Yargıtay 9. HD E.2026/692 K.2026/1453 (18.02.2026)

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

9. Hukuk Dairesi 2026/692 E. , 2026/1453 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/761 E., 2025/1491 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İstanbul Anadolu 7. İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/569 E., 2025/148 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekilince 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 davalı işyerinde 02.01.2014 - 28.08.2024 tarihleri arasında kesintisiz çalıştığını, ücretinin bordrodaki ücret olduğunu, bordrodaki sosyal haklar dışında yemek ve servis olduğunu, müvekkilinin fazla çalışma yapmak istemediğini işverene bildirdiğini, bunun üzerine iş sözleşmesinin işverence haklı nedene dayanmaksızın feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatlarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 02.01.2014 tarihinden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği tarihe kadar üretim işçisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesi ile davacının fazla çalışma yapmayı kabul ettiğini, daha sonraki dönemlerde davacının fazla çalışma için onay vermeye devam ettiğini, fazla çalışma yapmayı kabul ederek işe başlayan bir işçinin daha sonra fazla çalışma yapmaması hâlinde işçilerin orantısız olarak çalıştığını, diğer işçilerin üzerinde daha fazla iş yükü olduğunu, iş gücü kaybı riski doğduğunu, iş sağlığı ve güvenliği konusunda risk oluşabildiğini, işyerinde huzur ve barışı olumsuz etkilediğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; feshin geçerli veya haklı nedenlere dayandığının ispat külfetinin davalı işverende olduğu, bu kapsamda davalı işverenin, feshin geçerli veya haklı sebeple gerçekleştirildiğini, kaçınılmaz olduğunu, feshin son çare olması ilkesine uyulduğunu ispatlaması gerektiği, davacının işten ayrılış kodunun (49) kodu ile "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi" olarak bildirildiği, 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) ile haklı fesih için işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralının getirildiği, bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmamanın yeterli sayılmadığı, işçinin görevi yapmama eyleminin hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmesi gerektiği, işveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevlerinin hatırlatılması ve hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması gerektiği, işçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olmasının işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı, işçiye yapılacak hatırlatmada veya uyarıda, işçiye yapması istenen görevin açık biçimde bildirilmesi ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmesi gerektiği, somut olayda davacıya hatırlatmada bulunulmadığı

gibi makul bir süre de verilmediği, fesih için aranan şartların mevcut olmadığı, bunun yanında İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair 25.08.2017 Resmî Gazete tarihli ve 30165 sayılı Yönetmelik'in 3. maddesi ile aynı Yönetmelik'in 9/2 hükmünün "Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir." şeklinde değiştirildiği, fazla çalışma yapılmasına muvafakat etmeyen işçinin işyerinde fazla çalışma yapma gibi bir zorunluluğu olmadığı; aksine işçinin fazla çalışma yapmayı reddedebileceği, işçinin reddinin işveren yönünden haklı veya geçerli bir fesih sebebi oluşturamayacağı, zira fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin fazla çalışma yapılmasına muvafakat etmesi gerektiğine yönelik yasal düzenlemenin amacının işçiyi, işverenin olası haksız feshine karşı korumak olduğu, sonuç itibarıyla işyerinde fazla çalışmaya muvafakat etmeyen işçinin işverenin fazla çalışma yapma teklifini reddetme hakkının bulunduğu, davacının fazla çalışmaya ilişkin muvafakatinin geri alındığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 08.08.2024 tarihli ihtar içeriğinden davacı işçinin iş sözleşmesi ile verdiği fazla çalışma muvafakatini 18.07.2024 tarihli dilekçe ile geri aldığının anlaşıldığı, bu dilekçenin 30 gün sonra geçerli hâle geleceği, işveren tarafından bu 30 günlük sürede davacıdan fazla çalışma yapmasını istemesine rağmen yapmadığı hususunun ortaya konulamadığı, fazla çalışma onayının geri alınmasının işverenin kabul şartına bağlanmadığı, bu kapsamda salt fazla çalışma onayının geri alınmasının işverene haklı fesih imkânı tanımayacağı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Müvekkili Şirketin üretim fabrikası olduğunu, işçilerin fazla çalışma yapmayı kabul ederek iş sözleşmesi imzaladıklarını, davacının sonradan fazla çalışma onayını geri almasının diğer işçilerin orantısız çalışmalarına neden olduğunu,

2. 08.08.2024 tarihli yazı ile davacıya görevlerinin hatırlatılmasına rağmen davacının davranışında değişiklik olmadığını, bu nedenle yapılan feshin haklı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı ve buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde

ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

18.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.