Yargıtay 9. HD E.2026/1820 K.2026/2051 (05.03.2026)

Karar metni, Yargıtay Başkanlığı Karar Arama sistemindeki yayımlanmış hâliyle aynen aktarılmıştır; taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/1820 E. , 2026/2051 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/411 E., 2025/2034 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İzmir 18. İş Mahkemesi

SAYISI : 2023/345 E., 2024/342 K.

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:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 11.05.2023 tarihinden itibaren davalı Şirket nezdinde temizlik personeli olarak çalıştığını, 07.07.2023 tarihinde davalı işveren tarafından müvekkilinin iş sözleşmesinin haksız ve gerçeğe aykırı olarak feshedildiğini, iddia edilen olayların gerçek dışı, kurmaca ve iftira niteliği taşıdığını, müvekkilinin hakkı olan ihbar tazminatını alamadığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin fesih kodunun başka bir yerde iş müracaatı yaptığında olumsuz intibaya sebebiyet vermesi ihtimali göz önünde bulundurularak, iş sözleşmesinin fesih kodunun düzeltilmesine ve ihbar tazminatı alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu edilen alacağın belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğini, hukuki yarar yokluğundan davanın reddi gerektiğini, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının 27.06.2023 tarihinde mesai saatleri içerisinde saat 16.00-16.45 saatleri arasında hastane içerisinde dava dışı .. ile birlikte uygunsuz davranışlar sergilediğini ve bu olayın kamera kayıtlarından tespit edildiğini, kamera kayıtları ile tespit edilen husus üzerine davacı ve diğer dava dışı personeller hakkında müvekkili Şirket tarafından disiplin soruşturması başlatıldığını ve yazılı savunmalarının talep edildiğini, davacının yazılı savunma vermekten imtina ettiğini, müvekkili Şirket tarafından davacının ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllerinden dolayı iş sözleşmesinin haklı nedenle, derhal tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, davacının feshe konu olan bu davranışlarının müvekkili Şirketin hizmet verdiği projedeki müşterisine karşı olan imajını ve ticari itibarını zedelediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; çözümlemesi yapılan kamera kayıtları, dinlenen tanıkların anlatımları nazara alındığında; iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği yönündeki iddianın davalı tarafça ispatlanamadığı, olay esnasında .. Şehir Hastanesinin henüz

açılmadığı, bu nedenle de etrafta hasta veya vatandaş bulunmadığı, davacı ve diğer üç kişinin ... arefesinde mesaiye kaldığı, mesaiye kalanlar için imza toplandığı, davacı ve .. isimli kişi arasında tartışma olduğu, bu tartışma sonrasında konuşmak için yer aradıkları, konuşma sonrasında işyerinden ayrıldıkları, aradan 10-15 gün süre geçtikten sonra şefleri tarafından ... arefesinde olanlar ile ilgili davacı dışında diğer kişilerin beyanlarının alındığı akşam 16.00'ya kadar bekletildikten sonra davacı ve diğer kişilerin işlerine son verildiği, İzmir 13. İş Mahkemesi 15.08.2024 tarihli celsesinde tanık olarak dinlenen ..nın "...kameralardan sanal devriye yapıyorduk o sırada davacı ile ismini bilmediğim bir erkeği kameralardan gördük, erkek kadının omzuna elini atmıştı, ben bu durumu şefime bilgi verdim, böyle durumlarda bize bilgi verin, diye tembih edilmişti, benim işim burada bitti" şeklindeki beyanından güvenlik görevlilerinin önceden bazı konularda tembihlendiği, işverence fesih bildiriminde iddia edilen olayların kamera görüntülerinde olmadığı, feshe konu yapılan öpüşme ve sarılma gibi iddiaların davalı tarafça ispatlanamadığı, ayrıca iddiaların sabit olması hâlinde dahi uyarı cezası verilmeksizin ya da başkaca bir yola başvurulmaksızın doğrudan fesih yoluna gidilmesinin fesihte orantılılık ilkesi ile bağdaşmadığı, böylece davalı tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığı, aksinin ise ispat külfeti üzerine düşen davalı tarafça ispatlanamadığının anlaşıldığı, davacının işten ayrılış kodunun (04-belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak düzeltilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesinin hukuka uygun olduğu, davacının, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız sebeple feshedilmesi ve kendisine 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 17. maddesinde düzenlenen sürelerin tanınmaması nedeniyle ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçeleriyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; davacının 27.06.2023 tarihinde çalışma saatleri içerisinde saat 16.00-16.45 arasında Hastane içerisinde dava dışı .. ile birlikte uygunsuz davranışlar sergileyerek öpüştüğü, sarmaş dolaş bir şekilde boş bir oda aradığı, Çocuk Üroloji Polikliniği alanında kirli malzeme odasına beraberce girdiği, içeride 15 dakika gibi bir süre başbaşa kaldığı, bu sırada dava dışı çalışma arkadaşları .. ve ..'nin davacı ve dava dışı ..'yi yol boyunca arkadan takip ettiği ve odaya girdiklerinde kapıda kendilerini dinleyerek gözcülük yaptıklarının kamera kayıtlarından tespit edildiğini, dosyada mübrez CD çözüm tanzim edilen raporun 15.44 itibarıyla yani çalışma saatleri içerisinde işyerinde ahlaka aykırı bir şekilde eylemlerde bulunduklarının görülebileceğini, kamera kayıtlarıyla tespit edilen eylemlerin 4857 sayılı Kanun'un 25/II maddesinde düzenlenen 'ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller' kapsamında olduğundan müvekkili Şirket tarafından haklı nedenle derhal tazminatsız ve bildirimsiz fesih yapıldığını, davacının çalıştığı projenin Bakanlığa bağlı bir Kurum olduğu gibi hususlar göz önünde bulundurulduğunda işe başlangıç süresinden itibaren üzerine düşen sorumluluğu eksiksiz yerine getirmek zorunluluğu olduğunu, dolayısıyla davacı ve dava dışı personelin feshe sebebiyet veren eylemi daha sonra da tekrarlama riski de dikkate alındığında müvekkili Şirketçe gerçekleştirilen feshin haklılığının ortaya konduğunu, davacının müvekkili Şirket nezdinde uyması gereken kurallar konusunda açık şekilde bilgilendirildiği, asli yükümlülüklerini yerine getirmeyen davacıyla müvekkili Şirket arasındaki güven ilişkisinin zedelendiğinin de açık olduğunu, davacının feshe konu bu davranışının müvekkili Şirketin hizmet verdiği projedeki müşterisine karşı olan imajını ve ticari itibarını da zedelediğini, kamera kayıtlarıyla tespit edilen eylemlerin açık bir şekilde doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığı gibi ahlak ve iyiniyet kurallarına da aykırılık teşkil ettiğini, davacının iş sözleşmesi müvekkili Şirket tarafından haklı nedenle feshedildiğinden tüm taleplerin reddi gerektiğini, hükme esas alınan bilirkişi raporundaki

hesaplamanın hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, çıkış kodunun düzeltilmesi ve ihbar tazminatı alacağına ilişkindir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun işçinin sadakat borcuna ilişkin 14.03.2018 tarihli ve 2015/7-908 Esas, 2018/483 Karar sayılı kararının ilgili kısmı şöyledir;

"...

Fesih, iş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri olup sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu özelliği sebebiyle fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır (doktrindeki bir esere atıf).

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratması sebebiyle sözleşmenin taraflarından birinin davranışları ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı sebeple tazminatsız fesih hakkı tanımıştır.

Hukukumuzda "olağanüstü fesih", "bildirimsiz fesih", "süresiz fesih", "önelsiz fesih", "derhal fesih", "muhik sebeple fesih" gibi terimlerle ifade edilen haklı sebeple fesih, TBK'nın 435, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24... , 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14, 16; 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Bir tarafın, kanunla tanınan haklı sebeple fesih sebeplerine dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine, geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı sebeple fesih olarak tanımlanmaktadır (doktrindeki bir esere atıf).

İş sözleşmesinin işveren tarafından tazminatsız feshedilebilmesi için feshe konu eylemin İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci fıkrasında tadadî olarak sayılan ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri içerisinde yer almış olması gerekmektedir. Nitekim işçinin sadakat borcu da bu kapsamda değerlendirilir.

4857 Sayılı Kanun'un “İşverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı” başlıklı 25. maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendinde; işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller arasında sayılmıştır.

İşçinin, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken korunması mümkün haklı menfaatlerini koruması, zarar verici veya risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınması sadakat borcunun temelini oluşturmaktadır.

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, bir başka deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması hâlinde işverenin haklı sebeple fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin bu davranışının mutlaka suç oluşturması gerekmez. Bununla birlikte hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirleyebilmek de mümkün değildir. Davranışın iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı üzerinde durulmalıdır. Bu değerlendirme yapılırken özellikle işçinin yaptığı iş ve işin nitelikleri ile işyerinin özellikleri, işçinin konumu ve işin gerekleri, varsa mesleki âdetler gibi objektif unsurlar değerlendirilerek davranışın sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı tespit edilmelidir.

İşçinin davranışlarının doğruluk ve bağlılığa uymaması eş deyişle sadakat borcuna aykırılık oluşturması hâlinde bu davranış sonucunda işverenin zarar görmesi gerekli olmadığı gibi zarar söz konusu olduğunda da zarar miktarı dikkate alınmaksızın işveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanununun 25/2-e bendi uyarınca iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilebilir. Anılan bu bende göre, “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” hâlinde, işveren derhal (haklı) fesih hakkını kullanabilecektir.

..."

Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamında bulunan kamera kayıtları, İzmir 13. İş Mahkemesinin 2023/357 Esas sayılı dosyasındaki kamera kayıtların çözümlemesinin yapıldığı bilirkişi raporu incelendiğinde; davacı ile birlikte üç kişinin ... arefesinde mesaiye kaldığı, davacı ve üç çalışan işçinin desk alanında bir arada bulundukları sırada davacının .. isimli çalışana sarıldığı, öptüğü, birbirlerine sarılmış bir şekilde koridorda ilerlerken odaların kapılarını yokladıkları, davacının ve ..'nin desk alanının yanında bulunan bir odaya 15.45 saatinde girdiği, 16.01 saatinde odadan birlikte çıkarak .. ve .. isimli işçilerin bulunduğu alana gittikleri anlaşılmaktadır.

Davacının mesai saati içinde bu şekildeki eylemlerinin, çalıştığı yerin hastane olması da göz önüne alındığında; 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmüne göre doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamında kaldığı, bu hâliyle çıkış kodunun, 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) hükmüne uygun olduğu ve davalı işverenin, davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği anlaşıldığından, davacının çıkış kodunun düzeltilmesi talebinin ve ihbar tazminatı alacağının reddi gerekirken yazılı şekilde 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 kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.