

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/4430

Karar No. 2023/4173

Tarihi: 21.03.2023

» İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Fesih Nedenlerinin Amacı

» Geçerli Neden

» Güven Sarsıcı Davranış

ÖZET:

4857 sayılı Kanun'un 18 inci maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçi kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı Kanunun 25 inci maddesinde belirtilen nedenler yanında bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhâl feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağının belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

İlk Derece Mahkemesince feshe konu eylemlerin hijyen ve gıda güvenliği açısından davalı işyerinde tehlike ve sakınca teşkil edip etmeyeceğinin tespitine yönelik alınan veteriner bilirkişi raporunda; söz konusu eylemlerin hijyen şartlarını bozucu, gıda güvenliğini tehlikeye atan, çevre ve toplum sağlığı açısından olumsuz nitelikte olduğunun tespit edildiği, dinlenen bir kısım tanık ifadelerine göre işyerinde gıda güvenliği ve hijyen konusunda çalışanların uyarıldığı, tesis dışına bir malzeme çıkartılmaması gerektiğinin bildirildiği hususu birlikte değerlendirildiğinde; uyuşmazlık konusu dosyalarda yapılan işin ve çalışılan işyerinin niteliği ve önemine göre davacıların feshe konu eylemlerinin güven sarsıcı ve işyerinde olumsuzluklara yol açar nitelikte olduğu ve işverence yapılan

feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmış olup iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın feshedildiğinin kabul edilmesi isabetli değildir.

I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; işe iade davası sonucunda müvekkilinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine dair İlk Derece Mahkemesi kararının taraflarınca istinaf edilmesi üzerine Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesince yapılan incelemede istinaf başvurusunun esasen reddine karar verildiğini ancak aynı işyerinde çalışan ve aynı eylem nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen emsal işçinin dosyasında İlk Derece Mahkemesince verilen kararın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi tarafından incelenmesi sonucunda İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak kurulan yeni hükümle işçinin işe iadesine karar verildiğini, her iki işçinin açtığı işe iade davalarında yapılan yargılama sonucunda birbirinden farklı kararlar verildiğini, bu sebeple yapılan iki yargılamada tek farkın istinaf incelemesi yapan Daireler olduğunu, içtihat birliğinin sağlanamaması sebebiyle müvekkilinin adil yargılanma hakkının ve hukuki güvenlik ilkesinin ihlal edildiği hususlarını belirterek uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 02.02.2023 tarihli ve 2023/3 Esas, 2023/4 Karar sayılı kararı ile; uyuşmazlığa konu dosyalarda davalıya ait işyerinde çalışan davacı işçilerin eylemlerinin aynı olduğu, buna rağmen Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi ve 12. Hukuk Dairesi tarafından aynı eylemde bulunan davacılar hakkında farklı kararlar verildiği ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasında uyuşmazlık bulunduğu, 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35 inci maddesi uyarınca anılan Daire kararları arasında içtihat birliğinin sağlanması amacıyla Yargıtay 9. Hukuk Dairesine uyuşmazlığın giderilmesi başvurusu yapılmasına, davalıya ait işyerinde çalışan işçilerin eylemlerinin güven sarsıcı ve işyerinde olumsuzluklara yol açar nitelikte bulunduğu, bu durum geçerli neden oluşturduğundan uyuşmazlığın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği yönünde görüş bildirilmesine karar verilmiştir.

III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 10.11.2022 Tarihli ve 2022/2432 Esas, 2022/2587 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmaksızın işverence feshedildiğini beyanla feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini istediği, İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verildiği, davacının istinaf itirazına göre taraflar arasındaki uyuşmazlığın feshin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplandığı, davacının, davalıya ait işyerinde 01.01.2012-25.11.2019 tarihleri arasında mezbaha kesim işçisi olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı tarafından işyerinde hijyen ve gıda güvenliğini bozan hareketlerde bulunduğu bahisle feshedildiğinin savunulduğu, ancak davacının davalı işyerinde 7 yıldır mezbaha kesim işçisi görevini yürütmesi, fesih konusu eylem öncesinde davacı hakkında benzer davranışlara ilişkin tutanak bulunmaması, feshin davranışa göre orantılı olmaması, feshe konu eylemin fesih dışında bir disiplin yaptırımı ile geçirilebilecek mahiyette olması gerekçe gösterilerek davalı tarafından yapılan feshin haksız ve geçersiz olduğundan bahisle [6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu](#)'nun (6100 sayılı Kanun) 353 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (2) numaralı alt bendi gereğince davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi

hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında verilen hükümde davanın kabulü ile feshin geçersizliğine kesin olarak karar verilmiştir.

B. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 04.10.2022 Tarihli ve 2022/1856 Esas,2022/1921 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davalı Şirketin kesimhane işyerinde çalışan davacı işçinin; küçükbaş hayvan kesimi sebebiyle hayvanlardan çıkan çöpe atılacak maddeleri, hayvanlarına yedirmek amacıyla kesimhanenin buhanesine koyduğu ve iş bitiminde alıp bunları hayvanlara vermek için götürdüğü, bu atık maddelerin davacı tarafından alınması sebebiyle işverenin uğradığı bir zararın olmadığı, iş sözleşmesinin feshinin ölçülülük ilkesi ile bağdaşmadığını beyanla feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesini istediği, İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verildiği, davacının istinaf itirazına göre taraflar arasındaki uyuşmazlığın feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplandığı, davacının mezbaha kesim işçisi olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı tarafından işyerinde hijyen ve gıda güvenliğini bozan hareketlerde bulunduğu bahisle feshedildiğinin savunulduğu, İlk Derece Mahkemesince alınan veteriner bilirkişi raporu içeriğine göre, davacının hareketinin gıda güvenliğini ve hijyen şartlarını tehlikeye sokacak nitelikte olduğu, çevre ve toplum sağlığı açısından olumsuzluk yaratacağı ve mevzuat çerçevesinde olumsuz durumlara neden olabileceğinin tespit edildiği, dinlenen bir kısım tanık ifadelerine göre, işyerinde gıda güvenliği ve hijyen hususunda çalışanların uyarıldığı, tesis dışına bir malzeme çıkartılmaması gerektiğinin bildirildiği, işçinin davranışının tekerrür ettiğine yönelik dosyada herhangi bir delil bulunmadığı, feshe konu eyleme ilişkin olarak davacıya yazılı uyarı yapılmadığı, yalnızca sözlü uyarıda bulunduğu, davacının eyleminin güven sarsıcı ve işyerinde olumsuzluklara yol açan nitelikte olup, geçerli neden oluşturduğu, eylemi haklı neden olarak nitelendirmenin ölçülülük ilkesine aykırı olacağı, feshin geçerli nedene dayandığının kabul edilmesinin dosya içeriğine uygun olduğu gerekçe gösterilerek 6100 sayılı Kanun'un 353 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince davacının istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

A. Uyuşmazlık

Uyuşmazlık, başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin kararlarına göre iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasındadır.

B. İlgili Hukuk

1. Bölge adliye mahkemelerinin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (3) üncü bendinde yer alan düzenlemeye göre; *"Re'sen veya bölge adliye mahkemesinin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet başsavcısının, Hukuk Muhakemeleri Kanunu veya Ceza Muhakemesi Kanununa göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması hâlinde bu uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini istemek"* bölge adliye mahkemesi ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre ise;

"(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı uyuşmazlık bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir."

4. [4857 sayılı İş Kanunu](#)'nun (4857 sayılı Kanun) "*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*" kenar başlıklı 18 inci maddesinin birinci fıkrası şu şekildedir:

"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz."

5. 05.01.2005 tarih ve 25691 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "*Kırmızı Et ve Et Ürünleri Üretim Tesislerinin Çalışma ve Denetleme Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik*" (05.01.2005 tarihli Yönetmelik)

6. 27.12.2011 tarih ve 28155 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "[Hayvansal Gıdalar için Özel Hijyen Kuralları Yönetmeliği](#)" (27.12.2011 tarihli Yönetmelik)

C. Değerlendirme

1. 4857 sayılı Kanun'un 18 inci maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçi kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

2. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı Kanunun 25 inci maddesinde belirtilen nedenler yanında bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

3. İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturur. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhâl feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

4. Başvuru konusu kararlara ait davalarda, davalı Şirket bünyesinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin benzer gerekçelerle işverence feshedilmesi üzerine davacı işçilerin iş sözleşmelerinin haklı veya geçerli

neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesi istemi ile dava açtığı anlaşılmaktadır. Bu davaların sonucunda Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince; davacının kıdemi, fesih konusu eylem öncesinde davacı hakkında benzer davranışlara ilişkin tutanak bulunmaması, feshin davranışa göre orantılı olmaması, feshe konu eylemin fesih dışında bir disiplin yaptırımı ile geçirilebilecek mahiyette olması gerekçe gösterilerek davalı tarafından yapılan feshin haksız ve geçersiz olduğu sonucuna ulaşıldığı hâlde Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesince; alınan veteriner bilirkişi raporu içeriğine, yapılan işin ve çalışılan işyerinin niteliği ve önemine göre davacının eyleminin güven sarsıcı ve işyerinde olumsuzluklara yol açan nitelikte olduğu gerekçesi ile feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmiştir.

5. Somut uyuşmazlıkta davalı işverence işletilen kesimhane işyerinde çalışan işçilerin, kesilen hayvanların çöpe atılacak kısımlarını hayvanlarına yedirmek amacıyla işyerinin buzhanesine koyduklarının ve iş bitiminde izinsiz olarak kesimhane dışına çıkardıklarının tespit edilmesi üzerine işverence iş sözleşmelerinin; hijyen ve gıda güvenliğini bozan, doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemde bulundukları gerekçe gösterilerek feshedilmiştir.

6. İlk Derece Mahkemesince feshe konu eylemlerin hijyen ve gıda güvenliği açısından davalı işyerinde tehlike ve sakınca teşkil edip etmeyeceğinin tespitine yönelik alınan veteriner bilirkişi raporunda; söz konusu eylemlerin hijyen şartlarını bozucu, gıda güvenliğini tehlikeye atan, çevre ve toplum sağlığı açısından olumsuz nitelikte olduğunun tespit edildiği, dinlenen bir kısım tanık ifadelerine göre işyerinde gıda güvenliği ve hijyen konusunda çalışanların uyarıldığı, tesis dışına bir malzeme çıkartılmaması gerektiğinin bildirildiği hususu birlikte değerlendirildiğinde; uyuşmazlık konusu dosyalarda yapılan işin ve çalışılan işyerinin niteliği ve önemine göre davacıların feshe konu eylemlerinin güven sarsıcı ve işyerinde olumsuzluklara yol açar nitelikte olduğu ve işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmış olup iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın feshedildiğinin kabul edilmesi isabetli değildir.

5. Bu açıklamalara göre başvurusu konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığına dair Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

V. KARAR

1. Uyuşmazlığın, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı yönündeki Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesine,

2. Dosyanın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,

21.03.2023 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.