

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/30588
Karar No.	2014/33298
Tarihi:	26.11.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /18-21

- ***İŞÇİNİN DENETİM GÖREVİNİ GEREKTİĞİ GİBİ YERİNE GETİRMEMESİ***
- ***GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH***
-

ÖZETİ Davacının, usulsüzlükler yapan gişe görevlisinin yaptığı işlemleri, görev tanımına uygun olarak denetlemediği ortadadır. Ancak, denetleme görevini gereği gibi yerine getirememesi sebebinin, işyerinde, iş organizasyonu konusunda eksiklikler yaşanması ve davacının işyükünün fazlalığı olduğu dikkate alındığında, bu olumsuz davranışının 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmasada, iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlar niteliğinde olduğu ortada olup, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesi şartlarının olduğu gözetilmeden davanın reddi yerine kabulüne yönelik yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir.

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Denizbank A. Ş. Genel Müdürlüğü avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Yıldız tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işverence geçerli ve haklı sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine karar verilmesini, çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatının belirlenmesini istemiştir.

Davalı vekili, bankanın Ordu Şubesi müşterilerinden Naci Kaplan'ın şubeye gelerek, kredili mevduat hesabının geri ödemesini gişe görevlisi Ekrem Çoşkun'a yapmış olduğunu bildirmesi üzerine şube müdürünün yapmış olduğu araştırmada çok sayıda imzasız dekontun bulunması üzerine durumun teftiş kurulu başkanlığına bildirildiğini, yapılan araştırma sonucunda dava dışı gişe görevlisi Ekrem Çoşkun tarafından çok sayıda usulsüz işlem yapıldığının tespit edildiğini, davacı Günsu Şenocak'ın söz konusu işlemlerin incelenmesi sonucunda gişe görevlisine duymuş olduğu güven sebebiyle aynı gün açılıp kapanan hesaplardan gerekli incelemeyi yapmadığını, sadece Ekrem Çoşkun'a güveni sebebiyle onay verdiğini beyan etmesi karşısında sorumluluğa aykırı hareket etmiş olduğunun açığa çıkması sebebiyle iş sözleşmesinin Disiplin Yönetmeliğinin 13. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. ve diğer maddeleri uyarınca fesih edildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, bozma ilamına uyularak, feshin son çare olma ilkesine uyulmadığı, fesih bildiriminin yazılı yapılmadığı, davacının ondokuz yıllık hizmet süresi içerisinde, disiplin cezası almadığı, uyarılmadığı, kasti bir davranışının bulunmadığı, ihmale dayalı olarak denetim görevini aksattığı, doğan zarar konusunda davacının zimmetine para geçirdiğine veya zimmete iştirak ettiğine ilişkin bir emare bulunmadığı, disiplin cezasıyla cezalandırılarak alt bir görev ünvanı ile bir başka şubede denenmesi mümkün iken hiçbir uyarıda bulunulmadığı sebepleriyle feshin geçersiz olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar süresi içinde davalı Denizbank A. Ş. Genel Müdürlüğü tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 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 zorunadır.

4857 sayılı Kanunu'nun 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.

Dosya içeriğine göre, davacının 19.01.2002-11.12.2009 tarihleri arasında operasyon yöneticisi olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin 02.12.2009 tarihli fesih bildirimini ile Disiplin Yönetmeliğinin 13/e ve 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesi gereğince tazminatsız ve bildirimsiz olarak 11.12.2009 tarihi itibarıyla feshedildiği, feshe konu olaya ilişkin hazırlanan müfettiş raporunda, gişe görevlisi dava dışı Ekrem

Coşkun'un, müşterilerin bilgisi dışında müşteri hesaplarından para çektiği, müşteriler tarafından imzalı boş dekontlar ile gişe personeline işlemler yaptırdığı, müşteri hesaplarında fiktif işlemler yaptığı, müşterilerin haberi olmadan kullandığı kredi bedellerini zimmetine geçirdiği, paraları kullanarak daha sonra tekrar müşterilerin hesabına geçirdiği, eylemlerinin 472.200 TL zarar oluşturduğu, davacının operasyon servisindeki zaafiyetleri görmediği, günlük işlem fişlerini düzenli kontrolü, klansmanı ve güvenliğini sağlama konusunda işleyen bir düzeni kurmadığı, günlük işlem fişlerini kontrol etmediği halde sisteme kontrol ettiğine dair veri girişi yaptığı, operasyon bölümündeki işlemleri talimat, mevzuat ve prosedürler çerçevesinde gerçekleştirmediği, bu konularda önlem almadığı, bu sebeplerle Disiplin Yönetmeliğinin 13-e. bendince usul, mevzuat ve emir ve talimatlarla belirlenmiş olan yetkilerde aşım yaparak bankanın maddi zararına sebebiyet vermek veya önemli miktarda potansiyel risklere maruz bırakmak hükmüne davacının iş sözleşmesinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmesi gerektiği hususlarının bildirildiği, disiplin kurulunca davacı ve gişe görevlisi Ekrem Coşkun'un iş sözleşmesinin tazminatsız olarak feshedilmesine, şube müdürünün uyarı cezası ile cezalandırılmasına ve farklı bir şubede görevlendirilmesine 25.11.2009 tarihinde karar verildiği, ilk kararın Dairemizce, "...Somut olayda, mahkemece, bankacı ve bankacılık işlemleri konusunda uzman olmayan avukat bilirkişilerin raporuna dayanılarak davanın kabulüne karar verilmiş ise de, davacının feshe konu eylemlerinin bankacılık işlemleri ve mevzuatı ile 4857 sayılı Kanun'u hükümleri yönünden haklı veya geçerli sebeple fesih şartlarını oluşturup oluşturmadığı konusunda uzman bankacı bilirkişiler aracılığıyla araştırma yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yetersiz bilirkişi raporuna dayanılarak yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir." gerekçesiyle bozulduğu, mahkemece bozma ilamına uyulduğu anlaşılmaktadır.

Somut olayda, davacının, usulsüzlükler yapan gişe görevlisinin yaptığı işlemleri, görev tanımına uygun olarak denetlemediği ortadadır. Ancak, denetleme görevini gereği gibi yerine getirememesi sebebinin, işyerinde, iş organizasyonu konusunda eksiklikler yaşanması ve davacının işyükünün fazlalığı olduğu dikkate alındığında, bu olumsuz davranışının 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmasada, iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlar niteliğinde olduğu ortada olup, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesi şartlarının olduğu gözetilmeden davanın reddi yerine kabulüne yönelik yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir.

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

HÜKÜM : Yukarıda belirtilen sebeplerle;

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

2-Davanın **REDDİNE**,

3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 90,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

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

6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 26.11.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.