

Yrd. Doç. Dr. Emre ERTAN*

Makale Gönderim Tarihi: 28 Haziran 2016

Makale Kabul Tarihi: 1 Temmuz 2016

İŞÇİNİN İŞE GEÇ GELMESİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

ÖZ

İş Kanunu'nun 18. maddesi, işverene işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli fesih hakkı tanımaktadır. Madde gerekçesinde işçinin sık sık işe geç gelmesi, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlere örnek olarak gösterilmektedir. İşe geç gelme ve devamsızlık gibi davranışların ortak özelliği, işçinin bu davranışlarla günlük çalışma süresine ilişkin kuralları ihlal etmesidir. Bununla birlikte, sık sık işe geç gelmeyle devamsızlığa farklı yaptırımlar uygulanmaktadır. İşveren işe sıkça geç gelen işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirebilir. Buna karşılık, işe sıkça geç gelme haklı fesih nedeni oluşturmaz. İşveren işçinin işe sıkça geç geldiğini çeşitli delillerle kanıtlayabilir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İşe Geç Gelme, İşe Sık Sık Geç Gelme, Devamsızlık, Fesih, Geçerli Neden.

LEGAL CONSEQUENCES OF THE WORKPLACE TARDINESS

ABSTRACT

Article 18 of the Labour Code entitles the employer to a dismissal with a valid cause on the grounds of the misconduct of the employee. The preamble of the article states the frequent workplace tardiness as an example of the employee's misconduct justifying the dismissal with a valid cause. Common ground of the misconducts such as tardiness and absence is the violation of the rules concerning the daily working time by the employee. Nevertheless the sanctions applicable to tardiness and absence are different. Employer can dismiss an employee who comes to the job too late in a frequent manner with observing the notice of termination. On the other hand frequent tardiness does not constitute a just cause for the dismissal. Frequent workplace tardiness can be proved by any means.

KEYWORDS: Workplace Tardiness, Repeated Workplace Tardiness, Workplace Absence, Dismissal, Valid Cause.

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı emreertan28@hotmail.com

I. GİRİŞ

İş görme borcuna aykırı davranışlar arasında yer alan işe geç gelme, çalışma yaşamında görülme sıklığı giderek artan bir olgudur. Kast veya ihmalin yanı sıra; kentlerin genişlemesi, konutla işyeri arasında uzaklığın açılması ve trafik sıklığı gibi faktörler, işe işçinin işe geç kalmasında rol oynamaktadır. Alışkanlığa dönüşmeyen gecikmeler işyerinde ciddi sorunlara yol açmazken; işçinin işe sıkça geç kalmaya başlaması, çalışma düzenini aksatarak iş verimini olumsuz etkilemektedir. Belirtelim ki, işverenden süreklilik kazanan gecikmelere katlanması beklenemez. Bu bağlamda, işveren işe geciken işçiye uyarma ve kınama gibi disiplin cezaları uygulayabileceği gibi, belli koşullara bağlı olarak işçinin iş sözleşmesini de feshedebilmelidir. Nitekim İş Kanunu'nun madde gerekçesinde; işe sık sık geç gelme, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri arasında sayılmaktadır.

Ne var ki işe geç gelmeye yüklenecek anlamla ilgili olarak bir belirsizlik söz konusudur. Gerçekten işe geç gelme, kimi zaman, işverene derhal fesih hakkı veren davranışlar arasında yer alan devamsızlıkla karıştırılmaktadır. Ayrıca işe geç gelmeye özgü hukuki yaptırımların, işten erken ayrılma alışkanlığı edinen işçiye de uygulanıp uygulanamayacağı yanıtlanması gereken bir sorudur. Uygulamada işe sıkça geç gelen işçilerin iş sözleşmeleri, yapmakla bulunduğu ödevleri kendilerine hatırlatıldığı halde yapmadıkları gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmekte; işe sık sık geç gelmenin haklı fesih nedeni olup olmadığı Yargıtay kararlarında tartışılmaktadır. Öte yandan işçinin işe sık sık geç kalıp kalmadığı, daha doğrusu işe geç gelmenin kabul edilebilir sınırları aşarak bir tür alışkanlığa dönüşüp dönüşmediğiyle ilgili olarak her olaya uygulanmaya elverişli somut bir ölçüt geliştirmenin güçlüğü de ortadadır.

Şu halde konuya sistematik bir açıdan yaklaşılarak, işe geç kalma davranışına doğru bir anlam yüklenmeli; işe geç gelme ve devamsızlık gibi benzer davranışların ortak özellikleriyle

ayrıştıkları noktalar ortaya konmalıdır. İşe geç gelme tanımlandıktan sonra işverenin işe geç kalan işçiye, hangi durumlarda ne gibi yaptırımlar uygulayabileceği ele alınmalıdır. Kuşkusuz işe geç gelme sıklığı, işverenin fesih hakkı, başvurulacak fesih türü ve işe geç kalmanın ispatı gibi konu başlıklarının özel önem taşıdığı yadsınmaz. Türk iş hukuku yazınında işe geç gelmeyi derinlemesine irdeleyen ve çözüm önerileri de sunan bir monografinin yokluğu, bu çalışmayı daha da önemli kılmaktadır.

II. ÇALIŞMA SÜRESİNİN BAŞLANGICI VE BİTİŞİ

İşçinin işe geç kalıp kalmadığı konusunda kesin bir yargıya varabilmek için, işçinin iş görme borcunu ifa edeceği sürenin başlangıç ve bitiş süreleri bilinmelidir. Günlük çalışma süresinin işçinin uyku, beslenme ve dinlenme gibi temel gereksinimlerini karşılamasını engelleyecek kadar uzamaması amacıyla; çeşitli yasal düzenlemelere gidilmiştir¹. Nitekim temel iş yasaları; günlük çalışma süresini sınırlayan, ara dinlenmesini zorunlu kılan ve gece çalışmasını yasaklayan pek çok kural içermektedir². Bununla birlikte, günlük çalışma süresinin başlayacağı ve sona ereceği saatlerin belirlenmesi geniş ölçüde toplu iş sözleşmesi ve/veya iş sözleşmesi yanlarına bırakılmış olup; eş deyişle, işçinin periyodik edimlerinin ifa anı konusunda –kural olarak– sözleşme özgürlüğü ilkesi uygulama alanı bulur. Zira serbest piyasaya dayanan ve çalışma yöntemleriyle üretim biçimlerinin giderek karmaşılaştığı bir düzende, yasa koyucunun -işverenin girişim özgürlüğünü kısıtlayacak- tarzda günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini doğrudan belirlemesi düşünülemez. Kaldı ki işverene günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerlerinde duyurma yükümlülüğü getiren İş Kanunu'nda günlük çalışma

1 Haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami sürelerle sınırlandırılmasına temel neden olarak işçi sağlığının korunması gösterilmektedir. Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta, İstanbul 2016, s. 607.

2 Çalışma süreleri hakkında geniş bilgi için bkz. Astarlı, Muhtin: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan, Ankara 2008.

ve bitiş saatlerinin başlangıcıyla ilgili herhangi bir düzenleme yoktur (İK m. 67/1). Tersine işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekilde düzenlenebileceğini öngören norm; günlük çalışma süresinin başlangıç ve sona erme anlarını belirleme konusunda sözleşme özgürlüğüne geniş bir alan açmaktadır. Şu halde işçinin günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri, iş sözleşmesiyle saptanabileceği gibi; toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliği gibi iş hukukuna özgü başka yazılı araçlarla da düzenlenebilir. Peki, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri konusunda yazılı bir anlaşmanın yokluğunda nasıl bir çözüm benimsenmelidir? Böyle bir durumda işyeri uygulaması ve işverenin yönetim hakkı devreye girer. Gerçekten iş sözleşmesinde çalışma süresinin başlangıcı ve bitiş konusunda bir kayıt bulunmamasına rağmen, işveren yönetim hakkı çerçevesinde işçiye işe belli saatlerde başlaması ve iş görme borcunu ifaya yine belli saatlerde son vermesi yönünde bir talimat verdiği; işçi de iş görme edimini makul süre boyunca bu talimata bağlı olarak yerine getirdiği takdirde ortaya bir işyeri uygulaması çıkar. Kuşkusuz işveren yönetim hakkına dayanarak çalışma süresinin başlangıcı ve bitişinde çalışma koşullarında esaslı değişikliklere gidebilir. Günlük çalışma süresinin başlangıcı ve bitişleriyle ilgili olarak yapılan değişikliğin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği somut olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir³.

III. İŞE GEÇ GELME VE BENZER DURUMLARI

1. Genel Olarak

İşçinin işe geç gelmesinden ne anlaşılmalıdır? Örneğin iş sözleşmesiyle, işçinin iş görme edimini hafta için 5 gün saat 08.00-17.00 saatleri arasında yerine getireceği kararlaştırılmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesinde çalışma süresinin başlama ve bitiş anlarını saptayan böyle bir ka-

yıt, işçinin saat 08.00'de işyerinde ifaya hazır olmasını gerektirir. Ekleyelim ki, kimi durumlarda işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi bazı hazırlık hareketlerinin tamamlanmasına bağlıdır. Örnek vermek gerekirse, iş güvenliği yönünden yüksek risk taşıyan bazı işlerde işçi, iş görme borcunun ifasına geçmeden önce mesleki koruyucu giysi giymekle yükümlüdür. Böyle bir durumda, işçi günlük çalışma süresinin başlayacağı saatten makul bir süre önce işyerine gelerek hazırlık hareketlerini bitirmelidir. Belirtelim ki, işçinin günlük çalışma süresinin başladığı saatte işyerinde bulunarak iş görme borcunu ifaya hazır bir biçimde beklemesi yeterlidir. Bu doğrultuda, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir durumda bulunmakla beraber işverence çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmaktadır (İK m. 66/2, c)⁴. Günlük çalışmanın başladığı saatten sonra işyeri gelen işçi ise, işe geç kalmış kabul edilir. İşçinin işyerine girdiği ve iş görme borcunu ifaya hazır hale geldiği anla günlük çalışma süresinin başlangıç saati arasındaki sürenin kısalığı veya uzunluğu işe geç kalma olgusunu ortadan kaldırmamaktadır. Örneğin, günlük çalışmanın başlangıcının 09.00 olarak duyurulduğu bir işyerinde işe 09.40'da başlayan işçi gibi, işyerine 09.15'da işyerine geç gelen işçi de işe geç kalmış sayılır. Şu kadar ki geç kalınan süre, işe geç gelmenin sıklığının saptanmasında önemli bir parametredir. Buna göre, işe geç gelinen süre uzadıkça sözleşmesel yükümlülüğe aykırılığın boyutu aynı oranda büyümektedir. İşte bu noktada, işe geç gelmeyle devamsızlığın sınırlarının çizilmesi kaçınılmaz hale gelmektedir. İlk bakışta, işe geç kalmayla devamsızlığın kolaylıkla ayırt edilebileceği sanılabilir. Oysa işe geç kalınan süre uzadıkça devamsızlıkla işe geç kalma arasındaki çizgi silikleşir. Ayrıca işçinin günlük çalışma süresinin bitiş saati gelmeden işyerinden ayrılması da –en az işe geç gelme kadar – çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan ve bundan dola-

3 Esaslı ve esaslı olmayan değişiklik kavramları için bkz. Alp, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin, Ankara 2005, 111 vd.

4 Çalışma süresinden sayılan durumlar için bkz. Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Bası, Beta, İstanbul 2015, s. 231; Süzek, İş Hukuku, s. 481-482.

yı ele alınması gereken benzer bir olgudur.

2. Devamsızlık

Devamsızlık, işçinin bir günlük çalışma süresi boyunca haklı bir neden olmaksızın ve işveren- den izin almaksızın işyerine hiç gelmemesi olarak tanımlanabilir. Yargıtay'ın ilke kararlarında ise, daha soyut bir tanım yapılmakta ve devamsızlık, '*işçinin işine devam etmemesi hali*' olarak ifade edilmektedir⁵. İşverenin devamsızlık eyleminin faili işçiye uygulayabileceği ağır hukuki yaptırım, devamsızlık kavramına dar bir anlam yüklenmesini zorunlu kılmaktadır⁶. Zira yasal düzenleme, işverene izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç iş günü işe devam etmeyen işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı tanımaktadır (İK m. 25/II, g)⁷. Dolayısıyla işe geç kalmayla devamsızlık arasında net çizgilerle keskin bir ayırım yapılması yaşamsal önem taşır. Devamsız işçi, çalışma gününün tamamında işyerine uğramaktan kaçınmaktadır. Oysa işe geç kalan işçi, günlük çalışma süresinin ilk dilimine denk bir süre boyunca işyerine gelmemekle birlikte; aynı gün içinde daha sonra işyerine girerek iş görme borcunu ifaya hazır hale gelmektedir. Eş deyişle, devamsızlık borcun ifa edilmemesiyle; işe geç gelme ise eksik ifayla özdeşir.

5 “...Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir...” Yarg. 9. HD., 05.02.2014, E:2011/51200 K:2014/3448, www.legalbank.net.

6 Devamsızlık kavramıyla ve işçinin iş sözleşmesinin işçinin devamsızlığı nedeniyle feshiyle ilgili olarak detaylı bilgi için bkz. Ocak, Saim: İşçinin İş Sözleşmesinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013/38, s. 25-55.

7 “...4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, “işçinin 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” halinde, işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu kurala bağlanmıştır...” Yarg. 9. HD., 05.02.2014, E:2011/51200 K:2014/3448, www.legalbank.net.

İşe geç gelme süresinin niceliksel yönden uzadığı, daha yalın bir anlatımla işçinin günlük çalışma süresinin başlangıcından oldukça ileri bir saatte işyerine giriş yaptığı durumların devamsızlık olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği üzerinde durmaya değer bir konudur. Örneğin günlük çalışma süresinin saat 08.30'da başladığı ve saat 17.30'da sona erdiği bir işletmede işçinin işyerine ancak saat 14.00'de giriş yaptığını varsayalım. Çok daha uç bir örnek vermek gerekirse, aynı işçinin günlük çalışma süresinin bitiminden hemen önce saat 17.00'de işe geldiğini düşünelim. Acaba böyle bir işçinin devamsızlık yaptığı sonucuna varılabilir mi? Bu soruya verilecek yanıt olumsuzdur. Devamsızlık, işçinin iş günü boyunca işyerine hiç uğramaması demektir. Aksine günlük çalışma süresinin bitiş saatinden çok kısa bir süre önce bile olsa, işyerine gelerek işbaşı yapan işçi devamsız sayılamaz; böyle bir işçi, yine işe geç kalma eylemini işlemiş olur. Özellikle işçinin devamsızlığını bildirimsiz fesih gibi son derece ağır bir yaptırıma bağlayan bir hukuk sisteminde, devamsızlığı uzamış geç kalmayı da kapsayacak tarzda yorumlamak; işverenin yasada açıkça sayılan durumlarla benzerlerinde başvurabileceği derhal fesih hakkının, hakkın amacıyla örtüşmeyecek tarzda kullanılmasına yol açacaktır⁸. Aynı biçimde, bir ay içinde işe geç kalınan saatlerin toplamda üç iş gününe erişmesi de işverene derhal fesih hakkı vermez. Belirtelim ki, Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da aynı yöndedir⁹. İşçinin

8 Öğretide yasanın devamsızlığı derhal fesih nedeni sayması eleştirilerek kıdemli bir işçinin haklı bir nedene (öze) dayanmasa bile, bir kez ardı ardına iki gün devamsızlığının, derhal fesih hakkının doğumuna ve yıllar süren emeğinin karşılığı olan kıdem tazminatı hakkından yoksun kalmasına yol açmasının adalet ve hakkaniyet duygusunu zorladığı, yapılacak bir yasa değişikliğinde işverence yapılan feshin olayın özelliğine göre bir haklı fesih değil, işçiyi tazminat haklarından yoksun kılmayan geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmesinin uygun olacağı haklı olarak öne sürülmektedir. Süzek, İş Hukuku, s. 607.

9 “...Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih im-

işyerine gelmesi, ancak iş görme borcunu yerine getirmeyi reddetmesi, başka bir olasılıktır. İşyerine gelmesine karşın iş görme borcunu ifada temerrüde düşen işçinin devamsızlık yaptığı söylenemez. Bununla birlikte, işveren işyerine gelmesine rağmen iş görmeyi reddeden işçinin iş sözleşmesini, daha önce benzer bir eylem nedeniyle yazılı şekilde uyararak kaydıyla, yapmakla yükümlü olunan ödevlerin hatırlatıldığı halde yapılmamakta ısrar edilmesinden dolayı derhal fesih hakkını kullanabilir¹⁰.

3. İşten Erken Çıkma

İşçinin günlük çalışma süresi dolmadan işyerinden ayrılması, çalışma yaşamında karşılaşılan bir davranış biçimidir. Ne var ki İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde '*sık sık işe geç gelme*' ve '*işini aksatarak işyerinde dolaşma*' gibi eylemler işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen davranışlar arasında sıralanırken; aynı metinde işçinin işten erken çıkmasına yer verilmemiştir. Kuşkusuz işten erken ayrılma da, -en az işe geç gelme kadar- işçinin iş görme borcuyla bağdaşmayan bir davranıştır. Kaldı ki madde gerekçesinde, işçinin davranışlarından doğan geçerli fesih nedenleri sayılırken sınırlı sayı ilkesi değil, örnekseme yöntemi benimsenmiştir. Dolayısıyla kural olarak, işten erken ayrılan işçinin sözleşmesel yükümlülüğünü çiğnediği ifade edilebilir. Esasen işe geç kalmayla işten erken çıkma arasında önemli bir farkın varlığından da söz edilemez. İşe geç gelmeyle işten erken ayrılma neredeyse aynı madalyonun iki yüzüdür. Gerçekten gerek işe geç gelen işçi

gerek de işten erken ayrılan işçi, günlük çalışma süresine ilişkin kurallara uymamaktadır. İşten erken ayrılmayı işe geç gelmeden ayıran biricik nokta, işçinin aykırılığı gerçekleştirdiği andır. Eş söyleyişle, işe geç kalan işçi günlük çalışma süresinin başlangıcına yönelik bir ihlale imza atarken, işten erken çıkan işçi ise günlük çalışma süresinin bitiş saatini düzenleyen normu yok saymaktadır. Şu halde, işten erken ayrılma biçiminde ortaya çıkan davranışın işe geç gelmeyle gösterdiği benzerlik ve özellikle her iki eylemin de günlük çalışma süresinin bütünlüğüne yönelmesi göz önünde bulundurulduğunda, işe geç gelen işçiye uygulanabilecek hukuki yaptırımların *a fortiori* işten erken ayrılan işçiye de uygulanabileceği vurgulanmalıdır. Öğretide işçinin izin almaksızın sık sık iş süresinin bitiminden önce işten ayrılmasının da geçerli fesih nedeni sayılacağı belirtilmektedir¹¹. Yargıtay da işçinin izin almadan işten erken ayrılmasını geçerli fesih nedeni olarak kabul etme eğilimindedir¹².

IV. HUKUKİ SONUÇLAR

1. Fesih Dışı Yaptırımlar

Belli sıklıkta tekrarlanmayan işe geç kalma olgusunun hukuka aykırı bir davranış olarak nitelendirilebilmesi, işçinin işverenden izin almamasına veya haklı nedene dayanmamasına bağlıdır. Zira işverenden izin alma ve haklı mazeret kusur ögesini ortadan kaldırmaktadır. Bu bağlamda, işverene devamsız işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı tanıyan yasal düzenlemenin, işçinin işverenden izin alarak veya haklı bir nedene dayanarak yaptığı devamsızlığı hukuka aykırı saymadığı hatırlatılmalıdır. Öyleyse işe geç geleceğini önceden bildirerek işverenden izin alan işçiye herhangi bir hukuki yaptırım uygulanması olanak dışıdır. Aynı biçimde hastalık

kânı doğmaz..." Yarg. 9. HD., 05.02.2014, E:2011/51200 K:2014/3448, www.legalbank.net.

10 "...Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasanın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır..." Yarg. 9. HD., 05.02.2014, E:2011/51200 K:2014/3448, www.legalbank.net.

11 Süzek, İş Hukuku, s. 607.

12 "...İşçinin işe geç gelmesi gibi, iş süresi bitmeden evvel izin almadan işyerinden ayrılması da önceden ihtar yapılması koşuluyla geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmelidir..." Yarg. 9. HD., 17.03.2008, E: 2007/27565 K:2008/5286, www.legalbank.net

veya işe giderken kullandığı güzergâhta meydana gelen bir kazadan ötürü trafiğin kilitlenmesi gibi nedenlerle işe geç kalan işçiye kusur yüklenemez. Buna karşılık, işverenden izin almadan veya geçerli bir özre dayanmadan işe geç gelen işçi iş görme borcuna aykırı hareket etmiş olur. İşveren işe geç kalan işçiye uyarı veya kınama cezası verebileceği gibi, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde işe geç gelmeyi ücret kesme cezası yaptırımına bağlayan bir hüküm bulunması kaydıyla işçinin aylığından kesinti de yapılabilir¹³.

2. İş Sözleşmesinin Feshi

a) Feshin Türü ve Hukuki Dayanak

İşveren işe sıkça geç kalan disiplinsiz bir işçinin iş sözleşmesini fesih hakkından yoksun bırakılamaz. Zira işe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçi; iş sözleşmesinden doğan temel yükümlülüğü niteliğindeki iş görme borcunu eksik ifa etmekte, işyerinde disiplini bozmakta ve çalışma arkadaşlarına kötü örnek olmaktadır. Böyle bir işçiden ortalamanın üzerinde bir performans beklenemez. Aynı biçimde, sık sık işe geç gelen işçiden yüksek bir verim elde edilmesi de olanak dışıdır. Şu halde, sık sık işe geç gelme işveren açısından bir fesih nedeni oluşturur. Şu kadar ki işe sık sık geç gelme eylemine uygulanacak fesih türü, duraksama yaratmaktadır. İşte bu noktada, işverenin işe geç gelmeyi alışkanlığa dönüştüren işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz (derhal) feshedip feshedemeyeceği sorusu yanıtlanmalıdır.

Türk Borçlar Kanunu'nda, tarafların haklı nedenlerle hizmet sözleşmesini feshedebileceği kurala bağladıktan sonra; sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı neden sayılmıştır (TBK m. 435). Öte yandan işçinin İş Kanunu'nda *'ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri'* başlığı altında sıralanan eylem ve davranışları da

işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı sağlamaktadır (İş K m. 25/II). Acaba işveren işe sıkça geç kalan işçinin iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın derhal feshedebilir mi? Eş deyişle, *'işçinin sık sık işe geç gelmesi'* işverenden dürüstlük kuralına göre sözleşmeyi sürdürmesi beklenemeyen bir durum ve/veya ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir hal olarak nitelendirilebilir mi? Gerçekten İş Kanunu'nda devamsızlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller arasında düzenlenmiş; buna karşın, aynı bentte işçinin sıkça işe geç gelmesinden söz edilmemiştir. Bununla birlikte, işe sıkça geç kalmanın *'işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi (İK m. 25/II h)'* kapsamına girip girmediği; işverenin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçinin iş sözleşmesini bu alt bende yaslanarak bildirim süresini beklemezsizin feshedip feshedemeyeceği irdelenmesi gereken bir konudur. Her şeyden önce, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yapmamakta ısrar etmesi, iş görme borcunun ifa edilmemesi anlamını taşır. Oysa işe sık sık geç gelen işçi iş görme edimini eksik de olsa yerine getirmektedir¹⁴. Kaldı ki *'yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme'* işçinin ancak kasten gerçekleştirebileceği bir eylemken; işe geç gelme alışkanlığının gerisinde kast veya ihmal (savsaklama) de yatabilir. Zira iş sözleşmesini derhal fesih hakkı sunan davranışlarla salt süreli feshe konu olabilen davranışlar arasındaki sınırın çizilmesinde belirleyici bir öğelerden biri de, kusurun türüdür¹⁵.

İş Kanunu'nun 18. maddesi işvereni, feshe karşı koruma kapsamına giren işçinin iş sözleşmesinin feshinde işçinin yetersizliğinden veya

13 İş hukukunda disiplin cezaları konusunda ayrıntı için bkz. Süzek, Sarper: İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi 28, 2011/1, s. 9-17.

14 Yasanın gerekçesinde de işçinin 'işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak' yerine getirmesinin geçerli fesih nedeni olarak gösterildiği; işçinin uyarıya rağmen, görevini hiç yerine getirmemişse işverenin haklı nedenle derhal, eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirir süreli fesih hakkını kullanabileceği vurgulanmaktadır. Bkz. Süzek, İş Hukuku, s. 608.

15 Geçerli feshe neden olan davranışlarla haklı fesih nedenleri ayrımında bir ölçüt olarak kusurun derecesi hakkında bkz. Süzek, İş Hukuku, s. 602.

davranışlarından ya da işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmakla yükümlü tutmaktadır. Aynı maddenin gerekçesinde de ‘sık sık işe geç gelmek’ işçinin davranışlarından doğan nedenler arasında sayılmıştır¹⁶. Dolayısıyla madde gerekçesi de işe sıkça geç kalmanın iş sözleşmesinin derhal feshini haklı kılan bir ağırlıkta olmadığı, fesih için en fazla geçerli bir neden oluşturabileceği görüşünü desteklemektedir. Bununla beraber, kimi Yargıtay kararlarında işe sık sık geç gelen işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar ettiği ileri sürülerek, işe sıkça geç kalma İş Kanunu’nun 25/II (h) maddesi bağlamında derhal fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda, 9. Hukuk Dairesi’nin 20.02.2014 tarihli kararına konu bir olayda; işveren işe sıkça geç gelen bir işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu’nun 25/II (h) maddesine dayanarak haklı nedenle feshetmiş ve Ankara 3. İş Mahkemesi feshi haksız bularak işçinin hak kazandığı kıdem/ihbar tazminatlarının işverenden tahsiline hükmetmiştir. Ne var ki 9. Hukuk Dairesi; İş Kanunu’nun 25/2-h maddesinde “*yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar eden*” işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğinin öngörüldüğünü, bir işçinin yapmakla ödevli olduğu asıl görevinin, işe zamanında ve düzenli gelip iş görme edimini aksaksız yerine getirmek olduğunu ifade ederek kararı bozmuştur¹⁷. Yargıtay’ın bu

kararda vardığı sonucu paylaşmak olanaksızdır. Gerçekten yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar eden işçi, iş görme borcunu kasten ifa etmemek suretiyle kendi kusuruyla temerrüde düşmektedir. Sıkça işe geç gelen işçinin ise, iş görme borcunu hiç ifa etmediği iddia edilemez; aksine işe geç gelen işçi iş görme borcunu eksik bile olsa yerine getirmektedir. Sonuç olarak, Yargıtay’ın bu kararında haklı neden ve geçerli neden ayırımını gerektiği gibi yapmadığı; iş sözleşmesinin feshinde ancak geçerli neden olarak nitelendirilebilecek bir olguyu haklı neden düzeyine yükselterek hak kaybına yol açtığı vurgulanmalıdır. Öğretide bir görüş, ihtardan sonra işçinin işe geç gelmeyi sürdürmesinin, iş sözleşmesinden doğan görevlerini ısrar etmesi şeklinde yoruma elverişli olacak derecede ve etkide ise, iş sözleşmesinin İş Kanunu’nun 25. Maddesinin II. bendinin (h) fıkrası uyarınca haklı olarak feshedileceği kanısındadır¹⁸. Ne var ki işe geç kalmanın iş sözleşmesinden doğan görevlerini ısrar etmesi şeklinde yoruma elverişli olacak bir etki gösterdiği durumları böyle bir etkinin görülmediği durumlardan ayırmak için nasıl bir somut ölçüt ortaya konulacağı sorusu yanıtsız kalmaktadır. Kaldı ki yasa koyucu işe sıkça geç gelmeyle kimi yönlerden benzeşen devamsızlığı belli koşullar altında haklı fesih nedeni olarak düzenlerken, işe sıkça geç kalma konusunda suskun kalmayı yeğlemiştir. Özellikle feshin aynı zamanda disiplin cezası niteliği taşıdığı, deyim yerindeyse işçinin iş

16 İş sözleşmesinin feshini geçerli kılan diğer davranışlar için bkz. Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, Beta, İstanbul 2014, s. 187.

17 “...Mahkemece davacının hizmet akdinin haksız feshedildiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmedilmişse de; dosyada mevcut işyeri kayıtlarından işyerinde 2 yıl 1 ay 9 gün çalışan davacının defalarca işe geç geldiği, görevini dikkatli yapmadığı için işverenin idari para cezasına mahkûm edildiği, davacının en son 18/08/2009 tarihinde işe yine geç geldiği ve bunun üzerine davacının iş akdinin işveren tarafından 2008 Yılı Ekim ayında başlayan işe geç gelişleri ve işyerinin idari para cezasına mahkûm edilmesine sebebiyet veren davranışları nedeni ile 20/08/2009 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır. 4857 Sayılı Yasa’nın 25/2-h maddesi “yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar eden” işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceğini

öngörmektedir. Bir işçinin yapmakla ödevli olduğu asıl görevi ise, işe zamanında ve düzenli gelip iş görme edimini aksaksız şekilde yerine getirmektir. Yukarıda belirtildiği üzere dosyada mevcut belgelerden, davacının işe geç gelmeleri ve bu konuda yapılan uyarılarla görevini dikkatli yapmaması sonucu şirketin idari para cezasına mahkûm edildiği belgelerle sabittir. Davacının son eylemi, 18/08/2009 tarihinde gerçekleşmiş ve fesih 20/08/2009 tarihinde, 6 günlük hak düşürücü süre içinde yapılmıştır. Bu nedenlerle iş akdi haklı nedenlerle ve süresinde feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatları talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” Yarg. 9. HD., 20.02.2014, E: 2012/955, K:2014/5337, kişisel arşiv.

18 Kılıçoğlu /Şenocak, s. 601. Öğretide başka bir yazar ise, sık sık işe gelmenin fesih için ancak geçerli bir neden kabul edilebileceği kanısındadır. Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin, Ankara 2009, s. 267.

sözleşmesinin bildirimsiz feshinin iş hukukuna özgü en sert hukuki yaptırım olduğu ve ceza hukukunun temel ilkeleri arasında yer alan ‘*kanunsuz suç ve ceza olmaz*’ ilkesinin kısmen bile olsa disiplin hukukunda da uygulama alanı bulduğu göz önünde bulundurulduğunda; işe sıkça geç kalmanın bir takım zorlama yorumlar yoluyla haklı fesih nedenleri kategorisine dâhil edilmesi iş hukukunun yapısıyla çelişmektedir. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 2013 tarihli bir kararında, son derece isabetli olarak; işverenin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getiren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği, işe sıkça geç gelmenin hukuki yaptırımının geçerli nedenle fesih (sürelî fesih) olduğu görüşü benimsenmiştir¹⁹. Sonuç olarak, işverenin işe sıkça iş gelen işçinin iş sözleşmesini ancak sürelî fesih bildirimi yoluyla sona erdirebileceği belirtilmelidir.

İşçinin iş sözleşmesinin geçerli bir nedenle feshedilebilmesi için işçinin *işe geç gelmesi* yeterli görülmemekte; işe geç gelme eyleminin belirgin bir sıklığa ulaşması aranmaktadır. Zira kural olarak çalışma saatlerine uyan, ancak nedeni ne olursa olsun-kasıt, savaşaklama veya haklı özür- nadiren işe geç gelen bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi ölçülülük ilkesiyle bağdaşmaz. Kaldı ki işe geç gelme iş görme borcunun eksik ifası anlamına gelmekle beraber²⁰;

her eksik ifa sözleşmenin feshini gerektirmez²¹. Şöyle ki iş sözleşmesinin iş görme borcunun eksik ifası nedeniyle feshedilebilmesi için, eksik ifanın işverenin iş ilişkisinden doğan güncel ve beklenen bir menfaatini önemli ölçüde azaltması şarttır. Dolayısıyla ancak ciddi yoğunluğa ulaşan – eş deyişle sıkça tekrarlanan – işe geç gelme davranışı, iş ilişkisinin sürdürülmesini zora sokar. Yargıtay kararlarında da, işe geç gelen işçinin iş sözleşmesinde kararlaştırılan edimler (iş görme-ücret) arasındaki dengeyi işveren aleyhine bozduğuna işaret edilmektedir. Peki, “*sık sık*” sözcüğünden ne anlaşılmalıdır? Gerçekten *sıklık* oldukça görece bir kavramdır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ‘*sık sık*’, ‘*arası çok geçmeden, sık olarak, sıkça*’ gibi karşılıklarla anlamlandırılmaktadır²². Dolayısıyla kısa aralıklarla yeniden yaşanan bir olayın sık sık tekrarlandığından söz edilebilir. Ne var ki hukuki anlamda işe geç gelme kavramının önüne *sık sık* gibi bir belirteç koyabilmek için; işe geç gelme eyleminin kısa zaman aralıklarıyla tekrarlanmasının yanı sıra, günlük çalışma süresinin başlangıcına yönelik ihlalin iş görme borcunun ifasını olumsuz biçimde etkileyecek uzunlukta bir süreye erişmesi gerekir. Daha yalın bir anlatımla; işe sık sık geç gelme eylemi; nicel ve nitel iki öğenin eş zamanlı gerçekleşmesiyle ortaya çıkmaktadır.

b) Koşulları

aa) Belirgin Sıklıkta (Sık Sık) İşe Geç Gelme

Aynı işyerinde yıllardan beri çalışan kıdemli bir işçinin bütün hizmet süresi boyunca zamanında iş başı yaptığı ve asla işe geç kalmadığı gibi bir iddiayı yaşamın olağan akışıyla bağdaştırmak pek olanaklı görünmemektedir. Zira kentlerinin genişleyerek metropollerin megapollere evirildiği, işçinin yerleşim yeriyle işyeri

19 “...Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı veya geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur. Somut olayda, davacının iş sözleşmesi işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi sebebiyle feshedilmiştir. Mahkemece, her ne kadar söz konusu sebep haklı fesih sebebi olarak nitelendirilmiş ise de, davacının bu şekildeki davranışları 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinde düzenlenen haklı fesih sebebini oluşturmamaktadır. Ancak söz konusu davranışların iş akışını bozucu nitelikte olduğu, artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesinin normal ölçülerde beklenemeyeceği, dolayısıyla davacının eylemlerinin geçerli fesih sebebi oluşturduğu dikkate alındığında kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hatalı değerlendirme ile hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir...” Yarg. 22. HD., 06.11.2014 E:2013/19249 K:2014/30586, kişisel arşiv.

20 “...Ayrıca davacı işçinin bu neden yanında, işverenin diğer işçisine hakaret etmesi, mesaiye geç gelerek, iş görme

edimini eksik ifa etmesi, davranışlarından kaynaklanan ve olumsuzluklara neden olan geçerli nedenlerdir...” Yarg. 9. HD., 16.10.2006, 19157/27158, www.legalbank.net.

21 Eksik iş görme kavramıyla ilgili olarak bkz. Kabakçı, Mahmut: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, Beta, İstanbul 2012, s. 20-21.

22 Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, Ankara 2005, s. 1753.

arasındaki uzaklığın daha da açıldığı ve trafiğin giderek karmaşıklaştığı bir ortamda işçinin seyrek de olsa günlük çalışmanın başlama saatinden kısa bir süre sonra işyerine giriş yapması olağan karşılanmalıdır. Örneğin İstanbul Beykoz'da oturan ve günlük çalışma süresinin saat 08.30'de başlayıp saat 17.30'da bittiği Kadıköy'de kurulu bir işyerinde iş gören işçinin bir ay içinde üç kez 08.33, 08.32 ve 08.35 saatlerinde iş başı yapması -iş görme borcunun niteliği de dikkate alınmak kaydıyla- işe sık sık geç gelme olarak nitelendirilmemelidir. Bu bağlamda, işverenin haklı fesih nedenleri arasında işe sık sık geç gelmeye de yer verdiği bir olayda Yargıtay, işe 1 ila 5 dakika arasında geç gelen işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceğine hükmetmiştir²³. Karar metninden davacının 1 ila 5 dakika civarındaki gecikmelerinin kısa zaman aralıklarıyla tekrarlanıp tekrarlanmadığı anlaşılamamakla birlikte; gerekçeden, kısa aralıklarla gerçekleşen bu gibi gecikmeleri geçerli fesih nedeni sayan Yargıtay'ın, kısa zaman aralıklarıyla tekrarlanmayan 1 ila 5 dakika arasındaki gecikmelerde işverenin geçerli nedenle fesih hakkını dahi kullanamayacağı görüşünü benimsediği izlenimi uyanmaktadır. Ekleyelim ki, öğretide de sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesinde tarafların her türlü hafif kusurunun fesih hakkının doğumuna yol açmaması gerektiği, sürekli bir borç ilişkisine giren kişinin bu süreç içinde işin niteliği gereği ortaya çıkabilecek ufak tefek aksaklıkları göze aldığı ve bu gibi hafif kusurların ne işyerinin işleyişini olumsuz etkilediği ne

de iş ilişkisinin sürdürülmesini beklenemeyecek kıldığı dile getirilerek işçinin alışkanlık haline getirmeksizin seyrek olarak işe geç kalmasının geçerli bir fesih nedeni sayılamayacağı ifade edilmektedir²⁴.

Sık sık işe geç gelme olgusunda belirleyici öğe, yinelenen işe geç gelme davranışının belli bir zaman kesiti içinde belirgin bir sayıya erişmesidir. Öte yandan, sık sık yaşanan gecikmelerin ardışık veya kısa aralıklarla gerçekleşmesi de işçinin işe geç kalmayı alışkanlık haline getirdiği yönünde güçlü bir gösterge sayılmalıdır. Örnek vermek gerekirse; işçinin bir takvim ayı içinde 6 kez işe geç kalması sık sık işe geç gelme olarak nitelendirilebilir. Buna karşılık, bir yıl içinde değişik aylarda 6 kez işe geç gelen işçinin işe geç kalmayı alışkanlık haline getirdiğini iddia etmek bu kadar kolay görünmemektedir. Bu doğrultuda, Yargıtay kararlarında, sıkça işe geç kalma işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmeyele özdeşleştirilerek işe geç gelmenin sıklığına vurgu yapılmaktadır²⁵. Nitekim Yargıtay işe girdiği tarihten itibaren 25 kez işe geç gelen, bu yüzden 11 kez savunması alınan, uyarı ve kınama cezaları da alan ve disiplin cezalarının ardından iki defa geciken işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandığı sonucuna varmış-

23 "...Davacı vekili, davacının iş akdinin davalı tarafından haksız feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarını talep etmiştir. Dosya kapsamındaki, davacının bir müşteri ile 2011 yılında yaşadığı savunulan soruna, sonraki tarihlerde davacının işe geç geldiği günlere dair tutanak, ihtar, savunma gibi belgelerin ilişkin olduğu olaylar haklı fesih nedeni sayılacak ağırlıkta değildir. İşyeri giriş- çıkış kayıtlarında davacının işe geç gelmeleri 1-5 dakika civarında olup, davacının çoğu defa da işten geç çıktığı aynı kayıtlardan izlenmektedir. Ayrıca bu gecikmelerin tamamı için değil sadece birkaç gecikmesi için yukarıda bahsedilen işyeri belgeleri düzenlenmiştir... Netice olarak, davalının haklı feshi ispatlayamadığı, davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına hükmolunması gerektiği düşünülmeyen, yazılı gerekçe ile bu taleplerin reddi hatalıdır..." Yarg. 9. HD., 10.03.2015, E:2013/15395 K:2015/9861, kişisel arşiv.

24 Süzek, İş Hukuku, s. 602.

25 "...4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde, işçinin işe sık sık geç gelmesi geçerli feshe örnek olarak verilmiştir. Gerçekten de işçi, işe geç gelmek suretiyle iş sözleşmesinde kararlaştırılan edimler (iş görme-ücret) arasındaki dengeyi işveren aleyhine bozmaktadır. Burada geçerli neden açısından önemli olan husus, işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmiş olmasıdır. Geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için ise, işçiye önceden ihtar edilmesi gerekir. İşçinin alışkanlık haline getirmesinden kasıt, işçinin gelecekte de işe geç gelmek suretiyle iş ilişkisinde iş görme edimi ile ilgili olarak aksaklık meydana getireceği haklı olarak tahmin edilebilmesidir. Tahmin prensibine göre, işçinin gelecekte de işe geç geleceğinin kabul edilebilmesi için geç kalmanın sebebi ve sıklığı belirleyici olmaktadır. Ulaşımdan kaynaklanan riziko işçiye aittir. İşçinin işe geç gelmesi gibi, iş süresi bitmeden evvel izin almadan işyerinden ayrılması da önceden ihtar yapılması koşuluyla geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmelidir..." Yarg. 9. HD., 17.03.2008, E:2007/27565 K:2008/5286, www.legalbank.net.

tır²⁶. Somut olayda iş ilişkisinin kurulduğu tarih ve gecikmelerin tekrarlanma aralığı tam olarak anlaşılamamakla birlikte, işçinin işe geç kalmayı alışkanlık haline getirdiği ortadadır. Sıkça tekrarlanan gecikmelerin işçinin kusurundan (kasıt veya ihmâl) veya dış etmenlerden kaynaklanmasının önemi yoktur. Daha yalın bir anlatımla, işe sık sık geç kalan işçi bir takım dış etmenlere sığınarak sorumluluktan kurtulamaz. Örneğin yaşanan trafik sıkışıklığı, işe nadiren geç gelen bir işçi için haklı bir mazeret oluşturabilir. Tersine işyerine toplu taşıma araçlarıyla veya özel taşıtıyla gelen işçi işe sıkça geç gelmesini trafikte geçirdiği süreyle açıklayamaz. Öğretide de ulaşımdan kaynaklanan riskin işçiye ait olduğu dile getirilmektedir²⁷. Buna göre; işçi trafikte sıkışıklık olabileceğini hesap etmeli, hareket saatini buna göre ayarlamalı, işe geç gelmesi nedeniyle uyarı alması durumunda gecikmelerin tekrarlanmaması için daha çok önlem almalı, taşıtının çalışıp çalışmadığını işe gitmeden bir gün önce kontrol etmeli, ertesi gün zamanında uyanabilmek için de önlemler almalı, çalar saatin sesini duyamıyor veya uyuya kalıyorsa zil sesi yüksek bir çalar saat edinmeli veya güvendiği kişi tarafından zamanında uyandırılmasını sağlamalı ya da erken uyumalıdır²⁸. Kuşkusuz işçilerin işverence sağlanan bir servis aracıyla işe gidip gel-

dikleri durumlarda ulaşımdan kaynaklanan riski işveren taşır. O halde servis aracının sıkça trafiğe takılmasından ötürü işe geç kalan işçilerin iş sözleşmelerinin feshini gerektiren bir nedenin varlığından söz edilemez. Bununla beraber, işçi servis saatlerine riayet etmekle yükümlü olup; duyurulan yer ve saatte hazır olarak servisi beklemelidir. Kararlaştırılan yere zamanında varan servis sürücüsü, geciken işçiye beklemek zorunda değildir. Yargıtay'ın 2006 tarihli bir kararında değerlendirdiği uyuşmazlıkta; sıkça geç gelen işçi servis saatlerini kaçırmaması, çalışma saatlerinde değişiklik nedeniyle servis saatlerini bilememesiyle ve oturduğu semtte yol yapım çalışmaları yüzünden servis saatlerinin değişmesiyle açıklamaya çalışmış; ancak Temyiz Mahkemesi iş düzenini bozan işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği görüşünü benimseyerek yerel mahkeme kararını bozmuştur²⁹.

Hollanda hukukunda da iş sözleşmesinin işçinin işe sıkça geç kalmasından dolayı feshi, gecikmelerin nicel ve nitel bir yoğunluğa erişmesi koşuluna bağlanmıştır. Amsterdam İstinaf (Bölge Adliye) Mahkemesi'nin önüne gelen bir

26 "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin işyerinde işe girdiği tarihten itibaren işe 25 kez geç geldiği, 11 kez savunmasının alındığı, 31.12.2004 tarihinde uyarı, 17.05.2005 tarihinde kınama cezası aldığı, bu disiplin cezalarından sonra davacının 07.08.2005 ve 06.09.2005 tarihlerinde de geç kalmaya devam ettiği, bu nedenle savunmasının alındığı, davacının geciktiğini kabul ettiği ve iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının sık sık işe geç geldiği ve bunu alışkanlık haline getirdiği, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu sabittir. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayanmaktadır. Haklı fesih için öngörülen ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenen hak düşürücü sürenin geçerli fesih için aranması hatalıdır. Ayrıca, kınama cezasını gerektiren geç kalma eyleminden sonra, davacı işçi iki kez geç kalma eyleminde bulunduğundan, mahkemece yazılı şekilde değerlendirme yapılması da hatalıdır..." Yarg. 9. HD., 03.04.2006, 4727/8226, www.legalbank.net

27 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 600.

28 Kılıçoğlu/Şenocak, s. 600.

29 "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçi 1997 yılında geç geldiği günler sebebiyle uyarılmış, 2004 yılında da yine geç geldiği günlerden dolayı iki kez savunması alınmıştır. Davacı işçi 2004 yılında vermiş olduğu her iki savunmasında da, mesai saatlerinin değişmesi sebebiyle servislerin saatini tam olarak bilemediği için geç kaldığını açıklamıştır. Son olarak davacı işçi, 18 ve 19 Ekim 2005 tarihlerinde saat 8.00 da başlaması gereken mesaiye saat 9.30 da gelmiş ve olaya dair savunmasında, oturduğu semtte yol yapım çalışmaları sebebiyle servis gidiş geliş saatlerinin aksadığını ve bu nedenle servisi kaçırdığını belirtmiştir. Davacının çalıştığı süre içinde işyerine geç geldiği günler sadece 4 günle sınırlı değildir. Her defasında birden fazla günler için savunması alınmış ve durumun tekrarlanmayacağını savunmasında belirtmesine rağmen, davacı aynı tutumunu sürdürmüştür. Son olarak 2 gün süreyle mesaiye 9.30'da gelinmesinin iş düzenini bozduğu açıktır. Davacı işçi geç kaldığı dönemlerde akşamları geç çıkmak suretiyle çalışma yaptığını ileri sürmüştü de bunu yöntemince kanıtlanamamıştır. Mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." Yarg. 9. HD., 18.04.2006, 7622/10469, www.legalbank.net

uyuşmazlıkta; işveren 22.02.2010 tarihinde yardım masası görevlisi unvanıyla işe giren işçiye, 15.06.2010 tarihinde, bir haftadan beri yarım saatten başlayıp bir saate kadar varan sürelerle işe geç kaldığını bildiren bir elektronik posta göndererek işçinin dikkatini çekmiştir. Ne var ki işçi 15.06.2010 sabahı yine işe geç gelmiştir. 23.10.2010 tarihinde işveren işçiye mektup kanalıyla son bir yazılı uyarı vermiştir. Yazılı uyarıda işçinin 15.06.2010, 17.06.2010, 18.06.2010, 21.06.2010, 22.06.2010 ve 23.06.2010 tarihlerinde işe geç geldiği belirtilerek işe geç gelmeyi sürdürmesi durumunda iş sözleşmesinin bildirimssiz feshedileceği ihtar edilmiştir. 20.08.2010 tarihinde bir saat süreyle işe yine geç gelen işçinin 24.08.2010 tarihinde savunması alınmış; iş sözleşmesi 25.08.2010 tarihinde, uyarılara rağmen ve hukuken geçerli bir özrü bulunmaksızın defalarca işe geç gelme nedeniyle derhal feshedilmiştir. İşçi sulh hukuk hâkimliğine (*kanton-rechter*) başvurarak haklı bir nedene dayanmadığını ileri sürdüğü feshin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiş; yerel mahkeme davayı reddetmiştir. İşçi objektif bir haklı nedenin söz edilemeyeceğini, birkaç kez işe geç kalmanın derhal feshi haklı kılmayacağını, böyle bir feshin kendisini ağır biçimde etkilediğini, iki çocuğunun bulunduğunu, ancak hiçbir gelirinin bulunmadığını, 23.10.2010 tarihli son uyarının ardından yaklaşık iki ay boyunca zamanında işe geldiğini, 20.08.2013 tarihinde ise sadece bir saat işe geç kaldığını, pozisyonu açısından zamanında işe başlamanın çok fazla önem taşımadığını, kaldı ki çok sayıda yöneticinin de işe geç geldiğini ve dolayısıyla fesih nedeninin sübjektif yönden de haklı sayılamayacağını ileri sürerek kararı istinaf etmiştir. Amsterdam İstinaf (Bölge Adliye) Mahkemesi; özellikle işçinin görev tanımını gözetildiğinde, ısrarlı uyarılara rağmen defalarca işe geç gelmenin fesih için haklı bir neden oluşturduğunu, görev tanımının (yardım masası görevlisi) işçinin iş görme borcunun ifasına zamanında hazır olmasını gerektirdiğini, bir ay boyunca hiç kimsenin hizmet masasına başvur-mamasından yardım masası görevlisinin telefona bakmak için boşuna oturduğu gibi bir yargıya varılamayacağını, işçinin takım arkadaşlarının

da işe geç geldiği gibi bir gerekçeye dayanarak sorumluluktan kurtulamayacağını, yöneticilerin yardım masası görevlileri gibi zamanında işbaşı yapmasını zorunlu kılan bir durumun iddia ve ispat edilemediği gibi gerekçelerle istinaf başvurusunu reddederek sulh hukuk hâkimince verilen kararı onamıştır³⁰.

bb) Yazılı Uyarı

İş görme borcuna aykırı davranışlarda bulunan işçinin yazılı şekilde uyarılması, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli fesih hakkını kullanılabilmesinin ön koşuludur³¹. Yazılı uyarıda işçiden iş görme borcunun içeriğiyle bağdaşmayan davranışlarına son vermesi istenmekte; sözleşmesel yükümlülüklerine aykırı eylemlerini sonlandırmadığı takdirde iş sözleşmesinin feshedileceği ihtar edilmektedir. Bu bağlamda, işçinin sözleşmesel yükümlülükleriyle çatışan davranışlara son vermesi için yapılan yazılı uyarı özünde fesihte sonra çare (*ultima ratio/ultima remedium*) ilkesinin bir gereğidir³². Bundan dolayı, işe sıkça geç kalan işçi, iş sözleşmesi feshedilmeden önce mutlaka yazılı olarak uyarılmalıdır. İşçiye tebliğ edilecek uyarı yazısında, işçinin işe geç kaldığı günlerle birlikte bu günlerde işbaşı yaptığı saatlere de yer verilmelidir. Ayrıca yazılı uyarı, işçinin gelecekte benzer davranışları tekrarlamaması ikazının yanında davranışların yinelenmesi olasılığına bağlı bir fesih tehdidini de içermelidir. Buna göre, işçinin hangi günlerde ve ne kadar süreyle işe geç kaldığına ilişkin verilerin yer almadığı soyut ve genel bir yazılı uyarı yeterli değildir. Dolayısıyla sık sık işe geç gelen işçinin iş sözleşmesinin önceden yazılı şekilde uyarılmaksızın veya işe geç kalma tarzında ortaya çıkan borca aykırı

30 Gerechtshof Amsterdam, 03.04.2012, Zaaknummer: 200.094.911.01, www.rechtspraak.nl

31 Astarlı, Muhittin: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Feshinde İhtar, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009/23, s. 961-991.

32 Fesihte son çare ilkesi için bkz. Güzel, Ali: İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare İlkesinin Getirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4, s. 159-182.

davranışın gün/saat belirtilerek somutlaştırılmadığı bir yazılı uyarıyla yetinilerek feshedilmesi, feshin geçersizliği sonucunu doğuracaktır. O halde işveren işe geç kalmayı alışkanlık edinen işçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce işçiye yazılı biçimde uyarmalı, yazılı uyarıda işçinin geç kaldığı günlerle bu günlerde işe başladığı saatler açıkça belirtilmeli ve işçinin işe geç kalma alışkanlığını terk etmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği vurgulanmalıdır. Şayet işçi yazılı uyarıya rağmen işe geç gelmeyi sürdürürse, işveren bu aşamada -işçinin yazılı savunmasını da almak kaydıyla- geçerli nedenle fesih hakkını kullanabilir.

V. İSPAT YÜKÜ VE ARAÇLARI

İşçinin iş sözleşmesini sık sık işe geç gelme nedeniyle fesheden işverene karşı açılan feshe itiraz (işe iade) davasında geçerli fesih nedenini (işçinin işe sıkça geç kalması) ispat yükünün işverene ait olduğu konusunda duraksama yoktur³³. Acaba işveren işe geç gelme olgusunu ne tür ispat araçlarıyla kanıtlayabilir? İlk bakışta gecikmelerin tanık deliliyle kanıtlanabileceği düşünülebilir. Ne var ki tanık, işe geç kalma vakiasının ispatında tek başına yeterli değildir. Özellikle aynı işyerinde çalışan tanıkların dahi işçinin işe geç geldiği günlerle bu günlerde işçinin saat kaçta işbaşı yaptığını belleklerinde

saklamalarının yaşamın olağan akışıyla bağdaşmayacağı dikkate alındığında, işe geç gelme olgusunun tanık deliliyle kanıtlanma güclüğü ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, işverenin işçinin işe sıkça geç kaldığını salt yazılı delillere dayanarak kanıtlayabileceği vurgulanmalıdır. İşverenin işe geç gelme olgusunun ispatında yararlanabileceği deliller değişiklik göstermektedir. Gerçekten işe geç gelme alışkanlığı, işçinin günlük çalışma süresinin başlangıç saatlerini el yazısıyla yazdığı ve yanına imza attığı basit imza çizelgeleriyle ortaya konulabileceği gibi³⁴; kart basma, parmak okuma, kamera kayıtları ve GPS takibi gibi çağdaş teknolojik yöntemlerden yararlanılarak da ispatlanabilir³⁵. Kuşkusuz kart basma ve parmak okutma gibi yöntemlerle belirlenen işe giriş saatlerinin de her zaman gerçeği yansıtmayabileceği, söz konusu teknikler kullanılarak hazırlanan ve işçinin işyerine girdiği saatlerin yazılı olduğu dökümlerde sonradan oynama yapılabileceği unutulmamalıdır. Nitekim işçi, dökümlerde sunulan saatler üzerinde tahrifat yapıldığı tarzında bir savla ortaya çıktığı ve işe geç kalma iddiası tanık anlatımlarıyla da desteklenmediği takdirde kartlı giriş, parmak okutma ve GPS gibi sistemler üzerinde bilirkişi incelemesi

33 “...Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle fesih konusu davranışlarla ilgili davacının savunmasının alınmasına mahkemece davacının savunmasının alınmadan feshin yapıldığı bu nedenle feshin geçerli olmadığı yönündeki gerekçesinin dosya içeriğine uygun olmadığı, davacının iş sözleşmesi davalı tarafından son zamanlarda sık sık işe geç gelmesi ve verilen işlerde gecikmeler yaşanması, işleri aksatması gerekçeleriyle feshedilmişse de, davacının fesih konusu davranışlarının somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı, davacının hangi tarihte işe geç geldiği konusunda bir tutanak bulunmadığı, yine davacının verilen hangi işi yapmakta gecikmeye neden olduğunun somut olarak ortaya konmadığı, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığının anlaşılmasına göre davalının yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddiyle sonucu itibarıyla doğru olan kararın bu gerekçeyle ONANMASINA, 12.10.2015 gününde oybirliği ile karar verildi...” Yarg. 9. HD., 12.10.2015, 18681/28026, kişisel arşiv.

34 Bununla birlikte, işçinin imzasını taşımayan çizelgelerin ispat gücü yoktur. “...Somut uyuşmazlıkta davacı işe iade isteminde bulunmuş olup, yerel mahkemece yapılan yargılama neticesinde davacının devamsızlığı nedeniyle iş akdinin feshinin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de dosya içeriğindeki imza çizelgelerinin imzasız olduğu, ayrıca bu çizelgeler geçerli olsa dahi davacı işçinin savunmasının alınmadığı gibi devamsızlığın kanıtlanamadığı anlaşıldığından iş akdinin feshi haklı nedene dayanmadığı, bu nedenle davanın reddinin hatalı olup, davanın kabulünün gerektiği anlaşılmakla hükmün bozulmasına karar verilmiştir...” Yarg. 9. HD., 24.02.2015, E.2015/26073 K:2006/3811

35 Öğretide işverenin işyerinde giriş ve çıkışları belli bir sisteme bağlayabileceğine, bu bağlamda işyerinde giriş ve çıkışların otomatize bir sistemle organize edilebileceğine, işçilerin işe giriş ve çıkışlarının kart basma gibi uygulamalarla denetlenebileceğine ya da giriş ve çıkışlarda işçinin bir deftere ya da imza föyüne imza atmasının söz konusu olabileceğine işaret edilmektedir. Özdemir, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Beta, İstanbul 2006, s. 312.

yapılması uygun olacaktır³⁶. Bir an için işçinin işe geç geldiği günlerle geç kaldığı sürelerin diğer işçiler tarafından tutanak altına alınması ve yargılamada bu tutanaklara dayanılması da etkili bir ispat yöntemi olarak algılanabilir³⁷. Böyle tutanakların geçerli bir ispat aracına dönüşmesi, mahkemenin tutanağın altına imza koyan kişileri tanık sıfatıyla dinlemesine bağlıdır³⁸. Şu kadar ki tutanakların altında imzası bulunan tanıkların işverene bağımlılığı, tutanakların ispat gücünü büyük ölçüde azalmaktadır.

VI. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İşverenden önceden onay almadan veya geçerli bir özre dayanmadan işe geç kalan işçi, iş sözleşmesinden doğan temel yükümlülüğü niteliğindeki iş görme borcuna aykırı davranmış olur. Bununla birlikte, işçinin işe geç geldiğinden söz edebilmek için işyerinde günlük çalışma süresinin başladığı anın bilinmesi gerekir. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri toplu iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesiyle veya iş yönetmelikle saptanabileceği gibi; bu gibi yazılı kaynaklarda çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediği durumlarda işveren yönetim hakkına dayanarak bir düzenlemeye gidilebilir. İşyeri uygulamasının da günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerinin belirlenmesinde rol oynayabileceği unutulmamalıdır. İşe geç gelme, bazen devamsızlıkla karıştırılmaktadır. Oysa devamsızlık ve işe geç gelme kavramlarının ayırt edilmesi önem arz etmektedir. Zira İş Kanunu işçinin nitelikli devamsızlığını derhal fesih nedenleri arasında saymaktayken, işçinin işe geç gelmesi konusunda özdeş bir norm içermemektedir. Devamsızlık, işçinin günlük çalışma süresi boyunca

ca işyerine hiç uğramaması anlamına gelir. Tersine işe geç kalan işçi gecikmeli de olsa işyerine gelerek iş görme borcunu ifaya hazır olmaktadır. İşten erken ayrılma ise, aykırılığın gerçekleştiği an dışında işe geç gelmeyle özdeşlik göstermektedir. Bundan dolayı, her iki davranışa aynı hukuki sonuçların bağlanması yerinde olacaktır.

Henüz alışkanlık halini almamış işe geç kalmaya; uyarı, kınama ve ücretten kesme gibi disiplin yaptırımları uygulanabilir. Şu kadar ki işveren seyrek yaşanan gecikmelere dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Zira işveren, işçiden kaynaklanan ufak tefek aksaklıklara katlanmak zorundadır. Ayrıca süreklilik kazanmayan gecikmeye fesih gibi ağır bir yaptırımın uygulanması ölçülülük ilkesine de ters düşer. Ne var ki işçinin işe sıkça geç kalması işin yürüyüşünü olumsuz etkileyen ve iş ilişkisinin sürdürülmesini işveren açısından güçleştiren bir davranış biçimidir. Dolayısıyla işveren, sık sık işe geç kalan işçinin iş sözleşmesini fesih hakkından yoksun bırakılmamalıdır. Nitekim İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde sık sık işe geç gelme, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri arasında sayılmaktadır. Ne var ki kimi Yargıtay kararlarında işçinin işe sıkça geç gelmesinin yapmakla bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması sonucunu doğurduğu belirtilerek işverenin işe sık sık geç kalan işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği görüşü benimsenmiştir. Bu görüşe katılmak olanaksızdır. Şöyle ki işçinin yapmakla bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde yapmaması, iş görme borcunun kasten ve hiç ifa edilmemesi demektir. Aksine işe geç gelen işçi, iş görme borcunu eksik de olsa ifa etmektedir. Eksik ifaya uygulanabilecek azami hukuki yaptırım ise, sürekli fesihtir. Kaldı ki yasa koyucu madde gerekçesinde işe sıkça geç gelmeyi geçerli fesih nedenleri arasında sayarak iradesini ortaya koymuştur. Ekleyelim ki, yakın tarihli bazı Yargıtay kararlarında da sıkça işe geç gelmenin ancak geçerli feshe dayanak oluşturabileceği; buna karşın, böyle bir davranışın haklı neden olarak kabul edilemeyeceği vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, sık sık işe geç gelmenin ancak sürekli fesih nedeni olabile-

36 Genellikle işverence veya işverenin denetimi altında düzenlenen bu gibi belgelerin devamsızlığın ispatında tek başına yeterli olmadığı ifade edilmektedir. Özdemir, s. 312.

37 Nitekim işe geç gelmeyle benzerlik gösteren bir olgu olan devamsızlığın kanıtlanmasında tutanaklar işçinin işe geldiğini gösteren başlıca belgelerdendir. Ancak bu belgelerin işverenin diğer delilleriyle desteklendiği takdirde hükme esas alınabileceği dile getirilmektedir. Özdemir, s. 309.

38 Devamsızlık konusunda aynı yönde Özdemir, s. 309.

ceği ifade edilmelidir.

İşe geç gelmenin sıklığının tespitinde nicel ve nitel öğelerden yararlanılır. Buna göre, gecikmelerin, hem sayısal yönden belirgin bir yoğunluğa ulaşması hem de günlük çalışma süresinin başlangıç saatiyle işçinin işbaşı yaptığı saat arasında geçen sürenin sembolik düzeyi aşması şarttır. Örneğin bir takvim yılında birkaç dakika süreyle, birkaç kez işe geciken işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirdiği öne sürülemez. Diğer yandan, gecikmelerin kısa zaman aralıklarıyla tekrarlanması, işe geç kalmanın sıklığı yönünde güçlü bir göstergedir. İşe geç kalma davranışının alışkanlık halini alıp almadığı saptanırken somut olayın özellikleri ve işin niteliği özellikle göz önünde bulundurulmalıdır. İşveren sık sık işe geç gelen işçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce, işçiyi yazılı olarak uyarmakla yükümlüdür. Yazılı uyarı fesihte son çare ilkesinin gereği olup, yazılı uyarının yokluğu feshi geçersiz kılar. Gecikmeleri ispat yükü işverene aittir. İşveren işçinin sık sık işe geç geldiğini her tür delille kanıtlama olanağına sahiptir. Sıkça işe geç kalma olgusu, tanık anlatımlarıyla ispatlanabileceği gibi yazılı delillere de başvurulabilir. Ne var ki gerek tanık delilinin gerek de yazılı delillerin (kart basma, parmak okuma ve GPS gibi teknolojik kayıtların dökümleri, imza çizelgeleri, tutanaklar) güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır. Dolayısıyla tanık deliliyle yazılı delillere aynı anda dayanılması, işverene ispat kolaylığı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Alp, M. (2005). İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara: Seçkin Yayınları
- Astarlı, M. (2008). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara: Turhan Kitabevi
- Astarlı, M. (2009). İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Feshinde İhtar, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009/23, s. 961-991.
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2015). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Bası, İstanbul:

Beta Yayınları

- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D. (2014). Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Güzel, A. (2005). İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare İlkesinin Getirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4, s. 159-182.
- Kabakcı, M. (2012). Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul: Beta Yayınları
- Kar, B. (2009). İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara: Yetkin Yayınları
- Kılıçoğlu, M./Şenocak, K. (2008). İş Kanunu Şerhi, Cilt I, Güncelleştirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık
- Ocak, S. (2013). İşçinin İş Sözleşmesinin Devamsızlığı Nedeniyle Feshi, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013/38, s. 25-55
- Özdemir, E. (2006): İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul: Beta Yayınları
- Süzek, S. (2015). İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi 28, 2011/1, s. 9-17
- Süzek, S. (2015). İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları