

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/6563
Karar No.	2017/3153
Tarihi:	06.03.2017

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İŞK/18-21

- ***İŞÇİNİN İŞYERİNDE SIRA NEDENİYLE MÜŞTERİYLE TARTIŞMASININ İŞYERİNDE OLUMSUZLUĞA YOL AÇMASI***
- ***GEÇERLİ FESİH***
-

ÖZETİ Mahkemece feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü bulunan işverenliğin bu yükümlülüğünü yerine getirmediği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ise de, dosyada yer alan 03.02.2015 tarihli " tutanak" başlıklı feshe konu olaya ilişkin ayrıntılı tutanak ve davacının 04.03.2015 tarihli savunmasında, detaylarına girmeksizin müşteri ile tartıştığını ikrar etmesi hususları birlikte değerlendirildiğinde, davacının feshe konu edilen müşteri ile sıra beklemesi nedeniyle çıkan tartışmasının davalı iş yerinde olumsuzluğa yol açtığı, işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığının anlaşılması karşısında davanın reddi yerine mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalının Libadiye şubesinde şube işlem yetkilisi olarak çalışmaktayken iş akdinin 20/03/2015 tarihinde hiçbir sebep gösterilmeksizin haksız olarak feshedildiğini, çalıştığı dönem itibariyle davalı işverende çalışan kişi sayısının 4857 sayılı kanunun ilgili maddesinde iş bu davanın kabulü için aranan sayının üzerinde olduğunu, çalıştığı süre içerisinde akdin ne haklı ne de geçerli sebeple feshine sebep olabilecek herhangi bir davranışın olmadığını, 4857 sayılı İş Kanununda işverenin haklı fesih sebepleri ile sözleşmenin feshinde usul şartlarının açıkça yazılı olduğunu, davalı şirketin fesih sebebinin kanunun sınırlı sayıda saydığı nedenler arasında olmadığını, soyut ve mesnetsiz gerekçelere dayalı geçersiz bir feshin işverence yapıldığını iddia ederek feshin geçersizliğine davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş akdinin sergilediği ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle geçerli nedenle feshedildiğini, işe iade talebinin reddinin gerektiğini davacı tarafın bankacılık sektöründe hemen hemen her gün karşılaşılabilen basit bir durumu ahlaka ve hukuka aykırı davranışlarıyla çok büyük boyutlara taşıdığını ve herkesin can ve mal güvenliğini tehlikeye atarak iş yerinin çalışma düzenini ve huzurunu bozduğunu, davacının müşteriye karşı sergilediği saldırgan davranışları nedeniyle müvekkil bankadaki iş akışını bozduğunu, iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat yükümlülüğüne aykırı hareket ederek taraflar arasındaki güven ilişkisini temelden sarstığının tartışmasız olduğunu, müvekkil banka gibi hizmet sektöründe faaliyet gösteren şirketler için müşteri memnuniyetinin son derece önemli olduğunu, davacı tarafın müvekkil banka müşterisine karşı sergilediği haksız tavrın kabul edilebilir olmadığını ortada olduğunu, müvekkil bankanın ölçülülük ilkesine riayet ederek davacının davranışları haklı nedenle fesih sebebi oluşturacak nitelikte olmasına rağmen davacının yaklaşık 20 senelik kıdemini göz önünde bulundurularak sözleşmeyi geçerli nedenle feshettiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davalı tarafça davacının iş akdinin davranışları nedeniyle geçerli nedenle feshedildiğinin savunulduğu ve dosyaya savunma kapsamında olaya dair tutanakların sunulmuş olduğu ve fakat tutanak tanıkları da dahil olmak üzere davalı tarafça tanık dinletilmeyeceğinin de beyan edildiği, tüm dosya kapsamından 4857 sayılı İş Kanunun 20/II maddesi uyarınca feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü bulunan işverenliğin bu yükümlülüğünü yerine getirmiş olduğunun kabul edilemeyeceği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili yasal süresi içinde temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaliyle dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

Mahkemece feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü bulunan işverenliğin bu yükümlülüğünü yerine getirmediği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiş ise

de, dosyada yer alan 03.02.2015 tarihli " tutanak" başlıklı feshe konu olaya ilişkin ayrıntılı tutanak ve davacının 04.03.2015 tarihli savunmasında, detaylarına girmeksizin müşteri ile tartıştığını ikrar etmesi hususları birlikte değerlendirildiğinde, davacının feshe konu edilen müşteri ile sıra beklemesi nedeniyle çıkan tartışmasının davalı iş yerinde olumsuzluğa yol açtığı, işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığının anlaşılması karşısında davanın reddi yerine mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1.Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. Feshin geçerli nedene dayanması nedeniyle davanın REDDİNE,
 3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4.Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 - 5.Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre belirlenen 1.980,00 TL. ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 06.03.2017 oybirliği ile karar verildi.