

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/25

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/20913
Karar No. 2019/10137
Tarihi: 09.05.2019

● HAKLI FESHE KONU EYLEM NEDENİYLE BİR KISIM İŞÇİLERE İHTAR CEZASI VERİLMEKLE YETİNİLDİĞİ DİKKATE ALINDIĞINDA KIDEM İHBAR TAZMİNATI TALEBİNİN REDDİNİN YERİNDE OLMADIĞI

ÖZETİ: Mahkemece davacının imzasını içerir " ...Kullanımı Personel Taahhütnamesi" uyarınca işçilerin müşterilerin alışveriş puanları veya iskontolarından yararlanamayacağı gerekçe gösterilerek dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş ise de haklı feshe konu eylem nedeniyle işyerinde bir kısım işçilere uyarı cezası verilmekle yetinildiği değerlendirildiğinde davacının feshe konu davranışının güven sarsıcı nitelikte olduğu kuşkusuz olsa da haklı fesih sebebini oluşturacak boyuta ulaşmadığından, kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken haklı fesih nedeni bulunduğu tespiti ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

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

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 20/06/2011-05/07/2013 tarihleri arasında kasa görevlisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işverence

haklı neden olmaksızın feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı üzerine haklı nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilip feshedilmediği noktasındadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/11. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı 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. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işverenin açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamasıyla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Somut olayda davacı 20/06/2011-05/07/2013 tarihleri arasında davalı işyerinde kasa görevlisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin müşteri alışveriş çeklerini kullandığı gerekçe gösterilerek işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürmüştü, davalı işveren ise müşterilere verilen hediye çekini haksız olarak kullanan işçilerden kullanım miktarı 100,00 TL'yi aşanların iş sözleşmelerinin "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması"

nedeni ile haklı olarak feshedildiğini, kullanım miktarı ve 100.0 TL'nin altında kalan işçilere ise ihtar verilmekle yetinildiğini, davacının hediye çeki kullanımının 100.0 TL'yi aştığını bu nedenle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davacının imzasını içerir " ...Kullanımı Personel Taahhütnamesi" uyarınca işçilerin müşterilerin alışveriş puanları veya iskontolarından yararlanamayacağı gerekçe gösterilerek dava konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş ise de haklı feshe konu eylem nedeniyle işyerinde bir kısım işçilere uyarı cezası verilmekle yetinildiği değerlendirildiğinde davacının feshe konu davranışının güven sarsıcı nitelikte olduğu kuşkusuz olsa da haklı fesih sebebini oluşturacak boyuta ulaşmadığından, kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken haklı fesih nedeni bulunduğu tespiti ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09/05/2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.