

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6864
Karar No. 2025/8070
Tarihi: 20.10.2025

- DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN BİR DAVRANIŞ
- İŞÇİNİN İŞYERİNDE OLMAYAN İŞÇİNİN YERİNE KART BASMASININ DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN BİR DAVRANIŞ NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN BİR DAVRANIŞIN HAKLI FESİH NEDENİ OLDUĞU
- DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN BİR DAVRANIŞ HAKLI FESİH NEDENİ OLARAK KABUL EDİLMESİ İÇİN İŞVERENİN ZARARA UĞRAMAMIŞ OLMASININ ÖNEMLİ OLMADIĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) hükmünde; "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması." hâlinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre somut olay değerlendirildiğinde; davacının, işyerinde olmayan bir başka çalışan kartını işyerindeymiş gibi okuttuğu gerek savunması gerekse tanık anlatımı ile sabittir. Söz konusu davranış, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olup bu davranış nedeniyle işverenin herhangi bir zarara uğraması şart değildir. Kaldı ki, işyerinde olmadığı hâlde çalışmış gibi kartı okutulan işçiye çalışmadığı süre için ücret ödenmesi söz konusudur.

Bu durumda davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili 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; müvekkilinin 10.01.2003 tarihinden itibaren davalı işyeri bünyesinde sevkiyat şefi ve depo sorumlusu olarak çalıştığını, davalı Şirket tarafından iş sözleşmesinin 07.06.2021 tarihinde haksız ve hukuka aykırı olarak tazminatsız feshedildiğini, müvekkilinin pazartesi- cuma 08.30-18.00 saatleri arasında çalıştığını, 2018 Ocak ıla 2019 Aralık döneminde müvekkilinin davalı Şirketin Akhisar'da kurduğu fabrikada görev yaptığını, fabrikanın kuruluş aşamasında olması nedeniyle 08.30-23.00 saatleri arasında her gün aralıksız çalıştığını, yapmış olduğu fazla çalışmalarının karşılığının müvekkiline ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iş sözleşmesinin çalışanlardan Y.K'nın yerine Y. K. işyerinden ayrıldığı ve çalışmadığı hâlde kartını sanki çalışmış gibi basmış olması, yöneticisi olduğu çalışanı çalışmış gibi göstererek işvereni kandırmış olması nedeniyle feshedildiğini, davacı Akhisar fabrika kuruluşunda insan doğasına aykırı şekilde fazla saatlerle çalıştırıldığını iddia etmişse de delilleri arasında sunulacak Müfettiş tarafından hazırlanan denetim raporundan görüleceği üzere iddiaların doğru olmadığının tespit edildiğini ve yaptırıma gerek olmadığının öngörüldüğünü savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

Sunulmamış Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı tarafça davacının iş sözleşmesinin diğer bir çalışanın kartını çalışmadığı hâlde çalışmış gibi basarak işvereni kandırması nedeniyle haklı nedenle feshedildiği savunulmuş ise de gerek davacı savunması gerekse tanık beyanlarıyla işbu eylem sabit olsa da davacının eylemiyle işvereni nasıl bir zarara uğrattığı hususunun somut şekilde ortaya koyulamadığı, davacının 18 yıllık kıdem ve daha önce benzer mahiyette bir eylemi olmadığı düşünüldüğünde sırf bu hâliyle eylemin tek başına güven sarsıcı mahiyette olduğundan bahsedilemeyeceği, dolayısıyla feshin ancak geçerli olup olmadığının değerlendirilebileceği ancak haklı feshi gerektirir boyutta olmadığı bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davalı

tarafça dosyaya imzalı puantaj kaydı veya fazla çalışma tahakkuku içeren bordro sunulmamış olup tanıkların birbiriyle makul derecede uyumlu beyanlarından davacının fazla çalışma yaptığı, fazla çalışma yapıldığı anlaşılan dönemlere ilişkin ödeme yapıldığını ispatla yükümlü olan işveren tarafından, fazla çalışma ücreti alacaklarının eksiksiz ödendiğine ilişkin belge sunulmadığı gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Mahkemece iş sözlenmesinin davalı yanca geçerli nedenle, ihbar öneli tanınmadan feshedildiği ve davacının kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunduğu yönündeki İlk Derece Mahkemesinin kararının dosya kapsamına usul ve yasaya uygun olduğu, dosyaya davacının çalışma gün ve saatlerini gösterir yazılı kayıt sunulmadığı, davacının fazla çalışma yaptığı hususunun tanık beyanı ile kanıtlanmış olduğu, davalı Şirket vekili husumetli tanık beyanlarına itibar edilemeyeceğini ileri sürmüş ise de tanıkların aynı işverene karşı davalarının olmasının başlı başına tanıklığı geçersiz kılmayacağı gibi bunun tanık anlatımlarını değerden düşürücü bir sebep de sayılamayacağı, davalı Şirkete karşı davası olduğu beyan edilen davacı tanıkları hakkında gerçek dışı beyanda bulundukları yönünde ciddi ve inandırıcı deliller ileriye sürülüp ispatlanmamış olmakla, işbu davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilemeyeceği yönündeki istinaf itirazlarının yerinde olmadığı gerekçeleriyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini,
2. Davacının fazla çalışma alacağının bulunmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücretine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut olayda, iş sözleşmesinin işverence feshedildiği sabit olup uyuşmazlık feshin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır. Davalı taraf, davacının diğer bir çalışanın kartını çalışmadığı hâlde çalışmış gibi basarak işvereni kandırması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini savunmuştur. Mahkemece gerek davacının savunması gerekse tanık beyanlarıyla eylemin sabit olduğu ancak davacının eylemiyle işvereni nasıl bir zarara uğrattığının

somut şekilde ortaya koyulmadığı, davacının 18 yıllık kıdemi ve daha önce benzer mahiyette bir eylemi olmadığı düşünüldüğünde eylemin sırf bu hâliyle tek başına güven sarsıcı mahiyette olduğundan söz edilemeyeceği ve haklı feshi gerektirir boyutta olmadığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağına hak kazandığı kabul edilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesince, feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) hükmünde; "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması." hâlinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre somut olay değerlendirildiğinde; davacının, işyerinde olmayan bir başka çalışanın kartını işyerindeymiş gibi okuttuğu gerek savunması gerekse tanık anlatımı ile sabittir. Söz konusu davranış, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olup bu davranış nedeniyle işverenin herhangi bir zarara uğraması şart değildir. Kaldı ki, işyerinde olmadığı hâlde çalışmış gibi kartı okutulan işçiye çalışmadığı süre için ücret ödenmesi söz konusudur.

Bu durumda davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

20.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.