

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

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2972
Karar No. 2026/132
Tarihi: 22.01.2026

- İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMI
- İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINA İLİŞKİN FİİL VE DAVRANIŞLARININ, KURAL OLARAK İŞVERENİN MÜDAHALE ALANI DIŞINDA KALDIĞI
- İŞYERİNE SOMUT, BELİRGİN VE OLUMSUZ ŞEKİLDE YANSIDIGININ ORTAYA KONULMADIKÇA İŞÇİNİN SALT ÖZEL YAŞAM ALANINDA GERÇEKLEŞTİĞİ İDDİA EDİLEN VAKIALAR GEÇERLİ FESİH SEBEBİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ
- KORUMA KARARININ DELİL ARANMAKSIZIN VE GEÇİCİ NİTELİKTE BİR TEDBİR OLMASI NEDENİYLE, TEK BAŞINA İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNE DAYANAK TEŞKİL EDECEK AĞIRLIKTA BİR DELİL OLARAK KABULÜ MÜMKÜN OLMADIĞI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ İşçinin özel yaşamına ilişkin fiil ve davranışları, kural olarak işverenin müdahale alanı dışında kalır. Ancak bu tür olayların işyerine somut, belirgin ve olumsuz şekilde yansıdığıнын ortaya konulması hâlinde feshe dayanak yapılması mümkündür. Aksi hâlde, salt özel yaşam alanında gerçekleştiği iddia edilen vakıalar geçerli fesih sebebi olarak kabul edilemez.

Somut uyuşmazlıkta; dosya kapsamı, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve ceza soruşturmasına ilişkin belgeler birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine gerekçe yapılan olayın, işyeri sınırları dışında, tarafların özel hayat ilişkisi kapsamında gerçekleştiği ileri sürülen bir vakıaya dayandığı anlaşılmaktadır. Bu olayın işin yürütümüne, işyeri düzenine veya çalışma barışına

somut ve ölçülebilir bir olumsuz etkisinin bulunduğunu ortaya koyan kesin ve inandırıcı nitelikte herhangi bir delilin dosyaya sunulmadığı görülmektedir. Ayrıca ceza soruşturması sonucunda, feshe dayanak yapılan iddiaların soyut nitelikte kaldığı ve delille desteklenemediği gerekçesiyle kovuşturmaya yer olmadığına karar verilmiştir. Aynı şekilde, işyeri bünyesinde yürütülen inceleme ve soruşturma belgelerinde de şikâyetçinin beyanları dışında, isnat edilen fiili doğrular nitelikte objektif ve somut bir delile rastlanmamıştır. 6284 sayılı Kanun kapsamında verilen koruma kararının ise delil aranmaksızın ve geçici nitelikte bir tedbir olması nedeniyle, tek başına iş sözleşmesinin sona erdirilmesine dayanak teşkil edecek ağırlıkta bir delil olarak kabulü mümkün değildir. Kaldı ki, işyeri dışında gerçekleştiği iddia edilen darp olayının sübut bulduğu varsayılrsa dahi, bu durumun kendiliğinden işveren yönünden geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı; söz konusu fiilin işyeri ile bağlantısının ve iş ilişkisine somut etkisinin ayrıca ve açık biçimde ortaya konulmasının zorunlu olduğu izahtan varestedir. Bu çerçevede, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, iddia edilen fiilin işyeri ortamında huzursuzluk yarattığına, çalışma barışını bozduğuna veya işin yürütümünü olumsuz etkilediğine dair herhangi bir somut anlatım ya da delilin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili; müvekkilinin 11.04.2022 tarihinde lojistik mühendisi olarak davalı şirkette işe başladığını, savunması dahi alınmadan 26.12.2023 tarihinde iş akdinin yazılı bildirimle feshedildiğini, fesih bildiriminde tasarım lider mühendisi olarak çalışan B. A.'yı darp ettiğinin iddia edildiğini ve T.C. Bakırköy 1. Aile Mahkemesinin 2023/7165 E., 2023/722 K. sayılı dosyası kapsamında 6284 sayılı Kanun uyarınca verilen koruma kararına dayanıldığını, bu gerekçelerle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca geçerli nedenle fesih yapıldığının bildirildiğini, ancak 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesine aykırı şekilde savunmasının alınmadığını, emsal Yargıtay kararlarında savunma alınmadan yapılan feshin geçersiz sayıldığını, fesih bildiriminde yer alan darp ve şiddet iddialarının gerçeği yansıtmadığını, müvekkilinin B. A.'ya karşı herhangi bir etkili eylemi bulunmadığını, tarafların 15.07.2023 tarihinde nişanlandığını, dava dışı üçüncü kişinin kıskançlık kaynaklı davranışları nedeniyle müvekkili hakkında asılsız iddialarla karalama yaptığını, nişanın bozulmak istenmesi üzerine müvekkilinin iş hayatına zarar vermek amacıyla şikâyetlerde bulunulduğunu, Bakırköy Cumhuriyet Başsavcılığının 2023/128965 soruşturma numaralı dosyasında tehdit suçunun oluşmadığının tespit

edilerek KYOK kararı verildiğini, Bakırköy Cumhuriyet Başsavcılığının 2023/100466 soruşturma numaralı dosyasında da bilirkişi raporu ile özel hayatın gizliliğini ihlal suçunun işlenmediğinin ortaya konulduğunu, masumiyet karinesi gözetilmeden ceza dosyaları sonuçlanmadan fesih yapıldığını, 6284 sayılı Kanun kapsamında verilen koruma kararının delil aranmaksızın tedbir mahiyetinde verildiğini, müvekkilinin Ankara’da çalışıp ikamet ettiğini ve dava dışı kişinin İstanbul’da yaşadığını, Eylül ayından itibaren herhangi bir zarar verici davranışı bulunmadığını, tarafların farklı departmanlarda çalıştığını ve işyeri dışında yaşadığı iddia edilen olaylardan yalnızca müvekkilinin sorumlu tutulmasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu, müvekkilinin işyeri düzenini bozucu herhangi bir davranış sergilemediğini, davalı işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı şekilde yalnızca müvekkilinin iş akdini feshettiğini ve B. A.’nın çalışmaya devam ettiğini, bu nedenlerle feshin hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu ileri sürerek, feshin geçersizliği ile müvekkilinin işe iadesine ve yasal sonuçlara hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili; davacının 11.04.2022 tarihinde müvekkili şirkette lojistik mühendisi olarak çalışmaya başladığını ve 26.12.2023 tarihine kadar görev yaptığını, Uzay Sistemleri Genel Müdür Yardımcılığı bünyesinde tasarım lider mühendisi olarak çalışan ve nişanlısı olan B. A. isimli kişiyi darp ettiğinin disiplin soruşturması kapsamında tespit edildiğini, bu olay nedeniyle T.C. Bakırköy 1. Aile Mahkemesinin 25.09.2023 tarihli 2023/7165 Değişik İş sayılı dosyası ile 6284 sayılı Kanun uyarınca koruma kararı verildiğini, B.A’nın 22.09.2023 tarihli şikâyeti üzerine disiplin sürecinin başlatıldığını, olayın çalışanlar arasında konuşulmasıyla işyeri huzurunu bozduğunu ve TUSAŞ’ın itibarını zedelediğini, bu nedenle davacının savunmasının 14.12.2023 tarihli Disiplin Kurulu Toplantı Tutanağı ile alındığını, taraf beyanları ve belgelerin incelendiğini, disiplin kurulu kararının 22.12.2023 tarihinde verildiğini ve feshe yetkili Genel Müdür kararıyla iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesi uyarınca kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek 26.12.2023 tarihinde geçerli nedenle feshedildiğini, davacının darp olmadığı yönündeki savunmasının genel adli muayene raporu ve vücut diyagramı ile çeliştiğini, B. A’nın darp, tehdit ve şiddete ilişkin beyanlarının disiplin dosyasında yer aldığını, işyeri dışında gerçekleşmiş olsa dahi darp olayının iş ilişkisine olumsuz etkiler doğurduğunu ve işverenin yönetim hakkı kapsamında yaptırım uygulayabildiğini, davacının eşit davranma ilkesine aykırılık iddiasının yerinde olmadığını çünkü karşılıklı bir darp bulunmadığını ve mağdur olan B. A.’ya yaptırım uygulanmamasının hukuka uygun olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece, davacının aynı şirkette çalışan nişanlısı B. A.’ya yönelik darp iddiası yönünden koruma kararı ve savcılık dosyası ile hekim raporu birlikte değerlendirildiğinde eyleminin sübut bulduğu, bu durumun davalı işverenin davacı ile çalışmasının güven ilişkisini zedeleyeceği davalının davacı ile çalışmaya devam

etmesinin beklenemeyeceği bu nedenle yapılan feshin geçerli nitelikte olduğu, yönündeki gerekçeye dayanılarak davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Karara karşı davacı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Davacı vekili özetle; müvekkilinin savunmasının usule uygun şekilde alınmadığını, disiplin sürecinde isnat edilen eylemin açıkça bildirilmediğini, savunma için makul süre tanınmadığını ve bu durumun savunma hakkının ihlali niteliğinde olduğunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2 maddesine aykırı biçimde fesihden önce yöntemince savunma alındığını gösteren herhangi bir delil bulunmadığını, bu nedenle davranışa dayalı feshin geçersiz olduğunu, 26.12.2023 tarihli fesih bildiriminde yer alan hususların gerçeği yansıtmadığını, Bakırköy 1. Aile Mahkemesinin 2023/7165 E., 2023/722 K. sayılı dosyası kapsamında verilen 6284 sayılı Kanun'a dayalı koruma kararının delil aranmaksızın verildiğini ve tek başına feshe dayanak yapılamayacağını, müvekkilinin dava dışı B. A'ya yönelik herhangi bir etkili eyleminin bulunmadığını, Bakırköy Cumhuriyet Başsavcılığının 2023/100466 soruşturma sayılı dosyasında 24.12.2024 tarih ve 2024/57756 sayılı karar ile kovuşturmaya yer olmadığına karar verildiğini, bu hususun yerel mahkemece göz ardı edildiğini, şiddet iddiasını doğrulayan somut ve kesin bir delil bulunmadığını, kesinleşmiş bir ceza kararı olmaksızın masumiyet karinesinin ihlal edildiğini, taraflar arasında işyerinde huzuru bozacak herhangi bir ihtilaf yaşanmadığını, işyeri dışında ve nişanlılık ilişkisi kapsamında gerçekleştiği iddia edilen olayların feshe konu edilmesinin hukuka aykırı olduğunu, müvekkilinin lojistik mühendisi, B. A'nın tasarım lider mühendisi olduğunu, farklı departmanlarda çalıştıklarını ve işyerinde karşılaşmadıklarını, olayların işyeri sınırları içinde gerçekleştiğine dair delil bulunmadığını, dava dışı kişinin çalışma yerinin değiştirilmesiyle işyerinde huzursuzluk ihtimalinin de ortadan kalktığını, buna rağmen feshin son çare olması ilkesine aykırı davranıldığını, davalı işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ettiğini, asılsız iddialarla müvekkilinin iş akdi feshedilirken Berçem Avcı hakkında herhangi bir yaptırım uygulanmadığını ve çalışmaya devam ettiğini, bu nedenlerle kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu savunarak, kararın kaldırılması ile davanın kabulüne karar verilmesini istemiştir.

GEREKÇE:

İnceleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi gereğince, kamu düzenine aykırılık halleri saklı kalmak üzere, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılmıştır.

Taraflar arasında uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli bir nedene dayanılarak feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve 19. maddeleri uyarınca, işçinin davranışlarına dayalı fesihlerde; işverenin, feshe konu edilen fiil veya davranışı açık, somut ve tereddüde yer vermeyecek şekilde işçiye bildirmesi, fesih öncesinde işçiye makul bir süre tanıyarak savunmasını alması ve savunma hakkının etkin ve gerçek

anlamda kullanılmasına imkân sağlaması zorunludur. Bu yükümlülük, geçerli fesih rejiminin vazgeçilmez unsurlarından olup, usulüne uygun biçimde yerine getirilmediği takdirde fesih işlemi hukuken geçerlilik kazanamaz.

Geçerli nedenle fesih; ileri sürülen olay veya olgunun işyeri ile doğrudan ve somut bir bağlantısının bulunması, iş ilişkisinin sürdürülmesini objektif ölçütler çerçevesinde işveren açısından çekilmez hâle getirmesi, bu durumun kesin, inandırıcı ve somut delillerle ispatlanması ve ayrıca feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesine uygun davranılması gerekmektedir. Bu kapsamda işveren, fesih yoluna başvurmadan önce iş ilişkisinin devamını sağlayabilecek daha hafif, ölçülü ve koruyucu önlemleri değerlendirmekle yükümlüdür.

İşçinin özel yaşamına ilişkin fiil ve davranışları, kural olarak işverenin müdahale alanı dışında kalır. Ancak bu tür olayların işyerine somut, belirgin ve olumsuz şekilde yansıdığı ortaya konulması hâlinde feshe dayanak yapılması mümkündür. Aksi hâlde, salt özel yaşam alanında gerçekleştiği iddia edilen vakıalar geçerli fesih sebebi olarak kabul edilemez.

Somut uyumsuzlukta; dosya kapsamı, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve ceza soruşturmasına ilişkin belgeler birlikte değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine gerekçe yapılan olayın, işyeri sınırları dışında, tarafların özel hayat ilişkisi kapsamında gerçekleştiği ileri sürülen bir vakiaya dayandığı anlaşılmaktadır. Bu olayın işin yürütümüne, işyeri düzenine veya çalışma barışına somut ve ölçülebilir bir olumsuz etkisinin bulunduğunu ortaya koyan kesin ve inandırıcı nitelikte herhangi bir delilin dosyaya sunulmadığı görülmektedir. Ayrıca ceza soruşturması sonucunda, feshe dayanak yapılan iddiaların soyut nitelikte kaldığı ve delille desteklenemediği gerekçesiyle kovuşturmaya yer olmadığına karar verilmiştir. Aynı şekilde, işyeri bünyesinde yürütülen inceleme ve soruşturma belgelerinde de şikâyetçinin beyanları dışında, isnat edilen fiili doğrular nitelikte objektif ve somut bir delile rastlanmamıştır. 6284 sayılı Kanun kapsamında verilen koruma kararının ise delil aranmaksızın ve geçici nitelikte bir tedbir olması nedeniyle, tek başına iş sözleşmesinin sona erdirilmesine dayanak teşkil edecek ağırlıkta bir delil olarak kabulü mümkün değildir. Kaldı ki, işyeri dışında gerçekleştiği iddia edilen darp olayının sübut bulduğu varsayılsa dahi, bu durumun kendiliğinden işveren yönünden geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı; söz konusu fiilin işyeri ile bağlantısının ve iş ilişkisine somut etkisinin ayrıca ve açık biçimde ortaya konulmasının zorunlu olduğu izahtan varestedir. Bu çerçevede, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, iddia edilen fiilin işyeri ortamında huzursuzluk yarattığına, çalışma barışını bozduğuna veya işin yürütümünü olumsuz etkilediğine dair herhangi bir somut anlatım ya da delilin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan, davacının görev yaptığı birim ile dava dışı kişinin görev yaptığı birimlerin farklı olduğu, tarafların fiilen birlikte çalışmadıkları ve işveren tarafından fesih dışında daha hafif ve koruyucu önlemlerin değerlendirilmediği de dosya

kapsamından anlaşılmaktadır. Ayrıca davacının savunmasının disiplin kurulu toplantısı sırasında alınmış olması, fesih öncesinde usulüne uygun savunma alınması yükümlülüğünü karşılamamakta; isnat edilen fiilin davacıya açık ve net biçimde bildirildiği ve davacıya bu fiile karşı etkili şekilde kendini savunma imkânı tanıdığına dair dosyada herhangi bir delil bulunmamaktadır.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde; ileri sürülen olayın işyeriyle bağlantısının ve iş ilişkisini objektif olarak sürdürülemez hâle getirdiğinin somut delillerle ispatlanamadığı, davacının savunma hakkının usulüne uygun biçimde kullanılmadığı ve feshin son çare olması ilkesine uygun davranılmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu delil durumuna göre, ispat yükü altında olan davalı işverenin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshettiğini ispatladığını kabule olanak bulunmamaktadır. Bu itibarla, davanın kabulü ile davacının işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesi gerekirken, aksi yönde karar verilmesi hatalı olmuştur.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

HÜKÜM:

Davacı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince **KABULÜ İLE İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,**

Davanın **KABULÜ İLE,**

1-Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE,**

2-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarı olan 475.113,36 TL olarak belirlenip davalıdan tahsilinin gerektiğinin tespitine, (118.778,34 TL X 4 = 475.113,36 TL brüt)

3-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının toplamı olan brüt 672.578,48 TL'nin davalıdan tahsilinin gerektiğinin tespitine, (168.144,62 X 4 = 672.578,48 TL brüt)

4-Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan zorunlu arabuluculuk gideri olan 2.080,00 TL'nin davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

5-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarife göre 45.000,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

6-Davacı tarafından yatırılan 615.40 TL istinaf maktu harcının talebi halinde davacıya iadesine,

7-Davacı tarafından istinaf kanun yolu için sarf edilen 360,00TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararının tebliğ ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin **İLK DERECE MAHKEMESİ** tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. Maddesi uyarınca mahiyeti itibarıyla **KESİN** olmak üzere 22.01.2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.