

HAKLI FESİH İLE ACELE KARAR ARASINDAKİ İNCE ÇİZGİ

İş hukuku pratiğinde, mesleğin ilk yıllarında da en çok bocalanan konulardan biri derhal fesih kararı ile işçiye savunma hakkı tanınması arasındaki o kırılgan dengedir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, işverene sözleşmeyi bildirim süresi tanımaksızın feshetme imkânı verir. Kanun metni, 18. madde kapsamındaki geçerli fesihlerde aranan yazılı savunma zorunluluğunu 25. madde için açıkça zikretmez. Ancak Yargıtay'ın yıllar içinde şekillenen yerleşik içtihatları, "savunma alınmamasını" neredeyse feshin haklılığını ortadan kaldıran bir karineye dönüştürmüştür.

İşte bu noktada, teorik bilginin saha pratiğiyle çarpıştığı "acele karar" tuzağı ortaya çıkıyor.

Kanun ile Hakaniyet Arasındaki Gerilim

25/II kapsamında bir eylem (hırsızlık, hakaret, görevi kötüye kullanma vb.) tespiti yapıldığında, olayın sıcaklığıyla aynı gün hatta aynı saat içinde fesih bildirimini düzenlemektir. İşveren de haklılığın verdiği öfke veya acelecilikle "Derhal feshettim, bitti" yaklaşımını benimser.

Ancak Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerinin kararları incelendiğinde, **savunma alınmadan yapılan feshin**, olayın esnasındaki haklılığı zedelediği görülür. Yargıtay kararlarında sıkça vurgulandığı üzere:

"Olayın gerçekleşen biçimi ve niteliği itibarıyla işçiden savunma alınmasının işin akışını veya iş yerinin güvenliğini tehlikeye düşürmeyeceği durumlarda, savunma alınmadan yapılan fesih, işverenin samimiyetini ve olayın haklı neden teşkil edip etmediği hususunu kuşkulu hale getirir." (Yargıtay içtihatlarında istikrar kazanan temel yaklaşımlardan biri).

Yani mesele sadece şekli bir şartı yerine getirmek değildir; işverenin olayı tarafsız bir gözle araştırdığını ve aceleci bir infaz gerçekleştirmediğini ispat etme yükümlülüğüdür.

Acele Karar Nedir ve Neden Tehlikelidir?

Acele karar, delillerin tam olarak toplanmadığı, tanıkların dinlenmediği, olay henüz sıcakken ve işçiye kendini açıklama fırsatı verilmeden verilen karardır.

- **Samimiyet Testi:** Yargıtay, feshin haklı olup olmadığını incelerken işverenin "iyi niyetli ve ölçülü" davranıp davranmadığına bakar. Savunma istemeden, işçiye "Bu konuda diyeceklerin nelerdir?" demeden kapıyı göstermek, mahkemede işverenin samimiyetsizliği olarak okunur.
- **İspat Yükü:** Haklı fesih iddialarını ispat yükü işverenedir. İşçi, "Bana iftira atıldı, savunmam dahi alınmadan bir komplo ile işten çıkarıldım" iddiasını, savunma istenmediği olgusuyla birleştirdiğinde, mahkemelerdeki kıdem/ihbar tazminatı ve hatta kötü niyet tazminatı dengeleri işçi lehine dönebilir.

Pratik Yol Haritası

Bu ince çizgide yürürken hem mesleğe yeni adım atanların hem de yıllarını bu işe vermiş kıdemli meslektaşların dikkat etmesi gereken pratik ayrımlar vardır:

- **Reflekslerinizi yavaşlatın:** İşveren/Yönetici; "Hırsızlık yaptı, hemen atıyorum" dediğinde heyecana kapılmayın. Fesih bildirimini hazırlamadan önce mutlaka yazılı bir savunma talep yazısı hazırlayın.
- **Makul süre verin:** Savunma talebinin tebliğinde işçiye makul bir süre (genellikle 24 ila 48 saat) tanıyın. "Derhal atıyorum" ile "Savunmanı ver" arasındaki o 1 günlük zaman dilimi, davanın kaderini değiştirir.
- **Tutanakları sağlam tutun:** Olayın hemen ardından tutanak tutun, ancak tutanak ile savunma istemini mantıksal bir sıraya oturtun.
- **İstisnaları iyi yönetin:** İşçinin savunma vermekten imtina etmesi (tutanakla tespiti şartıyla) veya olayın derhal müdahale edilmezse iş yerinde hayati bir tehlike yaratacak olması (örneğin tesiste sabotaj girişimi) savunma alma zorunluluğunu istisnaen ortadan kaldırır. Bu istisnaları dava dilekçesinde veya savunma metninde çok net argümanlarla vurgulayın.

- **Prosedürü esnetmeyin:** 25/II uygularken dahi, içtihatların 18. madde benzeri bir güvenceyi dolaylı yoldan aradığını unutmayın. Fesih ihtarnamesinde "Savunmanız alınmış ancak yetersiz görülmüştür" vurgusunu yapmak, hakimin dosyaya bakış açısını doğrudan lehinize çevirir.

Ezcümle...

Haklı fesih bir ceza hukuku refleksi değil, iş ilişkisinin sürdürülemezliğini objektif kriterlerle tespittir. Acele verilen kararlar, işvereni haklıyken haksız duruma düşüren en büyük tuzaktır. Savunma almak ise sadece bir prosedür değil, adaletin ve hakkın teslim edilmesinin ön koşuludur. Unutmayalım ki; savunma hakkına gösterilmeyen saygı, feshin özündeki haklılığı da gölgeler.