

**YARGITAY**  
**22. HUKUK**  
**DAİRESİ**

Esas No.	<b>2016/12017</b>
Karar No.	<b>2016/16525</b>
Tarihi:	<b>06.06.2016</b>

<b><u>İlgili Kanun /</u></b>
<b><u>Madde</u></b>
<b>4857 S. İşK. /18-21</b>

- 
- ***İŞVEREN AÇISINDAN BİRDEN FAZLA İŞÇİ HAKKINDA ŞÜPHELİ DURUMUN OLUŞMASI***
- ***İŞVERENİN GÜVEN DUYGUSUNUN SARSILMASI***
- ***GEÇERLİ FESİH***

**ÖZETİ** Somut olayda; davalı şirketin arşiv kayıtlarında bulunması gereken bir makbuz örneğinin, şirketin önceki yönetim yetkililerince mevcut yönetim aleyhine eleştiri konusu yapılarak sosyal medyada paylaşıldığı, makbuzun akıbetinin işverence araştırılması sonrasında davacının görevli olduğu arşiv birimine teslim edilmiş olmasına rağmen bulunamadığı, hatta bilgisayar sistemine yüklenmiş örneğinin de silindiği, arşiv kısmında çalışan 5 kişiden hangisinin bilgisayarında silindiği tespit edilse de çalışanlar birbirlerinin şifreleri ile bilgisayara giriş yaptığından kaydı silen kişinin kim olduğunun kesin bir şekilde tespit edilemediği, bu durum sonrası işverenin arşiv kısmında çalışan kişilerin hepsine karşı güven duygusunun sarsıldığı anlaşılmıştır. Her ne kadar mahkeme gerekçesinde, bir kişinin hatalı eylemi sebebiyle beş kişinin birden işten çıkarılmasının geçerli fesih olamayacağı belirtilmişse de makbuzun arşivden çıkarılması olayının gerçekleştirilmesinde, arşiv çalışanlarının hepsi işveren açısından şüpheli durumda olduğu gibi bilgisayar oturumu açılış şifrelerini birbirleri ile paylaşarak gerçek sorumlu veya sorumluların tespiti imkanını ortadan kaldıran kusurlu davranışlarının bulunduğu, işverenin işçiye karşı güven duygusunun iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemeyecek düzeyde zarar gördüğü ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı davalı işveren

tarafından ispat olunmakla davanın reddi  
gerekirken kabulü hatalı olmuş ve mahkemenin  
işe iade kararı yerinde görülmemiştir..

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.  
Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.  
Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için  
Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği  
konuşulup düşünüldü:

#### Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerine ait ..... Şeker Fabrikasında çalıştığını,  
15.04.2015 tarihinde kendi iradesi dışında çalıştığı bölümün değiştirildiğini, 08.09.2015  
tarihinde de haksız şekilde iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, iş sözleşmesinin  
sonlandırılmasının nedeninin makbuz kaybolma olayı olduğunu, ancak müvekkilinin  
kaybolma olayı ile ilgili herhangi bir hatası bulunmadığını, makbuzun kaybolduğu arşivin  
kapısının sürekli açık olduğunu, müvekkilinin bu olaydan dolayı sorumlu tutulamayacağını  
belirterek müvekkilinin işe iadesi ile boşa geçen sürelerle ilişkin dört aylık ücreti ile işe  
başlatılmaması halinde sekiz aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının davalıdan  
tahsilini talep etmiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı şirket vekili; müvekkili şirket ile davacı arasında güven ilişkisinin bozulduğunu,  
davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar  
verilmesini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, işverence her ne kadar davacı ile aralarında güven ilişkisinin bozulduğu  
iddiasıyla feshin yapıldığı belirtilmiş ise de işyerinde bir kişinin dışarıya sızdırdığı bir belge  
nedeniyle 5 işçinin birden işine son verilmesi işçinin işyerindeki kıdemi, geçmiş çalışmaları  
ve başkaca bu tür eylemine ilişkin delil, verilmiş ceza veya başkaca bilgi-belge  
sunmaması da dikkate alındığında davacıya fesih dışında başkaca cezalar verilebilirle  
imkanı varken fesih yoluna başvurulması işçi yönünden ağır bir ceza olup işverence feshin  
son çare olması ilkesine uyulmadığı ve feshin geçerli nedenle yapılmadığı gerekçeleriyle  
davanın kabulü ile, feshin geçersizliğine karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Karar süresi içerisinde davalı şirket vekili tarafından temyiz edilmiştir.

#### Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı  
uyuşmazlık konusu olup, kanuni dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18. ve devamı  
maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden  
kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin  
davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş  
sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun  
sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması ihtimalinden kaçınmaktır.  
İşçinin davranışları sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine  
aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile  
sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde  
etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna  
karşılık, işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı  
işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli  
fesih sebebinden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, aynı Kanun'un 25.

maddesinde belirtilen sebepler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlenip, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Daha sonra ise işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali sebebiyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

Somut olayda; davalı şirketin arşiv kayıtlarında bulunması gereken bir makbuz örneğinin, şirketin önceki yönetim yetkililerince mevcut yönetim aleyhine eleştiri konusu yapılarak sosyal medyada paylaşıldığı, makbuzun akıbetinin işverence araştırılması sonrasında davacının görevli olduğu arşiv birimine teslim edilmiş olmasına rağmen bulunamadığı, hatta bilgisayar sistemine yüklenmiş örneğinin de silindiği, arşiv kısmında çalışan 5 kişiden hangisinin bilgisayarında silindiği tespit edilse de çalışanlar birbirlerinin şifreleri ile bilgisayara giriş yaptığından kaydı silen kişinin kim olduğunun kesin bir şekilde tespit edilemediği, bu durum sonrası işverenin arşiv kısmında çalışan kişilerin hepsine karşı güven duygusunun sarsıldığı anlaşılmıştır. Her ne kadar mahkeme gerekçesinde, bir kişinin hatalı eylemi sebebiyle beş kişinin birden işten çıkarılmasının geçerli fesih olamayacağı belirtilmişse de makbuzun arşivden çıkarılması olayının gerçekleştirilmesinde, arşiv çalışanlarının hepsi işveren açısından şüpheli durumda olduğu gibi bilgisayar oturumu açılış şifrelerini birbirleri ile paylaşarak gerçek sorumlu veya sorumluların tespiti imkanını ortadan kaldıran kusurlu davranışlarının bulunduğu, işverenin işçiye karşı güven duygusunun iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemeyecek düzeyde zarar gördüğü ve iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı davalı işveren tarafından ispat olunmakla davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olmuş ve mahkemenin işe iade kararı yerinde görülmemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesi uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davalı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince 1.800,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı tarafından yapılan 220,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 06.06.2016 tarihinde

oybirliđiyle karar verildi.