

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2007/7999
Karar No: 2007/18356
Tarihi: 11.06.2007

- GEÇERLİ FESİH HAKLI FESİH AYRIMI
- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARININ İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMASI
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli nedenler, İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosya içeriğine göre, işyerinde Servis Süpervisor görevi ile çalışan ve kendisine bağlı personel olan davacının, günlük adisyon kontrolü ve teslimatı yaptığı, ancak adisyon kaybına neden olduğu, bağlı personelinin üzerinde bu konuda yeterli denetimi yapmadığı, hakkında bu nedenle tutanak tutulduğu, tutanağa göre kayıp adisyon sayısının 31 olduğu, davacı işçiden bu davranışı nedeni ile savunma istendiği, ancak savunma vermediği anlaşılmaktadır. Adisyon kaybı mahkemenin de kabulündedir. Bu

kayıp nedeni ile işverenin zarar gördüğü, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Davacı hakkında daha önce disiplin işlemi yapılmaması, bazı işçilerin aynı eylem nedeni ile iş sözleşmelerinin feshedilmemesi, işveren tarafından gerçekleştirilen feshi geçersiz kılmaz. Zira davacı hem amir konumunda hem de kendisinin neden olduğu adisyon kaybı diğer işçilere göre fazladır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

DAVA; Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğin belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin, "görevi gereği mikros kullanım ve adisyonlar konusunda personel takibi yapmadığı, yeterli yabancı dil bilgisine sahip olmadığı personel üzerinde yeterli disiplini sağlayamadığı, katkı sağlayamadığı, savunma vermekten imtina ettiği, iş görme borcunu iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkilediği gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinde iki neden bulunduğu, bu nedenlerden adisyonları kaybının tanık anlatımı ile sabit olduğu, ancak günlük kontrolü ve teslimi gereken adisyonlarla ilgili olarak, fesih tarihine kadar davalı işveren tarafından bir işlem yapılmadığı, davacının uyarılmadığı, hakkında disiplin işlemi yapılmadığı, adisyon kaybeden diğer işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmediği, feshe son çare olarak bakılması gerektiği, davacının dil seviyesini ise işe girerken orta derecede olduğunu bildirdiği, bir yıla yakın davacının bu şekilde çalıştığı, bu nedenin fesih nedeni olamayacağı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli nedenler, İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve

Yargıtay Kararları

makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosya içeriğine göre, işyerinde Servis Süpervisor görevi ile çalışan ve kendisine bağlı personel olan davacının, günlük adisyon kontrolü ve teslimatı yaptığı, ancak adisyon kaybına neden olduğu, bağlı personelinin üzerinde bu konuda yeterli denetimi yapmadığı, hakkında bu nedenle tutanak tutulduğu, tutanağa göre kayıp adisyon sayısının 31 olduğu, davacı işçiden bu davranışı nedeni ile savunma istendiği, ancak savunma vermediği anlaşılmaktadır. Adisyon kaybı mahkemenin de kabulündedir. Bu kayıp nedeni ile işverenin zarar gördüğü, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Davacı hakkında daha önce disiplin işlemi yapılmaması, bazı işçilerin aynı eylem nedeni ile iş sözleşmelerinin feshedilmemesi, işveren tarafından gerçekleştirilen feshi geçersiz kılmaz. Zira davacı hem amir konumunda hem de kendisinin neden olduğu adisyon kaybı diğer işçilere göre fazladır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 Sayılı İş Kanununun 20/3.maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

- 1.Mahkemenin 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 20 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, Kesin olarak 11.6.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.