

İlgili Kanun / Madde

1475 S. İşK/14

4857 S. İşK/17,26

T.C

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2018/6416

Karar No. 2018/15791

Tarihi: 13.09.2018

- İŞVEREN VEKİLİ TARAFINDAN SÖYLENEN AĞIR ELEŞTİRİ NİTELİĞİNDEKİ SÖZLERİN İŞÇİNİN MESLEĞİ, KIDEMİ SIFATI DİKKATE ALINDIĞINDA HAKLI NEDENLE FESİH HAKKI VERECEĞİ
- HAKLI NEDENLE FESİH GERÇEKLEŞTİREN İŞÇİNİN İHBAR TAZMİNATI VE KÖTÜNİYET TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ
- AĞIR ELEŞTİRİNİN KİŞİLİK HAKLARINA SALDIRI OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: 1-Dosyadaki bilgi ve belgelere, delillerin takdirinde isabetsizlik görülmemesine ve özellikle işveren vekili davalı ...'ın yönetim kurulu toplantısı sırasında davacıya karşı söylediği ağır eleştiri niteliğindeki sözlerin ve davranışların davacı işçinin mesleği, sıfatı ve kıdemi nazara alındığında, davacı işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturduğunun, buna göre davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazandığının, ancak iş aktini fesheden tarafın ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı talep edemeyeceğinin anlaşılmasına göre davalı şirketin tüm, davacının ve davalı ...'ın aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Somut uyuşmazlıkta, ... 27. Sulh Ceza Mahkemesi dosyasının incelenmesinden, iddianamede davalı ...'un

davacıya “saçmalama” dediği, Sulh Ceza Mahkemesi kararının gerekçesinde “saçmalama” sözünün, davacının yaptığı iş ile ilgili yakınma ve eleştiri oluşturduğunun, hakaret suçunu oluşturmadığının belirtildiği, davalı ... hakkında beraat kararı verildiği ve kararın Yargıtay 18. Ceza Dairesi tarafından onandığı anlaşılmaktadır.

Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşen Ceza Mahkemesi kararı manevi tazminat talebi bakımından bağlayıcı olup, söylenen sözlerin feshe haklılık kazandırmakla birlikte suç teşkil etmediği ve hakaret sayılmadığı anlaşıldığından davacının manevi tazminat talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin ve temyiz harcının yatırılmadığından bahis ile ilk derece Mahkemesi tarafından davalıların temyiz isteminden vazgeçmiş sayılmasına yönelik ek karar verilmiş ise de, davalıların bu ek kararı süresinde temyiz ettiği anlaşılmakla;

Dairemiz tarafından yapılan inceleme sonucunda, asıl kararın temyizi bakımından davalıların temyiz harçlarını yatırdığı anlaşılmakla ilk derece Mahkemesinin, 23.03.2018 tarihli davalıların temyiz isteminden vazgeçmiş sayılmasına ilişkin EK KARARININ KALDIRILMASINA, karar verilerek yapılan inceleme sonucunda;

Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı isteminin özeti: Davacı vekili, davalı şirketin kurucu sermayedarlarının yeni bir şirket kurma ve bu şirketin ana kadrosunu oluşturma amaçlarını sağlamaya yönelik talepleri ve daha iyi şartlar sağlama vaadi üzerine davalı şirketi kurmak ve faaliyete geçirmek üzere 2007 Nisan ayında davacının davalı şirketin kurucu kadrosunda görev aldığını, davacının davalı şirkette 1. derece imza yetkisine sahip 5 kişiden birisi olduğunu, davalı ...'ın 21.01.2011 tarihinde Yönetim Kurulu Üyesi olarak şirkette göreve başladığını, ...'ın atandığı andan itibaren izlediği baskıcı, alaycı, onur kırıcı ve aşağılayıcı tutum nedeni ile genel müdürün, genel müdür yardımcısının, bir takım müdürlerin işten ayrılmak zorunda kaldığını/çıkarıldığını, ...'ın yönetim kurulu üyesi olması üzerine kurucu kadrodaki tüm üst düzey yöneticilerin istifa ettiklerini veya ayrılmak zorunda bırakıldıklarını ya da tazminatları ödenerek çıkarıldıklarını, ...'ın 17.11.2011 tarihinde Yönetim Kurulu Başkanı seçildiğini, iş aktinin sona ermesi açısından ise ...'ın davacıya avaz avaz

bağırarak çocuk gibi azarlayarak “adam gibi mütalaa ver”, “Gelsene sen bakayım buraya”, “oturma ayakta bekle”, “saçmalama” gibi bir çok aşağılayıcı söz, hakaret, önüne gelen dosyaları, belgeleri davacıya fırlatma, asistana yaptıracağı işi çektireceği faksı alaycı aşağılayıcı tavırlarla davacıya çektirme gibi tutumları yanı sıra, en son 30/11/2011 tarihinde yönetim kurulu toplantısındaki olayların yaşandığını bunun üzerine davacının görevden ayrıldığını bildirdiğini, davacıya mobbing uygulandığını ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı ve manevi tazminat alacaklarını istemiştir.

B) Davalı cevabının özeti:

Davalı vekili, davacının istifa dilekçesi vererek kendi isteği ile ayrıldığını, davacının hakarete dair iddialarının gerçek olmadığını, davacının mobbing yaptığını dediği kişi ile şirket içindeki pozisyonu aynı düzlemde olduğu için ... mümkün olmadığını, mobbing için süreklilik gerektiğini, Avukatlık Kanunu’na göre avukatların müvekkilinin emir ve talimatı ile değil hukuk bilgisi ile hareket ettiklerini, dolayısı ile yönetim kurulu başkanı karşısında davacının bağımsız olduğunu, aynı derecede mevki sahibi olduğunu, yönetim kurulu başkanından baskı gördüğü iddiasının mesnedsiz olduğu, davalının zor bir dönem geçirdiğini ve halen de geçirmekte olduğunu, ayrılanların şirkete manevi bağlılık duymadan zor durumunda terkeden kişiler olduklarını, yani buzula yaklaşan gemiyi terkeden kişiler olduklarını, Yönetim Kurulu Başkanı’nın, tek başına şirketi temsil etmediğini, yönetim kurulunun da kararlarını organ olarak oy çokluğu ile aldığını, şirketin somut idare organının ise genel müdür olduğunu, idari işlerde genel müdürün şirketi temsil ettiğini, davalı ...’ın işvereni temsil eden somut organ olmadığını, davacının şirkette 1. derecede imza yetkilisi olup çoğu yönetim kurulu üyesi ile aynı mevkide imzasının bağlayıcılığı bulunduğunu, davacının işçi sıfatı olup olmadığını tartışmaya açık olduğunu, sigorta tahakkuklarının 5510 sayılı Kanun’a göre 4a maddesi gereği çalışan olarak yatırıldığını, davacının sosyal güvenlik hakları bakımından işçi sıfatıyla değerlendirilebileceğini, ancak iş hukuku bakımından işçi olmadığını, Avukatlık Kanunu’na göre avukatların müvekkilinin emir ve talimatı ile değil hukuk bilgisi ile hareket edeceklerini, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme kararının özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, Mahkemenin 11/11/2014 tarihli karar ile davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne, diğer taleplerinin reddine dair verilen kararın taraf vekilleri tarafından temyizi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2015/5589 Esas sayılı ilâmı ile "Davacı, işçilik alacaklarının davalı şirketten tahsilinin yanı sıra davalı şirket ve şirketin yönetim kurulu başkanı davalı ...’tan manevi tazminat talebinde bulunmuş, yapılan yargılama sonunda Mahkeme tarafından kıdem tazminatı talebinin kabulüne, diğer

taleplerinin reddine karar verilmiştir. HMK'nun 297/2 maddesi uyarınca verilen karar açık ve şüpheden uzak olmak zorundadır. Mahkeme tarafından kıdem tazminatının hangi davalıdan tahsil edileceği açıklanmadan "davalıdan" denerek hüküm kurulduğu gibi vekalet ücreti, yargılama gideri hakkında da kimden tahsil edileceği açıklanmadan "davalı taraftan" denerek hüküm kurulmuştur. Hükmün bu şekilde oluşturulması HMK'nun 297/2 maddesine aykırıdır. Ayrıca karar gerekçesinde manevi tazminat talebinin reddine ilişkin bir gerekçe de oluşturulmamıştır. Manevi tazminat talebinin gerekçesiz reddi T.C. Anayasasının 141 ve HMK'nun 297. maddesine aykırı olup bozmayı gerektirmiştir. Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, bozma nedenine göre tarafların esasa ilişkin temyiz itirazlarının bu aşamada incelenmesine yer olmadığına,..." gerekçesiyle bozulduğu, bozma ilâmına uyulduğu, bozma ilâmı doğrultusunda ve tüm dosya kapsamına göre yapılan incelemede; davacının davalı işyerinde hizmet akdi ile çalıştığı, ... kayıtlarının incelenmesinde, davacının davalı işyerinde, 11/07/2007 tarihinde sigorta girişinin ve 02/12/2011 tarihinde ise 03 (istifa) kodu ile çıkışının yapıldığı, her ne kadar davacı vekili 2007 Nisan ayından itibaren ücret almadan çalışmaya başladığını iddia etmiş ise de iş başvuru formunun da 01/07/2007 tarihinde düzenlendiği gözetilerek hizmet süresinin 11/07/2007-01/12/2011 tarihleri arasında 4 yıl, 4 ay, 20 gün olduğu, dosyaya sunulan ücret bordrolarına göre son ücretinin 11.700,00 TL aylık brüt ücret olduğu, iş akdinin feshine ilişkin olarak yapılan incelemede, ... 27. Sulh Ceza Mahkemesinin 2012/627 esas sayılı dosyasında hakaret iddiasıyla yapılan yargılama sonucunda, davalı şirketin Yönetim Kurulu Başkanı olan (sanık) ...'ın, yönetim kurulu toplantısı sırasında, aynı şirkette Hukuk Müşaviri ve ... başkanı olarak görev yapan (katılan) eldeki dosyanın davacısına yönelik söylediği "saçmalama" şeklindeki sözün hakaret suçunu oluşturmayacağı gerekçesi ile beraat kararı verildiği, davacının 01/12/2011 tarihli fesih bildiriminde, "Yönetim Kurulu Başkanı ...'ın aşağılayıcı, onur kırıcı ve hatta Avukatlık Kanunu'nun 57. maddesi kapsamında suç teşkil edici söz, tutum ve davranışları sebebiyle görevimden ayrılıyorum." şeklindeki açıklama ile sözleşmeyi feshettiği, tarafların üstlendikleri görevin niteliği, eğitim durumları, sosyal statüleri gözetildiğinde, ...'ın Yönetim Kurulu üyelerinin önünde davacıya karşı takındığı tutum, konuşma üslubu ve davranış biçimi itibarıyla aşağılama saiki ile davrandığı, her ne kadar ceza yargılamasında "saçmalama" sözünün hakaret suçunu oluşturmayacağı gerekçesiyle beraat kararı verilmiş ise de sözün sarfedildiği ortam ve kullanış biçimi itibarıyla muhatabını incitici ve kişilik haklarını zedeleyici nitelikte olduğu kabul edildiği, nihayetinde davacıyı feshe götüren bu olay nedeniyle 4857 sayılı Yasa'nın 24. madde hükümleri uyarınca haklı fesih koşullarının gerçekleştiği değerlendirilerek davacının kıdem tazminatı talebi kabul edilmiştir. İşverenin davalı tüzel kişi olmasına göre, bilirkişi raporu ile hesaplanan kıdem tazminatının davalı şirketten tahsiline karar verildiği, iş sözleşmesinin davacı

tarafından feshedildiği sabit olup, her ne kadar davacı, mobing uygulanarak feshe zorlandığını iddia etmiş ise de, Yargıtay uygulamalarında istikrar kazandığı üzere mobingin kabulü bakımından, işçiye karşı sistematik baskı oluşturulmasının gerektiği, dosya kapsamına göre haklı feshe gerekçe yapılan olay dışında somutlaşan bir iddia ve ispat bulunmadığı gözetildiğinde işveren feshinden söz edilemeyeceği kabul edilerek, davacının ihbar tazminatı talep hakkı bulunmadığından reddine karar verildiği, keza davacı, 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesi uyarınca kötü niyet tazminatı talebinde bulunmuş ise de anılan düzenleme işveren feshine ilişkin olup somut olayda iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedilmiş bulunması nedeniyle talebin reddedildiği, davalı şirketin Yönetim Kurulu Başkanı olan davalı ...'ın, davacıya yönelik söz ve davranışlarının, yukarıda açıklandığı üzere muhatabının kişilik haklarını zedeleyici nitelikte bulunmasına göre, tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü gözetilerek olay nedeniyle davacının yaşadığı manevi sıkıntının onarılmasına yönelik tazminat talebinin kabulü gerekmiş ve manevi tazminat miktarının 5.000,00 TL olarak takdir edildiği gerekçesi ile ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı taleplerinin reddine, sair taleplerin kabulüne karar verilmiştir.

D)Temyiz:

Karar süresi içinde davacı vekili ve davalılar vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E)Gerekçe:

1-Dosyadaki bilgi ve belgelere, delillerin takdirinde isabetsizlik görülmemesine ve özellikle işveren vekili davalı ...'ın yönetim kurulu toplantısı sırasında davacıya karşı söylediği ağır eleştiri niteliğindeki sözlerin ve davranışların davacı işçinin mesleği, sıfatı ve kıdemi nazara alındığında, davacı işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturduğunun, buna göre davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazandığının, ancak iş aktini fesheden tarafın ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı talep edemeyeceğinin anlaşılmasına göre davalı şirketin tüm, davacının ve davalı ...'ın aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Somut uyuşmazlıkta, ... 27. Sulh Ceza Mahkemesi dosyasının incelenmesinden, iddianamede davalı ...'un davacıya “saçmalama” dediği, Sulh Ceza Mahkemesi kararının gerekçesinde “saçmalama” sözünün, davacının yaptığı iş ile ilgili yakınma ve eleştiri oluşturduğunun, hakaret suçunu oluşturmadığının belirtildiği, davalı ... hakkında beraat kararı verildiği ve kararın Yargıtay 18. Ceza Dairesi tarafından onandığı anlaşılmaktadır.

Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşen Ceza Mahkemesi kararı manevi tazminat talebi bakımından bağlayıcı olup, söylenen sözlerin feshe haklılık kazandırmakla birlikte suç teşkil etmediği ve hakaret sayılmadığı anlaşıldığından

davacının manevi tazminat talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.

3- Davacının yaptığı yargılama harçlarının diğer yargılama giderlerine katılarak oranlanamayacağının gözetilmemesi hatalıdır.

4- Kabule göre ise, her bir davalı açısından ayrı ayrı hüküm altına alınan miktarlar bakımından karar ilam harcının ayrıştırılarak hükme yazılmaması hatalıdır.

F)SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 13/09/2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.