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

T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
10.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/684
Karar No. 2026/952
Tarihi: 22/04/2026

●HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH
●İŞÇİNİN GÖREVİ YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ
●İŞVERENİN HATIRLATMASININ ARDINDAN SADECE BİR KEZ GÖREVİ YAPMAMANIN HAKLI FESİH İÇİN YETERLİ OLMADIĞI
●İŞÇİNİN GÖREV TANIMININ, BİREYSEL YA DA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE AÇIKÇA ÖNGÖRÜLMÜŞ OLMASI İŞVERENİN HATIRLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
●GÖREVİ YAPMAMAKTA ISRAR BOYUNDAN OLMAYAN İŞÇİNİN EYLEMLERİ SEBEBİYLE İŞ AKIŞININ OLUMSUZ ETKİLENMESİ İŞÇİNİN, İŞİNDE GEREKLİ DİKKAT VE ÖZENİ GÖSTERMEMESİNİN HAKSIZ FESİH BOYUTUNDA OLMADIĞI ANCAK GEÇERLİ FESİH OLDUĞU

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, davacının özlük dosyası incelendiğinde, primer sargısında devre olmaması, ara hata verisi girildiği halde hata olmadığının anlaşılması, gerilim trafosunun yanlış kalpta test edilmesi, gerilim trafosuna gerekli işaretlemenin yapılmaması, trafoya devre konulmamış olması gibi sebeplerle davacı hakkında farklı tarihlerde (en son 08.11.2024 tarihinde) toplamda 8 kez tutanak tutulmuş olduğu, davacının yazılı savunmalarında "ölçüm

yaptığımda çalışıyordu, ürünleri karıştırmışım, problem yok zannettim, gözden kaçırdım vs" şeklindeki gerekçelerle savunma yaptığı, davacının sadece fesih öncesi 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim Trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri nolu 2 adet trafoda devre olmadığına yönelik savunmasında, test yapmadığı yönündeki iddiayı kabul etmediği görülmektedir.

4857 sayılı Yasa ile işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez. (Bknz. Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016/18155 Esas - 2016/12923 Karar sayılı ilamı)

Davacının görevini yapmadığı hususunda birden fazla kez savunmasının alındığı görülmekte ise de, davacıya görevleri hatırlatılarak gerekli uyarıların yapılmadığı, davacının ilave bir eğitime tabi tutulmadığı, davacıdan yapması istenen görev açık biçimde bildirilip, işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmediği anlaşılmakla, somut uyuşmazlıkta görevi yapmamakta

ısrar olgusunun gerçekleşmediği anlaşıldığından, iş akdi feshinin haklı nedene dayandığının ispat edilemediği görülmektedir. Buna karşın, davacı hakkında görevini gerektiği gibi yapmaması sebebiyle birden fazla kez tutanak tutulup, tutanak tanıkları test labaratuvar şefinin ve bölüm sorumlusunun dinlendiği ve tutanakları doğruladıkları, davacının yazılı savunmasının alındığı, davacının hatalı işlem yaptığını bir kısım savunmalarında kabul ettiği göz önüne alındığında, davacının eylemleri sebebiyle iş akışının olumsuz etkilendiği, işinde gerekli dikkat ve özeni göstermediği, TİS 34.maddesi gereğince iş kanunu hükümlerinin saklı tutulduğu, yapılan fesih işlemin haklı fesih boyutunda olmadığı ancak geçerli fesih olduğu görülmekle, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken, aksi düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesi ile; davacının davalı nezdinde laboratuvar teknikeri olarak 09.10.2023-19.11.2024 tarihleri arasında çalıştığını, davacının iş akdinin sendikal nedenlerle sona erdiğini, davacının ücretinin 49.621,50.-TL olduğunu, iş yerinde Birleşik Metal İş sendikasına ait TİS uygulamasının olduğunu, ücrete ek olarak yılda 4 tam maaş ikramiye ve sosyal haklar tis e uygun olarak ödendiğini, beyan ederek davacının işe iadesine ve en az 12 aylık brüt ücreti tutarında sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının sendikal tazminat, işe başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar hususunda arabuluculuk kanun yoluna başvurmadığını, davanın hak düşürücü süre içerisinde açılmadığını, davacının 09.10.2023-19.11.2024 tarihleri arasında son olarak "test operatörü" olarak çalıştığını, davacının çalışmasının devamı sırasında; 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri no'lu 2 adet trafoda devre olmadığına ilişkin müşteri şikayeti alındığını, söz konusu aksaklıkların davacının sorumluluğunda olduğunu, davacının görevini gereği gibi yapmadığını, ürünleri testlerini yapmadan müşteriye gönderdiğinin 08.11.2024 tarihinde tespit edildiğini, konuyla ilgili olarak tutanak tutulduğunu, davacının savunmasının alındıktan sonra disiplin kuruluna sevk edildiğini, davacının önceki tarihlerde de süreklilik arz eder ve tekrar eder şekilde benzer davranışlar sergilediğini, davacının iş akdinin feshinin sendikal nedenle olmadığını, bu konuda ispat yükünün davacıda olduğunu, davacının fesih sonrasında çalışmaya devam edip etmediğinin araştırılması gerektiğini beyan ederek davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ :

" 1-Davanın KABULÜ ile; iş akdinin feshinin 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 brüt 198.486,00 TL olarak BELİRLENMESİNE,

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 hakları toplamı olan brüt 303.792,00 TL nin davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

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

5-Davacının sendikal tazminat alacağı davasının REDDİNE; " şeklinde karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ :

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; sendikal tazminat, işe başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar talepleriyle ilgili usulüne uygun şekilde kanun yoluna başvurulmamış olduğunu, dolayısıyla dava şartı yerine getirilmediğinden davanın esasa girilmeden davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının çalışmasının devamı sırasında; 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri no'lu 2 adet trafoda devre olmadığına ilişkin müşteri şikayeti alındığını, söz konusu aksaklıkların davacının sorumluluğunda olduğunu, davacının görevini gereği gibi yapmadığını, ürünleri testlerini yapmadan müşteriye gönderdiğinin 08.11.2024 tarihinde tespit edildiğini, konuyla ilgili olarak tutanak tutulduğunu, davacının savunmasının alındıktan sonra disiplin kuruluna sevk edildiğini, özlük dosyası incelendiğinde davacının 22.08.2024, 25.06.2024, 26.04.2024, 25.04.2024, 24.04.2024, 18.03.2024 tarihilerinde görev ve sorumluluğu kapsamında olan ürünlerin test edilmesi işini yapmadığının anlaşıldığını, görevini yapmamakta ısrar ettiği ve her bir olay sebebiyle maddi zarara ve iş gücü kaybına sebep olduğunun tespit edilmesi üzerine iş akdinin işverence haklı nedenle feshedilmiş olduğunu, feshi izleyen döneme ait ücret ve sosyal hakların gözetilmesinin hatalı olduğunu, dava dilekçesinde sosyal hak talebi olmadığı halde boşta geçen süre ücret hesabına sosyal hakların dahil edilmesinin hatalı olduğunu, dosya kapsamında dinlenen tanıklarca davacının hatalı işlem yaptığının beyan edildiğini, haklı fesih koşulları ispat edildiği halde davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu, boşta geçen süre ücret alacağı hesabında feshi izleyen döneme ait ücret ve sosyal hakların gözetilmesinin hatalı olduğunu, dava dilekçesinde sosyal hak talebine yer verilmemiş olduğunu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Somut uyuşmazlık işe iade istemine ilişkindir.

Davalı işveren tarafından düzenlenen fesih bildiriminde özetle; "Çalışmanızın devamı esnasında, 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim Trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri nolu 2 adet trafoda devre olmadığına ilişkin müşteri şikâyeti alınmıştır. Akabinde şirketimizde yapılan incelemede sorumluluğunuzda olan ürünlerin göreviniz gereği yapmanız gereken testi yapmadan müşteriye gönderildiği anlaşılmıştır. Konu disiplin kuruluna aktarılmış, yazılı savunmanız alınmış ise de yazılı savunmanız içeriğinin tespit edilen somut verilerle çelişkili ve yetersiz olduğu tespit edilmiş, haklı bir mazeretiniz bulunmadığı anlaşılmıştır. Özlük dosyanızda yapılan incelemede daha önce de benzer nedenle savunmanızın alındığı ve yaptırım uygulandığı tespit edilmiştir. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edilen fiil ve davranışlarınız nedeni ile İş sözleşmeniz 19/11/2024 tarihi itibariyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/I- (h),(ı) bendine istinaden haklı nedenle ve derhal feshedilmiştir." denildiği görülmektedir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının özlük dosyası incelendiğinde, primer sargısında devre olmaması, ara hata verisi girildiği halde hata olmadığının anlaşılması, gerilim trafosunun yanlış kalpta test edilmesi, gerilim trafosuna gerekli işaretlemenin yapılmaması, trafoya devre konulmamış olması gibi sebeplerle davacı hakkında farklı tarihlerde (en son 08.11.2024 tarihinde) toplamda 8 kez tutanak tutulmuş olduğu, davacının yazılı savunmalarında "ölçüm yaptığımda çalışıyordu, ürünleri karıştırmışım, problem yok zannettim, gözden kaçırdım vs" şeklindeki gerekçelerle savunma yaptığı, davacının sadece fesih öncesi 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim Trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri nolu 2 adet trafoda devre olmadığına yönelik savunmasında, test yapmadığı yönündeki iddiayı kabul etmediği görülmektedir.

4857 sayılı Yasa ile işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca

bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez. (Bknz. Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016/18155 Esas - 2016/12923 Karar sayılı ilamı)

Davacının görevini yapmadığı hususunda birden fazla kez savunmasının alındığı görülmekte ise de, davacıya görevleri hatırlatılarak gerekli uyarıların yapılmadığı, davacının ilave bir eğitime tabi tutulmadığı, davacıdan yapması istenen görev açık biçimde bildirilip, işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmediği anlaşılmakla, somut uyuşmazlıkta görevi yapmamakta ısrar olgusunun gerçekleşmediği anlaşıldığından, iş akdi feshinin haklı nedene dayandığının ispat edilemediği görülmektedir. Buna karşın, davacı hakkında görevini gerektiği gibi yapmaması sebebiyle birden fazla kez tutanak tutulup, tutanak tanıkları test labaratuvar şefinin ve bölüm sorumlusunun dinlendiği ve tutanakları doğruladıkları, davacının yazılı savunmasının alındığı, davacının hatalı işlem yaptığını bir kısım savunmalarında kabul ettiği göz önüne alındığında, davacının eylemleri sebebiyle iş akışının olumsuz etkilendiği, işinde gerekli dikkat ve özeni göstermediği, TİS 34.maddesi gereğince iş kanunu hükümlerinin saklı tutulduğu, yapılan fesih işlemin haklı fesih boyutunda olmadığı ancak geçerli fesih olduğu görülmekle, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken, aksi düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.

HÜKÜM:

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜNE, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Alınması gereken 732,00 TL harçtan davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL harcın davacıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Yerel mahkeme tarafından yazılan harç tahsil müzekkerelerinin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

4-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde kendisine iadesine,

5-Davacı tarafından istinaf öncesi ve istinaf sonrası yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

6-Davalı tarafından istinaf öncesi ve istinaf sonrası yapılan toplam 1.130 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

7-Davalı bakımından hüküm tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak kendisini vekil ile temsil eden davalıya verilmesine,

8-7036 sayılı Yasa'nın 3. Maddesi gereği Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 2.080,00 TL zorunlu giderin davacı taraftan tahsili ile hazineye irat kaydına,

9-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından ayrıca vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

10-Taraflarca yatırılıp harcanmayan gider avansının karar kesinleştiğinde taraflara ilk derece mahkemesi tarafından iadesine,

11-Karar tebliği, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve harç iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddeleri uyarınca mahiyeti itibariyle kesin olmak üzere ve oy birliği ile karar verildi.