlanması beklenir. Buna karşılık, işçinin bu davranışı uyarılara rağmen devam ediyor ve işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa artık bu durum geçerli sebep oluşturacaktır.

Yargıtay’a göre, işçi kendisine verilen işe ehil değilse o takdirde zarardan sorumlu tutularak iş sözleşmesinin işverence tazminatsız feshi yoluna gidilmesi isabetli olamaz. (Yargıtay 9.HD. 6/10/1992, E.1992/3068 K.1992/10904; Başka bir karar için bkz. Yargıtay 9.HD. 31/3/2008, E.2007/29966 K.2008/7020)

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 17/1/2006 E.2005/36747 K.2006/340 sayılı kararına konu olayda işçinin iş sözleşmesi “forklift kullanma yeterliliği olmamasına rağmen kullanarak iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atıp kalıp ve duvarlara zarar verdiği” gerekçesiyle haklı sebeple feshedilmiş ancak Yargıtay meydana gelen zararın işçinin 30 günlük ücretinden az olması karşısında feshin haklı nedene değil geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşmıştır.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 26/2/2015 E.2015/263 K.2015/8255 kararında, işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği bir olayda işverenin yüzde yetmiş beş, işçinin yüzde yirmi beş kusurlu olması karşısında işçinin hafif kusurlu olduğu, işverence alınabilecek önlemlerle zararın meydana gelmesinin önlenebileceği dikkate alındığında ve ölçülülük ilkesi uyarınca olayda haklı değil geçerli nedenin kabul edilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

İş görme borcunun yerine getirmemenin hukuki sonuçlarına yukarıda yer verilmekle birlikte işçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri de işverenin talimatlarına uyma borcudur. Buna göre, Türk Borçlar Kanunun 399’uncu maddesi uyarınca işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

İşçi; kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere işverence verilen talimatlara uymak zorundadır ve bu talimat verme hakkı işverenin yönetim hakkından doğmaktadır. İşverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatın sınırlarının belirlenmesi yönünden işyerine giriş-çıkış kontrolü ile işyerinde sigara içme yasağı, uygulamada önem taşıyan iki konu olarak göze çarpmaktadır.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2/11/2004 E.2004/1834 K.2004/24692 kararına konu olayda, işverence tahsis edilen bölüm dışında sigara içen ve işyeri güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin iş sözleşmesinin feshi, haklı nedene dayanmaktadır. Özellikle yangın tehlikesini bulunduğu işyeri bölümlerinde, can ve mal güvenliği yönünden, işverenin sigara içmeyi yasaklaması

mümkün sayılmalı, hatta bir zorunluluk olarak görülmelidir. Örneğin; parlayıcı, patlayıcı hammaddelerin ya da ürünlerin olduğu yerlerde işverenin sigara içme yasağı koyması hem işçileri koruma ve gözetme borcunun hem de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin doğrudan bir sonucudur.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/is-kanununa-gore-gecerli-feshe-neden-olan-davranislar-ile-hakli-fesih-nedenleri-ayrimi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 02:47 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin.

Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net