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

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1047
Karar No. 2026/1063
Tarihi: 16/04/2026

●İŞÇİNİN İŞYERİNDE BAŞKA BİR ÇALIŞANLA GÖNÜL İLİŞKİSİ KURMASI
●İŞÇİNİN GÖNÜL İLİŞKİSİNİN İŞYERİNE OLUMSUZ OLARAK İŞYERİNE OLUMSUZ YANSIMADIĞI SÜRECE GEÇERLİ BİR FESİH NEDENİ OLMAYACAĞI

ÖZETİ: İşçinin işyerinde başka bir çalışanla gönül ilişkisi kurmasının işyerine yansıyan olumsuz bir durum olmadığı sürece geçerli bir fesih nedeni olarak görülmesi mümkün değildir. Somut uyuşmazlıkta işyerinde olumsuzluğa yol açan bir durum bulunduğunun ortaya konmadığı, davalı işverenin ileride davacının eşinin işyerine gelerek işverenliği hiç ilgilendirmeyecek nitelikte bir gönül ilişkisi nedeniyle olay çıkarmasının önüne geçildiğini belirtmiş ise de ihtimalle feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Bu itibarla fesih geçersiz olup davacının işe iadesine karar verilmesi sonuç itibariyla yerindedir.

İlk Derece Mahkemesince verilen karara karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve istinaf incelemesi yapılmak üzere dosya Dairemize gelmiş olmakla; incelendi, yapılan müzakere sonunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili, müvekkili işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmadan sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, sendikal fesih nedeniyle tazminat ile boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının belirlenmesini talep etmiştir.

Davalı vekili davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Dairemizin kaldırma kararı sonrası İlk Derece Mahkemesince toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davacının iş sözleşmesinin feshinin yazılı

bildirim yapılmaması nedeniyle geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacıya yazılı bildirim yapıldığını, bu gerekçe ile karar verilmesinin hatalı olduğunu, davacının aynı işyerinde çalıştığı evli olan başka bir işçi ile gönül ilişkisi içine girerek o dönemde evli olan kocasının işyerine gelip ikili arasında yazışmaların paylaşmasına sebep olduğunu, işyerinde ahlaka aykırı görül ilişkisinden haberdar olan 3. kişi konumundaki davacının eşinin ilerleyen süreçte yerleşkeye gelerek ceza davasına konu olabilecek eylemde bulunmayacağı garantisinin olmadığını anlaşıldığını ileri sürerek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Dava, feshin geçersizliğinin tespitiyle işe iade ve buna bağlı mali hakların belirlenmesi istemlerini içermektedir.

Dairemizce istinaf incelemesi, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi gereğince, istinaf sebepleri ile bağlı kalınarak, kamu düzenine aykırı bir yön bulunup bulunmadığı hususu ise resen gözetilerek yapılmıştır.

Dava açılmadan önce süresinde arabulucuya başvurulduğu, tarafların anlaşamaması üzerine arabuluculuk sürecinin sona erdiği ve davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmaktadır.

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, işyerindeki kıdeminin altı aydan fazla olduğu, işveren vekili veya yardımcısı konumunda bulunmadığı ve çalıştırılan işçi sayısının otuzdan fazla olduğu da sabit görüldüğünden, işe iade davası açılabilmesi için ön koşullar oluşmuştur.

Taraflar arasında, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayalı olup olmadığı noktasında uyuşmazlık vardır.

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin yazılı bildirim olmaksızın feshedildiği, feshin bu nedenle geçersiz olduğu kabul edilmiş ise de, dava dilekçesinde belirtildiği üzere davacının iş sözleşmesinin 10.03.2022 tarihli yazılı bildirim ile feshedildiği aynı gün davacıya elden tebliğ edildiği, fesih bildiriminin sol alt köşesine 10.03.2022 tarihinde teslim alındığının belirtilerek davacı tarafça imzalandığı anlaşıldığından mahkemece bu gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Somut olayda davacının iş sözleşmesi evli olan işyeri arkadaşı ile gönül ilişkisi yaşadığı, davacının da kocasının davacı ile söz konusu erkek arasındaki mesajlaşmaları davalıya verdiği, ardından davacı hakkında disiplin soruşturması başlatıldığı, davacının işyeri ve çalışma düzenine aykırı tutumlar ile uygunsuz ve etik dışı ilişkiler içerisinde bulunarak ahlak ve iyiniyet kurallarını ihlal ettiği, olumsuz örnek teşkil ettiği olumsuzluk yaratttığı belirtilerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca feshedilmiştir.

İşçinin işyerinde başka bir çalışanla gönül ilişkisi kurmasının işyerine yansıyan olumsuz bir durum olmadığı sürece geçerli bir fesih nedeni olarak görülmesi mümkün değildir. Somut uyuşmazlıkta işyerinde olumsuzluğa yol açan

bir durum bulunduğunun ortaya konmadığı, davalı işverenin ileride davacının eşinin işyerine gelerek işverenliği hiç ilgilendirmeyecek nitelikte bir gönül ilişkisi nedeniyle olay çıkarmasının önüne geçildiğini belirtmiş ise de ihtimalle feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Bu itibarla fesih geçersiz olup davacının işe iadesine karar verilmesi sonuç itibariyla yerindedir. Ancak gerekçede yapılan hata nedeniyle kararın kaldırılarak Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

Açıklanan nedenle; davalı vekilinin istinaf başvurusunun gerekçe yönünden kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353-(1) b)2 maddesi uyarınca ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak, yeniden esas hakkında aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun gerekçe yönünden kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2. maddesi gereğince KALDIRILMASINA,

II-Davanın KABULÜNE,

Davalı tarafından gerçekleştirilen feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

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 brüt 90.360,72 TL olarak belirlenmesine,

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 hakları toplamı olan brüt 122.944,56 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

Alınması gerekli 732,00 TL karar ve ilam harcının davacının peşin yatırdığı 80,70 TL ile davalı tarafça istinafa başvururken yatırılan 1.042,85 TL bakiye karar hacı toplamı 1.123,55 TL'den mahsubu ile davalı tarafça fazla yatırılan 391,55 TL harcın talebi halinde davalıya iadesine,

Davacının yaptığı toplam 161,40 TL harç masrafının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davacının harç hariç yaptığı 993,75 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan zorunlu arabuluculuk gideri olan 800,00 TL davalı tarafça ilk kararın istinafı sonrası yatırıldığından yeniden bu konuda karar verilmesine yer olmadığına,

Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T.'ye göre hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Taraflarca yatırılan gider/delil avansından artan kısmın ilgilisine iadesine,

III-Davalının yatırdığı 732,00 TL istinaf karar harcının talebi halinde davacıya iadesine,

Davalının yatırdığı 2.002,00 TL istinaf başvuru harcı masrafı ile yaptığı 355,00 TL istinaf yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

HMK'nun 333.maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 'nun 359-(4) maddesi gereğince kararın tebliği, 302-(5) maddesi gereği ise harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle KESİN olmak üzere 16.04.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.