

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/11302	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/11152	4857 S. İşK/18-21
Tarihi:	05.05.2014	

- ***İŞÇİNİN FESHE KONU EYLEMİ NEDENİYLE İŞ AKIŞININ BOZULDUĞUNUN KANITLANMAMIŞ OLMASI***
- ***FESHİN İŞÇİNİN EYLEMİNE GÖRE ORANTISIZ OLMASI (ÖLÇÜLÜK İLKESİNE AYKIRILIK)***
- ***GEÇERSİZ FESH***

ÖZETİ Davacının eylemi sonucunda işyerinde işin akışının ne şekilde bozulduğu davalı tarafça makul gerekçelerle ortaya konulmuş değildir. Davacının belirtilen eylemi karşısında davalı tarafça işle ilgili uyarı veya ihtar şeklinde bir cezalandırma yoluna gidilebileceği halde iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi, davacının eylemine göre orantısız olmuştur. Davacı tarafından iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple feshine sebep olacak bir davranışta bulunulmadığına göre; davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Yurtsever tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin haklı ve geçerli bir sebep olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücret ve diğer haklarının belirlenmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, işveren yönünden iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep bulunduğu ve feshin geçerli sebebe dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili ile davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacının temyiz itirazlarına gelince ;

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 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. 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.

4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Somut olayda, davalı işveren işyerinde takım lideri olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin, 02.11.2013 tarihinde bulunması gereken görev yerini uzun süreli olarak terk ettiği gerekçesiyle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya kapsamından 02.11.2013 tarihinde operasyonda olması gerekirken 19:10 – 19:45 ve 20:14 – 20:55 saatlerinde operasyonu boş bırakarak görevini ihmal ettiği gerekçesiyle davacının savunmasının istendiği ve davacıda savunmasında olayı kabul ettiği tespit edilmektedir. Davacının eylemi sonucunda işyerinde işin akışının ne şekilde bozulduğu davalı tarafça makul gerekçelerle ortaya konulmuş değildir. Davacının belirtilen eylemi karşısında davalı tarafça işle ilgili uyarı veya ihtar şeklinde bir cezalandırma yoluna gidilebileceği halde iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmesi, davacının eylemine göre orantısız olmuştur. Davacı tarafından iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli sebeple feshine sebep olacak bir davranışta bulunulmadığına göre; davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddine 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 gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

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

2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin dört aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 122,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine,

9-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 05.05.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.