



# Kamu İşçisinin Devamsızlık Saatleri Toplanarak **İŞ SÖZLEŞMESİ FESHEDİLEBİLİR Mİ?**

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.

**Cumhur Sinan ÖZDEMİR**  
İş Başmüfettişi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

## 1. GİRİŞ

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi özel bir şekle tâbi değildir. İş Sözleşmesi tarafların karşılıklı irade beyanı ile kurulmakta olup ve yine taraflardan birisinin irade beyanıyla sona ermektedir. Taraflardan birisinin akdi sona erdiren irade beyanına fesih bildirim denir. Fesih bildirim ile iş sözleşmesi derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle sona ermektedir. Fesih yetkisi işçi ve işveren tarafından her ikisine de tanınmıştır. Fesih bildirim karşı tarafa varma anından itibaren hüküm doğurur. Uygulamada; işverenlerin iş sözleşmesini, işçinin bir aylık süre zar-

fında yaptığı devamsızlık saatlerini toplayarak, toplam devamsızlık saatlerinin örneğin işçinin bir ayda üç işgünü çalışma süresine denk gelmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinin II-g bendi "... bir ayda üç işgünü işe devam etmemesi" hükmünü gerekçe göstererek bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshetme yoluna gittikleri görülmektedir.

## 2. İŞ SÖZLEŞMESİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

### a. İş Sözleşmesi

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret

ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre ise hizmet (iş) sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İş sözleşmesi, İş Kanunu'nda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ay geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu hüküm uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. Taraflar iş sözleşmesini, İş Kanunu hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılırlar. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşme-

leri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlere, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartların bulunması halinde sözleşme belirli süreli sayılır. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinde işçiye ihbar öneli tanınması veya ihbar tazminatının ödenmesi gerekir. Bu noktada işçinin tam-kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışmasının sonuca etkisi yoktur. Belirli süreli iş sözleşmesinin süre dolmadan önce işverence feshedilmesi halinde ihbar tazminatına hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır.

**Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.**

### **b. Toplu İş Sözleşmesi**

İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeye toplu iş sözleşmesi; işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesine grup toplu iş sözleşmesi; bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi; ekonomik ve sosyal konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeye ise çerçeve sözleşme denir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir. Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir. Toplu iş sözleşmeleri, Anayasaya ve kanunların emredici hü-

Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

kümlerine aykırı düzenlemeler içerebilir. Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir. Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi hâlinde Yargıtay on beş gün içinde kesin olarak karar verir. Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır. Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak,

yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez.

### 3. İŞVERENİN HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH HAKKI

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25'inci maddesi "işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığı adı altında düzenlenmiş, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi belirtilmiştir. Yasal düzenleme gereği ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller;

- 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.
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya içki, uyuşturucu madde kullanma yasağına aykırı hareket etmesi.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

- 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 yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- 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.

#### 3.1. Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

Devam etmekte olan bir hukuki ilişkiyi, tek taraflı olarak ve ileriye dönük olmak üzere sonlandıran bozucu yenilik doğurucu irade beyanına fesih denir. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracak yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Altı aylık kıdem hesabında İş Kanunu'nun, 66'ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- İş Kanunu'nun, 74'üncü maddesinde öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu'nun, 25/I-b maddesinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İş sözleşmesinin feshi için geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu için işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması gerekir ancak İş Kanunu'nun, 18'inci maddesi nispi emredici bir madde olup, taraflar her zaman işçi lehine bunun aksini kararlaştırabilirler. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için en az altı aylık kıdeminin bulunması şarttır. İş güvencesinden yararlanacak işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

### 3.2. Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel

hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı düzenleyen İş Kanunu hükmü emredici nitelikte olup işe başlatılmama halinde belirlenecek tazminat yasal sınırlar içinde aylık çiplak brüt ücret üzerinden hesaplanmalı ve asgari sınırdan uzaklaşılması halinde de gerekçesi ve nedeni açıklanmalıdır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

### 3.3. İş Devamsızlığın Niteliği

Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmaz. 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 işlem yapılmalıdır<sup>1</sup>. İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur<sup>2</sup>. İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkânı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkânı bulunmamaktadır. İşçinin hasta-

lığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir<sup>3</sup>. İşyerinde cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir<sup>4</sup>. İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir<sup>5</sup>.

## 4. DEVAMSIZLIK SAATLERİ TOPLANAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

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 imkânı doğmaz. İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkânı tanır. Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmaz. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedenidir. Bö-

1 Yargıtay 9.HD-E:2011/36844-K:2013/28726-T:08.11.2013  
2 Yargıtay 9.HD-E:2007/21656-K:2008/18647-T:01.07.2008

3 Yargıtay 9.HD-E:2007/16956-K:2008/11983-T:09.05.2008  
4 Yargıtay 9.HD-E:2008/43280-K:2009/25721-T:05.10.2009  
5 Yargıtay 9.HD-E:2007/15152-K:2008/10326-T:25.04.2008

le bu durumda işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25/II-h maddesi uyarınca işlem yapmak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi 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. Yasal düzenleme gereği devamsızlık süresi, ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Kanatımca belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir

gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkânı doğmaz. Kanun maddesi hükmünde geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir. Örneğin; Haftalık toplam çalışma süresi 45 saat olan, haftanın 6 günü çalışılan ve Pazar günü de hafta tatili kullanılan işyerinde işçinin; 01.04.2022 günü 2 saat, 04.04.2022 günü 2 saat, 08.04.2022 günü 3 saat, 11.04.2022 günü 2,5 saat, 15.04.2022 günü 2 saat, 18.04.2022 günü 3 saat, 22.04.2022 günü 4 saat, 28.04.2022

günü 2 saat ve 29.04.2022 günü 2 saat olmak üzere bir aylık süre zarfında toplam 22,5 saat işe gelmemesi sonucu işçinin devamsızlık saatlerinin toplamının üç işgünü çalışma süresi olan 22,5 saate denk gelmesi nedenleriyle işveren işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25/II-g maddesi hükmünün gerçekleştiğini gerekçe göstererek feshedemez. İşçinin 01.04.2022- 29.04.2022 tarihleri arası dönemdeki bir aylık süre zarfında devamsızlığı Kanun hükmünde öngörülen "işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi" şeklinde değil de değişen saatlerde devamsızlık şeklinde gerçekleşmektedir.

## SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25/II-g maddesi "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi 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. Yasal düzenleme gereği devamsızlık süresi, ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkânı yoktur. Kanatımca belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkânı doğmaz. Kanun ve Yargı kararlarına uymayan, diğer bir ifadeyle çalışanın iş sözleşmesinin, bir

aylık süre zarfında yapmış olduğu devamsızlık saatlerini toplayarak toplam devamsızlık saatlerinin örneğin işçinin bir ayda üç iş günlük çalışma süresine denk gelmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g maddesi "... bir ayda üç işgünü işe devam etmemesi" hükmünü gerekçe göstererek bildirimsiz ve tazminatsız olarak fesheden işveren, işçiye haksız feshin hukuki sonuçlarını ödemekle karşı karşıya kalacaktır. İşçinin bir aylık süre zarfında değişen saatlerde işe devamsızlığının söz konusu olması ve bunu da sık aralıklarla yapması davranışı işverene 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 25/II-g maddesi anlamında haklı nedenle derhal bildirimsiz ve tazminatsız olarak fesih hakkı vermese de işin işleyişini, iş akışını ve işçiden alınan verimi olumsuz etkilediği gerekçesiyle işverenin İş Kanunu'nun iş güvencesini düzenleyen 18, 19, 20 ve 21'inci maddeleri uyarınca iş sözleşmesini aynı Kanunu'nun, 25/

II-h maddesi hükmü gereği geçerli nedenle feshedebilecektir.

## KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu  
Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Eylül 2021  
Cumhur Sinan, ÖZDEMİR, Açıklamalı, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Mayıs 2018  
Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/15152-K:2008/10326-T:25.04.2008)  
Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/16956-K:2008/11983-T:09.05.2008)  
Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/21656-K:2008/18647-T:01.07.2008)  
Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/43280-K:2009/25721-T:05.10.2009)  
Yargıtay Kararı (9.HD-E:2011/36844-K:2013/28726-T:08.11.2013)