

İŞVEREN HANGİ DURUMLARDA İŞÇİYİ İŞTEN TAZMİNATSIZ OLARAK ÇIKARABİLİR?

26 Ağustos 2026

Yıldırım Koç

İş sözleşmeleri, belirsiz süreli veya belirli süreli. Belirli süreli iş sözleşmesi dönem sonunda kendiliğinden sona erdiği için, kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından belli koşullarla sona erdirilmesi kıdem tazminatı hakkı doğurur. Aşağıdaki durumlarda ise, işveren, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçiyi, KIDEM TAZMİNATI ÖDEMEDEN işten çıkarabilir (4857 sayılı İş Kanunu, Madde 25/II). Ancak işveren bu yetkisini olayı öğrendikten sonraki 6 işgünü içinde kullanabilir:

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

4857/25/II/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.”

Bu konudaki bir Yargıtay kararı şöyledir: “Tekniker olduğu halde mimar olduğunu söylediği anlaşılmakla sözleşmenin feshi haklıdır.” “Haklı fesih”, tazminatsız çıkış demektir.

“4857/25/II/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.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.”

İşçinin bir başka işçiye sataşmasına veya hakaret etmesine ilişkin bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır. Bu örneklerde, işçi tazminatsız bir biçimde işten çıkarılmaktadır:

“Salak mısın sen, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.”

“Öyle değil mi lan, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.”

“Kalıbının adamı değilsin, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.”

“Davacının başka bir işçiye hakaret ettiği anlaşıldığından, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.”

“Davacının işveren tarafından görevlendirilen başka şirket işçisine hakaret ettiği anlaşıldığından, eylem doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. Kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekir.”

“Davacının e-maile de yapılsa işyerinde hangi işçiye olursa olsun hakaret etmesi haklı fesih nedenidir.”

“Davacının başka bir işçiye, eşek gibi cevap vereceksin, şeklinde hakaret ettiği anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“Hakaret sabit ise de TİS ile işten çıkarmanın disiplin kurulu tarafından verileceği düzenlendiğinden işveren feshi haksızdır.”

“Davacının başka bir işçiye hakaret ettiği ve üzerine yürüdüğü anlaşılmakla, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.”

“Başka işçiyi tehdit etmesi sataşma niteliğinde olduğundan işverence sözleşmenin feshi haklıdır.”

İşçinin işverene hakaretine ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşçinin, o da erkek mi, şeklindeki hakareti sabit olduğundan işveren feshi haklıdır.”

“İşçinin, başkasının hakkını yiyen orospu çocuğudur, yazılı tişörtle dolaşması nedeniyle işveren feshi haklıdır.”

İşçinin alkol ve esrar kullanmasına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşyerinde alkol kullandığından sözleşme feshi haklıdır.”

“Şirketin aracını alkollü kullanması nedeniyle ehliyetine el konulduğundan işleri aksattığından fesih haklıdır.”

“Alkollü işe gelse de olumsuzluk yaşanmamakla, haklı değil, geçerli fesih vardır.”

“İşçinin işini yapmasını engellememesi halinde işe alkollü gelmek haklı fesih sebebi değil ise de, somut olayda olduğu gibi işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engellemesi halinde iş yerine alkollü gelmek işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı verir.”

“Alkollü araç kullanıp işin güvenliğini tehlikeye attığı anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“İşyerinde esrar kullanıldığında sözleşme feshi haklıdır.”

İşçinin işyerinden tazminatsız olarak çıkarılmasına yol açacak diğer bir davranış da güveni kötüye kullanması veya hırsızlıktır: “4857/25/II/e) İşçinin, işverenin güvenliğini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.”

İşçinin güveni kötüye kullanmasına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“Kredi kartları ile işyeri pos makinesinden para çekilmesi eylemi sabit olduğundan ceza davasından beraat etse de işveren feshi haklıdır. (...) Davacının müşterilerin nakit olarak verdiği parayı kendisine alıp, kendisine ait kredi kartıyla bu yakıt ve malları kendisine alıyormuş gibi işlem yaptığı sabittir.”

“Kredi kartını müşteriye kullandırması nedeniyle işveren feshi haklıdır.” “İşçinin işyerinden mal satın alan müşterilerden malın karşılığı olan ücretleri nakit olarak aldığı, karşılığında kendi kredi kartını kullanarak satış meblağını taksitli olarak davalı işverenlik hesabına aktardığı anlaşılmaktadır.”

“Müşteriden para alıp kendi kredi kartını çekmesi nedeniyle işveren feshi haklıdır.”

“Müşteriden peşin para alıp kendi kredi kartından çekmek doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğundan geçerli değil haklı fesih sebebidir.”

İşçinin izinsiz veya haklı bir mazerete dayanmayan devamsızlığı da işverene tazminatsız çıkış verme yetkisi tanımaktadır. Ancak Yargıtay kararlarında bazı durumlarda bu yetki sınırlandırılmıştır: “4857/25/II/f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi. (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.”

İşçinin devamsızlığına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“Ardı ardına iki gün devamsızlık yaptığı, mazeret de sunulmadığı anlaşıldığından işverenin haklı feshi vardır.”

“Cumartesi yarım gün de olsa bir gün devamsızlık sayılır.”

“Genel tatil günleri çalışılacağı sözleşmede kararlaştırıldığından, o gün de iş günü sayılır; bir ayda 3 gün işe devamsızlık yaptığından işveren feshi haklıdır.”

“Sözlü izin aldığını ispatlayamadığından işveren feshi haklıdır.”

“Bacanağı öldüğünde izin verilmesi de 3 gün devamsızlık yapması insani ölçülerde yerindedir.”

“Dayısının vefatı nedeni ile 2 gün ardı ardına devamsızlık yaptığı, devamsızlığın haklı bir sebebe dayandığı, 12 yıllık kıdemi bulunan işçinin sözleşmesinin feshinin ağır bir yaptırım olduğu görülmektedir.”

“Yakınlık derecesine göre cenaze için 3 günlük izin makuldür. Bu süreden sonra gelmediğinden işveren feshi haklıdır.”

“Oğlunun düğününe gitmek için izin istediği halde verilmediğinden kendi kafasına göre gitmesi halinde mazerete dayalı olduğu kabul edilmelidir.”

“Düğüne gitmek mazeret teşkil etmez.”

“Hacca gitmesi için izin verilmemesi işçiyi gözetme borcuna aykırıdır.”

“Eşinin rahatsızlığı gibi haklı bir mazerete dayandığından kıdem ve ihbar tazminatları kabul edilmelidir.”

“Kaza geçiren eşinin yanında hastanede refakatçi kalması mazeret teşkil eder.”

Türkiye’nin onayladığı ve doğrudan uygulanırlık kazandırdığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde çok geniş bir grev/direnış hakkı (barışçıl olmak ve salt siyasal amaç gütmemek koşuluyla ve temel hizmetler dışında bütün işyerlerinde sendika kararı olmadan iş durdurma, iş yavaşlatma, dayanışma grevi, genel grev, fabrika işgali, vb.) vardır. Bu düzenlemelerle iç mevzuatımızın çeliştiği durumlarda, Anayasanın 90. maddesinin emredici hükmü nedeniyle, uluslararası sözleşmenin uygulanması gerekir. Diğer bir deyişle, çelişen iç mevzuat hükümleri “yok”tur, “zımnen mülga”dır. Anayasanın bu emredici düzenlemesine karşın, 4857 sayılı İş Kanununda barışçıl iş durdurmalarında işverene işçileri tazminatsız olarak işten çıkarma yetkisi verilmektedir. Yasaya göre, işveren bu yetkiyi eylemden sonraki 6 işgünü içinde kullanabilir: “4857/25/II/h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.”

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri yapmamasının bir biçimi, iş durdurma veya yavaşlatma türü eylemlerdir.

Diğer biçim ise, işçinin fazla çalışma ve/veya hafta tatili veya genel tatillerde çalışma konusunda peşin onay vermesine ve işe çağrılmasına karşın göreve gelmemesidir. İşçiler yılbaşında imzaladıkları belgeyle yıl içinde fazla çalışma yapmaya peşin rıza vermişlerse, fazla çalışmadan kaçındıklarında işverene tazminatsız çıkış imkanı tanılır.

Bu konulardaki bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşçilerin toplu olarak işi bırakmaları eylemi 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-e maddesinde yazılı hali oluşturur ki, bu durumda işverenin anılan eylem nedeniyle gerçekleştirdiği fesih haklı olarak nitelendirilmelidir.”

“Davacının iş akdinin feshine neden olan iş yapmama eylemi bir defaya mahsus olup işverenin fesihten önce görevini yapması hususunda davacıyı uyarmadığı ve işverenin yasanın 25/II-h bendi gereğini yerine getirmediği anlaşıldığından, davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekir.”

“İş yavaşlatmaması konusunda uyarılmasına rağmen ısrar etmesi nedeniyle fesih haklıdır.”

“Davacının yasa dışı iş yavaşlatma eylemine katılması tek başına fesih sebebidir.”

“İş yavaşlatmak, uyarıya rağmen devam etmek, haklı feshi gerektirir.”

“Fazla çalışmaya rıza gösterip çalışmaya kalmayan işçinin sözleşmesinin feshi haklıdır. (...) Davacının 4857 sayılı Yasa döneminde 2.1.2004 tarihli fazla çalışmaya onay veren yazısına rağmen fazla çalışma yapmadığı, bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır.”

“Fazla çalışma yapmaya yazılı muvafakat verdiği ispat edilemediğinden, işçi çalışmaktan kaçınmakta haklı, işveren feshi haksızdır.”

“İşverene ait olan ve iş için kullanılması gereken bilgisayarın mesai saatleri içinde makul süreyi aşacak şekilde MSN’de kullanılması da haklı fesih nedenidir.”

İşverenin işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarabilmesinin bir yolu da işçinin “işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi”dir. İş güvenliği önlemlerini almayan işçi, bu gerekçeyle tazminatını yitirebilir. İşçinin işyerinde hasara ve kayba yol açması da tazminatsız çıkış gerekçesidir: “4857/25/II/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.”

İşçinin işin güvenliğini tehlikeye atması çok farklı uygulamalara konu olmaktadır. Aşağıda sunulan Yargıtay kararlarında bu çeşitlilik görülebilir. Verilen zararın sigorta tarafından ödenmesi de işçinin işten çıkarılmasına engel oluşturmamaktadır.

“Alkollü araç kullanıp işin güvenliğini tehlikeye attığı anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“Verilen eğitimlere rağmen şoförün emniyet kemeri takmadığı anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“Güvenlik kamerası görüntülerini izlemediğinden hırsızlığın engellenemediği anlaşıldığından sözleşme feshi haklıdır.”

“Aşçı bone ve eldiven takmadığından somut olay bakımından iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden işveren feshi haklıdır.”

“Sözleşmede yasaklandığı ve daha önce uyarı aldığı halde tekrar sigara içmek haklı fesihtir.”

“Yasak olduğu halde çakmak ve sigara ile maden ocağına girmek haklı fesihtir.”

“WC dışında işyeri duvarına yaptığından işveren açısından haklı fesih sebebidir.”

“Yemekhane içinde büyük tuvaletini kovaya yapması işveren açısından haklı fesih sebebidir.”

“Bir kez de olsa güvenlikçinin uyuması işin güvenliğini tehlikeye düşürür. Yapılan fesih haklıdır.”

“Güvenlik görevlisinin yemek yemek için dışarı çıkması bir kere bile olsa işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi niteliğinde olduğundan fesih haklıdır.”

“Sigortadan zararın bedelinin tahsil edilmesi haklı feshe engel değildir.”

İşveren, “ahlak ve iyiniyet kurallarına” uymadığı belirtilen yukarıdaki durumların ortaya çıkması halinde işçiyi kıdem tazminatsız olarak işten çıkarabilir; ancak bu yetkiyi kullanabilmesinin belirli bir süresi vardır. İşveren, söz konusu olayı öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde bu konuda karar vermek zorundadır. Ayrıca, olayın üzerinden bir yılı aşan bir süre geçmişse, bu yetki yine kullanılamaz. Ancak işçinin söz konusu olayda maddi çıkar sağlaması söz konusuysa, bir yıllık zamanaşımı süresi geçerli değildir (4857/26).

Diyelim işyerinde bir eylem yapıldı, işçiler işlerini, çalışmaları gerektiği uyarısına rağmen yapmadılar. İşveren bu eylemi anında duyacaktır. Bu eyleme katılan işçilerin kıdem tazminatsız olarak işten çıkarılması, içinde yaşadığımız düzende işverenlere kanunla tanınmış bir yetkidir; ancak bu yetki bu olayın olduğu günden başlayarak altı işgünü içinde kullanılabilir. İşverenin bu yetkiyi bu süre içinde kullanmayıp, aradan on işgünü geçtikten sonra, “siz eylem yapmıştınız; sizi işten çıkardım,” deme yetkisi yoktur.

Diyelim bir işçi işyerinin bir mesleki sırrını bir gazeteye açıkladı. İşverenin bu olaydan iki yıl sonra haberi oldu. Eğer işçi bu gazeteden para alarak bu mesleki sırrı açıklamışsa, işverenin, olayı öğrendiği tarihten başlayarak altı işgünü içinde işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarma yetkisi vardır. Eğer işçi bu davranışını bir maddi çıkar elde etmeden yapmışsa, zamanaşımı süresi bir yıldır.