

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

T.C.
TEKİRDAĞ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/1982
Karar No. 2025/1328
Tarihi: 04/09/2025

- İŞÇİNİN İŞ GÖRME EDİMİNİN SINIRLARI
- İŞÇİNİN SADAKAT BORCU
- İŞÇİNİN MESAİ SAATLERİN UYMAMASI
- GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH

ÖZETİ Bilindiği üzere; davacı işçi, iş görme edimini işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak yerine getirmekle mükelleftir. Ne var ki, işverenin talimatları işçinin eğitimi, yeteneği, fiziksel yeterliliği ile bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile getirtilen sınırlamalara da aykırılık oluşturmamalıdır. 1475 sayılı Kanun’un aksine 4857 sayılı Kanun’da işçinin “görevi yapmamakta ısrar etmesi” koşulu aranmaktadır. Bu nedenle de işçinin görevi hatırlatıldığı halde sadece bir kez yapmaması yeterli görülmemiş, görevin hatırlatılmasının ardından devamlılık arz etmesi şartı aranmıştır.

Feshe gerekçe gösterilen diğer bir konu olan sadakat borcu ise, iş ilişkisinin karşılıklı borç doğuran kişisel bir ilişki olmasının doğal bir sonucudur. Sadakat borcunu ihlal eden işçi davranışlarının neler olabileceğinin önceden belirlenmesi ve tek tek sayılması mümkün değildir. İş Kanunu’nun 25. maddesinin II. bendinin “e” fıkrasına göre işçinin “işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermekte ise de; hükümde belirtilen doğruluk ve

bağlılığa uymayan bazı durumlar örnek olarak sayılmış ve benzeri fiillerin de borcun ihlalini oluşturacağı kabul edilmiştir. Bu durumda, işçinin hangi eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul edilmesi gerektiği hususunda hakim, iş ve çalışma hayatının gerekleri ile toplumsal ilişki ve gelenekleri göz önüne alarak somut olayın özelliklerine göre bir sonuca varmalıdır.

Dosyaya sunulan belgelerden mahkeme gerekçesinde de bahsedildiği üzere davalı iş yerinde mağaza müdürü olarak çalışan davacının, mesai saatlerine riayet etmediği, görevli olduğu mağazaya geç geldiği bu konuda birden çok defa savunmasının istendiği, uyarılmasına rağmen bu eylemi tekrarladığı, yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunduğunu kendi savunmasında da ikrar ettiği, davacının mesaiye geç gelmesinin iş yeri çalışma düzeninde olumsuzluklara yol açtığı, davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceğinden işveren feshinin haklı fesih ağırlığında olmasa da geçerli nedene dayandığı, davanın bu nedenle reddine karar verilmesi gerekirken, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur.

Taraflar arasındaki İşe İade İstemli davasının yapılan yargılaması sonunda mahkemece davanın kabulüne dair verilen karar davacı tarafça istinaf edilmesi üzerine dosyanın Dairemize geldiği görülmüş olup dosya üzerinden yapılan istinaf incelemesinde;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Müvekkilinin, davalı işveren nezdinde 23.03.2013 — 24.10.2023 tarihleri arasında Mağaza Müdürü olarak çalıştığını, müvekkilinin, başarılı çalışmalarına devam etmekte iken sağlık problemleri nedeni ile 23.10.2023 tarihinde işe geç kaldığını, 24.10.2023 tarihinde iş yerine gelen bölge müdürlerince istifaya zorlandığını, müvekkili istifa etmeyince hiçbir sebep gösterilmeksizin ve yazılı bildirimde bulunulmaksızın, şifahi işten çıkarıldığı, işe devam etmeyeceği ve işe gelmemesi gerektiği kendisine söylendiğini, işçinin işe geç kalması eylemi tek başına işverene geçerli nedenle fesih imkanı dahi tanımamakta, zira emsal Yargıtay kararları göz önüne alındığında işe geç gelme

eyleminin sık sık tekrar edilmesi, devamlılık arz etmesi gerekmekte olup müvekkilinin bu yönde bir eylemi bulunmadığını, feshin son çare olması ilkesine uygun davranılmadığını" ileri sürerek feshin geçersizliği ile müvekkilinin işe iadesini, boşta geçen süreye ilişkin 4 aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesini, işe başlatmama durumunda 8 aylık ücret tutarında tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının, müvekkili şirkette 23.03.2013 tarihinde çalışmaya başladığını, iş akdinin sona erdiği 24.10.2023 tarihine kadar en son müvekkili şirket mağazasında Mağaza Sorumlusu olarak çalıştığını, davacının son brüt ücretinin 22.900 TL olduğunu, davacı tarafın iş akdi, müvekkili şirket kural ve prosedürleri ile görev tanımında yer alan işleri yapmamakta ısrar etmesi şeklindeki doğruluk ve bağlılığa aykırı eylemleri neticesinde müvekkili şirket tarafından haklı nedenle feshedildiğini, 19.10.2023 tarihinde davacı, sorumlusu olarak çalıştığı mağazanın saat 8.45'de açılış işlemlerini gerçekleştirmesi gerekirken yaklaşık | saat geç kalarak saat 10:00'da mağazanın açılış işlemlerini gerçekleştirdiği tespit edildiğini, davacı vermiş olduğu savunmasında iş ciddiyetinden uzak bir şekilde "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını beyan ettiğini, mağazanın kapı ve kasa anahtarları sadece davacıda bulunduğundan dolayı, davacının gerçekleştirdiği bu eylem neticesinde müvekkili şirket maddi zarara uğramış olup, diğer personeller açısından huzursuzluk yarattığını, davacının bu eylemine ilişkin savunması alındıktan sonra kendisine yazılı ihtar verildiğini, ilgili eylemin üzerinden henüz 4 gün geçmesine rağmen yine çalıştığı mağazaya sabah geç gelerek mağazanın açılış işlemlerini 09:45'de gerçekleştirdiğini, vermiş olduğu yazılı savunmasında tekrardan iş ciddiyetinden uzak bir şekilde "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını belirttiği görüldüğünü, davacının iş ciddiyetinden uzak ve görev tanımına aykırı davranışları neticesinde iş akdi 24.10.2023 tarihi itibarıyla, 4857 Sayılı İş Kanunu 25/11 maddesinde düzenlenen 4857 sayılı İş Kanunu madde 25/11-e "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak..., ... doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması", madde 25/11-h ... İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi..." hükümlerine dayanarak haklı nedenle feshedildiğini" ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

İLKDERECEMAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece: "Feshin haklı nedenle yapıldığı anlaşıldığından davanın REDDİNE," şeklinde karar verilmiştir.

İLERİSÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Müvekkilin, davalıya ait Çerkezköy' de bulunan Çerkezköy Okul kodlu BİM isimli işyerinde Mağaza Müdürü sıfatı ile 23.03.2013 tarihinde çalışmaya başladığını, Müvekkil 10 yılı aşkın süredir icra ettiği işte başarılı çalışmalarına devam etmekte iken sağlık problemleri nedeni ile 23.10.2023 tarihinde işe geç kaldığını, 24.10.2023 tarihinde iş yerine gelen

bölge müdürlerince istifaya zorlandığını, müvekkili istifa etmeyince hiçbir sebep gösterilmeksizin ve yazılı bildirimde bulunulmaksızın şifahen işten çıkarıldığını, işe devam etmeyeceği ve işe gelmemesi gerektiğinin kendisine söylendiğini, iş akdi haksız ve gerekçesiz bir şekilde feshedildiğinden müvekkili tarafça arabuluculuk başvurusu yapıldığını, işverenin bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olduğundan ve mahkemece işveren tarafından bildirilen fesih sebebi dışında bir sebeple feshin haklı veya haksız olduğu değerlendirilemeyeceğini, işverene 1 ay içerisinde işçinin 2 tam gün devamsızlık yapmasına dahi haklı veya geçerli fesih imkanı vermezken tüm çalışma dönemi boyunca sağlık problemi nedeni ile 2 defa en fazla 1 er saat işe geç kalma eylemi gerçekleştiren müvekkilin iş akdinin feshi yaptırımı da feshin ölçülülük ilkesine uygun olmadığını gözler önüne sermekte olduğunu, keza bu işe geç kalma eyleminin 10 yılı aşkın çalışma döneminde yalnızca iki defa gerçekleştiğinin tanık anlatımları ile de sabit olduğunu, mahkemece verilen hükmün usul ve yasaya açık olarak aykırı olduğunu belirterek istinaf başvurusunun kabulü ile usul ve yasaya aykırı yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın kabulüne, müvekkilin işe iadesine, müvekkilin yasal süre içerisinde işe başlatılmaması halinde sekiz aylık ücreti tutarında tazminatın davalıdan tahsiline, kararın kesinleşmesine kadar müvekkilin çalıştırılmadığı süre için dört aylık ücreti ile diğer haklarının davalıdan tahsiline, yargılama giderleri ve ücret-i vekaletin davalıya tahmiline karar verilmesini talep etmiştir.

İSTİNAFNEDENLERİNİNİNCELENMESİVE GEREKÇE:

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi gereğince kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf sebepleriyle bağlı olarak yapılan inceleme sonunda;

Davacı tarafça açılan dava işe iade istemine ilişkindir. İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda davanın reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesi kararı davacı tarafça istinaf edilmiş olup, davacı vekili istinaf sebeplerinde özetle; mahkemece işveren tarafından bildirilen fesih sebebi dışında bir sebeple feshin haklı veya haksız olduğu değerlendirilemeyeceğini, işverene 1 ay içerisinde işçinin 2 tam gün devamsızlık yapmasına dahi haklı veya geçerli fesih imkanı vermezken tüm çalışma dönemi boyunca sağlık problemi nedeni ile 2 defa en fazla 1 er saat işe geç kalma eylemi gerçekleştiren müvekkilin iş akdinin feshi yaptırımı da feshin ölçülülük ilkesine uygun olmadığını mahkemece verilen hükmün usul ve yasaya açık olarak aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

Somut Olayda; Davacının davalı şirkete ait mağazada 23/03/2013-23/10/2023 tarihleri arasında mağaza müdürü olarak çalıştığı, işveren tarafından SGK ya verdiği işten ayrılış bildirgesine göre 49 kodu vermek suretiyle iş akdinin sonlandırıldığı anlaşılmıştır.

Davalı, 19.10.2023 tarihinde davacı, sorumlusu olarak çalıştığı mağazanın saat 8.45'de açılış işlemlerini gerçekleştirmesi gerekirken yaklaşık 1 saat geç kalarak saat 10:00'da mağazanın açılış işlemlerini gerçekleştirdiğini, olaya ilişkin

savunmasında "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını beyan ettiğini, mağazanın kapı ve kasa anahtarları sadece davacıda bulunduğundan dolayı, davalının maddi zarara uğramış olup, diğer personeller açısından huzursuzluk yarattığını, bu eylemine ilişkin savunması alındıktan sonra kendisine yazılı ihtar verildiğini, davacının yazılı ihtar ile uyarılmasına rağmen, ilgili eylemin üzerinden henüz 4 gün geçmesine rağmen yine çalıştığı mağazaya sabah geç gelerek mağazanın açılış işlemlerini 09:45'de gerçekleştirdiğini, tekrardan savunmasında uyuya kaldığını bu sebeple mağazayı geç açtığını belirttiğini, bu nedenle iş akdinin İş Kanunu madde 25/II-e ve 25/II-h hükümlerine dayanarak haklı nedenle feshedildiğini iddia etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince ;" ... Davacının iş akdinin 26.10.2023 tarihinde gerçekleştirildiği, bu haliyle 24.10.2023 tarihli son olay nazara alındığında İş Kanunu 26. maddesinde düzenlenen haklı nedenle fesihle hak düşürücü sürenin geçmediği, davacının işyerinde mağaza sorumlusu olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin mağaza sorumlusunun görev tanımına ilişkin belgede davacının imzasının bulunduğu, tanıtımda yer alan mağazayı belirlenen çalışma saatlerine göre açmak ve kapamak görevini, mağazayı geç açarak ve hakkında bu konuda savunması alınması ve yazılı ihtar yapılmasına rağmen savunma yazılarında da ıkrar ettiği üzere gerektiği gibi yerine getirmedeği, savunma yazılarında yer alan sağlık problemlerine ilişkin işverene herhangi bir belge ibraz edilmediği gibi mahkememize de bu yönde belge ibraz edilmediği, davacı hakkında daha önce tutulan tutanak ve ihtarlar göz önüne alındığında feshin ölçüsüz olmadığı ve bu haliyle işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği, haklı nedenle yapılan fesihle savunma alınmasının ve yazılı fesih bildiriminde bulunmanın zorunlu olmadığı da anlaşılmakla davanın reddine karar verilmiştir." gerekçesiyle işe iade karar verdiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddeleri, iş akdinin işçi ve işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hallerini düzenlemektedir.

4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesi:

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

.....

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlığa uymayan davranışlarda bulunması.

.....

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

.....

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası

ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurulabilir. Şeklinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânının olduğu açıklanmıştır.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi davalıya ait işyerinde 9.10.2023 tarihinde sorumlusu olarak çalıştığı mağazanın saat 8.45'de açılış işlemlerini gerçekleştirmesi gerekirken yaklaşık 1 saat geç kalarak saat 10:00'da mağazanın açılış işlemlerini gerçekleştirdiği, olaya ilişkin savunmasında "uyuya kaldığını" bu sebeple mağazayı geç açtığını beyan ettiğini, yine bu olaydan 4 gün sonra 23.10.2023 tarihinde mağazaya sabah geç gelerek mağazanın açılış işlemlerini 09:45'de gerçekleştirdiğini, tekrardan savunmasında uyuya kaldığını bu sebeple mağazayı geç açtığını belirttiği, fesih ihtarnesinde belirtilen 2 adet envanter işleminde de işe geç geldiği ve buna ilişkin tutanak tutularak savunmasının alındığı, mağazanın kapı ve kasa anahtarlarının sadece davacıda bulunduğundan dolayı, davalının maddi zarara uğramış olup, diğer personeller açısından huzursuzluk yarattığı bu sebeplerle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e ve h maddeleri gereğince iş akdinin feshedildiği anlaşılmıştır.

Bilindiği üzere; davacı işçi, iş görme edimini işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak yerine getirmekle mükelleftir. Ne var ki, işverenin talimatları işçinin eğitimi, yeteneği, fiziksel yeterliliği ile bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile getirilen sınırlamalara da aykırılık oluşturmamalıdır. 1475 sayılı Kanun'un aksine 4857 sayılı Kanun'da işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" koşulu aranmaktadır. Bu nedenle de işçinin görevi hatırlatıldığı halde sadece bir kez yapmaması yeterli görülmemiş, görevin hatırlatılmasının ardından devamlılık arz etmesi şartı aranmıştır.

Feshe gerekçe gösterilen diğer bir konu olan sadakat borcu ise, iş ilişkisinin karşılıklı borç doğuran kişisel bir ilişki olmasının doğal bir sonucudur. Sadakat borcunu ihlal eden işçi davranışlarının neler olabileceğinin önceden belirlenmesi ve tek tek sayılması mümkün değildir. İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinin "e" fıkrasına göre işçinin "işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermekte ise de; hükümde belirtilen doğruluk ve bağlılığa uymayan bazı durumlar örnek olarak sayılmış ve benzeri fiillerin de borcun ihlalini oluşturacağı kabul edilmiştir. Bu durumda, işçinin hangi eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak kabul edilmesi gerektiği hususunda hakim, iş ve çalışma hayatının gerekleri ile toplumsal ilişki ve gelenekleri göz önüne alarak somut olayın özelliklerine göre bir sonuca varmalıdır.

Dosyaya sunulan belgelerden mahkeme gerekçesinde de bahsedildiği üzere davalı iş yerinde mağaza müdürü olarak çalışan davacının, mesai saatlerine riayet etmediği, görevli olduğu mağazaya geç geldiği bu konuda birden çok defa savunmasının istendiği, uyarılmasına rağmen bu eylemi tekrarladığı, yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunduğunu kendi savunmasında da ikrar ettiği, davacının mesaiye geç gelmesinin iş yeri çalışma düzeninde olumsuzluklara yol açtığı, davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceğinden işveren feshinin haklı fesih ağırlığında olmasa da geçerli nedene dayandığı, davanın bu nedenle reddine karar verilmesi gerekirken, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi isabetsiz olmuştur. Davacı vekilinin istinafi bu nedenle kabul edilmiştir.

Kamu düzeni açısından maddi-hukuki durumun incelenmesinde; İlk Derece Mahkemesinin kararında Dairemizce re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık hallerinden hiç birisinin bulunmadığı saptanmıştır.

Sonuç olarak, anılan nedenlerle davacı tarafın istinaf talebinin kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine ilişkin aşağıdaki yeniden hüküm tesis edilmesine karar verilmesi gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-)Davacı vekilinin istinaf başvurusunun yukarıda belirtilen nedenlerle **KABULÜ ile Çerkezköy1. İş Mahkemesi'nin**06/05/2025 tarih ve 2023/1097 Esas - 2025/125 Karar

sayılı kararının HMK'nın 353/1-b-2. maddesi gereğince **KALDIRILMASINA,** yeniden esas hakkında **HÜKÜM TESISİNE,**

B-)**1-DAVANIN REDDİNE,**

2-Harçlar Kanununa göre alınması gereken 615,40 TL maktu karar ve ilam harçtan peşin alınan 269,85 TL peşin harcın mahsubu ile kalan 345,55 TL karar ve ilam harcının davacıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

3-Arabuluculuk gideri olarak ileride haksız çıkan taraftan alınmak üzere peşin olarak ödenen 1.600 TL'nin davacıdan alınarak Hazineye irat kaydına,

4-Davalı kendisini vekille temsil ettirmiş olduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 30.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

5-Davacı tarafça yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

6-Davalı tarafça yapılan tebligat gideri, dosya masrafı ve talimat gideri olmak üzere toplam 1.200 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalı tarafa verilmesine,

7-Gider avansından artan kısmın karar kesinleştğinde yatıran tarafa iadesine,

C-)**İstinaf Başvurusu Yönünden;**

1-Davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davacıya

iadesine,

2-Davacı tarafından yapılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcı,345,00 TL posta masrafından oluşan toplam **2.028,10 TL** istinaf yargılama giderinin Davalıdan tahsili ile Davacıya **VERİLMESİNE**,

3-İstinaf incelemesi duruşmalı yapılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

4-6100 sayılı HMK'nun 333. maddesi gereğince taraflarca yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının kararın tebliğ gideri karşılandıktan sonra artan kısmın yatıran tarafa **İADESİNE**,

5-Kararın ilkönce mahkemesince taraflar tebliğine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/son maddesi gereğince **KESİN** olmak üzere **04/09/2025** tarihinde oy birliği ile karar verildi.