

# İŞÇİNİN SIK SIK İŞE GEÇ GELMESİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİ

## 1. GİRİŞ

İşçinin işe sık sık geç gelmesi, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcuna aykırı bir davranıştır.

İşçi, işyerinde uygulanan çalışma saatlerine uymak ve çalışma sürelerine uygun bir biçimde iş görme borcunu yerine getirmek zorundadır.

İşçinin kasıtlı ya da kusurlu bir davranışıyla sık sık işe geç gelmesi işyeri düzenini olumsuz bir biçimde etkiler.

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.<sup>1</sup>

İşverenler tarafından işyeri disiplin yönetmeliği veya benzeri düzenlemelerle işe geciken işçiye uyarma, kınama, ücret kesme cezası gibi disiplin cezaları uygulanabilmekte, söz konusu eylemlerin tekrerrüri halinde ise bir üst ceza uygulanmakta, işçinin iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilmektedir.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde "sık sık işe geç gelme", işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri arasında sayılmıştır.

Bu gerekçeyle işçinin iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilebilmesi için; "sık sık işe geç gelme" olgusunun süreklilik niteliği taşıdığı, alışkanlık haline dönüştüğünün işveren tarafından ortaya konulması gerekmektedir.

Ayrıca işçinin sık sık işe geç gelmesi olgusu, çalışma sürelerine uygun çalışmama niteliğinde olduğundan, bu nedenle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi için işyerinde işin başlama ve bitiş saatleri işveren tarafından ispatlanmalıdır. Nitekim, İş Kanunu'nun 67 nci maddesinde işin başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerinde işveren tarafından ilan edilmesi, duyurulması gerektiği düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde belirtilmemekle birlikte, işçinin işten erken ayrılmayı alışkanlık haline getirmesi de işe sık sık geç gelmeyle benzer anlamdadır.<sup>2</sup>

Bununla birlikte, işe sık sık geç gelme olgusu işe devamsızlık olarak nitelendirilemez. İşe devamsızlık, kavramsal olarak ve hukuki sonuçları bakımından işe sık sık geç gelme halinden farklılık arz etmektedir.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Emre Ertan, MESS. Sicil Dergisi, Sayı 35(2016), sayfa 99-112

<sup>2</sup> Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul Ocak 2020, s.116

<sup>3</sup> "Devamsızlık, işçinin bir günlük çalışma süresi boyunca haklı bir neden olmaksızın ve işverenden izin almaksızın işyerine hiç gelmemesi olarak tanımlanmaktadır. Yargıtay'ın ilke kararlarında ise, daha soyut bir tanım yapılmakta ve devamsızlık, 'işçinin işine devâm etmemesi hali' olarak ifade edilmektedir. İşverenin devamsızlık eyleminin faili işçiye uygulayabileceği ağır hukuki yaptırım, devamsızlık kavramına dar bir anlam yüklenmesini zorunlu kılmaktadır. 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). Dolayısıyla işe geç kalmayla devamsızlık arasında net çizgilerle keskin bir ayırım yapılması

## 2. İŞÇİNİN SIK SIK İŞE GEÇ GELMESİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİNİN KOŞULLARI

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde "sık sık işe geç gelme", işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri arasında sayılmıştır.

Bu anlamda geçerli bir fesih nedeninden söz edilebilmesi için işçinin işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi ve bunun işyerinde olumsuzluklara yol açması gerekmektedir. Süreklilik niteliği taşımayan kısa süreli gecikme halinde ise geçerli fesih nedeni söz konusu değildir.<sup>4</sup>

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "Davacının iş sözleşmesi işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirmesi sebebiyle feshedilmiştir. Mahkemece, her ne kadar söz konusu sebep haklı fesih sebebi olarak nitelendirilmişse de davacının bu davranışları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinde düzenlenen haklı fesih sebebinin oluşturulmamaktadır. Ancak söz konusu davranışın iş akışını bozucu nitelikte olduğu...geçerli fesih sebebi oluşturduğu kabul edilmelidir." şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>5</sup>

Geç kalmanın bir defaya mahsus olması halinde de geçerli bir nedenin varlığından söz etme olanağı bulunmaz.<sup>6</sup>

Sık sık işe geç gelme sebebiyle iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi için, işçinin işe geç gelme davranışının, iş görme borcuna aykırı hareketinin gelecekte de devam edeceği yönünde işverende bir öngörünün (Olumsuz öngörü/tahmin ilkesi) oluşması gerekmektedir.

Daha önce yapılan uyarılara karşın işçinin işe geç kalmaya devam etmesi bu öngörünün oluşması için önemli bir göstergedir. Dolayısıyla işçi, işverenin açık ve somut uyarılarını dikkate almadan haklı bir sebebe dayanmaksızın işe geç kalmaya devam ediyorsa fesih için geçerli sebebin oluştuğu kabul edilecektir.<sup>7</sup>

Yargıtaya bu kapsamda, işçinin işe girdiği tarihten itibaren 25 kez işe geç gelip, 11 kez kendisinden savunma alınma halinin söz konusu olduğu bir uyuşmazlıkta, işveren tarafından yapılan iş sözleşmesinin feshi işlemini geçerli nedenle fesih kapsamında değerlendirmiştir.<sup>8</sup>

Öte yandan, İş Kanunu'nun 18 inci maddesine ilişkin gerekçede belirtilmemesine karşın işçinin işten erken ayrılmayı alışkanlık haline getirmesi de işe sık sık geç gelmeyle benzer anlamdadır. Her iki halde de işçinin işveren tarafından önceden belirlenmiş bulunan çalışma saatlerine uymaması söz konusudur.

---

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 özdeştir." Emre Ertan, MESS. Sicil Dergisi, Sayı 35(2016), sayfa 99-112

<sup>4</sup> Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul Ocak 2020, s.116

<sup>5</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı, s.611, Y22HD., 23.02.2016,34343/5023

<sup>6</sup> Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul Ocak 2020, s.117,

<sup>7</sup> N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 36.Bası, s.546, "...işverenin işe geç gelen işçiye vermesi gereken uyarılar feshin son çare olmasının bir gereğidir. Bu nedenle işçi sık sık işe geç gelmiş olsa da işveren daha önce işçiye hiç uyarımadan sözleşmeyi feshederse bu fesih geçersiz olur. Dolayısıyla işçinin uyarılması sadece bir ispat kolaylığı sağlamaz, feshin geçerliliği için gerekli ön koşulu da oluşturur."

<sup>8</sup> Y9.HD. T.03.04.2006, e.2006/7622, K. 2006/8246

Yüksek Mahkeme tarafından işçinin işe geç gelmesi gibi, iş süresi bitmeden önce izin almadan işyerinden ayrılması da ihtar yapılması koşuluyla geçerli fesih sebebi kabul edilmektedir.<sup>9</sup>

İşe geç gelme ve işten erken ayrılma hallerinin işyerindeki iş düzenini aksatması ve işyerinde olumsuzluklara yol açması gerekmektedir.<sup>10</sup>

İşçinin işe geç kalıp kalmadığı konusunda kesin bir yargıya varabilmek için, işçinin iş görme borcunu ifa edeceği sürenin başlangıç ve bitiş sürelerinin bilinmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nun 67 nci maddesinde, işverene günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerlerinde işçilere duyurma /ilan etme yükümlülüğü getirilmiştir.

İşverenden izin almadan veya geçerli bir özre dayanmadan işe geç gelen işçi iş görme borcuna aykırı hareket etmiş olur. İşveren henüz alışkanlık haline dönüşmemiş işe geç kalmaya, 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 yapabilir.<sup>11</sup>

İşçinin işe sık sık geç gelmesiyle işe devamsızlık yapması farklı olgulardır. Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. Devamsızlık kavramıyla ve işçinin iş sözleşmesinin işçinin devamsızlığı nedeniyle feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme gereğince, "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" hali işverene haklı fesih imkânını tanımaktadır. Devamsızlık halinin söz konusu olması için belirtilen işgünlerinde işyerinde işçi tarafından hiç çalışılmamış olunması gerekmektedir. İşe devamsızlık iş görme borcunun ifa edilmemesi halidir. İşçinin işe geç gelmesi hali ise iş görme borcunun eksik ifasıdır.

İşçinin iş sözleşmesini sık sık işe geç gelme nedeniyle fesheden işverene karşı açılan işe iade davasında geçerli fesih nedenini ispat yükü işverene aittir.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı, s.611, Y9HD,17.03.2008,27565/5286

<sup>10</sup> Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul Ocak 2020, s.117, Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, Güncellenmiş 5.Baskı, s.674, "...İş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu davranışını şart koşar. Dosya içeriğine göre, davacının 16.09.2016 tarihinde 22.00'de ayrılması gereken çalışma yerini 21.45'te terk ettiğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği ve davacıya bu konuda ihtar verildiği, 17.09.2016 tarihinde takım liderini arayarak işe gelmeyeceğini söylediği ve izin verilmediği halde işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği ve davacıya bu nedenle 2 günlük ücretten kesme cezası verildiği,22.09.2016 tarihinde işyerine gelmediğine ilişkin tutanak tutulduğu, davacının belirtilenlerin doğru olmadığına ilişkin savunma verdiği, davacıya ihtar verildiği,24.09.2016 ve 12.10.2016 tarihinde de işe geç geldiği belirtilerek(08.00-16.00 vardiyasına 08.35 ve 09.00'da geldiği) tutanak tutulduğu, davacının savunma vermediği, 17.10.2016 tarihli ihtarname ile davacının iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır. Davalı işyerinin özelliği ve yapılan işin gereği kesintisiz çalışılması gereken işyerinde mazeretsiz devamsızlıklar yaparak olumsuzluklara yol açan davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla..." Y.9HD.01.07.2019,1651/14538.

<sup>11</sup> Emre Ertan, MESS. Sicil Dergisi, Sayı 35(2016), sayfa 99-112," ...İşveren 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 sık sık 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 hakkında yoksun bırakılmamalıdır."

<sup>12</sup> Emre Ertan, MESS. Sicil Dergisi, Sayı 35(2016), sayfa 99-112, "Davacının iş sözleşmesi davalı tarafından son zamanlarda sık sık işe geç gelmesi ve verilen işlerde gecikmeler yaşanması, işleri aksatması

### 3. SONUÇ

İşçinin işe sıkı sıkı geç gelmesi iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcuna aykırı bir davranıştır.

İşverenden önceden onay almadan veya geçerli bir özre dayanmadan işe geç kalan işçi iş görme borcuna aykırı davranmış olur.

İşçi, işyerinde uygulanan çalışma saatlerine uymak ve çalışma sürelerine uygun bir biçimde iş görme borcunu yerine getirmek zorundadır.

İşçinin kasıtlı ya da kusurlu bir davranışıyla sık sık işe geç gelmesi işyeri düzenini olumsuz bir biçimde etkileyen ve iş ilişkisinin sürdürülmesini işveren açısından imkânsız hale getiren bir davranış biçimidir.

İş Kanunu'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde ise sık sık işe geç gelme, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenleri arasında sayılmıştır.

Bu gerekçeyle işçinin iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilebilmesi için; "sık sık işe geç gelme" davranışının süreklilik niteliği taşıdığı, alışkanlık haline dönüştüğünün işveren tarafından ortaya konulması gerekmektedir. Konuyla ilgili Yüksek Mahkeme kararları da aynı yöndedir.

Süreklilik niteliği taşımayan kısa süreli gecikme halinde ise geçerli neden söz konusu değildir.

İşveren henüz alışkanlık haline dönüşmemiş işe geç kalmaya 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 yapabilir.

İşe geç gelme ve işten erken ayrılma hallerinin işyerindeki iş düzenini aksatması ve işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde işçinin iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 18 inci maddesi ve devamı maddelerince geçerli nedenle işveren tarafından feshedilebilir.

Konuyla ilgili Yüksek Mahkeme kararlarına göre, işçinin işe geç gelmesi gibi, iş süresi bitmeden önce izin almadan işyerinden ayrılması da ihtar yapılması koşuluyla geçerli fesih sebebi kabul edilmektedir.

İşverenin işe geç gelen işçiye yazılı uyarıda bulunması feshin son çare olmasının da bir gereğidir.

İşçinin, iş sözleşmesini sık sık işe geç gelme nedeniyle fesheden işverene karşı açtığı işe iade davasında geçerli fesih nedenini ispat yükü işverene aittir.

### BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



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 onanmasına, 12.10.2015 gününde oybirliği ile karar verildi..." Y 9. HD., 12.10.2015, 18681/28026