

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

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

Esas No. 2025/995
Karar No. 2025/1035
Tarihi: 09.07.2025

●GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH
●İŞÇİNİN EYLEMİNİN SATIŞMA AĞIRLIĞINDA
OLMASI DA İŞVERENDEN İŞ SÖZLEŞMESİNİ
DEVAM ETTİRMESİNİ BEKLENEMEYECEK
AĞIRLIKTAKİ OLMASI

ÖZETİ: Somut olayda ilk derece mahkemesince yapılan yargılama ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş yerinde temizlik şefi olarak çalıştığı, Daire'mizce dosya kapsamında bulunan feshe gerekçe gösterilen olayın flash bellekte kayıtlı görüntüsünün heyet halinde izlenmesi, duruşmada dinlenen davacı ve tanık beyanlarına göre, davacının işyerinde çalışan N. İ.'ye yönelik eyleminin 4857 S.K'nun 25/II-d maddesi anlamında satışma kabul edilebilecek ağırlıkta olmamakla birlikte, objektif koşullar altında işverenden iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, fesih için geçerli neden oluşturacağı, dolayısıyla ilk derece mahkemesince feshin geçerli nedene dayanmasından dolayı davanın reddine karar verilmesi gerekirken, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilmiş olmakla, dosya incelendi.

GEREĞİ GÖRÜŞÜLÜP DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalıya ait işyerinde 01.06.2018-04.11.2024 tarihleri arasında temizlik şefi olarak çalıştığını, davacının iş

akdinin fesih usulünün hukuka aykırı olduğunu, davacının iş akdi feshedilmeden önce istifaya zorlandığını ve Mobbinge maruz kaldığını belirterek davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesi ile özetle; davacının 01.06.2018-04.11.2024 tarihleri arasında müvekkil nezdinde meydan şefi olarak çalıştığını, iş aklının 4857 sayılı iş kanununun “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve başlıklı maddelerinde belirtilen durumlardan dolayı bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI:

İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan yargılama sonucunda; davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; yaşandığı iddia edilen olayın davacıya açıklanmamış ve geçerli bir savunmasının dahi alınmamış olduğunu, 6 günlük yasal fesih süresine riayet edilmeyerek usulsüz fesih işlemi gerçekleştirildiğini, yazılı bildirim şartı sağlanmaksızın davacının işten çıkışının SGK'ya bildirildiğini, fesih gerekçesinin tamamen haksız ve dayanaksız olduğunu, iddia edilen olayın görüntüleri , tutulduğu iddia edilen tutanaklar ve diğer çalışan personelin şikayeti vs. gibi hususların hiçbir surette davacıya gösterilmediğini,

Davacının çalışan N.'ye şiddet veya müdahalede bulunduğu iddiasının tamamen gerçek dışı olduğunu, kamera görüntülerinden anlaşılacağı üzere bir insanın omzuna dokunmanın şiddet olarak değerlendirilemeyeceğini, kaldı ki fiziksel şiddet veya müdahale iddiasını ispatlar nitelikte en ufak bir darp raporu, yaralanma, kolluk şikayetinin de mevcut olmadığını,

Tanık N.İ.'nin beyanlarının davacıya iftira atıldığı ve feshin haksız olduğunu doğrular nitelikte olduğunu, tanığın iş dağılımını beğenmediğini, kendisine mobbing uygulandığını düşünerek davacıyı insan kaynaklarına şikayet etmek istediğini beyan ettiğini, davalının da bu durumu kendince kurgulayarak fesih gerekçesi çıkarmaya çalıştığını,

İş sözleşmesinin feshinin son çare olması ve ölçülülük ilkesinin de davalı tarafça ihlal edilmiş olduğunu, davacının kıdem süresi 6 yıl 5 ay olup uzun süreli kıdeme sahip olan ve işçi özlük dosyasında en ufak bir disiplin cezası ya da iş kanununa aykırı bir davranışı bulunmayan bir kişinin, bu tarz bir olaydan kaynaklı olarak işten çıkartılmış olması ve işçilik haklarından mahrum bırakılmasının hatalı olduğunu, bir an için davacının atılı eylemi gerçekleştirdiği kabul edilse dahi, bunun telafisinin başkaca yaptırımlarla ortadan kaldırılması mümkünken, iş sözleşmesinin feshinin gerçekleştirilmesinin "feshin son çare olması ilkesine" ve "ölçülülük ilkesine" aykırı olduğunu, olayın iş-görev dağılımı konusundaki anlaşmazlıktan kaynaklandığını, bunun yaptırımı olarak personellerin çalışma alanlarının değiştirilmesi veya hiyerarşik yapı içerisinde farklı yerlerde çalışmalarının sağlanması

yerine, davacının işten çıkartılmasının hakkaniyetli bir sonuç olmadığını, feshin geçersiz ve ölçüsüz olduğunu belirterek ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

DELİLLERİN TARTIŞILMASI VE GEREKÇE:

Davacının istemi işe iadeye yönelik olup, ilk derece mahkemesince davanın reddine karar verilmiş, davacı taraf istinafa başvurmuştur.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 356/1. maddesi gereğince yapılan değerlendirmeye göre incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmediğinden istinaf incelemesi duruşmasız olarak yapılmıştır.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(d) maddesi uyarınca, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene, aile üyelerinden birine veya işverenin diğer bir işçisine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Maddede işçinin işverenin diğer bir işçisine sataşmasının haklı neden olacağı açıkça belirtilmiştir. Sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylem(darp)de bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir.

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 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, 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 geçirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir. (Yargıtay 9.H.D, 22/11/2017 gün, 2016/30461 Esas, 2017/18864 Karar)

Dosya kapsamından 04.11.2024 tarihli fesih bildiriminin; "26.10.2024 tarihinde, otelimizde temizlik görevlisi olarak çalışan N. isimli personelin yapmış olduğu şikayet üzerine yapılan incelemeler neticesinde, N. isimli personele fiziksel müdahalede bulunduğu kamerada görüntüleri ile tespit edilmiş ve bu durum tutanakla kayıt altına alınmıştır. Söz konusu davranışlar, 4857 İş Kanunu'nun 25/11 (d) maddesinde belirtilen "İşçinin işverene yabut onun

ailesi üyelerinden birine yabut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarboş yabut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" kapsamında değerlendirilmekle birlikte, işyerimizde çalışan ve hizmet sunan diğer personelin ve otelimizde konaklayan misafirlerin güvenliğini ve huzurunu ciddi şekilde tehlikeye atacak nitelikte bir davranıştır. 4857 sayılı İş Kanununun "Ahlak ve İyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı maddelerinde belirtilen durumlarda, işverenin iş akdini bildirimsiz ve tazminatsız olarak fesih edebileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda ve yukarıda açıklanan tutum ve davranışlarımız nedeniyle iş akdinizin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25./II (d) maddesi gereği baklı nedenle derhal, bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmesine karar verilmiş olup, iş akdinizin 04.11.2024 tarihi itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nu 25/11 (d) maddesi gereğince baklı nedenle bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiğini tarafınıza iş bu yazı ile bildiririz." şeklinde olduğu anlaşılmıştır.

Somut olayda ilk derece mahkemesince yapılan yargılama ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının iş yerinde temizlik şefi olarak olarak çalıştığı, Daire'mizce dosya kapsamında bulunan feshe gerekçe gösterilen olayın flash bellekte kayıtlı görüntüsünün heyet halinde izlenmesi, duruşmada dinlenen davacı ve tanık beyanlarına göre, davacının işyerinde çalışan N. İ.'ye yönelik eyleminin 4857 S.K'nun 25/II-d maddesi anlamında sataşma kabul edilebilecek ağırlıkta olmamakla birlikte, objektif koşullar altında işverenden iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, fesih için geçerli neden oluşturacağı, dolayısıyla ilk derece mahkemesince feshin geçerli nedene dayanmasından dolayı davanın reddine karar verilmesi gerekirken, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Davacı vekilinin istinaf sebepleri kısmen yerindedir.

Açıklanan nedenlerle; davacı vekilinin istinaf talebinin kabulü ile; ilk derece mahkemesi kararının HMK'nun 353/1-b/2.bendi uyarınca kaldırılarak; yukarıda açıklandığı şekilde feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine dair yeniden karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

HÜKÜM:

I-1-) Davacının istinaf başvurusunun, HMK' nun 353/1-b.2 bendi gereğince KABULÜNE; İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

2-) Davacı tarafça ödenen istinafkarar harcının talep halinde davacıya İADESİNE,

II-1-) DAVANIN REDDİNE,

2- Karar tarihinde yürürlükte bulunan Harçlar Tarifesi uyarınca alınması gereken 615,40 TL karar harcından peşin olarak yatırılan 427,60 TL harcın mahsubu ile, bakiye 187,80 TL harcın davacıdan tahsili ile HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

3-) 7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereği Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 2.080,00 TL zorunlu giderin davacı taraftan

tahsili ile **HAZİNEYE GELİR KAYDINA**, bu konuda **İLK DERECE MAHKEMESİNCE HARÇ TAHSİL MÜZEKKERESİ YAZILMASINA**,

4-) Davalı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden, karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. uyarınca 30.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan tahsili ile davalıya **VERİLMESİNE**,

5-) Davacı tarafından yapılan yargılama giderlerinin üzerinde **BIRAKILMASINA**,

6-) Davalı tarafından yapılan 175,00 TL yargılama giderinin davacıdan davacıdan alınarak davalıya **VERİLMESİNE**,

7-) Davacı tarafca ödenen 1.683,10 TL İstinaf Başvuru Harcının davalıdan alınarak davacıya **VERİLMESİNE**,

8-) Tarafların artan gider avanslarının mahkemece, talep halinde, yatıran tarafa **İADESİNE**,

9-) Karar tebliğ ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin **İLK DERECE MAHKEMESİ TARAFINDAN YERİNE GETİRİLMESİNE**,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince **KESİN** olmak üzere **09/07/2025** tarihinde oy birliği ile karar verildi.