

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İş. K/18-21

T.C  
YARGITAY  
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/10209

Karar No. 2012/6210

Tarihi: 03.04.2012

● GEÇERLİ FESİH SEBEPLERİ

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanunun 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu nedenlerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar

**DAVA:** Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşa geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının 2005 yılından itibaren ihracat departmanında satış müdürü olarak çalıştığını, davacının şirket politikasına, çalışma prensiplerine ve acentalık sözleşmesine aykırı olarak müşterilere donatanın verdiği fiyatlardan farklı fiat uygulamaları yapmak suretiyle fatura ve ücretlerde hukuka aykırı olarak manipülasyon ve değişiklikler yaptığı 3. kişilere veya şirketlere komisyon ödemek için anlaşmalar yaparak yetkisini kötüye kullanmak suretiyle şirket zararının doğmasına neden olduğunu iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca haklı nedenlerle feshedildiğini ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davalı şirkette faturalamanın LAARA ve PROMAX ismi verilen siteler tarafından otomatik olarak yapıldığı davacının bu sistemleri fiilen kullanmadığı davacıya isnat edilen değişikliklerin şirket yönetimi ve çalışanların bilgisi doğrultusunda gerçekleştirildiği sisteme şirket çalışanlarının şifre ile ulaşabileceği müşterilerle görüşme fiat bildirme, yük bağlama ve diğer tüm görüşmelerin davacı tarafından yapıldığı rekabet ortamı gereği taşınacak yük bulunabilmek için bazı tutarlarda indirim yapılmasının gerektiği tanık anlatımları dışında davacını talimatlarla sistemdeki fiatlarda tarifeye aykırı değişiklikler yaptığının somut olarak kanıtlanmadığı sistemin işleyişindeki hatalarda davacının kastının bulunmadığı davacının görev ve sorumluluklarını ihlal ettiğine ilişkin ihtar ve uyarılar bulunmadığı gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar, taraflar avukatlarınca temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli veya haklı nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanunun 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine

herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu nedenlerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Davalı işveren, davacının hatalı işlemleri nedeniyle 25.742.10 ABD doları tutarında zarara ve gelir kaybına uğradığını, tespit edilen zararların tazmini için davacı aleyhine İstanbul 1. İş Mahkemesinin 2009/478 E sayılı dosyası ile dava açtığını söz konusu dava dosyasının sonucunun beklenmesi gerektiğini ileri sürmüştür. İşveren tarafından ileri sürülen fesih gerekçelerinin haklı yada geçerli nedene dayanıp dayanmadığının tespiti yönünden bu davanın sonucunun önem kazandığı açıkça ortada olup bu davanın sonucunun beklenilerek delillerin hep birlikte değerlendirilerek bir karara varılması gerekirken eksik araştırmaya dayalı olarak yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.

O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.04.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.