

## RAPORLU İKEN TATİLE GİDEN VE TATİL FOTOĞRAFLARINI FACEBOOK SAYFASINDA YAYINLAYAN ÇALIŞANIN İŞ AKDİ TAZMİNATSIZ FESHEDİLEBİLİR Mİ?

> Tarafların karşılıklı anlaşması ile işçinin ücretsiz izin kullanması, yasal hakkı olup bunun işçi aleyhine olumsuz bir davranış olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. Yine işçinin sağlık sorunları nedeni ile doktordan rapor alması, bu raporun sahte olduğu kanıtlanmadıkça yasal bir mazeret olduğu, çalışanın olumsuz bir davranışı olarak değerlendirilemeyeceği açıktır.

> Ancak çalışanın iş akdinin olumsuz tutum ve davranışları nedeniyle feshedilmek istenmesi halinde, bu hususlarla ilgili olarak savunmasının alınmaması iş akdinin feshini geçersiz hale getirecektir.

> Savunma hakkının kullanılmasından çalışanın savunma vermeye davet edilmesi, savunma yazısında belirlenen yer ve zamanda savunmaya hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı savunma verebileceği bildirilmeli, hazır bulunmadığı ya da yazılı savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına hatırlatılması gereklidir.

> Bir Yargıtay kararında (\*1) belirtildiği üzere; çalışanın istirahat raporu aldığı dönemde Giresun iline gittiği ve orada plajda tatil kıyafetleri ile çekilmiş fotoğraflarını paylaştığı, bu durumun kullanılan istirahat raporunun gerçeğe aykırı olduğunun açık delili olduğu, raporlu olduğunu bildiren çalışanın raporun aksine tatile gitmesinin doğruluk ve bağlılığa aykırı olup haklı fesih için yeterli olduğu belirtilmiştir.

> Ancak her somut olayın kendi içinde ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Raporlu iken tatile giden ve tatil fotoğraflarını facebook sayfasında yayınlayan her çalışanın iş akdinin tazminatsız feshedilebileceği sonucuna varılmamalıdır.

> Keza, bir Yargıtay kararında (\*2) belirtildiği üzere; çalışanın raporlu olduğu süre içerisinde şehir dışında bulunması nedeni ile iş akdinin feshedildiği ancak çalışanın iş görmezlik raporunun seyahate engel bir nitelik taşımadığı, raporlu olduğu süre içerisinde çalışanın işyerine bağlılığını zedeleyecek bir hal olmadığı, başka bir yerde çalışmasının bulunmadığı, konuya dair fesih öncesi alınan çalışanın savunmasında çalışanın eşi Çanakkale’de olduğundan yalnız kalmamak için oraya gittiğini belirttiği gözönünde bulundurulduğunda feshin somut olay bünyesinde geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılmıştır.

Kaynak : (\*1) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ‘nin 2016 / 17532 esas sayılı kararı

(\*2) Yargıtay 22.Hukuk Dairesi ‘nin 2016 / 7812 esas sayılı kararı

Ekim 2018 – Çorlu

Av. Yüce DURMUŞ