

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/25

1475 S. İşK/14

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/922

Karar No. 2026/6119

Tarihi: 23.06.2026

●İŞVEREN VEKİLİNİN İZİNİ İLE HURDA
MALLARIN İŞYERİNDEN DIŞARI
ÇIKARTILMASI
●EYLEM İLE FESİH ARASINDA ORANTISIZLIK
●HAKSIZ FESİH
●KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN
GEREKTİĞİ

ÖZETİ Davacı ve diğer arkadaşlarının ustası olduğu anlaşılan E.P. ise yazılı savunmasında, diğer işçilerin bozuk mendillerden alıp alamayacaklarını sormaları üzerine "Alabilirsiniz." dediğini, kendisinin de bir koli aldığını belirtmiştir. Yargılama sırasında dinlenen ve olaya karışan işçiler de hem tanık olarak verdikleri beyanlarında hem de yazılı savunmalarında ustalarının izni ve bilgisi dâhilinde ürünleri aldıklarını ifade etmişlerdir.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; söz konusu ürünlerin işveren vekili sıfatındaki ustaları E.P'nin izniyle alındığı, ürünlerin bozuk ve imha edilecek nitelikte olduğu ve ekonomik değerinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu koşullarda eylem ile fesih arasında orantısızlık bulunduğu sonucuna varılmıştır. İş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmadığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

Bölge Adliye Mahkemesi davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davacı vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.06.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı vekili Avukat Ç. G. geldi. Karşı taraf adına gelen olmadı.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 10.11.2003-12.08.2020 tarihleri arasında en son aylık net 4.200,00 TL ücretle çalıştığını ve iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, vardiya usulüyle 07.30-15.30, 15.30-23.30 ve 23.30-07.30 saatleri arasında çalışıldığını, 3 ayda bir 2 ay boyunca 19.30-07.30 ve 07.30-19.30saatleri arasında çalışıldığını, 07.30-15.30 vardiyasında çalışıldığında 15.30-19.30 saatleri arasında mesaiye kalındığını ve müvekkilinin bu saatler haricinde de çalışmaları bulunduğunu ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma ücreti alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; belirsiz alacak davası açılmayacağını ve zamanaşımı definde bulunduklarını, Ar-Ge projesi kapsamında üretilen ve imha edilmek üzere hurdaya ayrılan ürünlerin 28.07.2020 tarihinde davacı ile birlikte 3 çalışan tarafından Şirketin onayı alınmaksızın evlere götürülerek paylaşıldığının tespit edildiğini, bu nedenle iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış ile işverenin güvenini kötüye kullanma gerekçesiyle feshedildiğini, davacının yasal çalışma sürelerini aşan bir çalışmasının olmadığını, istisnai fazla çalışmalarının karşılığının ücret bordrolarıyla ödendiğinin sabit olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; güvenlik kayıtlarından davacı ve üç arkadaşının Ar-Ge çalışmaları sırasında üretilen ve henüz geliştirme aşamasındaki ürünleri Şirketin onayı olmaksızın araçla işyerinden çıkardığının sabit olduğu, alınan yazılı savunmalarda işçilerin bu eylemi kabul ettikleri, bunu izinli yaptıklarına ilişkin savunmanın ise hayatın olağan akışına uygun olmadığı ve ispat edilemediği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine; dosyaya sunulan giriş-çıkış kayıtları, tanık beyanları ve fazla çalışma tahakkukları içeren bordrolar birlikte değerlendirildiğinde davacının

dönemsel fazla çalışmalarının karşılığının ödendiği gerekçesiyle fazla çalışma ücreti talebinin de reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesi kararında vakıa ve hukuki değerlendirme bakımından usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Tanık beyanları, emsal dava dosyasında dinlenen tanık beyanları ve dosya içeriklerine göre imha edilecek ürünlerin işçilere dağıtılmasının işyeri uygulaması hâline geldiğinin ispatlandığını,

2. Müvekkilinin, atfedilen fiili kabul etmemekle birlikte yaklaşık 17 yıllık kıdemi gözetildiğinde feshin orantısız olduğunu,

3. Olayın üzerinden altı iş günü geçtikten sonra fesih yapılamayacağını,

4. Tanık beyanları ile ödemenin yapıldığının beyan edildiği gerekçesiyle fazla çalışma ücretinin reddine karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu, davalı tanığı ve davacı tanığı beyanları ile müvekkilinin fazla çalışma yaptığının ispatlandığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin sona erme şekli ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ve fazla çalışma ücreti alacağının ispatına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragraflarının kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dairemizin 24.06.2019 tarihli ve 2019/4548 Esas, 2019/14050 Karar sayılı kararının ilgili bölümü şöyledir:

"... İş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesihle bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih

türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığına takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir. ..."

Somut uyuşmazlıkta; davacı davalı işyerinde 10.11.2003-12.08.2020 tarihleri arasında 16 yıl 9 ay 2 gün üretim teknisyeni olarak çalışmış olup iş sözleşmesi, hurdaya ayrılan ve imha edilmesi gereken ürünleri işverenin izni dışında evine götürdüğü ve bu itibarla işverenin güvenini kötüye kullandığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Davacı feshe konu olaya ilişkin savunmasında, çöpe gidecek atıl ürünlerin bulunduğunu, *"Bu ürünleri alam." diyen arkadaşına E.P. ustanın izninin olup olmadığını sorduğunu, ustaların bilgisi ve izninin olduğunun söylenmesi üzerine mendillerden aldığını ve bu uygulamanın işyerinde daha önce de gerçekleştiğini beyan etmiştir. Davacı ve diğer arkadaşlarının ustası olduğu anlaşılan E.P. ise yazılı savunmasında, diğer işçilerin bozuk mendillerden alıp alamayacaklarını sormaları üzerine "Alabilirsiniz." dediğini, kendisinin de bir koli aldığını belirtmiştir. Yargılama sırasında dinlenen ve olaya karışan işçiler de hem tanık olarak verdikleri beyanlarında hem de yazılı savunmalarında ustalarının izni ve bilgisi dâhilinde ürünleri aldıklarını ifade etmişlerdir.*

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; söz konusu ürünlerin işveren vekili sıfatındaki ustaları E.P'nin izniyle alındığı, ürünlerin bozuk ve imha edilecek nitelikte olduğu ve ekonomik değerinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu koşullarda eylem ile fesih arasında orantısızlık bulunduğu sonucuna varılmıştır. İş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmadığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine yazılı gerekçeyle reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Davacı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davalı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgilie iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.06.2026 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.