

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /18-21

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/37439

Karar No. 2014/311

Tarihi: 20.01.2014

- FESİH SEBEBİNİN YETERLİ VE SOMUT DELİLLERLE KANITLANAMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Mahkemece feshin geçerli sebebe dayandığı sonucuna varılarak davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmiş ise de, dosya içeriğine ve davacı ile birlikte aynı sebeple işten çıkarılan işçilerin emsal dosyalarına göre; davacının diğer çalışanlar gibi bölgesinde firmasını temsil ettiği, davalı işverenin de harcama yapılabilmesi için davacıya yetki verdiği, yetkinin aşıldığına ve aralarındaki güven ilişkisinin sarsıldığına dair yeterli ve somut delillerin ortaya konulmadığı, mevcut delillere göre feshin geçerli sebebe dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

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

Mahkeme, isteğinin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Uçar Önal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının iş sözleşmesinin şirketten tahsil ettiği ikram ve yemek masraflarının bölgesel şartların üzerinde olduğu gerekçe gösterilerek geçerli

sebeple feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, işyeri yönetimine yapılan ihbarda usulsüz fatura düzenlendiği, yemek yenildiği gösterilen yerlerin kimsenin gitmeyeceği yerler olduğu, kredi kartlarının bu lokantalara bırakılarak o saatlerde çekim yapıldığı ve ücretlerin etik dışı işlerde kullanıldığı belirtildiği, bunun üzerine yapılan incelemelerde davacının bu lokantalardan birçok kez hizmet aldığı, aldığı yemek ücretlerinin fatura edilenlerden daha düşük olduğunun anlaşıldığı, iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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, davacının iş sözleşmesi davalı işverence Konya ilinde görev yapmakta olan bazı sağlık mensuplarına hukuka ve şirketin iç düzenlemelerine aykırı haksız menfaatler sağladığı, şirketten tahsil edilen masraf tutarlarının bölgesel şartlar dikkate alındığında yüksek olduğu ve tümünün gerçek harcamalarla ilişkilendirilemediği gerekçesiyle feshedilmiştir. Mahkemece feshin geçerli sebebe dayandığı sonucuna varılarak davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmiş ise de, dosya içeriğine ve davacı ile birlikte aynı sebeple işten çıkarılan işçilerin emsal dosyalarına göre; davacının diğer çalışanlar gibi bölgesinde firmasını temsil ettiği, davalı işverenin de harcama yapılabilmesi için davacıya yetki verdiği, yetkinin aşıldığına ve aralarındaki güven ilişkisinin sarsıldığına dair yeterli ve somut delillerin ortaya konulmadığı, mevcut delillere göre feshin geçerli sebebe dayanmadığı anlaşıldığından davanın kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih sebebi ve kıdemi dikkate alınarak 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, davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 25,20 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 24,30 TL harcın mahsubu ile bakiye 0,90 TL karar ve ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

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

7-Davacı tarafından yapılan 721,15 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak, 20.01.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.