

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/131
Karar No.	2015/945
Tarihi:	26.01.2015

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /18-21

- **SIK SIK RAPOR ALARAK İŞ AKIŞINI BOZMA**
- **HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH**
-

ÖZETİ İşyeri dosyasına göre; davacının 27.05.2013 tarihinden 23.09.2013 tarihine kadar, fesih bildiriminde belirtilen günler haricinde farklı tarihlerde ve silsile halinde sağlık raporları aldığı sabittir. Davacının bu şekilde sık sık rapor alması eyleminin; yürütülen işin sürekliliği dikkate alındığında, iş yerinde olumsuzluklara yol açacağı, işin yürütümünü bozacağı açıktır. Bu haliyle iş sözleşmesinin sürdürülmesi işverenden beklenemez. Davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı sebep ağırlığında olmasa da geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekir. Bu itibarla işe iade isteğinin reddi gerekirken, yazılı şekilde işe iadeye karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin görevlerini başarı ile yerine getirdiğini, geçmişte hemen hemen hiç rapor almadığını, ilk kez ciddi olarak rahatsızlık geçirdiğini ve doktor tarafından rapor verildiğini, bunun sonucu da haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve

davacının işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; Davalı işveren vekilinin cevap dilekçesinde özetle; davacı tarafca açılan davanın haksız ve hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, fesih bildirimini tebliğ tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi gereğince bir aylık hak düşüm süresi içinde açılmamış olması ihtimaline binaen hak düşüm süresi itirazında bulduklarını, davacının 16.02.2004 tarihinde müvekkili şirkette tıbbi mümessil olarak çalıştığını, davacının 27.05.2013-21.09.2013 tarihleri arasında yaklaşık dört aylık süre içinde iki farklı sebepten insan kaynaklarına iletilen sağlık kurulu raporları ve bu raporları muhtelif defalar uzatması sebebi ile görevine devam etmemesi bu dört aylık süre içinde yalnızca 11.07.2013-12.07.2013 tarihlerinde iki gün süreyle görevine devam ettiğinin görüldüğünü, davacının 27.05.2013-21.09.2013 tarihleri arasında görevine devam ettiği iki gün dışında yöneticileri tarafından sağlık durumu ile ilgili olarak görüşmek için muhtelif defalar aranmasına rağmen kendisinden cevap alınmadığını, iletişim kurulamadığını, bunun üzerine yazılı savunma istendiğini, davacının 09.09.2013 tarihinde savunma talep yazısının henüz eline ulaşmış olduğunu belirterek yazılı savunma verdiğini, davacının savunmada istenen konulara yönelik net bir cevap vermemesi, yöneticisi tarafından herhangi bir telefon veya mesaj almadığını belirtirken öte yandan birbiri ile çelişen bazı ifadeler yer verdiğini, şirketin davacıdan beklediği işini özenle ve verimli yapma yükümlülüğünü yerine getirmemesi güveni kötüye kullanması, davacının tüm bu davranışları nazara alınarak müvekkili şirket ile davacı arasındaki mevcut iş sözleşmesinin 16 Eylül 2013 tarihinden geçerli olmak üzere 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesi 2. bendi hükümleri gereğince haklı sebeplerle bildirimsiz olarak feshedildiğini, fesih bildiriminde ileri sürülen sebebin gerçeği yansıtmadığı işverenin keyfi davrandığı iddiasında olan davacı taraf bu iddiasını ispatlamak durumunda olduğunu, bu sebeplerle açılan davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davalı işverenin fesih bildirimini kanunda yer alan usul ve esaslara uygun yapılmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne, feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

İş sözleşmesinin, davacının ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlarla 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. Görüldüğü üzere kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

İşçinin eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışları ise, işverene haklı fesih imkânı vermez.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenlikte uzman tıbbi satış mümessili olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, davalı tarafından 16.09.2013 tarihi itibarıyla yöneticisinin iyiniyetle kendisine ulaşma çabalarına aynı şekilde karşılık vermemesi, şirketin kendisinden beklediği işi özenle ve verimli yapma yükümlülüğünü yerine getirmemesi, 27.05.2013 tarihinden fesih tarihine kadar geçen dönem zarfında 11.07.2013 ve 12.07.2013 tarihleri dışında görevine devam etmemesi sebepleriyle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(e) maddesi uyarınca feshedilmiştir.

İşyeri dosyasına göre; davacının 27.05.2013 tarihinden 23.09.2013 tarihine kadar, fesih bildiriminde belirtilen günler haricinde farklı tarihlerde ve silsile halinde sağlık raporları aldığı sabittir. Davacının bu şekilde sık sık rapor alması eyleminin; yürütülen işin sürekliliği dikkate alındığında, iş yerinde olumsuzluklara yol açacağı, işin yürütümünü bozacağı açıktır. Bu haliyle iş sözleşmesinin

sürdürülmesi işverenden beklenemez. Davalı işveren tarafından yapılan feshin haklı sebep ağırlığında olmasa da geçerli sebebe dayandığının kabulü gerekir. Bu itibarla işe iade isteğinin reddi gerekirken, yazılı şekilde işe iadeye karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 27,70 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 25,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 02,50 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 230,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 26.01.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi.