

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/12205
Karar No. 2024/15970
Tarihi: 10.12.2024

● İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİNDE GÖSTERİLEN SEBEPLE FESİH NEDENİNİN ÖRTÜŞMESİ
● İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİNDEKİ ÇIKIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İSTEMİNİN REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Mahkemece, taraflar arasındaki arabuluculuk görüşmesi sonucunda davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödeneceği hususunda anlaşmaya varılmış olması nedeniyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamında uyuşmamaktır. Zira dosya içeriğine göre evli olduğu anlaşılan davacının astı konumundaki dava dışı Ö.B. isimli kadın işçiyle ilişki yaşadığı, bu çalışanın da evli olduğunun belirtildiği, bu ilişkinin işyeri çalışanlarınca da bilindiği, bu durumun işyerinde ve çalışma ortamında da devam ettiği dosyadaki bilgi ve belgelerle sabittir. Davacının da bu yöndeki iddiayı inkâr anlamına gelecek bir savunması bulunmamaktadır. Aksine, bu durumun işin yürütümüne engel olmadığını, işe yansıyan olumsuz bir durum bulunmadığını beyan ederek bu ilişkiyi kabul etmektedir.

Davalı işverence 05.01.2023 tarihli fesih ihtarnamesinde de, fesih sebebi olarak işyerinde davacı ve dava dışı kadın çalışan arasındaki ilişkiden haberdar olunduğu, ahlâka mugayir bir kısım fotoğraflar ve yazışmaların yaşanan ilişkinin varlığını ortaya koyduğu, davacının astı konumundaki çalışanla yaşadığı gönül ilişkisinin işyerinde de devam ettiğinin

anlaşıldığı belirtilerek iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi gereğince feshedildiği belirtilmiştir. Şu hâlde işten ayrılış bildirgesindeki çıkış kodunun davalı işverence dayanan fesih sebebine uygun olarak düzenlenmiş olmasında hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır.

Taraflar arasındaki tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekilli tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının iş sözleşmesinin 05.01.2023 tarihinde haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiği tarihe kadar 22 yıldır davalı Şirkete ait işyerinde çalıştığını, davacının işten ayrılış bildirgesindeki ayrılış nedenine ilişkin kodun Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) (46) (iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi) olarak bildirildiğini, davalı tarafça gerçeğe aykırı olarak bildirim yapıldığını, tarafların arabuluculuk neticesinde 03.02.2023 tarihli anlaşma tutanağına göre fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücreti, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı olmak üzere işçilik alacakları ödemesinin yapılacağını kararlaştırdıklarını, işten çıkış kodunun hatalı bildirilmesi nedeni ile işsizlik ücreti alamadığını ileri sürerek işten ayrılış bildirgesindeki kodun düzeltilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın SGK'ya karşı açılması gerektiğini, Kurumun ihbar olunan olarak yer almasının hatalı olduğunu, müvekkili Şirket yönünden husumet yokluğu nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının 18.06.2004-05.01.2023 tarihleri arasında en son bölge sorumlusu olarak görev yaptığını, davacının sorumlusu ve astı konumundaki Ö.B. isimli kadın çalışanla bir süredir gönül ilişkisi içinde olduğuna dair görüntü ve yazışma kayıtlarının ihbar olarak gönderilen bir elektronik postayla öğrenildiğini, işten ayrılışa ilişkin kodun doğru bildirildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; konuya ilişkin içtihatlar gereğince işten ayrılış kodunun düzeltilmesine yönelik tespit davalarının kanuni muhatabının işveren olduğu, davacının iş sözleşmesinin 05.01.2023 tarihinde feshedildiği, dosyada mübrez 03.02.2023 tarihli arabuluculuk anlaşma tutanağına göre davacıya kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti olmak üzere bir kısım işçilik alacakları karşılığı ödeme yapılacağına kararlaştırıldığı, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödeneceği hususunda anlaşmaya varılmış olması nedeniyle davalı Şirket yönünden bağlayıcı olan arabulucuk sözleşmesine göre iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshedildiği, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendine göre bildirilen işten ayrılış kodunun hatalı olduğunun tespiti ile, işten ayrılış kodunun belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeksizin feshine ilişkin (04) olarak düzeltilmesine dair karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili istinaf başvurusunda; İlk Derece Mahkemesi kararının gerekçesiz olduğunu, kabule ilişkin gerekçenin ise dosya kapsamına uygun olmadığını, zira iş sözleşmesinin fesih gerekçeleri ile sunulan delillerin gerekçeli kararda tartışılmadığını, dava konusu olayın zorunlu arabuluculuğa tâbi olmaması ve taraflarca dava konusuyla ilgili zorunlu arabuluculuk görüşmesi gerçekleştirilmemesine rağmen bu hususta hüküm tesis edilmesinin hatalı olduğunu, iş sözleşmesinin müvekkili Şirket tarafından haklı nedenle feshedildiğini, bu durumun dosyada mübrez delillerle sabit olduğunu, gerek tanık anlatımları gerek elektronik posta içeriğinden davacının astı konumundaki kadın çalışanla gönül ilişkisi bulunduğu, aralarındaki ilişkinin çalışma saatleri içerisinde devam ettiğinin anlaşıldığı, olayın öğrenilmesi üzerine savunma istenilen davacının yazılı savunma vermekten imtina ettiğini, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ve buna ilişkin ayrılış koduyla bildirim yapıldığını, davacının amirleri olan genel müdüre, pazarlama müdürlerine atılan e-posta içeriğinde, davacının cinsel organının fotoğrafının yer aldığı, ilişki içerisinde olduğu Ö.B. ile mağaza içerisindeki ofis bölümünde samimi ve öpüşükleri fotoğrafları, bir kısım ahlâka mugayir yazışmalarının görüldüğünü, yaşanan olay karşısında hem davacının hem de ilişki yaşadığı dava dışı işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacıya arabuluculuk görüşmeleri sonucu bir kısım tazminat ödemesi yapılmasının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerçeğini değiştirmeyeceğini, zira davacıya söz konusu bedellerin müvekkili Şirkette çalıştığı süre ve konumu göz önünde

bulundurulacak iyiniyet kapsamında sağlanan anlaşma doğrultusunda ödendiğini beyanla İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 05.01.2023 tarihli noter ihtarnamesi ile, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendine göre feshedildiği bildirilmiş olup, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin bildirilmesi üzerine SGK'ya verilen ayrılış bildiğesindeki ayrılış kodunun (46) olarak düzenlendiği ancak davacının işçilik alacakları için arabulucuya başvurusu üzerine arabuluculuk görüşmesinin kıdem ve ihbar tazminatları dâhil olmak üzere bir kısım işçilik alacaklarının davacının banka hesabına ödenmesi şeklinde neticlendiği, davalı işverenin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödemek sureti ile feshin haklı sebebe dayanmadığını kabul ettiği, buna göre SGK'ya bildirilen ayrılış kodunun (04) olarak düzeltilmesi gerektiği, İlk Derece Mahkemesinin buna uygun olarak karar verdiği, karar gerekçesinin dosya kapsamına uygun ve yeterli olduğu, davalı tarafın bu konudaki istinaf talebinin reddi gerektiği, ancak yargılama giderleri yönünden hatalı hüküm kurulduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının belirtilen sebeple sınırlı olarak kaldırılmasına ve davanın kabulü ile davacı işçinin iş sözleşmesinin fesih nedenine ilişkin olarak bildirilen işten ayrılış kodunun hatalı olduğunun tespitine ve işten ayrılış kodunun "(04) koduyla belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeksizin feshi " olarak düzeltilmesine dair karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz başvurusunda; istinaf başvuru sebeplerini tekrar etmiş ve inceleme sırasında resen gözetilmesi gereken diğer nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, işten ayrılış kodunun hatalı bildirilip bildirilmediğine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 106 ncı maddesi, 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi.

3. Değerlendirme

1. Somut uyuşmazlıkta davacı iş sözleşmesinin davalı işverence haksız feshedildiğini, SGK'ya verilen işten ayrılış bildirgesindeki kodun 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi gereğince (46) olarak bildirilmesinin haksız ve dayanaksız olduğunu, ihtiyari arabuluculuk görüşmeleri sonucunda kıdem ve ihbar tazminatı ödendiğini beyanla kodun düzeltilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Mahkemece, taraflar arasındaki arabuluculuk görüşmesi sonucunda davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödeneceği hususunda anlaşmaya varılmış olması nedeniyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamıyla uyuşmamaktadır. Zira dosya içeriğine göre evli olduğu anlaşılan davacının astı konumundaki dava dışı Ö.B. isimli kadın işçiyle ilişki yaşadığı, bu çalışanın da evli olduğunun belirtildiği, bu ilişkinin işyeri çalışanlarınca da bilindiği, bu durumun işyerinde ve çalışma ortamında da devam ettiği dosyadaki bilgi ve belgelerle sabittir. Davacının da bu yöndeki iddiayı inkâr anlamına gelecek bir savunması bulunmamaktadır. Aksine, bu durumun işin yürütümüne engel olmadığını, işe yansayan olumsuz bir durum bulunmadığını beyan ederek bu ilişkiyi kabul etmektedir.

3. Davalı işverence 05.01.2023 tarihli fesih ihtarnamesinde de, fesih sebebi olarak işyerinde davacı ve dava dışı kadın çalışan arasındaki ilişkiden haberdar olunduğu, ahlâka mugayir bir kısım fotoğraflar ve yazışmaların yaşanan ilişkinin varlığını ortaya koyduğu, davacının astı konumundaki çalışanla yaşadığı gönül ilişkisinin işyerinde de devam ettiğinin anlaşıldığı belirtilerek iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendi gereğince gereğince feshedildiği belirtilmiştir. Şu hâlde işten ayrılış bildirgesindeki çıkış kodunun davalı işverence dayanılan fesih sebebine uygun olarak düzenlenmiş olmasında hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır.

4. Belirtilen maddi ve hukuki olgular gözetilmeden eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirmeye davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü şeklinde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

10.12.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.