

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/37190
Karar No. 2010/28434
Tarihi: 11.10.2010

**● GEÇERLİ FESİH HAKLI FESİH AYRIMININ
KARARDA NET OLARAK ORTAYA
KONULMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ Mahkemece kararda davacının davranışlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddenin II. fıkrasının c,e ve ı bentleri kapsamında kaldığı kabul edilmesine rağmen, gerekçe de feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek, bu şekil hüküm kurulması, HUMK'un 388. Maddesine aykırıdır. Zira feshin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25./II. maddesindeki nedenlere girdiği kabul edilirken, geçerli nedenle feshedildiği şeklindeki değerlendirme çelişkidir. Her iki kavramın yasal sonuçları farklı olup, bu şekilde karar verilmesi açıklık ve netlik prensibine aykırılık teşkil etmektedir. Kararın salt bu nedenle bozulması gerekmişti

DAVA:Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan davalı işveren tarafından feshedildiğini belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. Maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının banka ve iç düzenlemelere aykırı hareket ettiğini, mesai saatleri içerisinde bayan çalışma

arkadaşlarına iş dışı konularda e-postalar gönderdiğini ve bu yazıların ahlak kurallarına aykırı resim ve görüntüler içerdiğinin tespit edildiğini, ayrıca zimmetli silahın temizliğini başka bir şahsa yaptırdığını ve silahın patlamasına yol açtığını, bu durumu birim yöneticisine bildirmediğini, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11.c.e ve ı maddeleri uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının davalıya ait iş yerinde çalışmakta iken mesai saatleri içinde çalışma arkadaşlarına iş dışı konularda e- postalar gönderdiği, bu yazışmaların ahlak kurallarına aykırı resim ve görüntüler içermesi nedeni ile 4857 Sayılı İş Kanununun « ahlak ve iyi niyet kullarına uymayan haller ve benzerleri» başlığı altında düzenlenen 25. maddesinin II-c-e-ı bendi gereği geçerli nedenle feshedildiği, gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesinde işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli nedenler, İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile iş hukukuna, iş sözleşmesinin feshi için gerekçe olan "haklı neden" kavramının yanında, "geçerli neden" kavramı getirilmiştir. Yasa, işverenin fesih hakkını, haklı nedenlerin olmadığı durumlarda, "geçerli bir neden oluşuncaya kadar" sınırlamaktadır. Böylece haksız-haklı fesih kavramları yanma bu kez geçersiz-geçerli fesih kavramları eklenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11 maddesi anlamında "haklı neden" in varlığı halinde işçinin iş sözleşmesi ihbar süresi verilmeden ve tazminatsız feshedilir. Oysa "geçerli neden" in varlığı halinde süreli ve tazminatlı fesih söz konusu olur. Diğer deyişle geçerli nedene dayalı fesihlerde işçi bakımından feshin mağdur edici sonuçları daha hafiftir. Mahkemece davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesindeki nedenlerle haklı olarak feshedildiği ve bu nedenle işe iade isteğinin reddine karar verildiği takdirde ise, haklı neden yönündeki kesin tespit açılacak ihbar ve kıdem tazminatı isteminde aynı şekilde kuvvetli bir delil olarak ortaya çıkacaktır.

Mahkemeler tarafından verilen kararlarda tarafların gösterilmesi, iddia ve savunmaların özetlenmesi, ihtilafı konular hakkındaki delillerin tartışılması ret ve üstün tutma sebeplerinin açıklanması zorunludur. Kararın, Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasasının 388 ve 389. Maddelerinde tanımlanan unsurları taşıması ve

1. Kararı veren mahkeme ile hâkim veya hâkimlerin ve tutanak kâtibinin ad ve soyadları ve sicil numaraları, mahkeme çeşitli sıfatlarla görev yapıyorsa kararın hangi sıfatla verildiği,

2. Tarafların ve davaya katılanların kimlikleri ile varsa kanuni temsilci ve vekillerinin ad ve soyadları ile adresleri,

3.İki tarafın iddia ve savunmalarının özeti, anlaş tıklan ve anlaşamadıkları hususlar, ihtilafı konular hakkında toplanan deliller, delillerin tartışması ret ve üstün tutma sebepleri, sabit görülen vakialarda bunlardan çıkardan sonuç ve hukuki sebep,

4. Hüküm sonucu ile varsa kanun yolu ve süresi,

5. Karamı verildiği tarih ve hâkim veya hâkimlerin ve tutanak kâtibinin imzaları, yönündeki hükümlerin kararın yazımında dikkate alınması gerekir. Hüküm sonucu kısmında gerekçeye ait her hangi bir söz tekrar edilmeksizin isteklerin her biri hakkında verilen hükümlerle taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların mümkünse sıra numarası altında birer, birer açık şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gerekir. Aynı kural HUMK. nun 389.maddesinde de tekrarlanmıştır. Keza HUMK. nun 381.maddesi (kararın tefhimi en az 388.maddede belirtilen hüküm sonucunun duruşma tutanağına geçilerek okunması suretiyle olur). Bu biçim yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereğidir. Aksi hal yeni tereddüt ve ihtilaflar yaratır. Hatta giderek denebilir ki, dava içinden, davalar doğar hükmün hedefine ulaşılmasını engeller, Kamu düzeni ve barışı oluşturulamaz.(Hukuk Genel Kurulu - 2007/14-778 E, 2007/611 K, Dairemizin 01.04.2008 gün ve 2007/38353 Esas,2008/7142 Karar sayılı ilamı)

Mahkemece kararda davacının davranışlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddenin II. fıkrasının c,e ve ı bentleri kapsamında kaldığı kabul edilmesine rağmen, gerekçe de feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek, bu şekil hüküm kurulması, HUMK'un 388. Maddesine aykırıdır. Zira feshin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25./II. maddesindeki nedenlere girdiği kabul edilirken, geçerli nedenle feshedildiği şeklindeki değerlendirme çelişkidir. Her iki kavramın yasal sonuçları farklı olup, bu şekilde karar verilmesi açıklık ve netlik prensibine aykırılık teşkil etmektedir. Kararın salt bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair hususların incelenmesine yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.