

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/8256
Karar No.	2015/10131
Tarihi:	16.03.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857. S. İşK. /18-21,25

- ***İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞÇİYE SATAŞMA NİTELİĞİNDE OLMAYAN GEÇİMSİZLİKLERİNİN HAKLI FESİH NEDENİ DEĞİL GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLACAĞI***
- ***SATAŞMANIN KANITLANMAMASI***
- ***İŞVERENE ZARAR VERME KASTI OLMADAN CAM KIRMANIN GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLACAĞI***

ÖZETİ 4857 sayılı Kanun'un 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasanın 25 ve 26. maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih sebebi sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih sebebi sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla

birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövğüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması Kanun'un 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih sebebi sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih sebebidir.

Somut olayda davacının küfür ya da hakareti dinlenen tanık anlatımları ve fiilin bizzat kendisine yöneldiği iddiası olan tanık Mesut Koca'nın da beyanı dikkate alındığında ispatlanamamıştır. Dayanılan diğer fesih olgusu olan cam kırma ise işverene yönelik zarar kastı ile gerçekleşmediğinden 25. madde kapsamında nitelendirilemez. Bu nedenle iş akdinin sonlandırılmasının haklı fesih ağırlığında olmadığı gözetilmeksizin kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücret alacağı ile fazla mesai ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı ve davalı Ego Genel Müdürlüğü avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi P. Şanlı Türgen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili; davacının EGO Genel Müdürlüğünün temizlik işini yapan taşeron şirkette 13.10.2002 tarihinde işe başladığını, tüm çalışmasını EGO'ya ait işyerinde yaptığını, haftanın 6 günü 2002-2006 yılları arasında 07:00-16:00 saatleri arasında 2006 yılından sonra ise 21:00-06:00 saatleri arasında çalıştığını ancak zamli ücretlerin ödenmediğini, 15.02.2010 tarihinde gerekçe sunulmadan iş akdinin feshedildiğini, son 45 günlük ücretini alamadığını, ücretin asgari ücret olduğunu, servis ücreti verildiğini, tazminatlarını alamadığını, bu nedenle alacaklarının faizleri ile beraber tahsilini talep etmiştir.

Davalı EGO vekili; davacı ile EGO arasında bir hizmet akdinin olmadığını, diğer davalı ile kurum içi temizlik hizmet alım sözleşmesi imzalandığını, davacının 01.10.2002-27.06.2006 tarihleri arasında 28.06.2006-15.02.2010 tarihleri arasında 07:00-16:00 saatleri arasında çalıştığını fazla mesaisinin bulunmadığını, davacının işyeri demirbaşlarına vurarak kışkırdığı ve çalışma arkadaşı mesut Koca'yı tehdit ettiği ve huzursuzluk çıkardığı tespit edildiğinden 4857 SY'nın 25/II-d bendine göre iş akdinin feshedildiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Özsan Kurumsal Ltd. Şti. vekili; EGO'nun asıl işveren olduğunu, belirli işlerin yapılması için açılan ihaleyi kazandıklarını, EGO'nun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca asıl işveren olduğunu, EGO'nun tek muhatap olduğunu, şartnamede ne belirtildi ise onu yerine getirdiklerini şartname dışına çıkmalarının mümkün olmadığını, davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, fazla çalışma ve hafta tatili alacağı bulunmadığını, ücret alacağının olmadığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda davalının iş akdini haklı nedenle sona erdirdiği tespit ile kıdem ve ihbar tazminatlarının reddine, diğer alacakların kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davacı ve davalı Ego Genel Müdürlüğü vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

1-Davalı temyizi yönünden;

Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427. maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir.

Dosya içeriğine göre hüküm altına alınan ve temyize konu edilen miktar karar tarihi itibari ile kesinlik sınırı kapsamında kaldığından davalı vekilinin temyiz isteminin 6100 sayılı Kanun'un geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Kanun'un 427, 432 maddeleri uyarınca REDDİNE, nispi temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

2-Davacının temyiz yönünden uyuşmazlık konusu iş akdinin davalı tarafça haklı olarak sona erdirilip erdirilmediği noktasındadır.

4857 sayılı Kanun'un 20/2 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır. 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasanın 25 ve 26. maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih sebebi sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih sebebi sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu

küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep oluşturacaktır. İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması Kanun'un 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih sebebi sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih sebebidir.

Dosyada iş akdi 15.02.2010 tarihli ihtarname ile “ EGO Genel Müdürlüğü Kurum Binaları Genel Temizlik işi işyerimizde Özsan Kurumsal Ltd. Şti. firması bünyesinde görevli personelimiz Ali Ekber Mavili'nin 13.02.2010 tarihinde tutulan tutanaklardan iş arkadaşlarınızla kavga ettiğiniz depo ve soyunma odası olarak kullanmış olduğumuz yerin kapısına yumruk atarak kırdığınız ve soyunma dolaplarını tekmelediğiniz işçiler arasında huzursuzluk çıkardığınızdan 15.02.2010 itibariyle 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin II. fıkrasının d bendine göre işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut iş yerinin başka işçisine sataşması ya da 84. maddeye aykırı hareket etmesi nedeni ile iş akdiniz feshedilmiştir”denmek suretiyle sonlandırılmıştır.

Somut olayda davacının küfür ya da hakareti dinlenen tanık anlatımları ve fiilin bizzat kendisine yöneldiği iddiası olan tanık Mesut Koca'nın da beyanı dikkate alındığında ispatlanamamıştır. Dayanılan diğer fesih olgusu olan cam kırma ise işverene yönelik zarar kastı ile gerçekleşmediğinden 25. madde kapsamında nitelendirilemez. Bu nedenle iş akdinin sonlandırılmasının haklı fesih ağırlığında olmadığı gözetilmeksizin kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.03.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.