

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/33524
Karar No.	2016/3009
Tarihi:	17.02.2016

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/25

- ***İŞÇİNİN GÖREVİ YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE SONA ERDİRİLEBİLMESİ İÇİN İŞÇİNİN BİR KEZ GÖREVİ YAPMAMASININ YETERLİ OLMAYACAĞI***
- ***İŞÇİYE GÖREVİNİN İŞVEREN TARAFINDAN HATIRLATILMASININ HAKLI FESİH İÇİN ZORUNLU OLDUĞU***
- ***İŞÇİYE GÖREVİNİN HATIRLATILDIĞININ KANIT YÜKÜNÜN İŞVERENDE OLDUĞU***
-
-

ÖZETİ 1475 sayılı Yasada işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülmüşken, 4857 sayılı Yasa ile işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir. İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

. İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir

eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez

Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin, 4857 sayılı Yasanın 22 nci maddesi uyarınca işçiyi bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez

9. Hukuk Dairesi 2014/33524 E. , 2016/3009 K.
"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İŞ MAHKEMESİ

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

Y A R G I T A Y K A R A R I

A)Davacı İsteminin Özeti ;

Davacı vekili dava dilekçesi ile, davacının davalı işyerinde2006/Şubat 27.04.2013 tarihleri arasında belirli süreli iş akdi ile çalıştığını, iş akdinin iş yerindeki dedikodular ve gerçek dışı iddialar ileri sürülerek haksız olarak feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

B)Davalı Cevabının Özeti ;

Davalı vekili cevap dilekçesi ile, davacının belirli süreli iş sözleşmesi çalıştığını, davacının ücretli izin günlerinde başka bir işte çalıştığını, bunun taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesine aykırı olduğunu, bu durumun işverene tazminatsız fesih hakkı tanıdığını, kuruma ait bilgileri dışarıda anlattığını, kurumda görevli diğer personeller arasında çalışma ortamını bozan davranışlarda bulunduğunu, davacının işyerine sadakatsizliğini, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumları nedeniyle iş akdinin feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C)Yerel Mahkeme Kararının Özeti;

Mahkemece taraf delilleri toplanmış, bilirkişiden rapor aldırılmış, taraf tanıkları dinlenmiştir. Taraflar arasında her ne kadar belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış ise de, davacının işi gereği belirli süreli iş sözleşmesi akdedilecek objektif unsur bulunmadığı ve birden fazla zincirleme iş sözleşmesi akdedildiği için yerleşik içtihatlar gereğince iş akdi belirsiz süreli olarak kabul edilmiş ve davacının toplam çalışma süresinin 6 yıl 11 ay 23 gün olduğu tespit edilmiştir. Dosyada mevcut imzalı ücret bordrolarına göre davacının en son brüt ücretinin 1.272,18 TL olduğu,'ya da bu miktar üzerinden bildirildiği, davacının kendisinin bildirdiği tanıkların bir kısmı da dahil olmak üzere davacının kurum müdürünün seminere gittiği dönemde müdürün işten çıkartıldığı yönünde dedikodu yaydığını, izinli olduğunu belirttiği dönemde adı geçen ortaokula temizliğe gittiği, son zamanlarda davalı kurumda yapması gereken görevleri yapmadığı, akşam yemeği için öğretmen evine gruplar geldiğinde rahatsızlığını bahane ederek akşamları grup yemeklerine kalmadığı, bu durumun her iki tarafın tanıkları tarafından ifade edil edildiği,

bu itibarla tanık beyanları ile davacının hatırlatıldığı halde görevlerini yerine getirmediğinin davalı kurum tarafından ispat edildiği kabul edilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununun 25/II/h maddesinde işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması durumunda işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu hükme bağlanmıştır. Davacı, iş akdinin davalı kurum tarafından feshinin haksız olduğu iddiasını ispatlayamadığından dava reddedilmiştir.

D)Temyiz;

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

E)Gerekçe ;

İş sözleşmesinin, işveren tarafından hatırlatıldığı halde işçinin görevlerini yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (h) alt bendinde, işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmamakta ısrar etmesi durumunda işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hükme bağlanmıştır.

İş görme edimi işçi tarafından işverenin verdiği talimatlara uygun olarak yerine getirilmelidir. İşverenin talimatlarının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile getirilebilecek sınırlamalar ile işçinin eğitimi, yeteneği ve takati gibi hususlara aykırılık oluşturmamalıdır.

1475 sayılı Yasada işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülmüşken, 4857 sayılı Yasa ile işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverenedir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez.

İşçinin, verilen görevin bir kısmını yapmış olması halinde, bu davranışının nedenleri üzerinde durulmalı ve işverenin haklı fesih imkânının olup olmadığı, gerekirse uzman bilirkişilerce değerlendirilmelidir.

Çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik niteliğinde olan görevlendirmelerin, 4857 sayılı Yasanın 22 nci maddesi uyarınca işçiye bağlamayacağı açıktır. Bu kapsamda bir görevin yerine getirilmemiş olması işverene haklı fesih imkânı vermez.

Somut uyuşmazlıkta, haklı fesih sebebini ispatla yükümlü olan işveren davacı işçinin hangi görevleri hatırlatıldığı halde yapmadığını açık bir şekilde ortaya koymadığı gibi yukarıda açıklanan yasal düzenlemeye uygun biçimde görevlerini hatırlattığını, ancak işçinin buna rağmen görevinin yapmamakta ısrarlı davrandığını usulünce ispatlayamadığından, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken ispat yükünün ters çevrilerek bu taleplerin reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F)SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenden dolayı BOZULMASINA,peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 17.02.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.