

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/18-21  
1086 HUMK/388

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/36990  
Karar No: 2007/7441  
Tarihi: 19.03.2007

- MAHKEME KARARLARININ GEREKÇELİ OLMA ZORUNLULUĞU
- FESHE GEREKÇE YAPILAN OLAYIN ÜZERİNDEN İKİ YIL GEÇMİŞ OLMASI
- GEÇERSİZ FESİH

**ÖZETİ:** Belirtmek gerekir ki, Anayasanın 141. maddesinde, yargı kararlarının gerekçeli olarak yazılacağı belirtildikten başka, aynı zorunluluk HUMK.nun 388. maddesinde de düzenleme altına alınmıştır. Hatta bu yasal düzenlemede hakimin, uyuşmazlık konusu olan olay hakkında tüm kanıtları toplaması, tartışması, bu kanıtlardan hangilerine değer vermediğinin nedeni, hangilerini üstün tuttuğunun dayanaklarını değerlendirdikten sonra bir sonuca varmasının zorunlu ve gerekli olduğu vurgulanmıştır. Buna uygun sonuca varıldığında ancak kararın gerekçeli olduğunun kabul edilebilecektir. Hükmü kuran hakimin böyle bir yöntemi izlemesi halinde maddi olgularla hüküm fıkrası arasında bir bağlantı kurulmuş olabilecektir. Ayrıca gerekçe sayesinde kararın doğruluğu denetlenmiş ve davanın yanlan tatmin ve inandırılmış olacaktır. Tüm bunlardan başka ve en önemlisi adil bir yargılamanın yapıldığı sonucuna varılacaktır. Mahkemece kararın anılan düzenlemelere aykırı olarak verilmesi hatalıdır. Davalı işveren tarafından yaklaşık 2 yıl geçtikten sonra bu bilet olayının fesih sebebi olarak

kullanıldığı anlaşılmaktadır. Davacı Trabzon dönüşünde Bussines Class yolculuğu için yer olmaması nedeni ile biletin değiştirildiğini, aradaki farkı kendisinin almadığını belirtmiş, davalı işveren tarafından bunun aksi kanıtlanamamıştır. Diğer taraftan, dinlenen davalı tanığı, fesih nedenini bilmediğini, tercüman olarak çağırıldığını ve davacıya yazılı kağıt verilip, imzalaması halinde tazminatın ödeneceğinin söylendiğini, ancak davacının imzalamayıp, avukatı ile görüşeceğini beyan ettiğini, davacı çıktıktan sonra fesihten imtina tutanağını yarım saat sonra imzaladığını beyan etmiştir. Ayrıca davalı işverenin yönetim değişikliği üzerine, Genel Müdür'ün ayrılmasından sonra davacının da ayrıldığı basın haberlerine konu olduğu anlaşılmaktadır. Davalı işveren haklı ve geçerli fesih nedenini kanıtlamış değildir.

**DAVA:** Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davalı işyerinde Basın ve Hakla İlişkiler Müdürü olarak görev yapan davacı işçi, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedildiğini, üst düzey yönetici olan davacının 2004 yılındaki havayolu ile seyahatte işverence temin edilen Bussines Class bileti iade ederek daha düşük bilet olan Economy Class biletle uçtuğunu ve aradaki farkı menfaat olarak temin ettiğini, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunduğunu savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, Anayasanın 141. maddesinde, yargı kararlarının gerekçeli olarak yazılacağı belirtildikten başka, aynı zorunluluk HUMK.nun 388. maddesinde de düzenleme altına alınmıştır. Hatta bu yasal düzenlemede hakim, uyumsuzluk konusu olan olay hakkında tüm kanıtları toplaması, tartışması, bu kanıtlardan hangilerine değer vermediğinin nedeni, hangilerini üstün tuttuğunun dayanaklarını değerlendirdikten sonra bir sonuca varmasının zorunlu ve gerekli olduğu vurgulanmıştır. Buna uygun sonuca varıldığında ancak kararın gerekçeli

olduğunun kabul edilebilecektir. Hükmü kuran hakimin böyle bir yöntemi izlemesi halinde maddi olgularla hüküm fıkrası arasında bir bağlantı kurulmuş olabilecektir. Ayrıca gerekçe sayesinde kararın doğruluğu denetlenmiş ve davanın yanlan tatmin ve inandırılmış olacaktır. Tüm bunlardan başka ve en önemlisi adil bir yargılamanın yapıldığı sonucuna varılacaktır. Mahkemece kararın anılan düzenlemelere aykırı olarak verilmesi hatalıdır.

Dosya içeriğine göre 2004 yılında işe başlayan davacının göreve başladıktan kısa bir süre sonra İstanbul'dan Trabzon'a uçakla seyahat için Genel Müdür ile birlikte gittiği, davalı işveren tarafından çalıştığı firma tarafından seyahat için Bussines Class bilet temin edildiği, Trabzon dönüşünde bu biletlerden birinin iade edilerek, yerine Economy Class bileti alındığı ve bu şekilde seyahatin sona erdiği, davalı işveren tarafından yaklaşık 2 yıl geçtikten sonra bu bilet olayının fesih sebebi olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır. Davacı Trabzon dönüşünde Bussines Class yolculuğu için yer olmaması nedeni ile biletin değiştirildiğini, aradaki farkı kendisinin almadığını belirtmiş, davalı işveren tarafından bunun aksi kanıtlanamamıştır. Diğer taraftan, dinlenen davalı tanığı, fesih nedenini bilmediğini, tercüman olarak çağırıldığını ve davacıya yazılı kağıt verilip, imzalaması halinde tazminatın ödeneceğinin söylendiğini, ancak davacının imzalamayıp, avukatı ile görüşeceğini beyan ettiğini, davacı çıktıktan sonra fesihten imtina tutanağını yarım saat sonra imzaladığını beyan etmiştir. Ayrıca davalı işverenin yönetim değişikliği üzerine, Genel Müdür'ün ayrılmasından sonra davacının da ayrıldığının basın haberlerine konu olduğu anlaşılmaktadır. Davalı işveren haklı ve geçerli fesih nedenini kanıtlamış değildir. Somut bu maddi olgulara göre, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli ve haklı neden olmadan feshedildiği sabit olup, davanın kabulü yerine yazılı şekilde ve gerekçesiz reddine karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

**SONUÇ:** Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK** **ORTADAN** **KALDIRILMASINA,**

2. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE,**

4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE,**

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

#### Yargıtay Kararları

---

6. Davacının yapmış olduğu 132.00 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450-YTL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, Kesin olarak 19.03.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.