

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/25
1475 S. İŞK/14

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3315
Karar No. 2026/6247
Tarihi: 24.06.2026

**●İŞÇİNİN İŞVERENİN OLURU OLMADAN
ÇALIŞTIĞI İŞYERİNİN DIŞINDA BAŞKA
İŞYERLERİNE DE HİZMET VERMESİ**
**●DOĞRULULUK VE BAĞLILIKLA BAĞDAŞMA-
YAN DAVRANIŞ**
**●KIDEM İHBAR TAZMİNATINA HÜKMEDİLE-
MEYECEĞİ**

ÖZETİ Davacının, davalı Şirketin anlaşmalı olduğu otelde, başka bir firma yetkilisi için işyeri yöneticilerine bilgi vermeksizin ve izin almaksızın rezervasyon yaptırdığı, eski çalıştığı şirket döneminde aldığı "api" uzantılı e posta adresini kullanmaya devam ettiği, bu e posta adresi ile eski işverenin çalışmakta olduğu firmalar ile görüşmeler gerçekleştirdiği, davalı işveren ile benzer sektörde faaliyet gösteren başka bir şirket yetkilisi için toplantılar organize ettiği, izinli olduğu dönemde davalı Şirkete ait araç ile başka şirket yetkilisini şehir içi ve şehir dışı toplantılara götürdüğü dosya kapsamı ile sabittir. Davacının görevi, iş sözleşmesinin feshine konu edilen davranışları, taraflar arasında 12.02.2014 tarihinde imzalanan "Deneme Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı sözleşmenin 1.5. maddesinde yer alan "Personel işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir." şeklindeki hüküm ve yukarıda yapılan açıklamalar değerlendirildiğinde; davacının davranışlarının doğruluk ve bağlılığa uygun olmadığı

ve 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmü gereğince işveren bakımından haklı fesih nedeni olduğu sonucuna varılmıştır. Sözü edilen bent kapsamında işverenin fesih bakımından haklı nedeni olduğunun kabulü için davacının eylemlerinden menfaat temin etmesi gerekmediği de dikkate alındığında, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369/2 hükmü gereğince duruşma isteğinin miktardan reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 13.02.2014-10.06.2019 tarihleri arasında *kimya mühendisi/teknik satış müdürü* olarak çalıştığını, müvekkili ile davalı arasında ücret artış farklarının ödenmemesinden kaynaklı gerginlik bulunduğunu, davalının müvekkilinin iş sözleşmesini feshetmek için fırsat kolladığını, davacının başka bir işverenin işinde çalıştığı şeklindeki haksız suçlamalar ile iş sözleşmesinin davalı tarafından sona erdirildiğini iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve ücret alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan davranışlardan dolayı, sadakatsizlik nedeniyle haklı nedenle feshedildiğini, davacının alacağı olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 13.02.2014- 10.06.2019 tarihleri arasında brüt 10.909,86 TL ücret ile davalı işyerinde çalıştığı, bakiye 50 günlük izin alacağı olduğu, ücret zammı iddiasını ispatlayamadığından fark ücret alacağı olmadığı, davacının feshe konu edilen davranışlarının görevi ve kıdemi nazara alındığında taraflar arasındaki güven ilişkisini sarsacak boyutta olduğu, davacının eylemi ile menfaat temin ettiği ispatlanamadığından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin ölçülü olmadığı ancak geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı vekilinin istinaf başvurusunun esasan reddine dair karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Taraflar arasındaki güven ilişkisinin sarsıldığını, feshin haklı sebebe dayandığını, kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerektiğini,
2. Davacının el yazılı savunmasında "*komisyon geliyor*" ikrarı olduğunu,
3. Savunma haklarının engellendiğini, gereken inceleme ve araştırmanın yapılmadığını,
4. Yıllık ücretli izin alacağı kabulünün hatalı olduğunu, davacının beyanına itibar edilmemesi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı ve yıllık ücretli izin 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 davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25/II hükmünde, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı hâlinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine 25/II hükmünün (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 4857 sayılı Kanun'daki hâller sınırlı sayıda olmayıp genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene haklı fesih imkânı tanımaktadır.

Somut uyuşmazlıkta davacı, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürmüştü; davalı ise sözleşmenin davacının doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlarından dolayı sonlandırıldığını, feshin haklı nedene dayandığını savunmuştur. Mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

Davacının, davalı Şirketin anlaşmalı olduğu otelde, başka bir firma yetkilisi için işyeri yöneticilerine bilgi vermeksizin ve izin almaksızın rezervasyon yaptırdığı, eski çalıştığı şirket döneminde aldığı "*api*" uzantılı e posta adresini kullanmaya

devam ettiği, bu e posta adresi ile eski işverenin çalışmakta olduğu firmalar ile görüşmeler gerçekleştirdiği, davalı işveren ile benzer sektörde faaliyet gösteren başka bir şirket yetkilisi için toplantılar organize ettiği, izinli olduğu dönemde davalı Şirkete ait araç ile başka şirket yetkilisini şehir içi ve şehir dışı toplantılara götürdüğü dosya kapsamı ile sabittir. Davacının görevi, iş sözleşmesinin feshine konu edilen davranışları, taraflar arasında 12.02.2014 tarihinde imzalanan "*Deneme Süreli İş Sözleşmesi*" başlıklı sözleşmenin 1.5. maddesinde yer alan "*Personel işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş, şirkette çalışamaz, ortak olamaz, herhangi bir sıfatla görev alamaz. İşveren izin verip vermemekte serbesttir.*" şeklindeki hüküm ve yukarıda yapılan açıklamalar değerlendirildiğinde; davacının davranışlarının doğruluk ve bağlılığı uygun olmadığı ve 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmü gereğince işveren bakımından haklı fesih nedeni olduğu sonucuna varılmıştır. Sözü edilen bent kapsamında işverenin fesih bakımından haklı nedeni olduğunun kabulü için davacının eylemlerinden menfaat temin etmesi gerekmediği de dikkate alındığında, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

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,**

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

24.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.