

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
6.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2018/690

Karar No. 2018/1756

Tarihi: 10.07.2018

- İŞYERİNDE USTABAŞI TARAFINDAN TACİZE UĞRAYAN KADIN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
- İŞYERİNDE USTABAŞININ TACİZİ NEDENİYLE FESİHTEN ÖNCEKİ SON 3 GÜN YOĞUN TELEFON KONUŞMASI YAPAN KADININ BU TUTUMUNUN GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLMAYACAĞI
- TACİZE UĞRAYAN BUNU DELİLLERİYLE İŞVERENE BİLDİREN KADIN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH NEDENİ DE DİKKATE ALINARAK İŞE İADE TAZMİNATININ 6 AY OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ: Mahkeme gerekçesinde de belirtildiği üzere, davacının, davalı işyerinde çalıştığı sırada ustabaşı olan dava dışı Ayhan K'ın kendisini rahatsız ettiğinden bahisle davalı şirkete başvurduğu, başvuru sonucunda davalı şirketin iş sözleşmesinden doğan görevlerine, özen yükümlülüğüne aykırı davrandıkları ve mesai saatleri içerisinde yoğun şekilde telefon görüşmesi yaptıkları gerekçesiyle, ahlak ve iyi niyet kurallarına dayandırarak davacının ve ustabaşı olan Ayhan K'ın iş sözleşmesini feshettiği, ancak daha sonra ustabaşı Ayhan K'ı işe geri aldığı, hatta davacı tanıklarının

beyanlarına göre, Ayhan K'nın fiilen hiç işten çıkartılmadığı, bu durumda davacının hem tacize uğradığını iddia eden ve bu nedenle mağdur olan, hem de kendi ibraz ettiği deliller dayanak yapılarak işten çıkartılan taraf olduğu, her ne kadar, davacının yoğun telefon mesajlaşması yaparak iyiniyet kurallarına aykırı davrandığı iddia edilmiş ise de, davacının, yazışmalarının son üç gün yoğunlaştığını ve bunun kendisini taciz ettiğini iddia ettiği Ayhan K'dan kaynaklandığını beyan ettiği, davacının ibraz ettiği yazışma dökümlerinin davacıyı doğruladığı, davacının ayrıca mesajlar dışında ustabaşı tarafından sözlü tacize de uğradığını iddia ettiği, bu durumda ustabaşı Ayhan K için 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi anlamında başka işçiyi taciz etmek eylemi nedeniyle işlem yapmak yerine, mağduriyetini dile getiren davacının işten çıkarılmasının hakkaniyet kurallarına uygun olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, Kayseri Cumhuriyet Başsavcılığının 06.09.2017 tarih ve 2017/27127 soruşturma nolu iddianamesi ile şüpheli Ayhan K'nın zincirleme biçimde cinsel taciz ve hakaret suçundan cezalandırılması talep edilmiştir. Mevcut olgulara göre, davacının iş sözleşmesinin geçerli ve haklı neden olmadan feshedildiği kabul edilmelidir.

Öte yandan, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup; söz konusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Somut olayda, yukarıda izah edilen fesih nedenine göre işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi de dosya içeriğine uygundur.

DAVA: Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatına dair karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren, feshin haklı nedene dayandığını beyan ederek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

İlk derece Mahkemesi tarafından kararda belirtilen gerekçelerle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karara karşı davalı yasal süresi içinde istinaf yoluna başvurmuştur.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle, davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacı tarafın, işverene ustabaşı Ayhan Kılıçarslan'ın kendisini taciz ettiği iddiasıyla şikayetinden sonra işverence gerekli tahkikatın yapıldığını, bunun sonucunda her iki işçinin de işverene karşı iş sözleşmesi ve iş kanunu gereğince üzerlerine düşen görevlerine aykırı davranışlarda bulunarak ve özen yükümlülüklerine aykırı davranarak mesai saatleri içerisinde yoğun şekilde telefon görüşmeleri yaptıklarının tespit edildiğini, her ne kadar davacının diğer işçi tarafından rahatsız edildiği iddia edilmişse de bu mesajların karşılıklı olduğunu ve işyeri mesai saatleri içerisinde yazıldığını, bu durumun işi aksatacak nitelikte olduğunu ve diğer işçinin evli olması nedeni ile ahlaka aykırı düzeye ulaştığının taraflarınca tespit edildiğini, her iki işçinin de iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedildiğini, ayrıca davacı işçinin daha önce de mesai saatleri içinde çok fazla telefon görüşmesi yapması ve işini aksatması sebebi ile bölümünün değiştirilmiş olduğunun dosya kapsamında da sabit olduğunu, bu sebeplerle işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedenlere dayandığını, diğer işçi A. K'nın da aynı gerekçe ile işten çıkarıldığını, dolayısıyla işçiler arasında eşitsizlik yapılmadığını, ancak olaydan uzun süre sonra diğer işçinin yeri doldurulamadığını, siparişlerin de artması nedeniyle işyeri ve işin gereği olarak diğer işçi Ayhan K'nın tekrar işe alındığını, işverence işlerin aksamaması amacıyla böyle bir uygulamaya gidildiğini, işe başlatmama tazminatı olarak 6 aylık ücret tutarına karar verilmesinin de hatalı olduğunu beyan ederek mahkemenin kararının kaldırılmasını ve davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli ve haklı nedene dayanıp dayanmadığı ile işe başlatmama tazminatının miktarı konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

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 işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini “Sayın muhatap işveren sıfatı ile tarafımıza işyerin de birlikte çalıştığınız Ayhan K. hakkında sizi sözlü olarak rahatsız ettiğinden bahisle şikayetçi olup; adı geçen işçi ile aranızdaki mesai saatleri içerisinde işbaşı esnasında yapmış olduğunuz telefon iletişim mesajlarını iddianızın ispatı bakımından rızanız ile işverene teslim ettiğiniz

anlaşılmakla olayın muhatapları olan siz ve Ayhan K.'ın alınan savunmaları ve mesaj içerikleri birlikte değerlendirildiğinde her iki işçinin de işverene ve iş akdinden doğan görevlerine özen yükümlülüğüne aykırı davranarak mesai saatleri içerisinde yoğun şekilde telefon görüşmesi yapmanız her ne kadar tarafınıza karşı diğer işçinin rahatsız edici davranışı iddiasında bulunmuşsanız da bu mesajların karşılıklı rıza ile ve makul olmayan sürelerde karşılıklı olarak yazıldığı ve bu durumun işi aksatacak ve ahlaka aykırı düzeye ulaştığı yapılan işyeri tahkikatı sonucu tarafımızdan tespit edilmekle yukarıda belirtilen gerekçelerle tarafımızca oluşturduğu düşünülen haklı nedenlerle iş akdiniz tek taraflı olarak sona erdirilmiştir. Ayrıldığı tarih itibari ile şirketimizde bulunan varsa fazla mesai ve izin ücretleri ile maaş alacağınız muhasebe tarafından hesaplanarak hesabınıza ödenecektir” şeklindeki gerekçe ile feshettiği anlaşılmaktadır.

Mahkeme gerekçesinde de belirtildiği üzere, davacının, davalı işyerinde çalıştığı sırada ustabaşı olan dava dışı Ayhan K'ın kendisini rahatsız ettiğinden bahisle davalı şirkete başvurduğu, başvuru sonucunda davalı şirketin iş sözleşmesinden doğan görevlerine, özen yükümlülüğüne aykırı davrandıkları ve mesai saatleri içerisinde yoğun şekilde telefon görüşmesi yaptıkları gerekçesiyle, ahlak ve iyi niyet kurallarına dayandırarak davacının ve ustabaşı olan Ayhan K'ın iş sözleşmesini feshettiği, ancak daha sonra ustabaşı Ayhan K'ı işe geri aldığı, hatta davacı tanıklarının beyanlarına göre, Ayhan K'ın fiilen hiç işten çıkartılmadığı, bu durumda davacının hem tacize uğradığını iddia eden ve bu nedenle mağdur olan, hem de kendi ibraz ettiği deliller dayanarak işten çıkartılan taraf olduğu, her ne kadar, davacının yoğun telefon mesajlaşması yaparak iyiniyet kurallarına aykırı davrandığı iddia edilmiş ise de, davacının, yazışmalarının son üç gün yoğunlaştığını ve bunun kendisini taciz ettiğini iddia ettiği Ayhan K'dan kaynaklandığını beyan ettiği, davacının ibraz ettiği yazışma dökümlerinin davacıyı doğruladığı, davacının ayrıca mesajlar dışında ustabaşı tarafından sözlü tacize de uğradığını iddia ettiği, bu durumda ustabaşı Ayhan K için 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi anlamında başka işçiyi taciz etmek eylemi nedeniyle işlem yapmak yerine, mağduriyetini dile getiren davacının işten çıkarılmasının hakkaniyet kurallarına uygun olmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, Kayseri Cumhuriyet Başsavcılığının 06.09.2017 tarih ve 2017/27127 soruşturma nolu iddianamesi ile şüpheli Ayhan K'ın zincirleme biçimde cinsel taciz ve hakaret suçundan cezalandırılması talep edilmiştir. Mevcut olgulara göre, davacının iş sözleşmesinin geçerli ve haklı neden olmadan feshedildiği kabul edilmelidir.

Öte yandan, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinin birinci fıkrasında işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları gösterilmiş olup; söz konusu tazminatın belirtilen sınırlar arasında işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesi gerekir. Somut olayda, yukarıda izah edilen fesih nedenine göre işe

başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesi de dosya içeriğine uygundur.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, davalının istinaf başvurusunun esas yönünden reddine dair hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM:

Davalının istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

Alınması gereken 35,90 TL istinaf harcı peşin alındığından yeniden harç alınmasına yer olmadığına,

Davalı tarafça yapılan istinaf yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına, kalan gider avansının davalıya iadesine,

İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

Kararın tebliği ile harç işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca mahiyeti itibarıyla KESİN olmak üzere 10.07.2018 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Gerekçeli Kararın Yazıldığı Tarih: 18/07/2018

