

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/24

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2005/17424

Karar No: 2005/34527

Tarihi: 25.10.2005

- **FESİH BİLDİRİMİ İLE BAĞLILIK**
- **TEHDİT NEDENİYLE SAĞLIK DURUMUNUN BOZULDUĞU İDDİASININ KANITLANAMAMASI**
- **HAKSIZ FESİH**

ÖZETİ: Davacının anılan dilekçeleri ile yazılı belgelere göre davacı işçi fesihte sadece tehdit edilmesine bağlı olarak sağlık durumunun bozulmuş olduğuna dayanmıştır. İkramiyelerinin ödenmemesi fesih nedeni olarak gösterilmemiştir. Davacı işçi personel müdürü olup fesih bildiriminde belirtilen hususlarla bağlı olduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla sadece 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1 bendi (a) alt bendinde yazılı olan koşullar yönünden feshin haklı olup olmadığı değerlendirilmesi gerekir. Davacı işçi bu yönde doktor raporu sunabilmiş değildir. Aynı nedenlerle Cumhuriyet Savcılığına herhangi bir suç duyurusunda da bulunulmamıştır. Dosyadaki tanık beyanları da bu yönde yeterli görülmediğinden davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Böyle olunca kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı ile itirazın iptali ve %40 icra inkar tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 25.10.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat C.B. geldi. Karşı

taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi açmış olduğu bu davada iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1. bendinin (a) alt bendi ile aynı maddenin 2. bendinin (e) alt bendi uyarınca haklı olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren ise davacının başka bir şirkette iş bulduğu için istifa etmek suretiyle ayrıldığını savunmuştur.

Mahkemece, davacının personel ve endüstriyel ilişkiler müdürü olarak çalıştığı sırada işyerinden çıkarılan işçilerle ücretleri ödenmeyen işçilerin davacıyı tehdit ettikleri bununda işçiye haklı fesih imkanı verdiği, yine ödenmeyen ikramiyeler sebebiyle feshin haklı olduğu gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi ilk olarak 22.9.2002 tarihli dilekçesi ile işverene başvurarak herhangi bir neden belirtmeksizin ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle ayrılmak istediğini açıklamıştır. Daha sonra 17.10.2003 tarihli dilekçesinde 22.9.2002 tarihli dilekçesinden de söz etmiş ve almış olduğu tehditler sebebiyle 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1.bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini açıklamıştır. İşverence 21.10.2003 tarihinde izin ücreti ile bazı işçilik haklarının ödendiği sırada düzenlenen ibranamede de yine anılan kanunun 24. maddesinin 1. bendine göre iş aktini feshettiğini açıklamış ve kıdem tazminatını talep etmiş ayrıca ikramiyeleri konusunda dava hakkının saklı olduğunu belirtmiştir.

Davacının anılan dilekçeleri ile yazılı belgelere göre davacı işçi fesihte sadece tehdit edilmesine bağlı olarak sağlık durumunun bozulmuş olduğuna dayanmıştır. İkramiyelerinin ödenmemesi fesih nedeni olarak gösterilmemiştir. Davacı işçi personel müdürü olup fesih bildiriminde belirtilen hususlarla bağlı olduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla sadece 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1 bendi (a) alt bendinde yazılı olan koşullar yönünden feshin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Davacı işçi bu yönde doktor raporu sunabilmiş değildir. Aynı nedenlerle Cumhuriyet savcılığına herhangi bir suç duyurusunda da bulunulmamıştır. Dosyadaki tanık beyanları da bu yönde yeterli görülmediğinden davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Böyle olunca kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın .yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 400 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alman temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.10.2005 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

Karşı Oy: Uyuşmazlık ölüm tehdidi altında olan işçinin ruh sağlığının bozulması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun 24/1. Maddesine göre iş sözleşmesini feshedip feshedemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Ruhsal rahatsızlıkların bir hastalık olduğu konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır.

Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararına göre, tıbbi anlamda hastalık bir tedaviyi gerekli kılan cismani ve ruhi durumdaki düzensizliklerdir. (BAG.0504 1976-5AZR 397/75-AP NR 40 zu &1 Lohn FG)

Bir başka kararında da hem fiziki, hemde psikolojik hastalığı ifade etmiştir. (BAG.0610 1959-3AZR313/56AP NR 19 zu 14 Seh w Besch G)

Bu görüş Galnerr İnkten tarafından da paylaşılmaktadır. (Bkz Fiebig /Gallner/Griebeling Mestwerd-Nügela/ Pfeiffer. Kündigungsschutzgesetz, Hand Kommentar 2. Auflage Baden- Baden200 4 S 269)

Somut olayda davacının işten çıkarma nedenleriyle kendisinin ve ailesinin ölümle tehdit edildiği, oturumlarda dinlenen davacı tanıklarınca açıkça ifade edilmiş, özellikle sendika temsilcisi Metin Şahin tarafından doğrulanmıştır.

Bu sorun İş Kanunu 24/1 de düzenlendiği gibi aynı yasanın 83/f.4 de de ele alınmıştır.

Ortadaki somut durum karşısında yargıcın yasa maddesinin lafzından ziyade amacı göz önünde tutmalıdır.Katı yoruma gidilmemelidir.

İşçinin sağlığının yakın ve acil bir tehlikeyle karşılaşması durumunda işçiye haklı fesih hakkı tanımak gerekir.

Mahkemece yapılacak iş davacının kaldığı tehdit ve baskı karşısında ruhsal düzensizliğe uğrayıp uğrayamayacağı uzman bir tıp doktoru vasıtasıyla belirlemek oluşacak kanaate göre bir sonuca varmaktır.

Yukarıda sayılan bu gerekçe ile Daire çoğunluğunun bozma gerekçesine katılamıyorum.

Karşı Oy: Davacı 14.08.1989 dan beri davalı işyerinde personel ve endüstriyel ilişkiler müdürü olarak işçi statüsünde çalışmakta olduğunu, 2001 yılında yurt genelinde gelişen mali kriz nedeni ile, davalı işyeri çalışanlarından yüzlerce (Beş Yüz civarında) işçinin işten çıkartılması ve oluşan bu ortamdan bizzat işveren yanlısı olarak davrandığından ötürü kendisinin sorumlu tutularak, hakaret ve tehdit telefonları, faxları aldığı, bu gelişmeler karşısında iş ortamında iç huzurunun kalmadığını, günlük yaşayış ve sağlığının, olumsuz yönde etkilendiğini, bu gerekçelerle, 4857 sayılı yasanın 24/1 nci maddesi gereğince iş akdini kendisinin feshettiğini, haklı nedenle feshedildiğinden de ödenmeyen kıdem tazminatı v.s. nin hüküm altına alınmasını istemektedir.

Mahkemece, davacının istemleri yerinde görülerek, hüküm altına alınmış ise de, hükmü temyizden inceleyen yüksek mahkemece hüküm isabetli bulunmadığından, bozulmasına karar verilmiştir.

Dosya içerisindeki istem *ye* delillerin tümü, birlikte değerlendirildiğinde, mahkemece verilen hükümde isabet bulunduğu düşüncesinde olduğumdan, aşağıda belirtilen gerekçelerle Dairenin çoğunluk görüşüne katılmamaktayım.

Davacı, iş akdini feshederken, 4857 sayılı yasanın 24/1-a maddesinde belirtildiği üzere, çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen olgular nedeni ile sağlığının bozulduğunu gerekçe olarak göstermiştir. Burada davacı tarafından kastedilen; ruh sağlığı ve iç huzurudur. Öte yandan anılan maddede belirtilen sağlığın olumsuz etkilenmesi hallerini, sadece fiziksel (Bedensel) rahatsızlık olarak dar manada algılamamak gerekir. İş Performansını doğrudan etkileyen koşullardan birisi de ruh sağlığıdır. Ruh sağlığının bozulması halinde de, işyerindeki verimlilik düşecektir. Bu olumsuz hal gerçekleştiğinde, iş akdini geçerli nedenle feshetmek, işveren lehine gelişen bir olgu olarak karşımıza çıkacaktır.(4857 S.K.nun 18nci maddesi). Bu süreç henüz gerçekleşmeden davacının olumsuz sağlık koşullarını gerekçe göstererek iş akdini kendisinin feshetmesinde ve işçilik haklarını işverenden talep etmesinde, ödenmediği için de, işbu davayı açmasında hukuki yarar mevcuttur ve zamanlaması da yerindedir.

Davacının, işyerinde, ekonomik nedenlerle işten çıkartılan işçilerce telefon ve faxla tehdit edildiği her iki tarafın gösterdiği yeminli tanık anlatımları ile doğrulanmıştır. Üstelik, işçilerin işten çıkarılma olaylarını protesto için sendikayı bastıkları yolundaki gazete haber kupürü de dosya içerisinde. Kaldı ki, önemli sayıdaki işçinin işten çıkarılması, davalı işyerinin ve işverenlerinin ekonomi politikası neticesi olup, davacının buradaki rolü, sadece uygulayıcı konumunda olmasıdır. İşyerindeki görev ve sorumluluğu, tek başına karar almaya yeterli değildir. İşten çıkarma kararlarının uygulayıcısı olduğundan (işin niteliğinden) dolayı almış olduğu ölüm tehditleri nedeni ile sağlığı ve yaşamı tehlikeye girmiştir. Bu haliyle, 4857 S.K.nun 24/1-a maddesinde belirtilen şartlar, davacı için gerçekleşmiş bulunmaktadır.

Tüm bu olgulardan, normal şartlarda, bir erişkinin, söz konusu olayın boyutunu ve vehametini sezinleyip etkilenmesi ve oluşabilecek neticeyi öngörmesi mümkündür. Bu tehlikeye maruz kalan davacının bünyesinde oluşan korku, panik ve iç huzursuzluğuna bağlı olarak ruh sağlığının bozulması doğaldır. Ancak, davacının , aldığı tehdit ve hakaret telefonlarından ötürü, bozulan ruh sağlığının, akıl hastalığının ve veya akıl zayıflığı derecesine ulaşmasını da beklememek gerekir. Bu nedenle, davacının ruh sağlığının bozulma derecesini tesbit için adli tıp veya uzman hekime başvurmaya gerek yoktu. Akıl zayıflığı veya akıl hastalığı derecesine ulaşmayan sağlık şikayetlerine bağlı olarak yapılacak sağlık kontrollerinde “Sağlamdır” raporu verildiğinde, davacının aldığı tehditlerden ötürü yaşamının etkilenmediği ve sağlığının bozulmadığından söz edilemez. Bu nedenle sonucuna itibar edilemeyecek sağlık incelemesine girişmek yerinde olmayacaktır. Nitekim Mahkemece de isabetli olarak bu yola başvurulmamıştır. H.U.M.K.nun 275 nci maddesinde de belirtildiği üzere, hakimlik mesleğinin

gerektirdiđi genel ve hukuki bilgi ile çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkiři dinlenilmesine gerek bulunmamaktadır.

Dosya içeriğine göre mahkemece yapılan araştırmaların yeterli olduğu ve ulaşılan sonuca göre mahkemece verilen hükümdede isabet bulunduğu görüşünde olduğumdan, Daire çoğunluğunun eksik inceleme nedeni ile bozma kararına katılmadım.