

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

T.C.
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
47. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/226

Karar No. 2025/275

Tarihi: 12/02/2025

- İŞÇİYE YAPTIĞI EYLEMLE ORANTILI BİR YAPTIRIM UYGULANMASININ GEREKMEMESİ
- EYLEMLE FESİH ARASINDA ÖLÇÜSÜZLÜK BULUNMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesih bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden

kabul edilmelidir. (Yargıtay 9.HD'nin 24/06/2019 tarihli, 2019/4548 Esas ve 2019/14050 Karar sayılı ilamı).

Somut durumda davacının diğer çalışanlara hareketlerinden dolayı diğer çalışanların şikayet ettiği hatta davacı nedeniyle istifa etmelerinden dolayı davacının iş akdi feshedilmiş ise de; feshe ve dosyada ispatlanan delil durumuna göre daha hafif nitelikte olabilecek disiplin yaptırımlarının alternatif olarak düşünülmeden fesih prosedürünün işletilmesi ölçülü olmamıştır. Bu nedenlerle, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

Dava; işe iade talebine ilişkindir.

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı şirkette 05.02.2015-10.12.2018 tarihleri arasında Muhasebe Direktörü olarak çalıştığını, davacının iş akdinin davalı şirket tarafından haksız ve geçersiz olarak feshedildiğini, davalı şirketçe davacıdan feshe dayanak yapılmak üzere 30.11.2018 tarihinde savunma istendiğini, davacının 03.12.2018 tarihinde davalı şirkete savunmasını verdiğini, davalı şirketçe davacıdan 07.12.2018 tarihinde ikinci savunmasının istendiğini, davacının 10.12.2018 tarihinde davalı şirkete ikinci savunmasını vermesine rağmen aynı gün sadece 1 saat sonra davacının iş akdinin davalı şirket tarafından feshedildiğini, davacının işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 05.02.2015-10.12.2018 tarihleri arasında davalı şirket nezdinde Finans / Muhasebe Direktörü olarak çalıştığını, davacının iş akdi feshedilmeden önce davacının astı konumunda bulunan personellerin davacının kendilerine mobbing yaptığı gerekçesiyle davacıyı şikayet ederek istifa ettiklerini, bu hususta davacının savunmasının alındığını ve netice olarak davacının iş akdinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi hükümlerine uygun olarak haklı nedenle feshedildiğini beyan etmiştir.

Mahkemece; Davanın reddine karar verilmiştir.

Mahkeme kararına karşı yasal süresinde davacı vekilince istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

Davacı vekili istinaf sebepleri olarak; iş akdinin fesih kararının ölçülü olmaması, eşit davranma yükümlülüğüne aykırı olması, feshin son çare olarak değerlendirilmemesi sebepleri ile yerel mahkeme kararının ortadan kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep ettiklerini bildirmiştir.

Mahkemece dosyaya toplanan deliller incelenmiştir.

Gerekçe;

HMK'nun 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında taraflarca ileriye sürülmemiş sebepler inceleme konusu yapılamayacağından davacı vekilinin istinaf başvuru dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

Dairemizce verilen kaldırma kararı ile "..Bu durumda, Mahkemece davacı tanıkları davetiye ile celp edilmeli, gelmedikleri takdirde zorla getirme müzekkeresi yazılmalı, gerekirse davacı tanıklarının ikamet adreslerinin bildirilmesi davacı taraftan istenmeli, bu adreslerine de tebligat yapılmalı, gelmedikleri takdirde zorla getirme müzekkeresi yazılmalı, mahkemeye gelen ya da hazır edilen tanıkların çekinme sebepleri varsa, bu sebeplerin Kanunda sayılan sebepler arasında olması halinde mahkemece değerlendirilmeli, davalı tanıkları yeniden celp edilerek davacının iddia olunan davranışlarının ne kadar süredir devam ettiği, kendisine hangi davranışından ötürü ne şekilde davranıp ne şekilde davranmaması konusunda kim tarafından ne zaman ne şekilde uyarıldığına ilişkin görgüye dayalı ayrıntılı beyanları alınmalı bu eksiklikler giderildikten sonra sonucuna göre karar verilmelidir." dosyanın ilk derece mahkemesine iade edildiği, mahkemesince eksikliğin giderildiği görülmüştür.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli/haklı nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, bu konudaki normatif dayanaklar 4857 sayılı İş Kanununun 17-18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır.

İş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesihte bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin

cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir. (Yargıtay 9.HD'nin 24/06/2019 tarihli, 2019/4548 Esas ve 2019/14050 Karar sayılı ilamı).

Haklı sebeple fesih halleri kadar ağır nitelikte bulunmamasına karşın basit bir uyarıyla geçiştirilemeyecek olan ve işin olağan yürüyüşü ile işyeri uyumunu olumsuz yönde etkileyecek işçi davranışları, iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilir (Yargıtay 9.HD'nin 06/06/2022 tarihli, 2022/5442 Esas ve 2022/7075 Karar sayılı ilamı).

Somut durumda davacının diğer çalışanlara hareketlerinden dolayı diğer çalışanların şikayet ettiği hatta davacı nedeniyle istifa etmelerinden dolayı davacının iş akdi feshedilmiş ise de; feshe ve dosyada ispatlanan delil durumuna göre daha hafif nitelikte olabilecek disiplin yaptırımlarının alternatif olarak düşünülmeden fesih prosedürünün işletilmesi ölçülü olmamıştır. Bu nedenlerle, davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olmuştur. Aynı yöne temas eden davacı vekilinin istinaf başvurusu yerindedir. Yeniden yargılama yapılması gerekmediğinden, ilk derece mahkemesi kararı ortadan kaldırılacak ve Dairemizce davanın kabulüne karar verilecektir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle; davacı vekilinin istinaf başvurusunun yerinde olduğu, buna göre ilk derece mahkemesince verilen kararın usul ve yasaya aykırı olduğu ve dosyada delillerin toplanmış olmasına göre karardaki hata ve eksikliğin yerel mahkemesine gönderilmeksizin dosya üzerinden Dairemizce değerlendirilebileceği sonucuna varıldığından, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 ve 355'inci maddeleri gereğince yerel mahkeme kararının kaldırılmasına karar verilmesi şeklinde hüküm kurulması, taleplerin kabul veya red durumuna göre harç, vekalet ücreti ve yargılama giderlerinin yeniden hesaplanarak hükümde gösterilmesinin doğru olacağına dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere:

Davacı vekilinin istinaf başvurusunun **KABULÜNE**, HMK.'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA**,

Davanın **KABULÜNE**, Davalı işverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının davalı işyerindeki **İŞİNE İADESİNE**,

1-)Davacının kararının kesinleşmesinden itibaren 10 iş gün içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonrası işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak taktiren 4 aylık ücret tutarı olarak hesaplanan brüt 41.963,32TL tazminatın davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin **TESPİTİNE**,

2-)Davacı işçinin işe iade için 10 günlük yasal süre içinde işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşeceği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aylık ücretinin ve diğer haklarının toplamı olarak hesaplanan

brüt 41.963,32TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

3-)Yasal kesintilerin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

4-)Alınması gereken 615,40TL harçtan peşin alınan 44,40TL harcın mahsubu ile bakiye 571,00TL harcın davalıdan tahsili ile Hazineye irad kaydına,

5-)İleride haksız çıkacak taraftan alınmak üzere suçüstü ödeneğinden karşılanan 680,00TL arabuluculuk giderinin davalıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

6-)Davacı tarafça ilk derece ve istinaf yargılaması aşamasında yapılan 839,95TL yargılama gideri ile 44,40TL peşin ve 44,40TL başvuru harcı olmak üzere toplam 928,75TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-)Avukatlık asgari ücret tarifesi gereğince davacı vekili için takdir olunan 30.000,00TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

8-)Davalı tarafça ilk derece ve istinaf yargılaması aşamasında yapılan masrafların üzerinde bırakılmasına,

9-)Davacı taraf istinaf başvurusunda haklı olduğundan istinaf karar harcının istek halinde iadesine,

10-)Davacı tarafından yatırılan 1.169,40TL istinaf başvuru harcının davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

11-)Artan gider avansının karar kesinleştiğinde ve talep halinde yatırıma iadesine,

12-)İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

13-)Kararın tebliğ ile harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı kanunun 8/a maddesi ile 4857 sayılı kanunun 20/3 maddesi uyarınca kesin olmak üzere 12/02/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.