

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
6356 S. STK/25

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
32.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/1733

Karar No. 2026/2245

Tarihi: 14.07.2026

●GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH

●FESHİN GEÇERLİ VEYA HAKLI OLUP OLMADIĞI KARARLAŞTIRILIRKEN, İŞÇİNİN DAVRANIŞININ AĞIRLIĞI DİKKATE ALINACAK

ÖZETİ 1- İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tesbitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

Feshin geçerli veya haklı olup olmadığı kararlaştırılırken, işçinin davranışının ağırlığı dikkate alınmalı, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığı, ölçülülük ilkesi gereğince değerlendirilmelidir.

Yukarıdaki hukuki bilgiler ışığında değerlendirilerek; Somut olayda, fesih bildirimi, davacının görev tanımı, tanık anlatımı, iddia ve savunma, işverene diğer işçilerin verdiği yazılı beyan, davacı işçinin özlük dosyasındaki disiplin belgeleri, işçinin hizmet süresi, SGK hizmet döküm cetveli, tüm dosya kapsamına göre; ortaya çıkan olgulardan davacı işçinin fesih gerekçesi yapılan eyleminin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez hal aldığı, bu durumda iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığı sabit olmasa da geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Bu sebeble davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup hükmün kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

İSTANBUL 8. İŞ MAHKEMESİ'nin 12/05/2026 Tarih, 2025/285 Esas, 2026/143 Karar sayılı kararına karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine dosyanın Dairemize tevzi edildiği anlaşılmakla, dosya ve ekleri incelendi.

G E R E Ğ İ D Ü Ş Ü N Ü L D Ü:

İDDİA:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 01/06/2022- 02/09/2025 tarihleri arasında davalı iş yerinde telekom operasyon sorumlusu olarak çalıştığını, iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ya da geçerli bir neden olmaksızın feshedildiğini iddia ederek; feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine ve işe iade edilmediği takdirde oluşacak yasal- mali haklarının parasal olarak belirlenmesine karar verilmesini istemiştir.

SAVUNMA:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının davacının ücretinin brüt 52.650,00.-TL özel sağlık sigortası, yemek ve yol ücretlerinden oluştuğunu, prim olmadığı tazminatlarını almak için kötüniyetli şekilde görevlerini aksattığını, şirket müşterileri karşısında zor durumda bıraktığını, sır saklama yükümlülüğünü ihlal ettiğini, fesihten 5 ay önce savunmasının alındığını ve 2 uyarı cezası aldığını, iş akdi geçerli sebeple feshedilmeyen davacının bu sefer de kasıtlı olarak haklı sebeple feshe konu eylemini gerçekleştirdiğini ve bu olay sonucunda da yöneticilerine “beni ancak geçerli sebeple çıkarabilirsiniz” demekten de geri durmadığını, davacının maaşının yetmediğini bir kez daha belirterek iş bulduğunu ama kıdemini burada bırakmak istemediğini tekrar yetkililere ilettiğini olumlu cevap alamadığını, plan dahilinde ilerleyen davacının fırsat bulduğunda bu sefer de şirketin en genç kadın çalışanlarından olan müşterilerle birebir temasta olan ve müşteri memnuniyeti için özenle işi tamamlaması gereken satış destek uzmanına sataşarak ve tacize varan

birden fazla kez el hareketleriyle taciz ederek hakaret ve aşağılayıcı kelimelerle yetkisi olmadığı halde iş yerinden kovduğunu, sesini yükselterek açık ofis alanında çalışma düzenini ve huzurunu bozduğunu, davacının bu eylem ve söylemleriyle başka bir işçiye sataşmasının işçiye kovmasının işverenin katlanma yükümlülüğünün ortadan kalktığını gösterdiğini, davalının eşitlik ilkesi kapsamında her iki tarafında savunmasını aldığını, bu kapsamda konuyla ilgili olaya tanık diğer işçilerinde tanıklığına başvurulduğunu, davacının dava konusu olaya ilişkin savunma talepli yazıyı ve fesih yazısını tebliğ almadığını ve davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, bu durumun tebliğden imtina etmesi nedeniyle ihtarname ile davacıya bildirildiğini, savunma talepli yazıyı tebliğ almaktan imtina eden davacının feshi öğrendikten sonra sözlü savunma talep ettiğini, kendi isteğiyle yapılan sözlü savunma toplantısındaki beyanlarına da imza atmayacağını bildirdiğini, davacının haklı sebeple feshe konu eylem ve söylemleri kasti olarak yaptığının başka bir kanıtının da davacının iş akdinin feshini müteakip hemen haftasında başka bir işe başlaması olduğunu savunmuş, davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI:

İlk derece mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU/ SEBEPLERİ:

İstinaf kanun yoluna yasal süresi içerisinde davalılar başvurmuştur.

Davalılar müşterek vekili gerekçeli istinaf dilekçesinde özetle;

-Davaya cevap dilekçesi ve aşamalarda savunduğu/ dayandığı hususları tekrar ederek, davalı DEUTSCHE TELEKOM yönünden davanın kabul veya ret kararı verilmediğini, feshin haklı nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEREKÇE:

6100 sayılı HMK' nun 341 ve devamı maddeleri uyarınca ve özellikle HMK' nun 355. maddesi uyarınca taraflarca ileri sürülen istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzenine aykırılık yönünden yapılan inceleme sonucunda,

Dava feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemine ilişkindir.

Dava şartlarının mevcut olduğu anlaşılmıştır.

Somut olayda, davalı işveren davacının iş akdinin işyerindeki diğer çalışana eylemi nedeniyle haklı olarak feshedildiğini savunmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25/ II maddesi kapsamında feshedildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak

işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu 26. maddesi " 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz." şeklindedir. Haklı sebeple yapılan fesihlerde yazılı bildirimde zorunluluğu olmadığı gibi, fesihden önce savunma alma zorunluluğu da bulunmamaktadır. Ancak yasal 6 günlük süre içerisinde yapılmadığı takdirde haklı nedenle fesihden söz edilemeyecektir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396 ve 400'üncü maddeleri uyarınca; "İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur."

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tesbitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan yükümlerinde dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

Feshin geçerli veya haklı olup olmadığı kararlaştırılırken, işçinin davranışının ağırlığı dikkate alınmalı, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığı, ölçülülük ilkesi gereğince değerlendirilmelidir.

Yukarıdaki hukuki bilgiler ışığında değerlendirilerek; Somut olayda, fesih bildirimini, davacının görev tanımı, tanık anlatımı, iddia ve savunma, işverene diğer işçilerin verdiği yazılı beyan, davacı işçinin özlük dosyasındaki disiplin belgeleri, işçinin hizmet süresi, SGK hizmet döküm cetveli, tüm dosya kapsamına göre; ortaya çıkan olgulardan davacı işçinin fesih gerekçesi yapılan eyleminin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez hal aldığı, bu durumda iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayandığı sabit olmasa da geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Bu sebeple davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup hükmün kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda izah edildiği üzere;

I-İstinaf Başvurusu Yönünden;

Davalılar müşterek vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile; 6100 Sayılı HMK 353/1-b-2 bendi uyarınca İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

II-Davanın Esası Yönünden;

Feshin geçerli nedene dayanması nedeni ile davanın REDDİNE,

III-Yargılama Gideri Yönünden;

1-Alınması gereken 732,00 TL harçtan peşin yatırılan 615,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

2-Davacı tarafça yapılan harç giderleri ile yargılama masraflarının üzerinde bırakılmasına,

3-Davalılarca ilk derece ve istinaf aşamasında yapılan 8.050,00 TL yargılama masraflarının davacıdan alınarak ilgili davalıya verilmesine,

4-Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan zorunlu arabulucu ücreti 3.300,00 -TL'nin davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

5-Davalılar kendilerini vekil ile temsil ettirdiğinden, Daire karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi gereğince 45.000,00 TL maktu vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

6-Taraflarca yatırılan delil ve gider avansından arta kalan miktarların karar kesinleştiğinde ve talep halinde İlk Derece Mahkemesi tarafından taraflara ayrı ayrı iadesine,

IV- İstinaf İncelemesi Yönünden;

1-a-Davalı Esource Bilişim Teknolojileri Danışmanlık Eğitim Hizmetleri Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketi vekilinin istinaf kanun yolu başvurusunda haklılığı dikkate alınarak, bu tarafça istinaf başvuru aşamasında yatırılan 732,00 TL karar ve ilam harcının karar kesinleştiğinde ve istek halinde yatıran tarafa iadesine,

b-Davalı Esource Bilişim Teknolojileri Danışmanlık Eğitim Hizmetleri Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketi vekili istinaf kanun yolu başvurusunda haklı olduğundan bu tarafça istinaf başvuru aşamasında yatırılan 2.002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davacıdan alınarak bu davalıya verilmesine,

c-Davalı Deutsche Telekom Global Business Solutions Telekomünikasyon Limited Şirketi vekilinin istinaf kanun yolu başvurusunda haklılığı dikkate alınarak, bu tarafça istinaf başvuru aşamasında yatırılan 732,00 TL karar ve ilam harcının karar kesinleştiğinde ve istek halinde yatıran tarafa iadesine,

d-Davalı Deutsche Telekom Global Business Solutions Telekomünikasyon Limited Şirketi vekili istinaf kanun yolu başvurusunda haklı olduğundan bu tarafça istinaf başvuru aşamasında yatırılan 2.002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davacıdan alınarak bu davalıya verilmesine,

2-İstinaf aşamasında duruşma yapılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

3-HMK'nun 359. maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği ile, 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesine göre kesin olmak üzere 14/07/2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.