

# **İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi Ve Hukuki Sonuçları**

---

İş sözleşmesinin imzalanması, taraflar açısından birtakım borçları da beraberinde getirmektedir. Bunlardan işçinin temel borcu iş görme, işvereninki ise ücret ödemedir. İş sözleşmesinin konusu ise asıl olarak işçinin iş görmesidir. İşçi bu borcunu yerine getirirken işini özenle yapmalı, bunu yaparken de işverenin verdiği talimatlara riayet etmelidir. Nasıl hukukun genel ilkeleri gereğince sözleşmede üstlenilen borca aykırı davranış halinde bazı sonuçlar doğuyorsa; iş hukukunun yapısı içinde de, taraflardan birinin sözleşmeden doğan borçlarına aykırı davranması, konumuz açısından işçinin “işini özenle yapmak” ya da “işverenin talimatlarına uymak” borcuna uygun olmayan davranışlarda bulunması durumunda da işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi imkanı ortaya çıkmaktadır. Nitekim, bu hususu düzenlemek maksadıyla oluşturulan İş Kanunu md.25/II-h’de (1475 sayılı eski İş Kanunu md.17/II-g), işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde işverenin sözleşmeyi süresiz fesih bildirimini ile feshedebileceği düzenlenmiştir. Ancak, sözkonusu fıkra, bir özel hukuk ilişkisi içinde kullanılması yadırganabilecek “ödev” ve “görev” sözcüklerinin bulunması, işçinin yükümlülüklerinin, bu fıkra incelenirken, sadece iş sözleşmesinden doğan borçlarla sınırlı kalmaması gerektiği şeklinde bir sonuç doğurmaktadır . Gerçekten de, doktrinde de genel bir kabul gördüğü üzere, fıkra kapsamına işçinin; kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi, örf ve adet ve hatta doğruluk ve güven kurallarından doğacak bütün ödevleri dahildir . Bu anlamda, işyerindeki çalışma koşulları ile disiplin hükümlerini içeren “işyeri iç yönetmelikleri” de iş sözleşmesinin eki olarak kabul edilmekte ve sözkonusu yönetmeliklere aykırı hareket eden işçinin de iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshedilebileceği kabul

**edilmektedir . Gerçekten de, işyeri iç yönetmelikleri, muhtelif kaynaklı mevcut hükümlerin işyeri ya da işletmenin ekonomik, sosyal ve teknik şartlarına gerekli uyumunu da sağlamaktadırlar. İşveren tarafından yönetim hakkına dayanılarak tek taraflı olarak hazırlanan işyeri iç yönetmelikleri, sayılan nedenlerle çalışma hayatında büyük önem arz etmektedirler . Nitekim Yargıtay da, iş sözleşmesinin eki mahiyetinde olduğunu belirttiği şirket yönetmelik ve prensiplerine aykırı hareket edilmesi halinde, işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebileceğine hükmetmiştir . Aynı şekilde, 4857 sayılı İş Kanunu md.70’te düzenlenen “hazırlama, tamamlama, temizleme işleri”ni yapmaktan imtina eden işçinin de iş sözleşmesi md.25/II-h’ye konu olabilecektir. -**

05.02.2017

---

Yazının devamı için [tıklayınız.](#)

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA