

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17,25
1475 S. İşK/14

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/16063
Karar No. 2019/13889
Tarihi: 24.06.2019

●İŞÇİNİN DAVRANIŞININ HAKLI FESHİ
GEREKTİRECEK AĞILIKTA OLMAMASI
● GEÇERLİ FESİH
●GEÇERLİ FESİHTE KIDEM İHBAR
TAMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ Somut olayda, mağaza müdürü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi mağazaya gelen bir müşterinin teşhir yatağına oturması üzerine iş va ahlak etiğine aykırı saygısız davranışlar sergileyerek müşteriye bağırması ve müşteriye azarlaması olayın akabinde önce alışveriş merkezi güvenliğini ardından polisi çağırarak olayın daha da büyümesine sebebiyet vermesi gerekçesi ile tazminatsız ve bildirimsiz feshedilmiştir. Dosya içeriğine göre mağazada teşhir yatağına dinlenmek için oturan müşteriye davacının diğer müşteriler önünde yükses sesle bağırarak azarlar şekilde yatağa oturmasının yasak olduğunu ve kalkmasını söylediği, ardından müşterinin bir süre sonra tekrar mağazaya gelerek davacıyı yanına çağırıp kendisine bu şekilde davranamayacağını belirterek ismini sorması sırasında yaşanan diyalog üzerine davacının müşteriye hakaret etmesi sebebi ile önce güvenlik görevlilerine ardından polise şikayet ettiği ancak karakolda şikayetten vazgeçtiği, avukat olan müşterinin davacı hakkında şirkete şikayet dilekçesi

yazarak, yerel gazetede konunun haber olarak çıktığı, olayın davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi ile sonuçlandığı anlaşılmaktadır. Davacı savunmasında ürünleri korumak amacı ile bu şekilde davrandığını beyan etmiştir. Tüm dosya kapsamına, tutulan tutanak ve tanık beyanlarına göre davacının feshe konu edilen davranışı haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte, mağaza itibarını zedelediği, yönetici olması sebebi ile kendisinden beklenen hassasiyeti gösteremediği için işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu ve işyeri huzurunu bozduğu kabul edilse dahi ancak geçerli fesih sebebi sayılacağından ihbar ve kıdem tazminatlarının almasına engel oluşturmayacağı açıktır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, mağazaya gelen bir müşteri ile karşılıklı tartışma yaşandığı ve olayın karakolda sonuçlandığı gerekçesi ile iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-e maddesi sebep gösterilerek 22.07.2013 tarihinde çekilen ihtarname ile haksız feshedildiğini, mağazada bulunan teşhir mallarını koruma yükümlülüğünün bulunduğunu, mağazada bulunan bu mallara zarar verilmesi nedeni ile müşteri ile bir tartışma yaşadığını, müşterinin kendisine hakaret etmesi nedeni ile olayın karakola taşındığını, kendisinin müşteriye karşı ahlaka ve adaba aykırı bir davranışının olmadığını, iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili , davacının mağaza sorumlusu pozisyonunda müşteriye saygısızca azarladığını ve bağırdığını, olayı büyüttüğünü iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının

reddine diğer taleplerine ilişkin alacakları olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı ya da geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 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.

Somut olayda, mağaza müdürü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi mağazaya gelen bir müşterinin teşhir yatağına oturması üzerine iş va ahlak etiğine aykırı saygısız davranışlar sergileyerek müşteriye bağırması ve müşteriyi azarlaması olayın akabinde önce alışveriş merkezi güvenliğini ardından polisi çağırarak olayın daha da büyümesine sebebiyet vermesi gerekçesi ile tazminatsız ve bildirimsiz feshedilmiştir. Dosya içeriğine göre mağazada teşhir yatağına dinlenmek için oturan müşteriye davacının diğer müşteriler önünde yükses sesle bağırarak azarlar şekilde yatağa oturmasının yasak olduğunu ve kalkmasını söylediği, ardından müşterinin bir süre sonra tekrar mağazaya gelerek davacıyı yanına çağırıp kendisine bu şekilde davranamayacağını belirterek ismini sorması sırasında yaşanan diyalog üzerine davacının müşteriyi hakaret etmesi sebebi ile önce güvenlik görevlilerine ardından polise şikayet ettiği ancak karakolda şikayetten vazgeçtiği, avukat olan müşterinin davacı hakkında şirkete şikayet dilekçesi yazarak, yerel gazetede konunun haber olarak çıktığı, olayın davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi ile sonuçlandığı anlaşılmaktadır. Davacı savunmasında ürünleri korumak amacı ile bu şekilde davrandığını beyan etmiştir. Tüm dosya kapsamına, tutulan tutanak ve tanık

beyanlarına göre davacının feshe konu edilen davranışı haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte, mağaza itibarını zedelediği, yönetici olması sebebi ile kendisinden beklenen hassasiyeti gösteremediği için işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu ve işyeri huzurunu bozduğu kabul edilse dahi ancak geçerli fesih sebebi sayılacağından ihbar ve kıdem tazminatlarını almasına engel oluşturmayacağı açıktır. Mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir

2- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "taleple bağlılık ilkesi" başlığını taşıyan 26. maddesinde "Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir." hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre, hakimin tarafların talep sonuçları ile bağlı olduğu, talep edilenden fazla veya başka bir şeye hükmedemeyeceği açıkça belirtilmiştir.

Somut olayda, davacı dava dilekçesinde açıkça 2012 yılından 11 gün ve 2013 yılından 15 gün olmak üzere toplam 28 gün izin alacağını kullanmadığını beyan etmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise davacının çalışma süresine göre 42 gün izin alacağı bulunduğu belirtilerek yapılan hesaplama mahkemece hüküm altına alınmıştır. Dava dilekçesindeki beyan dikkate alınmadan, davacının izin süresine ilişkin talebi aşarak hesaplama yapılan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.06.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.