

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/24402

Karar No. 2010/21299

Tarihi: 01.07.2010

● GEÇERLİ FESİH HAKLI FESİH AYRIMI

ÖZETİ İşçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa İş Yasasının 18/1.maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar

Davacının bu görevini yerine getirirken fesihten önceki son 3 yıllık çalışması sırasında, makul sayılamayacak ve şehrin trafiği ile açıklanamayacak sıklıkta sergilediği, bölge müdürü ile ikili ziyaretlere gitmeme veya gecikme şeklindeki davranışları gerçekleştirmesi iş akışını bozucu niteliktedir. Bu konuda defalarca uyarıldığı halde çalışma saatlerine ve randevularına özen göstermemiştir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır ve davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

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

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

Davacı, tıbbi mümessil olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine, işe iadeye ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir.

Davalı, feshin geçerli nedene dayandığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, fesih bildirimindeki gerekçenin somut olarak işverence kanıtlanmadığı, davacının tüm ihtarlara verdiği savunmaların olaylara uygun olduğu, savunmalarla ilgili işverenliğin özellikle davacının bildirdiği doktorlar ile görüşülüp görüşülmediği ve ne gibi araştırma yapıldığına ilişkin bir belge sunulmadığı, davacının savunmaları ve mazeretlerinin İstanbul gibi yoğun nüfus ve trafiği olan şehirde çalıştığı dikkate alındığında makul ve geçerli olduğu, davacının iki tanığının da tanıtıma geldiğini söyledikleri, feshe neden olduğu belirtilen olaylar ile fesih işlemi arasında işçi aleyhine oransızlık bulunduğu değerlendirilerek işe iadeye karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekilince temyiz getirilmiştir.

İşçinin geçerli bir feshe neden olabilecek davranışları İş Yasasının 25.maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı nedenlerden farklıdır. Yargılama sırasında bu nedenlerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çöktecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa İş Yasasının 18/1.maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Somut olayda, dosya içeriğine göre, eczane ve doktor ziyaretleri yapmak, rakip firma çalışmalarını takip etmek, günlük çalışma programı yapmak, uygulamak, işverene raporlamak işçinin görev tanımı içinde yer almaktadır. Davacının bu görevini yerine getirirken fesihten önceki son 3 yıllık çalışması sırasında, makul sayılamayacak ve şehrin trafiği ile açıklanamayacak sıklıkta sergilediği, bölge müdürü ile ikili ziyaretlere gitmeme veya gecikme şeklindeki davranışları gerçekleştirilmesi iş akışını bozucu niteliktedir. Bu konuda defalarca uyarıldığı halde çalışma saatlerine ve randevularına özen göstermemiştir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih geçerli nedene

dayanmaktadır ve davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-)Yerel 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 30.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-)Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1000 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-)Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak oybirliğiyle 1.7.2010 tarihinde karar verildi.