

**T.C. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi**

**Esas : 2019/132**

**Karar : 2019/11219**

**Tarih : 16.05.2019**

**MAHKEMESİ : BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRESİ**

**DAVA :** Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin kabul kararına karşı davalı avukatı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi davalı avukatının istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi'nin kararı süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

**A) Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işverene ait işyerinde Nisan 2012 yılında satın alma mühendisi olarak işe başladığını ve 4 yıl bu görevde çalıştığını, müvekkilinin işe başladığı zaman, aynı birimde müdür, 2 adet sorumlu mühendis ve müvekkili de dahil olmak üzere 4 kişinin çalışmakta olduğunu, 2014 yılı ortasında satın alma departmanının müdür de dahil olmak üzere Almanya'daki merkez satınalma direktörüne bağlı çalışacağını açıkladığını, bu değişimin bütün işleri üstlendiğini, satın alma biriminde daralma olduğunu ve tek çalışan müvekkilinin kaldığını, bu durumun da sıkıntılar yarattığını, 01.04.2016 tarihinde iş akdinin İş Kanunu'nun 25/II maddesine göre "görevinizi işverenin verdiği talimatlar doğrultusunda yapmadığınız tespit edilmiştir. Defalarca uyarılmanıza rağmen durumunuzda iyileşme gözlenmemiştir." Denilerek feshedildiğini, yapılan feshin haksız ve dayanaksız olduğunu ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili; davacının müvekkili şirkette kendisine verilen görevi kesinlikle yerine getirmediğini, davacının proje yönetim müdürü tarafından birçok kez işini yapmaması nedeni ile mail ile yazılı olarak uyarıldığını, davacının sadece müvekkili firmadaki çalışma arkadaşları tarafından değil, aynı zamanda da Almanya'daki müdürü tarafından da birçok kez verilen görevleri yerine getirmemesi nedeni ile uyarıldığını, davacının müvekkili şirketin tüm iyi niyetli çabalarına rağmen verilen görevleri yapmamakta ısrar etmesi, bu tutumun diğer çalışanların performansını düşürmesi ve olumsuz örnek teşkil etmesi nedeniyle iş akdinin İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi gereğince 01.04.2016 tarihinde haklı olarak feshedildiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, "... davacıya sadece bir kez uyarı yazısı yazıldığı, zira insan kaynakları müdürü olan ve Mahkememizde davalı tanığı sıfatı ile dinlenen tanık ...'da bu hususu doğrularak,

davacıyı herhangi bir şekilde yazılı olarak uyarmadığını, ama sözlü olarak bir kez uyardığını beyan ettiği ve dosyada davacının başkaca uyarıldığı ya da savunmasının alındığına ilişkin herhangi bir belgeye rastlanmadığı görülmüş olmakla birlikte, yapılan fesihte uyulması gereken yasal prosedüre uyulmadığı, fesih bildiriminde fesih sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmediği ve davalı şirketin davacının iş akdini haklı ve geçerli bir neden olmaksızın feshettiği... " gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

#### **Ç) İstinaf başvurusu :**

İlk derece mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

#### **D) Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :**

Bölge Adliye Mahkemesince özetle; "Dosya kapsamında taraflarca sunulan deliller, SGK kayıtları, tanık beyanları ve diğer belgeler incelenip değerlendirildiğinde; davalı işveren tarafından haklı sebeplerle yani davacının talimatları yapmamakta ve görevini yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle iş akdi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesine göre sonlandırıldığı beyan ve iddia olunmasına rağmen davacının bir kez sözlü uyarılması göz önüne alındığında "verilen işi ve talimatları yapmamakta ısrar etmesi" olgusunun ne şekilde gerçekleştiğinin davalı işveren tarafından somut delillerde ispatlanamadığı anlaşılmaktadır.

Bu kapsamda ileri sürülen istinaf sebep ve gerekçeleri bakımından dosya münderecatına uygun değerlendirme ve karar yerinde gösterilen gerekçe ile ilk derece mahkemesinin davanın kabulüne karar vermesinde herhangi bir isabetsizlik ve kamu düzenine aykırılığın bulunmadığı..." gerekçeleriyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

#### **E) Temyiz başvurusu :**

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

#### **F) Gerekçe:**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir.

İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. 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 olasılığından kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin 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 yasanın 25. 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.

İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedenle davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığına da ispat etmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin verilen görevleri yapmamakta ısrar etmesi, bu tutumun diğer çalışanların performansını düşürmesi ve olumsuz örnek teşkil etmesi nedeniyle İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi gereğince feshedildiği, davalı işverence sunulan e-posta yazışmalarına göre proje müdürü tarafından davacıdan 23/03/2016 tarihinde kalıp siparişi ile ilgili bilgi talep edildiği, akabinde 25/03/2016 ve 29/03/2016 tarihlerinde sırasıyla birinci ve ikinci hatırlatma e-postaları gönderildiği, 30/03/2016 tarihinde gönderilen e-postada siparişin onaylanması üzerinden oldukça gün geçtiği, hala bir anlaşma olmadığı ve sıkıntı yaşanmanın kaçınılmaz olduğunun belirtildiği anlaşılmaktadır.

Davacının e-posta yazışmalarına yansıyan davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Buna göre, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddi gerekirken Mahkemece yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

Dairemizce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki gibi karar vermek gerekmiştir.

### **G) Hüküm:**

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1- İlk Derece Mahkemesinin kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi'nin temyiz edilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Alınması gereken 44,40 TL karar-ilem harcından peşin alınan 29,20 TL'nin mahsubu ile bakiye 15,20 TL karar harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

4-Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 2.725,00 TL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Kullanılmayan avansların talep halinde ilgisine iadesine,

7-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine,

8-Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, kesin olarak 16.05.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.