

İlgili Kanun / Madde
4857 İŞK/25

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/25640
Karar No: 2006/32379
Tarihi: 11.12.2006

- İŞYERİNDE AMİR KONUMUNDA OLAN İŞÇİNİN KENDİSİNE BAĞLI BAYAN İŞÇİYLE İŞYERİYLE İLGİLİ OLMAYAN BİR NEDENLE TARTIŞMAYA GİRMESİ
- YETERSİZ TANIK ANLATIMLARIYLA YETİNİLMEMESİ
- EKSİK İNCELEME

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. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı ile amiri konumundaki işçi arasında, amirin odasında ve kapalı odada gerçekleşen kavganın ne şekilde meydana geldiği, davacı ile diğer işçinin bu kavgadaki somut davranış ve sözlerinin ne olduğu, bu davranışlarının işyerinde ne şekilde olumsuzluklara yol açtığı, kavgayı başlatanın kim

olduğu konularında olaya tanık olduğunu belirten ve işverene ihbar eden işveren çalışanı Memiş VANLI dinlenmeli, diğer delillerle birlikte değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

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

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

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

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin, **“daha önce uyarılmasına ve görev yeri bu nedenle değiştirilmesine rağmen, özel ilişkilerini düzeltmemesi, buna rağmen gönül ilişkisi olan işveren çalışanı ile boğuşma derecesinde kavga etmesi, diğer çalışanları rahatsız etmesi, bu şekildeki davranışlarının işyeri disiplinini, işleyişini ve huzurunu bozacak şekilde olması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunması nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11. maddesi uyarınca”** haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının işyerinde kendisine bağlı olarak çalışan bir bayan işçi ile işyeri ile ilgisi bulunmayan özel ilişkilerinden kaynaklanan tartışmalara girdiği, uyanlara rağmen bunun devam ettiği, yüksek sesli tartışma ve hakaret içeren sözlerin işyerinde çalışan kişileri ve dışardan gelen müşterileri rahatsız edecek şekilde devam ettiği, bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği, işin haklı nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde Satın Alma Şefi olarak çalışan davacının, 30.11.2005 tarihinde "ilişkilerini gözden geçirmesi" nedeni ile uyarıldığı, 01.12.2005 tarihinde görev yerinin değiştirildiği ve Satış Büro Şefliği'ne atandığı, bu atamadan sonra davacının gönül ilişkisi olduğu iddia edilen ve amiri konumundaki Selim Öztürk ile saat 13.00 sıralarında. Selim Öztürk'ün odasında boğuşma derecesinde kavga ettiğinin işveren çalışanı ve savunma isteyen Memiş VANLI tarafından işverene bildirimde bulunulduğu ve bu olay nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından bildirilen ve mahkemece dinlenen tanıklar olayı doğrudan gören kişiler değildir. İnsan Kaynakları Müdürü olan tanık olay tarihinin Kasım yada Aralık 2005 olabileceği şeklinde çelişkiye düşerken, diğer çalışan olaydan 6 ay önce ayrılmış olup bilgisi bulunmamaktadır. İşverence olaya tanık olarak bildirilen diğer tanık işveren

müşterisi olup, herhangi somut bir olgu belirtmemektedir. İşverene bildirimde bulunan ve olaya tanık olan Memiş VANLI işveren işçisi ise dinlenmiş değildir.

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.

Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı ile amiri konumundaki işçi arasında, amirin odasında ve kapalı odada gerçekleşen kavganın ne şekilde meydana geldiği, davacı ile diğer işçinin bu kavgadaki somut davranış ve sözlerinin ne olduğu, bu davranışlarının işyerinde ne şekilde olumsuzluklara yol açtığı, kavgayı başlatanın kim olduğu konularında olaya tanık olduğunu belirten ve işverene ihbar eden işveren çalışanı Memiş VANLI dinlenmeli, diğer delillerle birlikte değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harem istek halinde ilgiliye iadesine, 11.12.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.