

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S.İşK/18-21

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2007/32507  
Karar No. 2008/11105  
Tarihi: 05.05.2008

- İŞÇİNİN İŞİNİ YAPARKEN ÖZENLİ DAVRANMAMASI
- İŞÇİNİN YETERSİZ OLMASI
- İŞ İLİŞKİSİNİN SÜRDÜRÜLMESİNİN BEKLENEMEYECEK DURUMA GELMESİ
- GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** Davacının savunmasına emrindeki işçilerden memnun olmadığını, değiştirilmesini istediği, dinlenen tanık anlatımlarından da davacının "işçileri ile sorunlar yaşadığı, insanlarla olan iş ilişkilerinin iyi olmadığı," anlaşılmaktadır. Davacının amir olarak emrindeki işçilere iyi davranması ve onlara işleri yaptırması görevinin bir parçasıdır. Bu yönde özenli davranmadığı, yetersiz olduğu, tutanak ve tanık anlatımları ile anlaşılmaktadır. Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmez bir hal almıştır. Davacının iş sözleşmesi davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilmiştir. Geçerli neden vardır.

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

Yerel mahkeme, kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## Yargıtay Kararları

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının verilen görevleri yerine getirmediğini, emrindeki işçilere kötü davrandığını, işçilerin savunmasını almadan ihtar verdiğini, daha önce uyarı aldığını, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11.h maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II h maddesi uyarınca "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" nedeni ile feshedildiğini, davacı daha önce yetersizliği nedeni ile uyarı verilmiş ise de, bu yönde yeterli araştırma yapılmadığı, somut belge ve bilgi bulunmadığı, davacının üretimde başında bulunduğu bölümde hedeflenen ve gerçekleşen üretim miktarlarına göre verimsizliğinden ve işini sahiplenmemesinden söz edilemeyeceği, davalı tanıklarının halen işyerinde çalışan işçiler olduğu, beyanlarına itibar edilemeyeceği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşçi fesihle sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverenedir, işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz.

Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışında bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından takdiri delillerle ispatı mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir, işçinin 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 nedeninden de bahsedilemez.

## Yargıtay Kararları

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir, işçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul Ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlemek gerekir, işçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir, işçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. 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 konman 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.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde

ifa edilmelidir, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

4857 sayılı İş Kanununun 25 II- ( h) bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi, işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu ile işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardında sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır, işçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir.

İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin II' nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kinci asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, anayasanın 25 ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır(Süzek, S.: işçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Fesih", Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, sh.581). İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/11, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sariasma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir.

Somut olayda davacının üretim bölümünde mühendis olarak çalıştığı son 8 ay içinde iki kez eksik iş yapması nedeni ile uyarıldığı, en son 07.10.2006 tarihinde işin yapılması sırasında emrindeki işçi ile tartıştığı, tartıştığı işçinin davacının kendisine hakaret ettiğini beyan ettiği, bu olaydan sonra 13.10.2006 tarihi disiplin kurulu kararı ile davacının iş sözleşmesinin görevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi nedeni ile feshedildiği, davacının savunmasına emrindeki işçilerden memnun olmadığını, değiştirilmesini istediği, dinlenen tanık anlatımlarından da davacının "işçileri ile sorunlar yaşadığı, insanlarla olan iş ilişkilerinin iyi olmadığını," anlaşılmaktadır. Davacının amir olarak emrindeki işçilere iyi davranması ve onlara işleri yaptırması görevinin bir parçasıdır. Bu

### Yargıtay Kararları

---

yönde özenli davranmadığı, yetersiz olduğu, tutanak ve tanık anlatımları ile anlaşılmaktadır. Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmez bir hal almıştır. Davacının iş sözleşmesi davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilmiştir. Geçerli neden vardır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 Sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

**HUKUM:** Yukarıda 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, 116,00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
  5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 500-YTL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
  6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak oybirliği ile karar verildi.05.05.2008