

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

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

Esas No. 2007/42720  
Karar No. 2008/20166  
Tarihi: 14.07.2008

- İŞÇİNİN ARKADAŞLARINDAN BORÇ ALMASI
- BORÇ ALDIĞI İŞÇİ ALEYHİNE İCRA TAKİBİ BAŞLATILMASI
- İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA NEDEN OLMASI
- GEÇERLİ FESİH

**ÖZETİ:** Somut uyumazlıkta davacının iş arkadaşından borç para aldığı, bu borcu ödememesi nedeni ile adına kredi çeken iş arkadaşı hakkında icra takibi yapıldığı ve iş arkadaşının bu durumu şikâyet ettiği, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir, iş ilişkisinin sürdürülmesi işverenden beklenmemelidir. Davacının davranışlarından kaynaklanan neden vardır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

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

Yerel mahkeme, isteği 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:

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 iş sözleşmesinin Disiplin Kurulu kararı ile "bir kişiden işe girmesi karşılığı ve başka bir işçiden de borç para aldığı" şikâyet

## Yargıtay Kararları

edilmesi" nedeni ile feshedildiğini, feshin haklı nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, 22.01.2007 tarihindeki şikâyet dilekçesi nedeni ile davacının savunması alınmış ise de, verilen dilekçelerin tarihsiz olduğu, şirket kayıtlarına ne zaman alındığının bilinmediği, diğer bankadan kredi çeken işçinin de davacıya borç para verdiği, borç paranın ödenmesi için davacının şikâyet edildiği, haklı nedenin kanıtlanmadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin 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. İşçinin davranışları nedeniyle 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 ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

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. Maddenin gerekçesinde işçinin işyerinde iş arkadaşlarından borç para alması, davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler arasında örnek olarak sayılmıştır.

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.

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

## Yargıtay Kararları

Dosya içeriğine göre 22.01.2007 tarihinde 3. bir kişinin davacının kendisinden işe girme karşılığı para aldığını iddia ederek tarihsiz bir dilekçe verdiği, keza aynı işyerinde çalışan bir işçinin de 29.01.2007 tarihli dilekçe ile davacı adına kredi çektiğini, ancak davacının ödememesi nedeni ücretinden kesinti yapılarak Ödemek zorunda kaldığını, dolandırıldığını şikâyet ettiği, bunun üzerine soruşturma başlatıldığı ve davacının borç para aldığını kabul ettiği, işe girme garantisi nedeni ile para aldığının kanıtlanmadığı, iş sözleşmesinin Disiplin Kurulu tarafından alınan oy çokluğu kararı ile 08.02.2007 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır.

Somut uyumazlıkta davacının iş arkadaşından borç para aldığı, bu borcu ödememesi nedeni ile adına kredi çeken iş arkadaşı hakkında icra takibi yapıldığı ve iş arkadaşının bu durumu şikâyet ettiği, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir, iş ilişkisinin sürdürülmesi işverenden beklenmemelidir. Davacının davranışlarından kaynaklanan neden vardır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

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

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 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. 14.07.2008