

Mesaide gazete okumanın, mesaiye sık aralıklarla geç gelmenin, mesai sonrası işyerine girmenin iş akdine etkisi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

04 Ağustos 2020

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 02.07.2018 tarihli kararında; “fesih bildiriminde adı geçen mesaide iken gazete okuma, sık aralıklarla mesaiye geç gelme, izinsiz mesai sonrası işyerine girme eylemlerine dair tutanaklar tutulduğu gibi tutanak içerikleri tanıklarca da doğrulanmıştır. Bu davranışın işyeri kurallarına uymadığı sabit olmakla birlikte eylemin **haklı fesih sebebi ağırlığında olmadığı**, ancak işverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, **işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı** kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Şeklinde hüküm tesis ettirilmiştir.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2018/6547

Karar No : 2013/16395

Tarih : 02.07.2018

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirketin bünyesinde laboratuvar uzmanı mühendisi olarak haksız feshi kadar çalıştığını, işverenin 11/10/2016 tarihinde herhangi bir gerekçe gösterilmeden savunma alınmadan müvekkilinin iş akdini geçersiz bir şekilde feshettiğini, personel kartına bloke koyduğunu ve işyerine almadığını, müvekkilinin davalı işverenin yanında çalıştığı verimli performansın ödülünü , hiçbir sebep yokken işten çıkarılmakla aldığını, müvekkilinin gayet çalışkan, verimi yüksek ve kaliteli performans sergileyen bir işçi olduğunu, işverenin yanında

çalıştığı süre boyunca son derece verimli ve başarılı bir eleman olduğunu, davalı işverenin müvekkilinin çalıştığı dönemde müvekkiline hiçbir ihtar veya memnuniyetsizliği olmadığını, işyerinde müvekkilinin çalıştığı dönem boyunca iş veriminde ve üretimde artış olduğunu, müvekkilinin işten çıkarılmasını gerektirecek hiçbir sebep yokken, geçerli bir gerekçe gösterilmeden işten çıkarılmış olmasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu, işveren tarafından yapılan feshin geçersiz bir fesih olduğunu, müvekkilinin söz konusu işe yerine alınmaması nedeniyle davalı işverene 11/10/2016 tarihli ... yevmiye numarasıyla ...1. Noterliğinden ihtarname çekildiğini ve davalıya tebliğ edildiğini, müvekkilinin çok uzun bir süre aynı görevde çalışmasının da verimliliğini kanıtlar vaziyette olduğunu, müvekkilinin çalıştığı süre içerisinde, iş akdinin ne haklı gerekçe ile ne de geçerli bir sebeple feshini gerektirir bir durum olmadığını belirterek açılan davanın kabulü ile davacının işe iadesine ve diğer haklarının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı işçinin çalışma süresi boyunca defalarca işe geç kaldığını, bunu alışkanlık haline getirdiğini çalışma saatleri sırasında internetten gazete okumak vs işle alakası olmayan şeylerle uğraştığını, işten defalarca erken ayrıldığını, çalışmamak adına alışkanlık haline getirerek rapor olarak devamsızlık yaptığını, gece geç saatte çalıştığı bölümde hiç kimse yokken işyerine girmeye çalıştığını, güvenlikte izinsiz kamera kaydı almaya çalıştığını, davacının bu davranışlarının artık müvekkili şirket ile olan güveni temelden sarsıp ve katlanılması beklenemez bir hal aldığını, davacının 14/03/2016 ve 19/08/2016 tarihleri (yaklaşık altı aylık bir dönem) arasından tam 21 gün rapor olarak devamsızlık yaptığını, davacının sürekli şekilde rapor olarak devamsızlık yapmasının kabul edilebilir bir durum olmadığını, herhangi bir kronik rahatsızlığı olmayan hatta daha önce önemli bir hastalık dahi geçirmeyen davacının 6 ay gibi bir süre de 21 gün rapor almak zorunda kalmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığını, davacının rapor olarak devamsızlık yapmanın yanında sürekli işe geç gelip erken çıkmak gibi davranışlarıyla da devamsızlık yapmakta olduğunu, davacının bu şekilde 10/02/2016-18/08/2016 tarihleri arasında (6 aylık bir süreç) toplamda 44 kez işe geç gelerek veya erken çıkarak devamsızlık yaptığını, davacının işçinin çalışma saatleri içerisinde yani iş görme edimini yerine getirmesi gerekirken internette işi ile ilgisi olmayan şekilde zaman geçirdiğinin tespit edildiğini, davacı işçinin işyeri yönetmeliğine aykırı davranış sergilediğini, işçinin bu davranışı bağlılığa uymayan davranışlardan olup aynı zamanda işyerinin düzenini bozmakta işyerindeki diğer işçilere de kötü örnek olduğunu, davacı işçinin son olarak 30 Eylül Cuma günü saat 23.20 civarında yani mesai saatleri dışında çalıştığı bölümde kimsenin bulunmadığı bir zamanda işyerine girmeye çalıştığını, bununla yetinmeyerek güvenlik girişinde izinsiz olarak cep telefonu ile kamera kaydı almaya çalıştığını, bu durum karşısında 03/10/2016 tarihinde işçiden savunmasının istendiğini, ancak işçinin yine savunma vermekten imtina ettiğini, bu davranışının artık işveren için bu iş akdi ilişkisini devam

etmesinin çekilmez bir hale getirdiğini belirterek açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, işveren tarafından yapılan fesih işlemi haklı nedene dayanmasa bile, geçerli nedene dayanmakta olduğu gerekçesiyle davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine davacının reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, davalı işverenin feshin geçerli nedenlere dayandığını ispat edemediği, davalı işverenin feshinin yerinde olmadığı, fesih işleminin haklı veya geçerli bir sebebe dayanmadığı, fesih işleminin geçersiz olduğu, davacının işe iadesinin gerektiği gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeple feshedilip feshedilmediği noktasındadır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 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 zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde 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 işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda; davalı işyerinde uzman-mühendis olarak çalışan davacının iş akdi 10/10/2016 tarihinde, "28/10/2013 tarihinden bu yana çalışmakta olduğunuz işyerimiz Vestel Beyaz Eşya A.Ş.'deki görevinize geç kalmayı devamsızlık yapmayı alışkanlık haline getirdiğiniz, bu konuyla ilgili 22-08-2016 tarihinde savunma vermekten kaçındığınız ve ihtar ile uyarılmanıza rağmen aynı şekilde amirlerinizin bilgisi olmadan görev yerinize defalarca geç geldiğiniz ve görev yerinizi erken terk ettiğiniz tespit edilmiştir. Yine 30 Eylül Cuma günü mesai saatleriniz dışında çalıştığınız bölümde hiç kimse yok iken gece yarısı işyerine girmeye çalıştığınız, beyaz eşya kapı güvenlikte izinsiz kamera kaydı almaya çalıştığınız ve bu konuyla ilgili olarak savunma vermekten kaçındığınız tespit edilmiştir. İş sözleşmeniz 4857 sayılı İş Kanunu md.25/11 bendi uyarınca tazminatsız olarak feshedilmiştir." denilerek sona erdirilmiştir.

Fesih bildiriminde adı geçen mesaide iken gazete okuma, sık aralıklarla mesaiye geç gelme, izinsiz mesai sonrası işyerine girme eylemlerine dair tutanaklar tutulduğu gibi tutanak içerikleri tanıklarca da doğrulanmıştır. Bu davranışın işyeri kurallarına uymadığı sabit olmakla birlikte eylemin haklı fesih sebebi ağırlığında olmadığı, ancak işverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

Hüküm:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Alınması gereken 35,90 TL karar ilam harcından davacının yatırdığı 29,20 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 6,70 TL karar ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 125,50 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 2.180,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

6-Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalılara iadesine, dosyanın Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 02.07.2018 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirküleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	--

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/mesaide-gazete-okumanin-mesaiye-sik-araliklarla-gec-gelmenin-mesai-sonrasi-isyerine-girmenin-is-akdine-etkisi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 04:11 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün. Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net