

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No.	<b>2016/18073</b>
Karar No.	<b>2019/15067</b>
Tarihi:	<b>04.07.2019</b>

**İlgili Kanun / Madde**

**4857 S. İşK/18,25**

• **HAKLI FESİH GEÇERLİ FESİH AYRIMI**

•

**ÖZETİ** 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli

fesih hakkı doğar.

..

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 01/12/2011-22/07/2014 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

I-)Davalı temyizi bakımından;

Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427. maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir. Temyiz kesinlik sınırı belirlenirken yalnız dava konusu edilen taşınır malın veya alacağın değeri dikkate alınır. Faiz, icra (inkar) tazminatı, vekalet ücreti ve yargılama giderleri hesaba katılmaz.

Dosya içeriğine göre; hüküm altına alınan ve fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak temyize konu edilen toplam miktar 952,39 TL olup karar tarihi itibari ile 2.190,00 TL temyiz kesinlik sınırı kapsamında kaldığından davalı vekilinin temyiz isteminin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427, 432. maddeleri uyarınca REDDİNE, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

II-)Davacı temyizi bakımından;

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilip feshedilmediği noktasındadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Somut olayda davacı 01/12/2011-22/07/2014 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını, işyerinde meydana gelen yönetim değişikliği sonrası istifaya zorlandığını ve sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürmüştü, davalı işveren ise davacının iş arkadaşlarına sataşması, görev yerini habersiz terk ederek işin işleyişini aksatması, defalarca görevleri hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi üzerine iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davacı tanıklarının iş sözleşmesinin feshi konusunda soyut ve duyuma dayalı ifadeler kullandıkları, davalı tanıklarının ise somut ve inandırıcı beyanlarda buldukları gerekçesi ile davacının iş sözleşmesinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi ve işverenin bir başka işçisine sataşması üzerine işverence haklı nedenle feshedildiği kabul edilerek dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş ise de tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde haklı feshe konu edilen eylemler işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyici nitelikte olsa da haklı fesih sebebini oluşturacak ağırlıkta olmadığı anlaşılmış olup kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken haklı fesih nedeni bulunduğu tespiti ile kıdem ve ihbar tazminatlarının reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04/07/2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.