

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

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/16134

Karar No. 2022/16509

Tarihi: 13.12.2022 GEÇERSİZ FESİH

- İŞİNİN İŞVERENE YAZILI VERDİĞİ TAAHHÜDE AYKIRI DAVRANDIĞI
- İŞÇİ İLE İŞVEREN ARASINDA YAZILI YAPILAN VE İŞÇİNİN TAAHHÜDÜNÜN BULUNDUĞU ANLAŞMADA İŞÇİNİN TAAHHÜDÜNE UYMAMASININ YAPTIRIMIN DA GÖSTERİLMİŞ OLMASI.
- İŞVERENLE YAPILAN ANLAŞMADA BELİRTİLEN YAPTIRIMIN YANINDA AYNI NEDENİN BİR DE GEÇERLİ FESİH NEDENİ YAPILAMAYACAĞI

ÖZETİ: Somut uyuşmazlıkta davalı işverence işyerinde çalışan işçilere indirimli araç satışı uygulaması yapıldığı, söz konusu indirimli araç satışı imkânından faydalanan işçilerden indirimli araç alma hakkının üçüncü kişilere menfaat sağlamak için kullanılmaması veya bir yıl dolmadan alınan aracın üçüncü kişiye satılmamasına yönelik yazılı taahhütname alındığı, uyuşmazlık konusu dosyalarda davacı işçilerin bu taahhüde aykırı davrandıklarının tespit edilmesi üzerine işverence sözleşmeye aykırı davrandıkları, doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemde buldukları gerekçesi ile iş sözleşmelerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Ancak davacı işçilerin imzaladığı taahhütnamede; işçinin taahhüde aykırı davranmasının yaptırımının da düzenlendiği, söz konusu düzenleme uyarınca taahhüde aykırı davranılması hâlinde işçinin topluluk indirimi

uygulanması kapsamında çıkarılacağı ve bir daha topluluk indiriminden faydalanamayacağı hususu kararlaştırılmıştır. Bu hâlde davalı işverence topluluk indirimi taahhütnamesine aykırı eylemde bulunan davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi isabetli değildir.

**BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARLARI ARASINDAKİ
UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE DAİR
TÜRK MİLLETİ ADINA
Y A R G I T A Y K A R A R I
I. BAŞVURU**

Başvurucu vekili dilekçesinde; müvekkili işçi ile aynı yerde çalışan ve işverence aynı gerekçelerle iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin, aynı taleplerle, aynı işverene karşı seri olarak açmış oldukları işe iade davalarında İlk Derece Mahkemesince verilen işe iade kararlarına davalı işverence yapılan istinaf başvurularının İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesince incelenerek davalı istinaf itirazlarının esastan reddine hükmedildiğini, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesince incelenen müvekkili işçinin işe iade davasında da emsal işçiler hakkında verilen kararlar gibi feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiğini, aynı somut durumlara ilişkin birbirinden farklı hüküm kurulmasının adil yargılanma hakkının ve hukuk önünde eşitlik ilkesinin açıkça ihlali niteliğinde olduğunu ileri sürerek ilgili kararlar arasındaki görüş ayrılıklarının giderilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

**II.BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ
BAŞKANLAR KURULU KARARI**

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 07.10.2022 tarihli ve 2022/60 Esas sayılı kararıyla; başvuru konusu İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 2022/1597 Esas ve 2022/1599 Esas sayılı dosyaları ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi 2022/985 Esas sayılı dosyasında; her üç davacının aynı davalı Şirkette işçi olarak çalıştıkları, her üç dosyada da davacıların iş sözleşmelerinin işverence aynı gerekçe gösterilerek haklı nedene dayalı olarak feshedildiği, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesince incelenen dosyalarda İlk Derece Mahkemesince verilen feshin geçersizliğine dair kararların istinaf edilmesi üzerine başvurunun esastan reddine karar verildiği, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi tarafından incelenen dosyada ise İlk Derece Mahkemesince verilen feshin geçerli nedene dayandığından davanın reddine dair kararın taraflarca istinaf edilmesi üzerine İlk Derece Mahkemesi hükmünün gerekçe yönünden kaldırılarak kurulan yeni hükümde de davanın geçerli fesih nedeni ile reddine karar verildiği, her iki Daire arasında, davalı işveren tarafından yapılan feshin geçerli fesih olup olmadığı

yönündeki değerlendirmelerin çelişkili ve farklı olduğu, yapılan görüşmeler sonucunda, başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasında uyumsuzluk bulunduğu ve söz konusu uyumsuzluğun İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi kararları doğrultusunda giderilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

III.UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 29.06.2022 Tarihli ve 2022/1597 Esas, 2022/1612 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini istediği, davalı istinaf itirazına göre taraflar arasındaki uyumsuzluğun feshin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplandığı, İlk Derece Mahkemesinin isabetli bulunan gerekçesine göre davalı işverence topluluk indirimi taahhütnameinde fesih konusu yapılan eylem için öngörülen yaptırım dışına çıkarak, taahhütnameye aykırı şekilde davacının iş sözleşmesini feshettiği, aynı eylemi gerçekleştiren bir kısım işçilere ihtar cezası verildiği, davacının da içinde bulunduğu bir kısım çalışanların ise iş sözleşmelerini haklı nedenle feshettiği, bu şekilde davalı tarafın eşit işlem ilkesine aykırı davrandığı, yapılan feshin geçersiz olduğu neticesine ulaşıldığı, topluluk indirimi taahhütname dışına çıkıldığında müeyyidesinin işçinin bir daha bu indirimden yararlandırılmayacağı olduğu, buna aykırı davranışın feshi gerektirmediği gerekçe gösterilerek 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince davalının istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

B.İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 29.06.2022 Tarihli ve 2022/1599 Esas, 2022/1608 Karar Sayılı Kararı

Yukarıda esas ve karar numarası verilen Bölge Adliye Mahkemesi kararında; aynı Dairenin 29.06.2022 Tarihli ve 2022/1597 Esas, 2022/1612 Karar sayılı kararında belirtilen gerekçelerle feshin haksız ve geçersiz olduğu kabul edilerek davalının istinaf başvurusunun esastan reddine dair hüküm kurulmuştur.

C.İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 28.04.2022 Tarihli ve 2022/985 Esas, 2022/637 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini istediğini, İlk Derece Mahkemesince; davacı işçinin yararlandığı topluluk indirimi nedeniyle imzaladığı taahhütnameye aykırı davrandığı, işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin sarsıldığı ve iş ilişkisinin devamının işveren açısından beklenilemeyeceği anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığı bu nedenle davanın reddine karar verildiği, kararın taraflarca istinaf edilmesi üzerine yapılan incelemede; davacının

imzaladığı taahhütname uyarınca indirimli araç alma hakkının üçüncü kişilere menfaat için kullanılması veya bir yıl dolmadan alınan aracın üçüncü kişiye satılması durumunda uygulanacak olan yaptırımın; çalışanın indirimli araç uygulaması kapsamından çıkartılması ve bir daha böyle bir haktan yararlanamaması olduğu yönündeki düzenlemenin işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'na (4857 sayılı Kanun) göre fesih hakkını ortadan kaldırmayacağı, davacının davalı işverenin güven duygusunu zedelediği, davacının davranışının yapılan işin niteliği ve eylemin şekline göre haklı fesih ağırlığında olmadığı, eşit işlem borcuna aykırılığın feshin haklılığını ortadan kaldıracığı ancak geçerliliğine etki etmeyeceği gerekçe göstererek davalının istinaf başvurusunun reddine, 6100 sayılı Kanun'un 353 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (2) numaralı alt bendi gereğince davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile ilk derece mahkemesi hükmünün gerekçe yönünden kaldırılarak yeniden esas hakkında verilen hükümde davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

A. Uyuşmazlık

Uyuşmazlık, başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin kararlarına göre iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır.

B. İlgili Hukuk

1. Bölge adliye mahkemelerinin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde yer alan düzenlemeye göre; “Re'sen veya bölge adliye mahkemesinin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet başsavcısının, Hukuk Muhakemeleri Kanunu veya Ceza Muhakemesi Kanununa göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması hâlinde bu uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini istemek” bölge adliye mahkemesi ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre ise;

“(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı uyuşmazlık bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir.”

4. 4857 sayılı Kanun'un "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" kenar başlıklı 18 inci maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir:

"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. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz."

C. Değerlendirme

1. İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiğinin belirlenmesi, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, iş sözleşmesinin ihlalinin işverene sözleşmeyi derhâl feshetme hakkını verecek ağırlıkta olup olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınılabileceğinin belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

2. Başvuru konusu kararlara ait davalarda, davalı Şirket bünyesinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi üzerine davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesi istemi ile dava açtığı anlaşılmaktadır. Bu davaların sonucunda İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesince; davalı işverenin topluluk indirimi taahhütnamesinde davacının fesih konusu yapılan eylemi için öngörülen yaptırım dışına çıkarak taahhünameye aykırı şekilde davacının iş sözleşmesini feshettiği, aynı eylemi gerçekleştiren bir kısım işçilere ihtar cezası verildiği, davacının da içinde bulunduğu bir kısım çalışanların ise iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedildiği, bu şekilde davalı tarafın eşit işlem ilkesine aykırı davrandığı, yapılan feshin geçersiz olduğu neticesine ulaşıldığı, topluluk indirimi taahhütnamesi dışına çıkıldığında bu eylemin müeyyidesinin işçinin bir daha bu indirimden yararlandırılmayacağı olduğu, buna aykırı davranışın feshi gerektirmediği gerekçesi ile İlk Derece Mahkemesince feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine dair kabulde isabetsizlik bulunmadığı sonucuna ulaşıldığı hâlde İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesince davacının imzaladığı taahhütname uyarınca indirimli araç alma hakkının üçüncü kişilere menfaat için kullanılması veya bir yıl dolmadan alınan aracın üçüncü kişiye satılması durumunda uygulanacak olan yaptırımın çalışanın indirimli araç uygulaması kapsamında çıkartılması ve bir daha böyle bir haktan yararlanamaması olduğu yönündeki düzenlemenin işverenin 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) kapsamındaki fesih hakkını ortadan kaldırmayacağı, davacının davalı işverenin güven duygusunu zedelediği, davacının davranışının yapılan işin niteliği ve eylemin şekline göre haklı

fesih ağırlığında olmadığı, eşit işlem borcuna aykırılığın feshin haklılığını ortadan kaldıracığı ancak geçerliliğine etki etmeyeceği gerekçesi ile fesih geçerli nedene dayandığından işe iade davasının reddine karar verilmiştir.

3. Somut uyuşmazlıkta davalı işverence işyerinde çalışan işçilere indirimli araç satışı uygulaması yapıldığı, söz konusu indirimli araç satışı imkânından faydalanan işçilerden indirimli araç alma hakkının üçüncü kişilere menfaat sağlamak için kullanılmaması veya bir yıl dolmadan alınan aracın üçüncü kişiye satılmamasına yönelik yazılı taahhütname alındığı, uyuşmazlık konusu dosyalarda davacı işçilerin bu taahhüde aykırı davrandıklarının tespit edilmesi üzerine işverence sözleşmeye aykırı davrandıkları, doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemde buldukları gerekçesi ile iş sözleşmelerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Ancak davacı işçilerin imzaladığı taahhütname; işçinin taahhüde aykırı davranmasının yaptırımının da düzenlendiği, söz konusu düzenleme uyarınca taahhüde aykırı davranılması hâlinde işçinin topluluk indirimi uygulaması kapsamında çıkarılacağı ve bir daha topluluk indiriminden faydalanamayacağı hususu kararlaştırılmıştır. Bu hâlde davalı işverence topluluk indirimi taahhütnamesine aykırı eylemde bulunan davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi isabetli değildir.

4. Bu açıklamalara göre başvurusu konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığına dair İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin 29.06.2022 tarihli kararları doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

V. SONUÇ

1. Uyuşmazlığın, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı yönündeki İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi kararları doğrultusunda giderilmesine,

2. Dosyanın talepte bulunan İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,

13.12.2022 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.