

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

T.C.
ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/218

Karar No. 2025/422

Tarihi: 20.02.2025

●İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH

●İŞÇİNİN SÖZLEŞMESEL YÜKÜMLÜĞE AYKIRI DAVRANMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ

●İŞÇİNİN GÖREV TANIMINDA OLAN YÜKÜMLÜĞÜN GEREKLERİNİ YERİNE GETİRMEMİŞ OLMASI

●GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden 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 belirlenmesi gerekir. İşçinin 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. İşçinin 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 arzedeabileceği 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 yükümlerin 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.

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. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar (Yargıtay 9.HD. 28.04.2008 gün ve 2007/34009 Esas, 2008/10347 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, öncelikle fesih bildiriminde 04.01.2023 tarihinde tespit edildiği bildirilen eylemin tarihi 04.01.2024 olup fesih bildiriminde maddi hata ile 2023 yılı yazılmıştır. Yine fesih bildiriminde 29.08.2023 tarihli eylem fesih nedeni olarak açıklanmamıştır. Bu itibarla mahkemece maddi hataya dayalı yazım hatasına dayanılarak feshe konu eylemin üzerinden bir yıl geçtiği gerekçesi ve aynı eylemin hem disiplin cezasına hem de feshe konu edildiği gerekçesi doğru

değildir. Davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusu değerlendirildiğinde ise; davacının ziyaret ettiği mekanlarda yaptığı satışla ilgili fotoğraflama yapıp davalı işverenin sistemine yükleme görevinin bulunduğu, 29.08.2023 tarihinde davacının aynı fotoğrafı sisteme birden fazla mekan için yüklediğinin tespit edildiği, davacının savunmasında yapılan isnadın kabul ettiği ve bu olay nedeniyle davacıya 31.08.2023 tarihinde ihtar cezası verildiği, davacı ihtar cezası almasına rağmen 04.01.2024 tarihinde aynı eylemi tekrarladığının tespit edildiği ve davacının savunmasında isnat edilen eylemi kabul ettiği anlaşılmaktadır. Davacının ihtar cezası almasına rağmen ziyaret ettiği mekanlarla ilgili olarak işvereni yanıltıcı eylemini tekrar ettirmesi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve güven ilişkisini sarsacak nitelikte olduğu sabittir. Buna göre, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerekirken dosya kapsamında örtüşmeyen gerekçeye dayanılarak kabulü hatalıdır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerinde 22.04.2021-26.01.2024 tarihleri arasında müşteri yönetmeni olarak en son 26 gün için brüt 39.893,13 TL ücret alarak çalıştığını, davalı işverence yemek, araç tahsis suretiyle yol ve aylık prim ödendiğini, ek olarak özel sağlık sigortası ödemesi yapıldığını, hizmet akdinin davalı işveren tarafından, davalı şirketçe son 7-8 aydır yapılan bir uygulamayı müvekkilinin iş tanım ve iş sözleşmesinde bulunmayan bir işlemi doğru yapmadığından bahisle ve daha önce bu hususta uyarı cezası aldığı ileri sürülerek feshedildiğini ancak işverence bu nedenle yapılan feshin haklı ve geçerli neden teşkil etmediğini ileri sürerek, feshin geçersizliği ile müvekkilinin işe iadesine ve yasal sonuçlara hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili; davacının müvekkili işyerinde 22.04.2021-26.01.2024 tarihleri müşteri yönetmeni olarak çalışan davacının hak ettiği tüm alacakları son dönem ücret bordrosunda ödenmek suretiyle hizmet akdinin müvekkili tarafından geçerli nedenle feshedildiğini, müvekkil şirkete ait uygulama üzerinde 29.08.2023 yapılan incelemede, davacının herhangi bir satış noktasında çekilmiş fotoğrafı 32 satış noktası için sisteme yüklediğinin tespit edildiğini, alınan savunmasında davacının bu hususu açıkça ikrar ettiğini, 04.01.2023 tarihinde yine bu sistem üzerinde yapılan incelemede de benzer şekilde bir fotoğrafın 5 ayrı satış noktası için kullanıldığının

tespit edildiğini, davacının alınan savunmasında bu husus da açıkça ikrar ettiğini, evvelce bu hususta uyarı cezası verilen davacının eylemi tekrarla güven ilişkisini sarstığını, eylem kapsamında müvekkili işverenin satış ve bulunabilirlik hedeflerine ulaşabilmesi için davacı görevlerinin yerine getirilmediğini sabit olduğunu, bu talebin müşterilerin ticari sırlarının tespiti mahiyetinde olmadığını, nitekim bu alanların halka açık alanlar olduğunu, eylemin davacıya tebliğ olunan iş etiği ve davranış kurallarının da ihlali niteliğinde olduğunu ve ücretin bordro tahakkuku yapılan düzeyde olduğunu beyan ederek, davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece, "... 04/01/2023 tarihli eylem yönünden; fesih tarihi itibarıyla 1 yıllık sürenin aşılması sebebiyle artık makul süreden söz edilemeyeceğinden buna dayalı fesih işlemi yerinde görülmemiştir. 29/08/2023 tarihli eylem yönünden ise; davacı hakkında disiplin cezası tatbik edildiği görülmekle aynı eylemin hem disiplin cezasına konu edilmesi hem de feshe konu edilmesi, ezcümle aynı eylemden dolayı iki ayrı ceza verilmesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde de yer bulan, ceza yargılama usul hukuku ilkesi olan Ne Bis İn İdem 'Bir eylemden veya atılı suçtan ötürü suçlananın, iki ayrı yargılamaya tabi tutulmaması hatta cezalandırılmaması' ilkesine aykırı olacağından fesih işlemi yerinde görülmemekle davanın kabulüne dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur ..." yönündeki gerekçe ile toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulü ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve yasal sonuçlara hükmedilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Karara karşı davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Davalı vekili özetle; davacı daha önce uyarı aldığı halde bir satış noktasında çekilmiş fotoğrafı birden fazla satış noktası için sisteme girdiğini, özellikle davacıya aynı hususa ilişkin olarak yazılı uyarı verilmiş olduğu da dikkate alındığında müvekkili işveren tarafından yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerektiğini, ayrıca satışa bağlı prim ve yol ücretinin boşta geçen süre ücreti hesabına esas giydirilmiş ücrete dahil edilemeyeceğini savunarak, kararın kaldırılarak, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

İnceleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık hali hariç istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılmıştır.

Taraflar arasında davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedilip feshedilmediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 yaptırma 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 ihmeline 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. İşçinin 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, herşeyden 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 belirlenmesi gerekir. İşçinin 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. İşçinin 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 arzedeabileceği 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 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.

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

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar (Yargıtay 9.HD. 28.04.2008 gün ve 2007/34009 Esas, 2008/10347 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, öncelikle fesih bildiriminde 04.01.2023 tarihinde tespit edildiği bildirilen eylemin tarihi 04.01.2024 olup fesih bildiriminde maddi hata ile 2023 yılı yazılmıştır. Yine fesih bildiriminde 29.08.2023 tarihli eylem fesih nedeni olarak açıklanmamıştır. Bu itibarla mahkemece maddi hataya dayalı yazım hatasına dayanılarak feshe konu eylemin üzerinden bir yıl geçtiği gerekçesi ve aynı eylemin hem disiplin cezasına hem de feshe konu edildiği gerekçesi doğru değildir. Davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı konusu değerlendirildiğinde ise; davacının ziyaret ettiği mekanlarda yaptığı satışla ilgili fotoğraflama yapıp davalı işverenin sistemine yükleme görevinin bulunduğu, 29.08.2023 tarihinde davacının aynı fotoğrafı sisteme birden fazla mekan için yüklediğinin tespit edildiği, davacının savunmasında yapılan isnadı kabul ettiği ve bu olay nedeniyle davacıya 31.08.2023 tarihinde ihtar cezası verildiği, davacı ihtar cezası almasına rağmen 04.01.2024 tarihinde aynı eylemi tekrarladığının tespit edildiği ve davacının savunmasında isnat edilen eylemi kabul ettiği anlaşılmaktadır. Davacının ihtar cezası almasına rağmen ziyaret ettiği mekanlarla ilgili olarak işvereni yanıltıcı eylemini tekrar ettirmesi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve güven ilişkisini sarsacak nitelikte olduğu sabittir. Buna göre, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın reddi gerekirken dosya kapsamında örtüşmeyen gerekçeye dayanılarak kabulü hatalıdır.

Kabule göre de; satışa bağlı prim ve yol ücretinin boşa geçen süre ücretine esas giydirilmiş ücret hesabına dahil edilmesi de hatalı olmuştur.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM:

Davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince **KABULÜ İLE İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,**

1- Davanın REDDİNE,

2- Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan zorunlu arabuluculuk gideri olan 2.080,00 TL'nin davacıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

3- Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre hesaplanan 30.000,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınıp davalıya verilmesine,

4- Davacı tarafından yatırılması gereken 615,40 TL maktu istinaf harcından peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 187,80 TL'nin davacıdan alınarak hazineye irad kaydına,

5- Davacı tarafından yapılan masrafların davacı üzerinde bırakılmasına,

6- Davalı tarafından yapılan ilk derece ve istinaf masrafı toplamı 1.527,40 TL'nin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7- Davalı tarafından istinaf karar harcı olarak yatırılan 427,60 TL'nin talep halinde davalıya iadesine,

8- HMK'nın 359. maddesinin 4. fıkrası gereği kararının tebliğ ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İLK DERECE MAHKEMESİ tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibarıyla KESİN olmak üzere 20.02.2025 tarihinde oybirliği ile karar verildi.