

# İŞÇİNİN HER DAVRANIŞI GEÇERLİ FESİH NEDENİ MİDİR? İŞÇİNİN DAVRANIŞI, ÜRETİM SÜRECİNE HERHANGİ BİR OLUMSUZ ETKİ YAPMIYORSA GEÇERLİ BİR FESİH SÖZ KONUSU OLUR MU?

## YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

E. 2015/2256 K. 2015/4116 T. 9.2.2015

**ÖZET:** İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

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

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hükümünde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:** Davacı, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini, feshine gerekçe yapılan davacının eşine ait işletmenin davalı şirket ile herhangi ticari ilişki içerisine girmediğini ileri sürerek, işine iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, yapılan yargılama, toplanan deliller ve şahit beyanları birlikte değerlendirildiğinde; davalı şirkette tarımsal üretim geliştirme proje yöneticisi olarak çalışan davacıya, E... Çalışanları ile Çalışanların aile yerlerinden birinin, E...'ye karşı sorumlulukları ile ilişkilebilecek kişisel faaliyetlerden ve mali çıkarlardan kaçınması, konumu ve görevi icabı edindiği bilgilerden faydalanarak kendisine veya başkalarına kişisel çıkar sağlamaması, bu şekilde çıkar çatışmasına sebebiyet verebilecek mahiyetteki ticari faaliyetlerde bulunmaktan imtina etmesi gerektiğinin kendisi tarafından da bilindiği ancak davacının eşi adına kurulan A... T... 'nın kişisi şirketinin, davalı işverenin ilkelerine aykırı olması ve çalışma etiğine uygun olmaması, işçi açısından sadakat borcuna aykırılık teşkil etmesi sebeplerinden dolayı davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışları sebebiyle işverence geçerli olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesine göre 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 zorunadır.

4857 Sayılı Kanunun 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanunun 25/II. maddesinde belirtilen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin gereğini yerine getirmesini engelleyen 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 iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı Kanununun 20. maddesinin 2. fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dosya iÁeriđinden davalı işyerinde proje y^neticisi olarak Áalıřan davacının iş s^zleşmesi davalı şirketin kurumsal ilkelerine aykırı olarak eşi aracılığı ile Áıkar Áatıřmasına sebebiyet verebilecek mahiyette ticaret yaptığından bahisle Áalıřma etiğine uymayan davranışlarından dolayı geÁerli sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece davacının faaliyet g^sterdiği davalı şirket ile uyuramazlığa konu A... T... arasında Áıkar Áatıřmasına ve menfaat zedelemeye sebep olacak nitelikte ortak faaliyet alanı bulunup bulunmadığı araştırılmalı, neticeye g^re h\_s\_k\_m kurulmalı iken s^z konusu inceleme yapılmadan iştigal konularının aynı olduğu kabul edilerek sadakat borcuna aykırı davranıldığı gerekÁesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 09.02.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.