

İlgili Kanun / Madde  
4857.S.İşK/18-21,25

T.C  
YARGITAY  
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/1984  
Karar No: 2006/6981  
Tarihi: 20.03.2006

- GEÇERLİ FESİHLE HAKLI FESHİN AYNI ANLAMAMA GELMEMESİ
- HAKLI FESİH GEÇERSİZ FESİH AYRIMI
- GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH

**ÖZETİ:** 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Davacı ile amiri konumundaki ustabaşının tartıştığı ve ikisi arasında bir arbede yaşandığı, ustabaşının yaralandığı, ustabaşı ve davacının bu konuda savunmasının alındığı, davacının ustabaşını, “o anki refleksiyle yerinde durmadığını, yumruk atmadığını, tırnağının yüzünü çizdiğini, olayları ustabaşının çıkardığını” belirterek kabul ettiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, davalı işyerinde davacı ile amiri konumundaki tartışma ve kavganın işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, sabittir. Bu olumsuzluk, davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır. İş sözleşmesinin haklı

## Yargıtay Kararları

**nedenle feshedilmiş olması, geçersiz nedenle feshedildiği anlamına gelmez. Başka bir anlatımla, her haksız fesih, geçersiz fesih değildir.**

**DAVA:** Davacı, feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan /sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının iş sözleşmesinin işyerinde ustabaşı ile tartışması ve onu darp etmesi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11.d maddesi uyarınca haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini savunmuştur..

Mahkemece, “davalı işverenin haklı nedenle feshi ispat edemediği” gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosya içeriğine ve tarafların tanık anlatımlarına göre, işyerinde 06.11.2004 tarihinde çalışma koşulları nedeni ile davacı ile amiri konumundaki ustabaşının tartıştığı ve ikisi arasında bir arbede yaşandığı, ustabaşının yaralandığı, ustabaşı ve davacının bu konuda savunmasının alındığı, davacının ustabaşını, “o anki refleksiyle yerinde duramadığını, yumruk atmadığını, tırnağının yüzünü çizdiğini, olayları ustabaşının çıkardığını” belirterek kabul ettiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, davalı işyerinde davacı ile amiri konumundaki tartışma ve kavganın işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, sabittir. Bu olumsuzluk, davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmiş olması, geçersiz nedenle feshedildiği anlamına gelmez.

### Yargıtay Kararları

---

Başka bir anlatımla, her haksız fesih, geçersiz fesih değildir. Mahkemece yazılı şekilde, feshin geçersizliğine karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

4857 Sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1-)Mahkemenin kararının **BOZULARAK** **ORTADAN**  
**KALDIRILMASINA,**

2-) Davanın **REDDİNE,**

3-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-) Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20.00 YTL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 20.3.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi