

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/11,12,18-21,26

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/4727
Karar No: 2006/8246
Tarihi: 03.04.2006

- İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLERİN GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLABİLMESİ İÇİN İŞYERİNDE OLUMSUZLUĞA YOL AÇMIŞ OLMASININ GEREKMEŞİ
- İŞÇİNİN SAVUNMASININ ALINMIŞ OLMASI
- YETERLİLİKTEN KAYNAKLANAN FESİHTE 6 İŞ GÜNLÜK SÜRENİN UYGULANAMAYACAĞI
- KINAMA CEZASI ALDIKTAN SONRA DA AYNI DAVRANIŞI SÜRDÜRME
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ: 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. Davacının sık sık işe geç geldiği ve bunu alışkanlık haline getirdiği, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu sabittir.

Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayanmaktadır. Haklı fesih için öngörülen ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenen hak düşürücü sürenin geçerli fesih için aranması hatalıdır. Ayrıca, kınama cezasını gerektiren geç kalma eyleminden sonra, davacı işçi iki kez geç kalma eyleminde bulunduğundan, mahkemece yazılı şekilde değerlendirme yapılması da hatalıdır.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliği 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:

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

Davalı işveren vekili, davacının işe başladığı 01.04.2002 tarihinde itibaren 25 kez işe geç geldiğini, 11 kez savunmasının alındığını, uyarma ve kınama cezası verildiğini, ancak işe geç kalmaya devam ettiğini, iş sözleşmesinin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, davacının en son geç kalma eyleminin 17.05.2005 tarihinde gerçekleştiği, bu son eylemden sonra davalı işverenin fesih hakkını, hak düşürücü süre olan 6 günlük süre içinde kullanmadığı, fesih hakkının M.K.'nın 2. maddesindeki iyi niyet kuralına aykırı kullanıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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 sebepler İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde 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.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin işyerinde işe girdiği tarihten itibaren işe 25 kez geç geldiği, 11 kez savunmasının alındığı, 31.12.2004 tarihinde uyarma, 17.05.2005 tarihinde kınama cezası aldığı, bu disiplin cezalarından sonra davacının 07.08.2005 ve 06.09.2005 tarihlerinde de geç kalmaya devam ettiği, bu nedenle savunmasının alındığı, davacının geciktiğini kabul ettiği ve iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının sık sık işe geç geldiği ve bunu alışkanlık haline getirdiği, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu sabittir. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayanmaktadır. Haklı fesih için öngörülen ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenen hak düşürücü sürenin geçerli fesih için aranması hatalıdır. Ayrıca, kınama cezasını gerektiren geç kalma

Yargıtay Kararları

eyleminden sonra, davacı işçi iki kez geç kalma eyleminde bulunduğundan, mahkemece yazılı şekilde değerlendirme yapılması da hatalıdır.

4857 Sayılı İş Kanunun 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()YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5-) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 400-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 3.4.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi