

İlgili Kanun / Madde
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2019/9-681

Karar No. 2021/1526

Tarihi: 30.11.2021

- FESİH
- HAKLI NEDENLE FESİH
- SADAKAT BORCU
- İŞÇİNİN CEZA DAVASINDA BERAAT ETMESİ
- HAKLI NEDENİN BAŞKA BİR DELİLLE KANITLANMAMIŞ OLMASI
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihdir. Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır.

İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.

Hukukumuzda "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih", "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhik

sebeple fesih" gibi terimlerle ifade edilen haklı nedenle fesih Türk Borçlar K. md. 435, İş K. md. 24 ve 25; Deniz İş K. md. 14, 16; Basın İş K. md. 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haklı nedenle fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı nedenle fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu, haklı nedenle fesih hakkını "Haklı nedenle derhal fesih" başlığı altında düzenlemektedir.

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, bir başka deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması hâlinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin bu davranışının mutlaka suç oluşturması gerekmez. Bununla birlikte hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirleyebilmek de mümkün değildir. Davranışın iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı üzerinde durulmalıdır. Bu değerlendirme yapılırken özellikle işçinin yaptığı iş ve işin nitelikleri ile işyerinin özellikleri, işçinin konumu ve işin gerekleri, varsa mesleki adetler gibi objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı tespit edilmelidir.

İşçinin davranışlarının doğruluk ve bağlılığa uymaması eş deyişle sadakat borcuna aykırılık oluşturması hâlinde bu davranış sonucunda işverenin zarar görmesi gerekli olmadığı gibi zarar söz konusu olduğunda da zarar miktarı dikkate alınmaksızın işveren tarafından İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi uyarınca iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Anılan bu bende göre, "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" hâlinde, işveren derhal (haklı) fesih hakkını kullanabilecektir.

Şu hâlde, davalı işyerinde çalışan E. V.'in soruşturma aşamasındaki ifadesini değiştirerek davacının işyerinden ücretini ödemeksizin tablet çıkarmadığını beyan etmesi, Büyükçekmece 6. Asliye Ceza

Mahkemesinin 07.05.2014 tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile davacının atılı suçu işlediğinin sabit olmadığı gerekçesiyle beraat kararı verilmesi, soruşturma ve ceza yargılaması sırasında ve fesihden önce davalı işveren tarafından alınan savunmasında istikrarlı bir şekilde tarafına yapılan suçlamayı kabul etmemesi, davacının satın aldığı Dvd'nin kutusuna karşılığını ödemediği ve müşteriye promosyon olarak verilen bir adet tableti koymak suretiyle mağazadan çıkardığına dair dosya kapsamında herhangi bir belge, kamera kaydı veya görgüye dayalı tanık beyanı gibi bir delil bulunmaması karşısında davalı işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ispatlayamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

DAVA: 1.Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Bakırköy 31. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme sonunda bozulmuş, mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2.Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

3.Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

I.YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 05.11.2007-14.03.2012 tarihleri arasında 1.650,00TL ücretle çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiğini, Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014 tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile müvekkili hakkında beraat kararı verildiği ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti alacağını davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5.Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının satış danışmanı olarak müvekkiline ait işyerinde 05.11.2007-14.03.2012 tarihleri arasında çalıştığını, 05.03.2012 ve 07.03.2012 tarihlerinde yapılan sayımlarda davacının sorumlu olduğu bölümde 4 adet tabletin ve 1 adet Dvd oynatıcının eksik olduğunun tespit edildiğini, Erçin Vatanserver isimli işçinin beyanı üzerine olay hakkında 12.03.2012 tarihinde tutanak tutulduğunu, davacının kaybolan ürünler ile ilgili izah edilir bir savunmada bulunmaması nedeniyle iş sözleşmesinin 14.03.2012 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini, ceza mahkemesi kararının bağlayıcı olmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararı:

6.Bakırköy 31. İş Mahkemesinin 28.12.2015 tarihli ve 2014/364 E., 2015/571 K. sayılı kararı ile; Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014 tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile davacının iş sözleşmesinin feshine neden olan olayla ilgili suçun sabit olmadığı ve ispatlanmadığından beraatine karar verildiği, sözü edilen davada varılan sonuç ile eldeki davada toplanan deliller ve dosya kapsamına göre davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı sonucuna ulaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı:

7.Bakırköy 31. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8.Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.11.2018 tarihli ve 2016/8519 E., 2018/20957 K. sayılı kararı ile; davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra "...2-Somut uyuşmazlıkta iş akdi davacı ile benzer sebeple feshedilmiş olan ve hakkındaki suç duyurusu nedeniyle 10.03.2012 tarihinde hazırlık soruşturması kapsamında beyanda bulunan E.Vatansever'in "Ben Beylikdüzü Media Markt isimli işyerinde TV bölümünde satış personeli olarak çalışmaktayım. Yaklaşık 1 ay önce satmış olduğumuz samsung marka LCD televizyonlar ile birlikte promosyon olarak verilen SAMSUNGGALAXYtablett cihazlarından bir tanesini aynı bölümde şef olarak çalışan H.S kamera olmadığı bir bölümde DVD kutusuna koyarak mağazadan çıkardı. Malı çıkartırken sadece satın aldığı DVD nin ücretini ödedi. DVD kutusuna sakladığı tabletin parası ödenmedi. Ben bu olaya bizzat şahit oldum. Bu olaydan 3-4 gün sonra yine aynı bölümde çalışan C. S. bana "bende SAMSUNG GALAXY marka tableti DVD kutusuna koyarak mağazadan çıkardım, sende bu şekilde üründen alabilirsin çünkü bu aldığımız ürünler bedelsiz ürünler hediye olarak verilen ürünlerden" dedi. Bende bunun üzerine şeytana uyararak bende aynı şekilde satın aldığım DVD kutusuna SAMSUNG GALAXY marka tableti koyarak mağazadan çıkardım." şeklindeki anlatımı karşısında davalı işverenin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/2-e bendine göre; işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması nedeniyle iş akdini fesihte haklı olduğu anlaşılmalı; kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı:

9.Bakırköy 31. İş Mahkemesinin 26.04.2019 tarihli ve 2019/14 E., 2019/265 K. sayılı kararı ile; Erçin Vatansever'in ifadesini yargılama sırasında değiştirerek davacıya yönelik soruşturma aşamasındaki beyanlarını işverenin yönlendirmesi ve baskısı ile söylediğini, davacının işyerinden herhangi bir eşya almadığını beyan etmesi, davacının soruşturma ve yargılama sırasında suçlamayı kabul etmemesi,

Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014 tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile davacının iş sözleşmesinin feshine neden olan olayla ilgili beraat karar verilmesi karşısında davacının iş sözleşmesinin haksız feshedildiğinin kabulü gerektiği gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

10. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II.UYUŞMAZLIK

11.Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda, davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı; buradan varılacak sonuca göre davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanamayacağı noktasında toplanmaktadır.

III.ÖN SORUN

12.Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında öncelikle; mahkemece ilk kararda, Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014 tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile davacının iş sözleşmesinin feshine neden olan olayla ilgili suçun sabit olmadığı ve ispatlanamadığından beraatine karar verildiği, davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı sonucuna ulaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne dair verilen kararın davalı vekili tarafından temyizi üzerine; Özel Dairece, davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra davalı işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatlarının reddi gerektiği gerekçesiyle bozulduğu, mahkemece, Erçin Vatanserver'in ifadesini ceza yargılaması sırasında değiştirerek davacıya yönelik soruşturma aşamasındaki beyanlarını işverenin yönlendirmesi ve baskısı ile söylediğini, davacının işyerinden herhangi bir eşya almadığını beyan etmesi, davacının soruşturma ve yargılama sırasında suçlamayı kabul etmemesi, Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014 tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile davacının iş sözleşmesinin feshine neden olan olayla ilgili beraat karar verilmesi karşısında davacının iş sözleşmesinin haksız feshedildiğinin anlaşıldığı gerekçesine yer verildiği dikkate alındığında, direnme kararının yeni hüküm niteliğinde olup olmadığı; buradan varılacak sonuca göre temyiz incelemesinin Hukuk Genel Kurulunca mı, yoksa Özel Dairece mi yapılması gerektiği hususu ön sorun olarak tartışılmıştır. Yapılan görüşmelerde, dava dilekçesi ekinde sunulan Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014 tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararında Erçin Vatanserver'in soruşturma ve ceza yargılaması sırasındaki tüm savunma ve beyanlarına ayrıntılı şekilde yer verildiğinden bahsi geçen savunma ve beyanların mahkeme ve Özel Dairece değerlendirildiğinin anlaşıldığı, direnme kararında gerekçenin önceki karara göre genişletildiği, var olan gerekçeyi değiştirilmediği, bozma kararını karşılar nitelikte olduğu, bu nedenle yeni hüküm olarak nitelendirilemeyeceği, ön sorunun bulunmadığı oy çokluğu ile kabul edilerek işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

IV.GEREKÇE

13.İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihdir. Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır (Senyen Kaplan, Emine Tuncay: Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, Sayı: 36, s. 23).

14.İş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.

15.Hukukumuzda "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih", "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhik sebeple fesih" gibi terimlerle ifade edilen haklı nedenle fesih Türk Borçlar K. md. 435, İş K. md. 24 ve 25; Deniz İş K. md. 14, 16; Basın İş K. md. 11'de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haklı nedenle fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı nedenle fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı nedenle fesih olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu, haklı nedenle fesih hakkını "Haklı nedenle derhal fesih" başlığı altında düzenlemektedir (Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş : İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s. 794).

16.4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş Kanunu)24 ve 25. maddeleri, iş sözleşmesinin işçi ve işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hâllerini düzenlemektedir.

17.4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesi "Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a)İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b)İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

...

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

18.4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı hâlinde, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânının olduğu açıklanmıştır.

19. İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken korunması mümkün haklı menfaatlerini koruması, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınması sadakat borcunun temelini oluşturmaktadır.

20. İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, bir başka deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması hâlinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin bu davranışının mutlaka suç oluşturması gerekmez. Bununla birlikte hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirleyebilmek de mümkün değildir. Davranışın iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı üzerinde durulmalıdır. Bu değerlendirme yapılırken özellikle işçinin yaptığı iş ve işin nitelikleri ile işyerinin özellikleri, işçinin konumu ve işin gerekleri, varsa mesleki adetler gibi objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı tespit edilmelidir.

21. İşçinin davranışlarının doğruluk ve bağlılığa uymaması eş deyişle sadakat borcuna aykırılık oluşturması hâlinde bu davranış sonucunda işverenin zarar

görmesi gerekli olmadığı gibi zarar söz konusu olduğunda da zarar miktarı dikkate alınmaksızın işveren tarafından İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi uyarınca iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Anılan bu bende göre, "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" hâlinde, işveren derhal (haklı) fesih hakkını kullanabilecektir.

22.Bu aşamada ayrıca ceza mahkemesi kararlarının hukuk davalarına etkisi konusu üzerinde durulmasında yarar bulunmaktadır.

23.Ceza mahkemesi kararlarının hukuk mahkemesine (davasına) etkisi, hukukumuzda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 74. [mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun (BK) 53.] maddesinde düzenlenmiş olup; hukuk hâkimi, ceza mahkemesinin kesinleşmiş kararları karşısında ilke olarak bağımsız kılınmıştır. Bu ilke, ceza kurallarının kamu yararı yönünden bir yasağın yaptırımını; aynı uyumsuzluğu kapsamına alan hukuk kurallarının ise kişi ilişkilerinin Medeni Hukuk alanında düzenlenmesi ve özellikle tazmin koşullarını öngörmesi esasına dayanmaktadır.

24.6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 74. maddesinde; "Hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamaz.." hükmü yer almaktadır (mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 53. maddesi de aynı düzenlemeyi içermektedir). Bu açık hüküm karşısında, ceza mahkemesince verilen beraat kararı, kusur ve derecesi, zarar tutarı, temyiz gücü ve yükletilme yeterliği, illiyet gibi esasların hukuk hâkimini bağlamayacağı konusunda duraksama bulunmamaktadır.

25.Hemen belirtilmelidir ki, hukuk hâkiminin yukarıda açıklanan bu bağımsızlığı sınırsız değildir. Gerek öğretilerde ve gerekse Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında, ceza hâkiminin tespit ettiği maddi olaylarla ve özellikle "fiilin hukuka aykırılığı" konusu ile hukuk hâkiminin tamamen bağlı olacağı kabul edilmektedir.

26.Vurgulamakta yarar vardır ki, hukuk usulü bir şekil hukukudur. Davanın açılması, itirazların ileri sürülmesi, tanıkların ve diğer delillerin bildirilmesi belirli süre koşullarına bağlı kılındığı gibi, ikinci tanık listesi verilememesi, iddia ve savunmanın genişletilmesi yasağı gibi, yargılamanın süratle sonuçlandırılması gayesi ile belirli kısıtlamalar getirilmiştir. Bunun sonucunda, hukuk hâkimi şekli gerçeği arayacak, maddi gerçek öncelikli hedef olmayacaktır. Ancak ceza hâkimi bunun tersine öncelikli hedef olarak maddi gerçeğe ulaşmaya çalışacaktır. O hâlde ceza mahkemesinin maddi nedensellik bağı (illiyet ilişkisi) tespit eden kesinleşmiş hükmü hukuk hâkimini bağlamaktadır.

27.Yargıtayın yerleşik uygulamasına ve öğretideki genel kabule göre, maddi olgunun tespitine ilişkin ceza mahkemesi kararı hukuk hâkimini bağlar. Ceza mahkemesinde bir maddi olayın varlığı ya da yokluğu konusundaki kesinleşmiş kabule rağmen, aynı konunun hukuk mahkemesinde yeniden tartışılması olanaklı değildir.

28.Somut olayda, davalı işveren tarafından iş sözleşmesi mal sayımında kayıp veya eksik olduğu tespit edilen ürünlerle ilgili olayda davacının adının geçmesi, hakkında oluşan şüpheye dair geçerli bir gerekçe ileri sürmemesi ve bu konuda şüpheli sıfatıyla ifadesinin alınmasının doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olarak değerlendirilerek iş ilişkisinin temelden sarsıldığı gerekçesiyle İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin (e) alt bendi gereğince feshedilmiştir.

29.Davacı işçi, davalı işveren tarafından alınan savunmasında hakkındaki suçlamayı kabul etmediğini beyan etmiştir. Bununla birlikte Büyükçekmece Cumhuriyet Başsavcılığına şikâyetle bulunulması üzerine yapılan soruşturma aşamasında ve ceza yargılaması sırasında da üzerine atılı suçlamayı kabul etmemiştir.

30.Öteyandan davalı işyerinde çalışan E.V. Büyükçekmece Başsavcılığınca yapılan soruşturma aşamasında, davacının satın aldığı Dvd'nin kutusuna, karşılığını ödemediği ve müşteriye promosyon olarak verilen bir adet tableti koymak suretiyle mağazadan çıkardığını gördüğünü, üç-dört gün sonra diğer çalışan C. S'in kendisinin de bu şekilde mağazadan bedelini ödmeden ürün çıkardığını söylemesi üzerine aynı şekilde satın aldığı Dvd'nin kutusuna bir adet tableti koyarak parasını ödmeden çıkardığını beyan etmiş iken; Büyükçekmece 6 Asliye Ceza Mahkemesinin 2012/1253 Esas sırasına kaydı yapılan ceza dosyasında; soruşturma aşamasındaki ifadesini işverenin baskısı ile verdiğini, davacının sendikaya üye olmak istemesi nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılmaya çalışıldığını, davacının mağazadan ücretini ödmeden tablet çıkarmadığını beyan etmiştir.

31.Bunların yanı sıra, Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile; E. V.'in tableti Dvd kutusuna koyarak gizlice işyerinden çıkardığı ve mal edindiği gerekçesiyle 1 yıl hapis ve 30 gün karşılığı adli para cezası ile cezalandırılmasına karar verildiği, hükmün açıklanmasının geri bırakıldığı, davacı H. S. yönünden ise, soruşturma ve yargılama aşamasında değişmeyen ve samimi bulunan savunmaları dikkate alındığında mahkûmiyeti gerektirecek derecede her türlü şüpheden uzak, bilgi ve görgüye dayalı kesin, yeterli ve inandırıcı delil elde edilemediği, davacı H. S.'in atılı suçu işlediğinin sabit olmadığı konusunda vicdani kanaate varıldığı belirtilerek davacının beraatine dair verilen kararın temyiz edilmeden kesinleştiği görülmüştür.

32.Şu hâlde, davalı işyerinde çalışan E. V.'in soruşturma aşamasındaki ifadesini değiştirerek davacının işyerinden ücretini ödemeksizin tablet çıkarmadığını beyan etmesi, Büyükçekmece 6. Asliye Ceza Mahkemesinin 07.05.2014tarihli ve 2012/1253 E., 2014/317 K. sayılı kararı ile davacının atılı suçu işlediğinin sabit

olmadığı gerekçesiyle beraat kararı verilmesi, soruşturma ve ceza yargılaması sırasında ve fesihden önce davalı işveren tarafından alınan savunmasında istikrarlı bir şekilde tarafına yapılan suçlamayı kabul etmemesi, davacının satın aldığı Dvd'nin kutusuna karşılığını ödemediği ve müşteriye promosyon olarak verilen bir adet tableti koymak suretiyle mağazadan çıkardığına dair dosya kapsamında herhangi bir belge, kamera kaydı veya görgüye dayalı tanık beyanı gibi bir delil bulunmaması karşısında davalı işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ispatlayamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

33. Bu itibarla, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığı açıktır.

34. Hâl böyle olunca, yukarıda açıklanan nedenlerle direnme kararı yerindedir.

35. Ne var ki, hüküm altına alınan alacağın miktarına ilişkin temyiz incelemesi yapılmadığından dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerekir.

36. Öte yandan, dava tarihi “24.09.2014” olmasına rağmen direnme kararında “04.01.2019” olarak yazılmış ise de; bu yanlışlık mahallinde düzeltilebilir maddi hata olarak kabul edilmiş ve esasa etkili görülmediğinden bozma nedeni yapılmamıştır.

V.SONUÇ:

Açıklanan nedenlerle;

Direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin hüküm altına alınan alacakların miktarına ilişkin temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 30.11.2021 tarihinde oy birliği ile kesin olarak karar verildi.