

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/5013

Karar No. 2011/122

Tarihi: 17.01.2012

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İŞK/18-21

•

- **ÖZÜRLÜ STATÜSÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİ**
- **BİR BAŞKA İŞÇİYE SATAŞMA**
- **SATAŞMANIN İŞÇİNİN RAHATSIZLIĞINDAN KAYNAKLANMASI**
- **GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH**

•

ÖZETİ Davalı işyerinde yaklaşık 11 yıl özürlü işçi statüsünde çalışan davacının 26.10.2009 tarihinde işle ilgili olarak aynı işyerinde çalışan Cüneyt Duman isimli kişi ile tartıştığı ve bu tartışma sırasında davacının adı geçen işçiye küfür ettiği kendi ikrarı ve dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının epilepsi hastası olduğu ve önemli derecede işitme kaybı bulunduğu sağlık kurulu raporları ile sabittir. Böylesine önemli bir rahatsızlığı bulunan ve bu nedenle ilaç alan bir kimsenin iradesini kontrol etmekte sıkıntı yaşayabileceği muhtemeldir. Eylem rahatsızlığından kaynaklanmışsa feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez. Ne var ki, bu tür bir davranış hastalığından kaynaklansa da işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu nedenle fesih için geçerli neden kabul edilebilir

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

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi T. Yavuz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının üretim ve montaj işçisi olarak davalı işyerinde özürlü kadrosu ile çalıştığını, işyerinde başka birine sataşması nedeniyle iş akdi fesih edilmişse de, darp edilen ve ayrımcılık ve şiddete maruz kalanın müvekkili olduğunu, ayrıca kötü muamele gördüğünü ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, karara rağmen işveren tarafından süresi içerisinde işe başlatılmaz ise 8 aylık brüt ücret tutarında tazminatın belirlenmesine, davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacı ile diğer işçi Cüneyt Duman'ın 26.10.2009 tarihinde mesai saatleri içerisinde işyerinde tartıştıkları, bu tartışmada davacının diğer işçiye küfür ettiğini, davacının küfür ettiğini bizzat ikrar ettiğini, davacının küfür etmesi ile başlayan tartışmanın bu iki işçinin o gün ve ertesi gün kavga etmeleri ile devam ettiğini, disiplin kurulunun 27.10.2009 tarihinde toplanarak, her iki işçinin de iş akitlerini 25/II. (d) ve (e) bentlerine göre haklı nedenle feshedildiğini bu nedenle açılan davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının davalı işyerinde yaklaşık 11 yıldır çalıştığı, çalışmalarının

başarılı olduğu daha önce işyerinde böyle bir olaya karışmadığı, geçimsiz ve kavgacı birisi olmadığı, tüm tanık beyanlarından anlaşıldığından işverenin yaklaşık 11 yıldır çalışan işçisinin ilk defa böyle bir davranışı nedeniyle derhal fesih yoluna giderek en ağır cezayı uygulamak yerine davacının uyarılması, davranışlarında düzelme olmadığı veya yeniden başka bir kavga olayına karıştığı takdirde feshin gerçekleştirilmesinin hakkaniyete uygun düşeceğinden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili tarafından karar temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 25.maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine aynı maddenin II. bendinin (d) alt bendinde, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır. Yasaya göre sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir. Sataşma söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir harekettir.

Dosyada mevcut 21.12.2006 tarihli İzmit Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu Raporunda, davacının epilepsi nedeniyle poliklinikten izlendiği, uyku düzensizliği ve uyku nöbetlerini tetiklemesi nedeniyle gece çalışmasının uygun olmadığı belirtilmiştir. 18.08.2009 tarihli İzmit Seka Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu Raporunda ise, davacının işitme kaybı nedeniyle sağ kulağa konuşmayı ayırt etme skorunu yükseltmek için bir adet kulak içi dijital işitme cihazı gerektiği, kulakta ileri derecede sensörinöral tip işitme kaybı mevcut olduğu tespit edilmiştir. 05.11.2008 tarihli İzmit Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu Raporunda da, davacıda organik mental bozukluk bulunduğu, özür durumuna göre çalışma gücü kaybı oranının %60 olduğu belirtilmiştir.

Davalı işyerinde yaklaşık 11 yıl özürlü işçi statüsünde çalışan davacının 26.10.2009 tarihinde işle ilgili olarak aynı işyerinde çalışan Cüneyt Duman isimli kişi ile tartıştığı ve bu tartışma sırasında davacının adı geçen işçiye küfür ettiği kendi ikrarı ve dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının epilepsi hastası olduğu ve önemli derecede işitme kaybı bulunduğu sağlık kurulu raporları ile sabittir. Böylesine önemli bir rahatsızlığı bulunan ve bu nedenle ilaç alan bir kimsenin iradesini kontrol etmekte sıkıntı yaşayabileceği muhtemeldir. Eylem rahatsızlığından kaynaklanmışsa feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez. Ne var ki, bu tür bir davranış hastalığından kaynaklansa da işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu nedenle fesih için geçerli neden kabul edilebilir.

Rahatsızlığı nedeni ile ilaç kullandığı anlaşılan davacının diğer bir çalışana sataşma niteliğindeki eyleminin belirtilen rahatsızlığından kaynaklanıp kaynaklanmadığı, kullandığı ilaçların öfke kontrolünü etkileyip etkilemediği tıp uzmanlarından alınacak raporla tespit edildikten sonra dosyadaki diğer delillerle birlikte yeniden değerlendirilmek suretiyle oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17/01/2012 gününde oybirliği ile karar verildi.