

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/7941
Karar No. 2014/7369
Tarihi: 08.04.2014

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/17
1475 S. İŞK/14

- **FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK**
- **MAHKEMENİN FESİH SEBEBİNİ GENİŞLETEMEYECEĞİ**

ÖZETİ. Davacı iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürmüş, davalı ise davacının devamsızlık yaptığından bahisle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. İddia, savunma ve tanık anlatımlarından davacının işyerindeki bir başka çalışanla gönül ilişkisi içerisinde olduğu anlaşılmakta ise de, davalı fesihte bu olguya dayanmamıştır. Buna rağmen mahkemece bu husus da göz önünde bulundurularak feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Ancak mahkemenin fesih gerekçesini genişletmesi doğru değildir. Davacı ve davalı tanık anlatımlarından davacının izin dönüşü işe başlamak için işyerine gittiği halde işe başlatılmadığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddedilmesi isabetsizdir.

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı, davalının işyerindeki bir bayanla yakınlaşmasını çarpıtıp ekonomik kriz ve hastanadaki inşaat işlerini bahane ederek 08.10.2009 tarihinde bir ay ücretsiz izne çıkarıldığını, izin bitiminde çalışmak için işyerine gittiğinde iş başı yaptırılmadığını, böylece iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, davalıdan kıdem - ihbar tazminatı alacağına tahsilini istemiştir.

Davalı vekili, davacının işyerindeki bir bayan ile gönül ilişkisine girdiğini, buna rağmen davacı hakkında 4857 sayılı İş Kanunu'nun gereğince işlem yapılmadığını, davacının arkadaşları ve çevresinden çekindiği için olsa gerek 09.10.2009 ve devamı tarihlerde mazeretsiz olarak devamsızlık yaptığını, bundan dolayı iş sözleşmesinin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin devamsızlık ve ahlaka mugayir hayat tarzı sebebiyle feshinde hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı, davacı temyiz etmiştir.

Taraflar arasında işveren tarafından yapılan feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı ve davacının ücretinin ne kadar olduğu hususları tartışmalıdır.

Davacı iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürmüş, davalı ise davacının devamsızlık yaptığından bahisle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. İddia, savunma ve tanık anlatımlarından davacının işyerindeki bir başka çalışanla gönül ilişkisi içerisinde olduğu anlaşılmakta ise de, davalı fesihte bu olguya dayanmamıştır. Buna rağmen mahkemece bu husus da göz önünde bulundurularak feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Ancak mahkemenin fesih gerekçesini genişletmesi doğru değildir. Davacı ve davalı tanık anlatımlarından davacının izin dönüşü işe başlamak için işyerine gittiği halde işe başlatılmadığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddedilmesi isabetsizdir.

Öte yandan dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının ücretinin, sigorta kayıtlarında gösterilen miktar kadar olduğu anlaşıldığından bilirkişi raporunda bu yönde yapılan hesaplama göre belirlenen kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, 08.04.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.