

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/18-21,25

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

Esas No. 2025/970

Karar No. 2025/812

Tarihi: 09.07.2025

- İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI
- İŞİNİN ÖZEN BORCU
- İŞÇİNİN YAPMAKLA GÖREVLİ OLDUĞU İŞİ YAPMADIĞINDAN SÖZ EDEBİLMEK İÇİN YAPMAMA DAVRANIŞININ HATIRLATMAYA KARŞIN ISRARLA SÜRMÜŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- HAKLI NEDENİ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLDUĞU
- İŞÇİNİN BİLEREK VE İSTEYEREK GÖREVİ YAPMAMASININ VE BU KONUDA DİREN-
MESİNİN KASITLI VE KUSURLU DAVRANMASI HALİ OLARAK DİKKATE ALINMASI GEREKTİĞİ,
- HAKSIZ VE GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin verilen işin özenle yapılması için işverenin verdiği talimatlara uymak zorunda olduğu, işçinin iş görme, özenle işi yapma ve sadakat borcu kapsamında işverenin menfaatlerine uygun davranışta bulunma borçlarına aykırı davranması, talimatlara uymaması halinin işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı veya geçerli fesih hakkı verebileceği, haklı fesih nedeni olarak işçinin görevlerini yerine getirmeme davranışının unsurlarının; işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerinin bulunması ve işçinin bu görevi bilerek ve isteyerek eksik veya hiç yapmaması

ve işçinin görevlerinin işveren tarafından işçiye hatırlatılması ve işçinin hatırlatılmasına rağmen yapmakla ödevli olduğu görevleri ısrarla yapmaması olduğu, buna göre işverenin fesih öncesinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerini hatırlatması gerektiği, bu konuda ispat yükünün davalı işveren üzerinde bulunduğu, burada işçinin bilerek ve isteyerek görevi yapmamasının ve bu konuda direnmesinin bir anlamda kasıtlı ve kusurlu davranması hali olarak dikkate alınması gerektiği, davalı işveren tarafından davacının ödevli olduğu görevinin hatırlatıldığına dair dosyada herhangi bir delil sunulmadığı, her ne kadar davacı hakkında bir kısım tutanaklar tutulmuş ve ihtar cezaları verilmiş ise de her birinin farklı bir eylemden kaynaklandığı, sunulan tutanaklar/ ihtar cezaları akabinde Yargıtay kararları gereği davacıya ödevli olduğu görevlerinin hatırlatıldığına ilişkin herhangi bir tutanağın da ibraz edilmediği, tüm bu nedenlerle ispat külfeti üzerinde olan davalı işveren tarafından iş akdinin haklı nedenle feshedildiği ispatlanamadığından davacının işe iadesine karar verilmesinde herhangi bir isabetsizlik bulunmadığı, (...)

Yukarıda gün ve sayısı yazılı hükmün istinaf incelemesi talep edilmiş olmakla, Dairemizce dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesi özetle; davacının davalı işyerinde 18.07.2020-18.06.2021 tarihleri arasında "danışma personeli" olarak belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığını, aylık net ücretinin 3.700,00 TL olduğunu, davalı şirket tarafından davacıya tebliğ edilen fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediğini, her ne kadar 22.06.2021 tarihli ihtarnamede "çalıştığınız süre içerisinde defalarca yazılı uyarıda bulunulmuştur" şeklinde belirtilmişse de 4857 sayılı m.19'a göre muğlak ve genel geçer bir şekilde hangi olaya ilişkin olduğu belirtilmeden yapılan fesih bildiriminin geçersiz olduğunu, yine davacının 18.06.2021 tarihinde davalı tarafından sözlü olarak işten çıkartıldığını, akabinde davalı tarafın 22.06.2021 tarihinde fesih bildirimi tebliğ ettirerek 19.06.2021 tarihinde olay yaşanmış gibi fesih sonrası savunma yazısı hazırlayarak fesih öncesi savunma talep edilmiş gibi feshin geçerli kılınmaya çalışıldığını, gerek kanunun ilgili maddesi, gerek Yargıtayın yerleşik içtihatları gereğince davalı şirket tarafından yapılan fesih bildiriminin geçersiz olduğunu, davalı tarafından davacının savunması

alınmadan ve herhangi bir uyarı yapılmadan iş ilişkisinin haksız bir şekilde feshedildiğini, feshin son çare ilkesine uyulmadığını beyanla davalarının kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin sözlü olarak sonlandırılmadığını, iş akdinin Beyoğlu 57. Noterliği'nin 22.06.2021 tarih ve 14272 yevmiye sayılı ihtarı ile sona erdiğini, 19.06.2021 tarihinde müdürü hakkında suç isnadında bulunduğunu, konuya dair tutanak tutularak savunmasının istendiğini, fakat asılsız iddiaları hakkında hiçbir açıklamada bulunmayarak imzadan imtina ettiğini, bunun üzerine amiri ile arasında yaşanan sataşma nedeniyle iş akdine devam edebilmesi mümkün olmadığından İş Kanunu 25. madde kapsamında haklı nedenle işine son verildiğini, ücretinin 3.100,00 TL olduğunu, banka kayıtlarıyla bu hususun kanıtlanacağını beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep ve müdafaa etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince; "...Somut olayda, davacı haksız olarak işten çıkarıldığını belirtmiş , davalı yanise davacının müdürüne sataşmada bulunduğundan tutanak tutulduğunu ve davacının haklı nedenle işten çıkarıldığını ileri sürmüştür. Davacının çıkış kodu kuruma Kod-25 olarak bildirilmiştir. Dava dilekçesinde davacının çalışma süresi; 18.07.2020-18.06.2021 olarak belirtilmiş olduğundan çıkış tarihi taleple bağlı kalmarak 18.06.2021 olarak baz alınmıştır. Davacının SGK hizmet cetvelindeki çıkış tarihi ise 22/06/2021'dir. Arabulucuya başvuru tarihi23/06/2021 , Arabuluculuk son tutanak tarihi07/07/2021dava tarihi ise 25/07/2021'dir.4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesi uyarınca"İş sözleşmesi fesbedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir" hükmü nazara alınarak, iş mahkemelerinde sürelerin adli tatilde de işlemeye devam ettiğinden davanın adli tatil içinde açılması gerektiğinden usulden red kararı verilmiş olup davacı vekilinin son duruşmaya katıldığı, son celsede sürenin bayrama denk geldiğine dair beyanı olmadığı,ancak son duruşmadan sonra bilabare uyap'tan19.09.2024 tarihinde sunduğu dilekçesi sürenin bayrama denk geldiğini belirttiği görülmüş ise de, söz konusu bu dilekçe son duruşma zaptı düzenlendikten sonra sunulduğundan duruşma zaptı ile kısa kararda değişiklik yapılmamıştır ve esasa girilmeksizin aşağıdaki şekilde hüküm tesis edilmiştir..." gerekçesiyle davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmiştir.

İlk derece mahkemesi kararı davacı tarafça istinaf kanun yoluna getirilmiş, Dairemiz 19/12/2024 tarihli 2024/ 4937 Esas, 2024/ 420 Karar sayılı kararı ile; "...**Kamu düzeni yönünden yapılan incelemede;** davacı tarafından 18/06/2021 tarihli feshin geçersizliği ile işe iadesinin talep edildiği, davacı işçinin 18/07/2020-18/06/2021 tarihleri arasında davalı nezdinde çalıştığı, bu nedenle davacının 4857 sayılı Yasanın 18. maddesinde aranan 6 aylık kıdem koşulunu sağladığı, yine davalı işverenlik bünyesinde 30'dan fazla çalışan işçi bulunduğu konusunda da taraflar arasında uyuşmazlık

bulunmadığı, iş akdinin 18/06/2021 tarihinde feshedildiği, davacı tarafından 4857 sayılı Yasanın 20. maddesinde öngörüldüğü şekilde 1 aylık hak düşürücü süre içinde 23/06/2021 tarihinde arabulucuya başvurulduğu, 07/07/2021 tarihinde arabuluculuk sürecinin anlaşamama ile sonuçlandığı, buzdaki davanın 25/07/2021 tarihinde açıldığı, ilk derece Mahkemesince her ne kadar davanın iki haftalık hak düşürücü süre içerisinde açılmadığından bahisle davanın usulden reddine karar verilmiş ise de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 93. maddesinde; "Resmî tatil günleri, süreye dâbidir. Sürenin son gününün resmî tatil gününe rastlaması hâlinde, süre tatili takip eden ilk iş günü çalışma saati sonunda biter." düzenlemesinin bulunduğu, sürenin son günü olan 21/07/2021 tarihinin Kurban Bayramının ikinci günü olması nedeniyle resmî tatil günü olduğu, Kurban Bayramının dördüncü gününün 23/07/2021 cuma günü olduğu, bu nedenle dava açma süresinin 26/07/2021 pazartesi tarihine kadar uzadığı, buzdaki davanın ise 25/07/2021 tarihinde açılması nedeniyle davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı, ilk derece mahkemesince davanın süresinde açılmaması nedeniyle usulden reddine dair kararın hatalı olduğu anlaşılmıştır..." gerekçesiyle ilk derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmiş, dosya Mahkemenin 2025/ 4 Esasına kaydedilmiştir.

Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda 27/03/2025 tarihli 2025/ 163 Karar sayılı kararla; **"...Yapılan yargılama, taraf beyanları, tanık beyanları, toplanan deliller, müzekkere cevapları, bilirkişi raporu ve tüm dosya kapsamına göre ;** dava işe iade talepli tespit davasıdır. Taraflar arasındaki uyumsuzluk davacının işağatının baklı nedenle feshedilip feshedilmediği ile davacının iş aktinin feshinin geçerli veya baklı nedene dayanıp dayanmadığı işe iadesinin gerekip gerekmediği noktalarında toplanmaktadır. İş sözleşmesinin baklı ve veya geçerli nedenle feshedildiğini ispat külfeti işverenindir. İşveren SGK'ya bildirdiği çıkış kodu ile bağlıdır. Davalının çıkış kodu SGK'ya 22/06/2021 tarihinde Kod-25(İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih)olarak bildirilmiştir. **Dava** işe iade talepli tespit davasıdır. Taraflar arasındaki uyumsuzluk davacının işağatının baklı nedenle feshedilip feshedilmediği ile davacının iş aktinin feshinin geçerli veya baklı nedene dayanıp dayanmadığı işe iadesinin gerekip gerekmediği noktalarında toplanmaktadır. İş sözleşmesinin baklı ve veya geçerli nedenle feshedildiğini ispat külfeti işverenindir. İşveren SGK'ya bildirdiği çıkış kodu ile bağlıdır. Davalının çıkış kodu SGK'ya 22/06/2021 tarihinde Kod-25(İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih)olarak bildirilmiştir Somut olayda; Davacı vekili "fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediğini, her ne kadar 22.06.2021 tarihli ihtarnamede davacının, "çalıştığımız süre içerisinde defalarca yazılı uyarıda bulunulmuştur" şeklinde belirtilmişse de 4857 sayılı m.19'a göre muğlak ve genel geçer bir şekilde hangi olaya ilişkin olduğu belirtilmeden yapılan fesih bildiriminin geçersiz olduğunu, yine davacının, 18.06.2021 tarihinde davalı tarafından sözlü olarak işten çıkartıldığını, akabinde davalı tarafın 22.06.2021 tarihinde fesih bildirimi tebliğ ettirerek 19.06.2021 tarihinde olay yaşanmış gibi fesih sonrası savunma yazısı hazırlayarak fesih öncesi savunma talep edilmiş gibi feshin geçerli kılınmaya çalışıldığını" ileri sürerek davanın kabulünü talep etmiştir. Davalı vekili ise "iş ahdinin Beyoğlu 57. Noterliği'nin 22.06.2021 tarih ve 14272 yevmiye sayılı ihtarı ile sona

erdiğini, 19.06.2021 tarihinde müdürü hakkında suç isnadında bulunduğunu, konuya dair tutanak tutularak savunmasının istendiğini, fakat asılsız iddiaları hakkında hiçbir açıklamada bulunmayarak imzadan imtina ettiğini, bunun üzerine amiri ile arasında yaşanan sataşma nedeniyle iş akdine devam edebilmesi mümkün olmadığından İş Kanunu 25. madde kapsamında bakılı nedenle işine son verildiğini "belirterek davanın reddini istemiştir. Performans düşüklüğü ve yetersizliği ile işçinin davranışı fesih şartları varsa iş sözleşmeleri için geçerli bir fesih sebebi oluşturmakla birlikte, bu sebebin kötüye kullanılmaması adına Yargıtay konuyu belli standartlara tabi tutmaktadır. Feshin son çare olması temel prensiptir. Öncelikle süre verilmesi, işçinin çalışma yerinin değiştirilmesi gerekli eğitimlerin verilmesi gibi seçenekler değerlendirilmelidir. Bunlar yapılmaksızın iş akdinin feshedilmesi baksız ve yersiz olacaktır. Somut olayda, "davacı tarafından , işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile feshi" olduğu ileri sürülmüş ise de davacının istifa dilekçesi sunulmadığından istifa iddiası usule uygun şekilde ispatlanmadığından, öte yandan işverenin 22/06/2021 tarihli 14272 yevmiye nolu ihtarnamesi gönderilmiş davacının amirine sataştığı ileri sürülmüş ise deşikş kodu buna dair olmadığından ve tanık beyanlarına göre uyuşturucu ve sataşma iddiaları işverence ispatlanamadığından, feshin son çare olması ilkesine uyulmadığından , Yapılan yargılama sonucunda Mahkememizin 27/03/2025tarih 2025/4 Esas2025/163Karar sayılı ilamı ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir..." gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş, karara karşı bu defa davalı tarafça istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin Beyoğlu 57. Noterliği'nin 22/06/2021 tarihli 14272 yevmiye nolu ihtarnamesi ile feshedildiğini, davacının 19.06.2021 tarihinde müdürü hakkında asılsız suçlamalar ve suç isnadında bulunması üzerine savunmasının talep edildiğini, davacı işçi tarafından imzadan imtina edilerek konuya dair geçerli bir açıklama yapılmaması üzerine İş Kanunu madde 25 gereği haklı nedenle iş akdinin feshedildiğini, davacının işveren yanındaki çalışma hayatı boyunca iş akdinin gereklerine aykırı davrandığını, bu sebeple birçok defa savunması alındığını, müvekkili işveren tarafından bu durum çekilmez hale geldiğinden yukarıda bahsi geçen son olaylar neticesinde iş akdine haklı nedenle son verildiğini, işçinin sicil dosyasının dava dosyası içinde mevcut olduğunu, 17.11.2020- 18.11.2020- 09.02.2021- 15.05.2021- 08.06.2021- 15.06.2021 ve iş akdinin feshine sebep olan 19.06.2021 tarihli tutanaklar incelenmeden hüküm kurulduğunu, davacının işten çıkarılmasının asıl nedeninin sürekli olarak uyumsuz bir çalışan olmasının dışında amirlerinin kendi masasına uyuşturucu koyduğu iddiası olduğunu, gerçekte hiç bir ilgisi olmayan bu iddianın iş arkadaşlarının hayatını ciddi ölçüde etkileyebilecek bir iftira olduğunu, çalışma arkadaşlarının özgürlüğünü tehlikeye atan gerçek dışı beyanlarda bulunan bir işçi ile çalışmak istenmemesinin hayatın olağan akışına uygun olduğunu, müvekkili iş yerinin sadece bir site yönetimi olması nedeniyle davacının başka bir yerde çalıştırılması imkanı da bulunmadığını, müvekkili tarafından sunulan yazılı delillerinin aksinin davacı tarafça ispatlanmadığını, dinlenen davalı tanıklarının davacının iş akdinin feshine sebep

olan olaylara bizzat şahit olan tanıklar olduğunu, beyanlarına neden itibar edilmediğinin taraflarınca anlaşılmadığı, dosyadaki bilirkişi raporlarında maddi hatalar bulunduğunu, net ve brüt ücret hesaplamalarının hatalı olduğunu, bilirkişinin brütten nete ya da netten brüte yaptığı ücret hesaplamalarında maddi hata yaptığını, yine bilirkişinin boşta geçen süre ücretine yol yardımını dahil ederek son derece hakkaniyete aykırı hesaplama yaptığını, kararda yer alan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin dosyadaki son bilirkişi raporundan farklı tespit edildiğini, fakat bu farklı tespitin gerekçesinin açıklanmadığını, hükmün açık ve anlaşılır olmadığını, ayrıca gerekçede davanın kısmen kabulüne karar verildiği belirtilmesine rağmen hükümde davanın kabulüne denildiğini, gerekçe ile hükmün de çelişkili olduğunu beyanla ilk derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın reddine karar verilmesini talep ve istinaf etmiştir.

KARAR

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 355. madde düzenlemesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç, istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olarak HMK 356/1. maddesine gereğince incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmemekle, duruşmasız olarak yapılan inceleme sonunda;

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına ve tüm dosya kapsamına göre; taraflar arasında feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı ihtilaf konusudur.

Dosya kapsamından, davacının davalı nezdinde 18/07/2020- 18/06/2021 tarihleri arasında danışma personeli olarak çalıştığı ve davalı işveren tarafından SGK ya verilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış nedeninin 25 kod numarası ile "*İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih*" olarak bildirilmiş olduğu anlaşılmıştır.

22/06/2021 tarihli iş akdi fesih bildiriminde; "*...18.07.2020 tarihinden itibaren, müvekkil yönetiminde Danışma Personeli olarak çalışmaktasınız. Çalıştığınız süre içerisinde, defalarca yazılı olarak tarafınıza bildirilen görevinize aykırı durum ve davranışlar içerisinde olduğunuz tespit edilmiş, bu konuda savunmalarınız talep edilmiş, tarafınıza yazılı uyarıda da bulunulmuştur.*

16.06.2021 tarihinde, görevleriniz içerisinde bulunan, siteye giriş yapan araç kayıtlarınızı tutmadığınız ve sürekli olarak telefonla konuştuğunuz için tarafınızdan savunma istenmiştir. Ayrıca yine 19/06/2021 tarihinde, mesai arkadaşınız olan amirinizin ve müdürünüzün sizin masanıza uyuşturucu bıraktığına dair asılsız ve ağır suç isnadında bulundunuz. Tüm bu olaylar sonrası tutanak tutulmuş ve savunmanız istenmiş olunmasına rağmen, imzadan imtina ederek savunmanızı da vermediniz.

Yapmakla bulunduğunuz görevleri yapmamanız, çalışma arkadaşınıza suç isnadında bulunmak suretiyle iftira atmanız nedeniyle, hizmet akdinizin feshine karar verilmiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle;

a) İş Akdini²ni 22/06/2021 tarihinde,4857 sayılı İş Kanununun 25/II (b, d ve h bendi) maddesi uyarınca bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiğini..." denilerek davacının iş akdinin feshedildiği görülmüştür.

Kamu düzeni yönünden yapılan incelemede; davacı tarafından 18/06/2021 tarihli feshin geçersizliği ile işe iadesinin talep edildiği, davacı işçinin 18/07/2020- 18/06/2021 tarihleri arasında davalı nezdinde çalıştığı, bu nedenle davacının 4857 sayılı Yasanın 18. maddesinde aranan 6 aylık kıdem koşulunu sağladığı, yine davalı işverenlik bünyesinde 30'dan fazla çalışan işçi bulunduğu konusunda da taraflar arasında uyuşmazlık bulunmadığı, iş akdinin 18/06/2021 tarihinde feshedildiği, davacı tarafından 4857 sayılı Yasanın 20. maddesinde öngörüldüğü şekilde 1 aylık hak düşürücü süre içinde 23/06/2021 tarihinde arabulucuya başvurulduğu, 07/07/2021 tarihinde arabuluculuk sürecinin anlaşamama ile sonuçlandığı, huzurdaki davanın 25/07/2021 tarihinde süresinde açıldığı, (6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 93. maddesinde; "*Resmî tatil günleri, süreye dâhildir. Sürenin son gününün resmî tatil gününe rastlaması hâlinde, süre tatili takip eden ilk iş günü çalışma saati sonunda biter.*" düzenlemesi gereği sürenin son günü olan 21/07/2021 tarihinin Kurban Bayramının ikinci günü olması ve dava açma süresinin 26/07/2021 pazartesi tarihine kadar uzaması nedeniyle) taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesinin bulunduğu, davalı nezdinde danışma personeli olarak çalışan davacının işveren vekili de olmadığı, dolayısıyla davacının iş güvencesi kapsamında olduğu anlaşılmıştır.

Davalı işveren tarafından 22/06/2021 tarihli iş akdi fesih bildiriminde davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II- b, d ve h bendi uyarınca haklı nedenle feshedildiği istinafinda bulunulmuş ise de; 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 25/II-b bendinde düzenlenen "*İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması*" halinin, d bendinde; "*İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması*" halinin ve h bendinse ise; "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine batırıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" halinin işverene bildirim süresini beklemezsizin haklı fesih yapma imkanı verdiği, iş akdinin haklı nedenle feshedildiği konusunda ispat külfetinin davalı işveren üzerinde olduğu, davacının işveren ya da ailesine karşı şeref ve haysiyet kırıcı ihbar ve isnadlarda bulunduğuyla ilişkin herhangi bir iddia ya da ispatın dosyada bulunmadığı, her ne kadar müdürüne sataştığı iddia edilmiş ise de iş bu iddianın da ispatlanamadığı, davacı ile müdürünün görüşmesi esnasında yanında olduğunu beyan eden davalı tanığı Metehan'ın mahkeme huzurunda yeminli beyanında "*...davacı hakkında tutması gereken kayıtlarla ilgili tutanakları vardı, şuan içeriklerini hatırlayamadığım tutanaklar nedeniyle site müdürü davacıyı çağırıp kendisiyle çalışmak istemediklerini ve işten çıkarıldığını kendisine söylediğinde ben de aynı ortamdaydım, bu bahsettiğim tutanakların bazılarında benim imzam da vardır...*" şeklinde beyanda

bulunduğu, yine davacının 16.06.2021 tarihinde siteye giriş yapan araç kayıtlarını tutmadığı, sürekli olarak telefonla konuştuğu iddia edilmiş ise de iş bu konu ile ilgili tutanağın 19/06/2021 tarihinde, davacı işten çıkartıldıktan sonra tutulduğu, davacıya ait özlük dosyanın incelenmesinde davacı işçiye 06/02/2021 tarihinde personel kartını site sakinine vermesi nedeniyle ihtar cezası verildiğinin, 17/11/2020 tarihinde de siparişlerin sistemden çıkışlarının geç yapılması, mesaiyi erken terk etmesi nedenleriyle savunma alınmaksızın ihtar cezası verildiğinin görüldüğü, onun dışında bir kısım tutanaklar dosyaya ibraz edilmiş ise de bu tutanaklar nedeniyle davacıdan savunma talep edilmediği gibi herhangi bir işlem de yapılmadığının anlaşıldığı, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin verilen işin özenle yapılması için işverenin verdiği talimatlara uymak zorunda olduğu, işçinin iş görme, özenle işi yapma ve sadakat borcu kapsamında işverenin menfaatlerine uygun davranışta bulunma borçlarına aykırı davranması, talimatlara uymaması halinin işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı veya geçerli fesih hakkı verebileceği, haklı fesih nedeni olarak işçinin görevlerini yerine getirmeme davranışının unsurlarının; işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevlerinin bulunması ve işçinin bu görevi bilerek ve isteyerek eksik veya hiç yapmaması ve işçinin görevlerinin işveren tarafından işçiye hatırlatılması ve işçinin hatırlatılmasına rağmen yapmakla ödevli olduğu görevleri ısrarla yapmaması olduğu, buna göre işverenin fesih öncesinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerini hatırlatması gerektiği, bu konuda ispat yükünün davalı işveren üzerinde bulunduğu, burada işçinin bilerek ve isteyerek görevi yapmamasının ve bu konuda direnmesinin bir anlamda kasıtlı ve kusurlu davranması hali olarak dikkate alınması gerektiği, davalı işveren tarafından davacının ödevli olduğu görevinin hatırlatıldığına dair dosyada herhangi bir delil sunulmadığı, her ne kadar davacı hakkında bir kısım tutanaklar tutulmuş ve ihtar cezaları verilmiş ise de her birinin farklı bir eylemden kaynaklandığı, sunulan tutanaklar/ ihtar cezaları akabinde Yargıtay kararları gereği davacıya ödevli olduğu görevlerinin hatırlatıldığına ilişkin herhangi bir tutanağın da ibraz edilmediği, tüm bu nedenlerle ispat külfeti üzerinde olan davalı işveren tarafından iş akdinin haklı nedenle feshedildiği ispatlanamadığından davacının işe iadesine karar verilmesinde herhangi bir isabetsizlik bulunmadığı, yine dosya kapsamında bulunan ve davacıya ait banka hesap hareketleri uyarınca düzenlenen bilirkişi ek raporunda davacının aylık ücretinin brüt 4.664,92 TL, nakdi olarak ödendiği anlaşılan yol ücreti de eklenmek suretiyle aylık giydirilmiş ücretinin ise brüt 5.304,92 TL olduğuna ilişkin tespitin de yerinde olduğu, her ne kadar ilk derece Mahkemesince davacının aylık ücreti brüt 4.352,94 TL, net 3.040,47 TL olarak kabul edilerek işe iadenin mali sonuçlarının belirlenmesi hatalı ise de istinafa gelen yönüyle bu hususun Dairemizce kaldırma gerekçesi olarak yapılamayacağı anlaşılmış, davalı vekilinin bu yönlerle ilişkin istinaflarının reddine karar vermek gerekmektedir.

Öte yandan ilk derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmesine rağmen gerekçede davanın kısmen kabulüne karar verildiğinin yazılmasının hatalı olduğu, davalı vekilinin buna ilişkin istinafinin yerinde olduğu, ayrıca kamu düzeni yönünden 680,00 TL arabulucu ücretinin davalıdan tahsiline ilişkin hüküm kurulmamasının da kamu düzenine aykırı olduğu anlaşılmış, HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılarak, usuli kazanılmış haklar gözetilerek yeniden esas hakkında karar vermek gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M: YUKARIDA AÇIKLANAN NEDENLERLE;

A-İstinaf başvurusu yönünden;

1-Davalının istinaf sebepleri gerekçede belirtilen nedenlerle yerinde olup, mahkeme kararının usul ve yasaya aykırı olduğu, ancak mevcut delil durumuna göre yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç olmadığı anlaşıldığından, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi uyarınca Mahkeme kararının **KALDIRILMASINA**,

B-Davanın esası yönünden;

1-Davanın KABULÜ ile;

-İşverence yapılan feshin geçersizliğine, davacının davalı nezdinde işine iadesine,

-Davacının süresinde başvurması halinde, işverence işe başlatılmadığı takdirde ödemesi gereken tazminat tutarının 4 aylık ücreti tutarında brüt 17.411,76 TL olarak tespitine,

-Davacının süresi içinde başvurması halinde, kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarından oluşan alacağın brüt 20.111,76 TL olarak tespitine,

-Kanuni kesintilerin ödeme esnasında nazara alınmasına,

2-Alınması gereken 615,40 TL harçtan peşin yatırılan 59,30 TL harcın mahsubu ile bakiye 556,10 TL harcın davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

3-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği gereği arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 680,00TL zorunlu giderin, davalıdan tahsili ile Hazineye gelir kaydına,

4-Davacı taraf kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifeleri gereğince hesaplanan 30.000,00 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafça ilk derece ve istinaf yargılaması aşamasında yapılan 1,544,00 TL yargılama gideri ile, 118,60 TL peşin ve başvuru harçları toplamı olmak üzere 1.662,60 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

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

7-Davalı vekilinin istinaf kanun yolu başvurusunda haklılığı dikkate alınarak, davalı tarafça yatırılan 615,40 TL karar ve ilam harcının karar kesinleştiğinde ve

istek halinde davalı tarafa iadesine,

8-Davalının istinaf kanun yolu başvurusunda haklılığı dikkate alınarak 1.683,10 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

9-İstinaf aşamasında yapılan yargılama giderleri ilk derece aşamasında yapılan yargılama giderleriyle birlikte hesaplandığından bu aşamada hesaplama yapılmasına yer olmadığına,

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

11-Hükümden sonra yapılması gereken gerekçeli kararın tebliğ giderinin davacı tarafından yatırılan gider avansından karşılanmasına,

12-Tarafların yatırmış olduğu avanstaki harcanmayan kısmın karar kesinleştiğinde ve talep halinde taraflara iadesine,

13-HMK 359. maddesinin 3.fıkrası gereği kararın tebliği ile 302.maddesinin 5.fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi uyarınca **KESİN** olmak üzere, 09/07/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi