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

T.C
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
12.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2386
Karar No. 2026/711
Tarihi: 07/04/2026

●İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
●İŞVERENİN HAKLI VE GEÇERLİ NEDENİ İSPAT EDEMEMESİ
●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Davalı işveren haklı fesih iddiasında bulunmuş olup iddiasını ispat ile mükelleftir.
Tarafların iddia ve beyanları, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde; ispat yükü kendisinde olan davalı davacının mesai saatleri içerisinde içilmemesi gereken yerde sigara içtiğini, amirine karşı saygısızca sigara dumanı üflediğini ve işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü iddia etmiş ise de, davacı tanık anlatımlarından bahse konu yerde herkesin sigara içtiğinin anlaşılması, davalının cevap dilekçesinde, belirtilen tarih dışında da davacının birçok kez sözlü olarak uyarıldığını savunmasına rağmen bu yönde de bir delilin yada tutanağın sunulmadığı, belirtilen hususlarda davacıdan savunma istendiği ancak davacının savunmasında sadece atölye dışında sigara içtiğini kabul ettiği, şirket genel müdürüne sigara dumanı üflemesinin kendisi tarafından kabul edilmediği gibi bu hususun taraf tanıkları tarafından da doğrulanmadığı ve kamera kayıtlarıyla da ispat edilemediği anlaşıldığından davalı tarafın iddia ettiği haklı fesih dosya kapsamında ispat edilemediği kanaatine varılmıştır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 01.12.2023 tarihinden iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği 10.10.2024 tarihine kadar iş yerinde makine bakım teknisyeni olarak çalıştığını, davalı şirketin davacının 10.10.2024 tarihinde kötü niyetli, haksız ve hukuka aykırı olarak iş sözleşmesini feshettiğini, davacının davalı iş yerinde özverili ve çalışkan bir biçimde işini yaptığını, davacının iş sözleşmesinin feshinin mola saatleri dışında bakım atölyesi önünde sigara içmesinden kaynaklandığını, işveren tarafından yapılan feshin kötü niyetli olduğunu, orantısız bir ceza olduğunu davacının işinde başarılı bir çalışan olduğunu, davacının sözlü ve yazılı savunmasının alınması gerektiğini, vuku bulan olaya ilişkin daha öncesinde uyarı cezası almadığını, davacı ile aynı bölümde çalışan diğer personellerde mola saatleri dışında çay , sigara vs. içtiklerini, ancak iş sözleşmesinin feshi bir tek müvekkili yönünden gerçekleştiğini, eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranıldığını bu sebeplerle davacının işe iadesine, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süreye ilişkin dört aylık ücret ve diğer sosyal haklarının ödenmesi gerektiğini, işe iade kararı ile yasal süre içerisinde işe başlatılma isteyen davacıya işe başlatılmamasına göre 8 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminat ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının mesai saati içinde, içmemesi gereken yerde sigara içtiğini, davalı şirket yetkilisine saygısız davranışlarda bulunduğunu, davacının 01.12.2023-10.10.2024 tarihleri arasında davalı şirkette elektrik bakım onarımcısı olarak çalıştığını, davacının birçok kez uyarılmasına rağmen mesai saatleri içinde içmemesi gereken yerlerde sigara içtiğini, bu hususun son kez yaşandığında, davacıyı bölüm amiri Davut Orak in uyardığını ancak davacının uyarıları dikkate almadığını, davacının o esnada oradan geçmekte olan davalı şirket Genel Müdürü Süleyman Gökoğlu'na içtiği sigarayı gösterdiğini ve saygısızca sigara dumanını suratına üflediğini, davalı şirket tarafından hazırlanan tüm çalışanlara işe başlarken okutulan ve imzalatılan Genel Güvenlik Çalışma Talimatı'nın Yangın ile İlgili Kurallar maddesinde sigara içilmesi yasaklanan yerlerde sigara içmeyiniz şeklinde, Personel Yönetmeliği Prosedürü'nün Yazılı İhtar Gerektiren Haller maddesinde yasak edilen yer ve saatlerde sigara ve benzerlerini kullanmak şeklinde, Sosyal Sorumluluk Etik Değerler Çalışan Davranış Kuralları Talimatı'nın Çalışanlar maddesinde personel, işveren vekilleri ve yöneticileri tarafından verilen emirlere ve talimatlara karşı koymayacak ve gereğini yerine getirmelidir şeklinde düzenlemeler yapıldığını, davacının tüm bu düzenlemeleri bildiği halde kurallara uymadığını, ve bu nedenle son yaşan olayda davacının iş akdi İş Kanunu'nun 25/2 maddesi uyarınca feshedildiğini, davacının makine bakım elemanı olarak değil, elektrik bakım onarımcısı olarak çalıştığını, davacının makine bakımlarını gerçekleştirmediği gibi, mola süresi diğer personellerde olduğu gibi 15 dakika olduğunu, davacı molalarını normal sürenin üzerinde yaparak, hiçbir mola süresine uyum sağlayamayan bir personel olduğunu, davalının personellerinin mola

saatlerinde ve mola alanlarında sigara içebildiklerini, davacının tüm uyanlara rağmen atölyede ve mola saatleri dışında sigara içtiğini, davacının sigara içilmesi serbest olan bölümde değil de, iş güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde yasak yerde yani atölyede sigara içtiğini, davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının ücretinin bordrolarda görüldüğü şekliyle olduğunu ve tüm hak ve alacaklarının ödendiğini belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

MAHKEME KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

Davacının yanıcı maddelerin bulunduğu yasak alanda sigara içmesi ve amirine karşı saygısız davranışlarda bulunması, iş güvenliğini tehlikeye düşüren ve işverenin güvenini ortadan kaldıran ağır disiplin ihlalleri olduğunu, bu tür eylemlerin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-b, d ve ı bentleri uyarınca haklı fesih nedeni oluşturduğunu, işverenin işyerindeki güvenliği ve disiplini koruma yükümlülüğü karşısında, uyarı verilmeden doğrudan fesih yapılması ölçüsüz olmadığını, dolayısıyla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılması ve davanın reddi gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

İşbu dava İşe İade istemine ilişkindir.

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

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, feshin sendikal nedene dayalı oluşu sebebiyle hizmet süresinin 6 aydan fazla olması koşuluna gerek olmadığı, işyerinde 30'dan fazla işçi olduğu, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününü sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

Somut uyuşmazlıkta; davalı tarafından davacıya hitaben düzenlenen fesih ihtarında, "Çalışmakta olduğunuz Gebze Plastikçiler Sanayi Bölgesi, İnönü Mahallesi Atatürk Bulvarı No:41 Gebze/Kocaeli adresinde mukim Deltal Otomotiv Sanayi Ticaret A.Ş.; daha önce birçok kez uyarılmanıza ve sigara içilmemesi gereken saatler ve yerler tarafınıza bildirilmesine rağmen, mesai saatleri içerisinde içmemeniz gereken yerlerde sigara içtiğiniz tespit edilmiştir. Ayrıca, bu konuda bölüm amiriniz Davut Orak'ın uyarısını dikkate almadan sigara içmeye

devam etmeniz ve o esnada oradan geçmekte olan şirket genel müdürü Süleyman Gökoğlu'na göstererek saygısızca sigara dumanı üflemeniz neticesinde tarafınızdan yazılı savunma istenmesine rağmen savunma yapmaktan imtina etmeniz, tutanaklarla ve kamera görüntüleriyle tespit edilmiştir. Tüm bu nedenlerle iş akdinizin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2 Maddesi uyarınca, 2024 tarihinde haklı nedenle feshedildiğini tarafınıza bildiririz." denilerek iş akdi haklı nedenle fesih edilmiştir.

Davalı işveren haklı fesih iddiasında bulunmuş olup iddiasını ispat ile mükelleftir.

Tarafların iddia ve beyanları, tanık anlatımları ve tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde; ispat yükü kendisinde olan davalı davacının mesai saatleri içerisinde içilmemesi gereken yerde sigara içtiğini, amirine karşı saygısızca sigara dumanı üflediğini ve işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü iddia etmiş ise de , davacı tanık anlatımlarından bahse konu yerde herkesin sigara içtiğinin anlaşılması, davalının cevap dilekçesinde, belirtilen tarih dışında da davacının birçok kez sözlü olarak uyarıldığını savunmasına rağmen bu yönde de bir delilin yada tutanağın sunulmadığı, belirtilen hususlarda davacıdan savunma istendiği ancak davacının savunmasında sadece atölye dışında sigara içtiğini kabul ettiği, şirket genel müdürüne sigara dumanı üflemesinin kendisi tarafından kabul edilmediği gibi bu hususun taraf tanıkları tarafından da doğrulanmadığı ve kamera kayıtlarıyla da ispat edilemediği anlaşıldığından davalı tarafın iddia ettiği haklı fesih dosya kapsamında ispat edilemediği kanaatine varılmıştır.

İlk derece mahkemesi kararı incelendiğinde ise ..."davacının eyleminin haklı fesih değil , eylemin haklılık derecesine ulaşmayacak geçerli fesih hakkını davalı işverene verdiği ve işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli fesih olduğu fakat sigara içen davacıya, uyarı gibi daha hafif bir yaptırım vermek yerine doğrudan iş akdinin feshedilmesinin, feshin son çare ilkesine aykırı olduğu gibi, ölçüsüz de olduğu kanaati ile haksız ve geçersiz yapılan fesih sonucunda davacının işe iade talebinin kabulüne karar verilmiştir. " gerekçesi ile davacının işe iade talebinin kabulüne karar verilmiş ise de söz konusu gerekçenin dosya kapsamına ve yerleşik uygulamalara uygun olmadığı anlaşılmıştı. Şöyle ki; mahkeme gerekçesinde hem davacının eylemlerinin geçerli fesih sebebi olduğunu kabul etmiş hem de davacının eylemleri karşısında fesin orantısız olması ve feshin son çare olması ilkesine riayet edilmediğinden feshin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek gerekçe kendi içerisinde çelişkili hale getirilmiştir. Zira geçerli fesih sebebinin dosyada tespiti halinde de davanın reddine karar verilmesi gerektiği halde feshin ölçüsüz olması ve feshin son çare olması ilkesine riayet edilmemesi gibi sebepler ile davacının işe iade talebinin kabulüne karar verilmesi mümkün değildir. Kadı ki ; yukarıda izah edildiği üzere davacıya isnat edilen haklı fesih gerekçeleri dosya kapsamında ispat edilemediği gibi davacının geçerli fesih ağırlığında hiç bir eyleminin de dosya kapsamındaki deliller ile ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca ilk

derece mahkemesinin gerekçesinin dosya kapsamına uygun olmadığı anlaşıldığından ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına karar vermek gerekmiştir.

Hesaplamalarına itibar edilen bilirkişi raporunda davacının ücretinin davalı tarafından dosya arasına sunulan ücret bordrolarına göre tespit edildiği, davacının giydirilmiş ücretinin tespitinde de yol ücretinin dikkate alınmadığı anlaşıldığından davalı tarafın bu yöne ilişkin istinaf itirazlarının da reddine karar vermek gerekmiştir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin ilk derece mahkemesinin gerekçesinin dosya kapsamına uygun olmadığı anlaşılmakla, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ İLE, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2. maddesi gereğince, İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

1-Davanın KABULÜ İle;

2-İşverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE, davacının İŞE İADESİNE,

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni gözönüne alınarak 4 aylık ücreti tutarında brüt 205.235,72 TL olarak BELİRLENMESİNE,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları olarak brüt 224.660,92 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

5-Davacının işe başlatılması halinde işveren tarafından ödenen kıdem ve ihbar tazminatı var ise yapılan ödemelerin ödenecek olan boşta geçen süre ücreti alacağından mahsubuna,

6-Alınması gereken 732,00 TL karar ilam harcından davacı tarafından peşin harç olarak yatırılan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

7-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yatırılan 427,60 TL başvurma harcı ve 427,60 peşin harç olmak üzere toplam 855,20 TL harcın davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

8-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan toplam 4.318,50 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

9-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

10-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

11-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereğince Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davalı taraftan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına, ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına,

12-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davalıya iadesine,

13-Davalı tarafından yatırılan istinaf başvurma harcı olan 1.683,10 TL ile istinaf aşamasında yapılan 430,00 TL istinaf gideri olmak üzere toplam 2.113,10 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya ödenmesine,

14-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

15-HMK' nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereğince kararın tebliği ile HMK'nın 302. maddesinin 5. fıkrası gereğince harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

16-İstinaf aşaması duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince KESİN olmak üzere 07/04/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.