

İlgili Kanun / Madde
4857/S.İşK/18-21,25
2822 S.TSGLK/45

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/16181
Karar No: 2006/20350
Tarihi: 10.07.2006

- HAKLI FESİH GEÇERLİ FESİH AYRIMI
- İŞBİTİMİ SONRASI İŞYERİNİ TERK ETMEYEREK EYLEM YAPAN İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH OLMASI
- İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN VE DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMIŞSA GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLABİLECEĞİ

ÖZETİ: İşçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli fesih nedeni yapılabilir. İşçinin belirtilen ve etik sayılmayacak davranışı, işyerindeki üretimi ve iş ilişkisi sürecini olumsuz etkilemiyorsa geçerli fesih konusu yapılamaz.

Bu nedenler 4857 sayılı yasanın 25. maddesinde sayılan haklı fesih nedenleri olabileceği gibi, bu kapsamda olmasa da geçerli fesih sayılacak nedenlerdir. Haklı fesih nedenlerine yakın olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı bir takım davranışları, geçerli fesih için kabul edilebilir nedenlerdir. Bunlar: İşverene zarar vermek yada zarara neden olabilecek eylemlerde bulunmak, işyerinde rahatsızlık verecek boyutta iş arkadaşlarından borç para istemek, iş arkadaşlarını işverene veya diğer bir işçiye karşı kışkırtmak, geçimsizlik göstermek, sık sık tartışmaya girmek, uyarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş

ortamını olumsuz etkileyen ilişkiler içinde bulunmak, işin akışını etkileyecek şekilde uzun telefon görüşmeleri, iş arkadaşları ile çalışma sırasında uzun sohbetlerde bulunmak, sık sık işe geç gelmek, işini aksatacak şekilde işyerinde dolaşmak gibi nedenler gösterilebilir.

Somut olayda davacı işçinin üretimi engellemediği, iş bitimi işyerini terk etmeyerek sendikal sorunları nedeni ile eylemde bulunduğu, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır. Mahkemece bu eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi ve feshin haksız olduğu değerlendirilmesi yerindedir. Ancak davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen 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 feshedildiğini belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin "25.08.2005 tarihinde yasadışı toplu işi bırakma eylemine katılma nedeni ile 2822 sayılı yasanın 45. maddesi uyarınca" haklı olarak feshedildiğini, haklı neden olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, davacının yasadışı işi bırakma eyleminin olmadığı, iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğu gerekçesi ile istemin kabulüne karar verilmiştir.

İşçinin yeterliliği ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli fesih nedeni yapılabilir. İşçinin belirtilen ve etik sayılamayacak davranışı, işyerindeki üretimi ve iş ilişkisi sürecini olumsuz etkilemiyorsa geçerli fesih konusu yapılamaz.

Bu nedenler 4857 sayılı yasanın 25. maddesinde sayılan haklı fesih nedenleri olabileceği gibi, bu kapsamda olmasa da geçerli fesih sayılacak nedenlerdir. Haklı fesih nedenlerine yakın olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı bir takım davranışları, geçerli fesih için kabul edilebilir nedenlerdir. Bunlar: İşverene zarar vermek yada zarara neden olabilecek eylemlerde bulunmak, işyerinde rahatsızlık verecek boyutta iş arkadaşlarından

Yargıtay Kararları

borç para istemek, iş arkadaşlarını işverene veya diğer bir işçiye karşı kışkırtmak, geçimsizlik göstermek, sık sık tartışmaya girmek, uyarılara rağmen işini eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyen ilişkiler içinde bulunmak, işin akışını etkileyecek şekilde uzun telefon görüşmeleri, iş arkadaşları ile çalışma sırasında uzun sohbetlerde bulunmak, sık sık işe geç gelmek, işini aksatacak şekilde işyerinde dolaşmak gibi nedenler gösterilebilir.

Dosya içeriğine, toplanan delilere göre işçinin iş sözleşmesi davalı işverence **“yasa dışı eylemler, işgal ve kanunsuz grev eylemleri nedeni ile 2822 sayılı yasanın 45 ve 4857 sayılı yasanın 25/11. maddesi uyarınca”** feshedilmiştir. Noter tutanağı, fotoğraf, takipsizlik ile sonuçlanan hazırlık evrakı .ve özellikle davacı tanık beyanına göre 2 5.08.2005 tarihinde 165 işçi ile birlikte sendikal sorunlarını dile getirmek için, üretimi engellemeden, bir hafta süre ile işyerini terk etmeden işyerinde kaldıkları, 165 işçiden 25 işçi hakkında davalı işverenin **iş ve çalışma hürriyetini ihlal, işyerini işgal suçlarından dolayı** şikayette bulunduğu, eylemlerin sorumlusu olarak gördüğü 17 işçinin iş sözleşmesini feshettiği, bu işçilerden 11 işçiyi tekrar işe aldığı anlaşılmaktadır. Somut olayda davacı işçinin üretimi engellemediği, iş bitimi işyerini terk etmeyerek sendikal sorunları nedeni ile eylemde bulunduğu, işyerinde bu şekilde huzursuzluk çıkardığı anlaşılmaktadır. Bu eylemler üretimi engellemediği gibi işçiler ve davacı yaptıkları işi bırakmamışlardır. Mahkemece bu eylemin kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi ve feshin haksız olduğu değerlendirilmesi yerindedir. Ancak davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır. Fesih geçerli nedenlere dayandığına göre, feshin geçersizliği ve işe iade isteğinin reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde istemin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasınının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARARK** **ORTADAN KALDIRILMASINA**
2. Davanın **REDDİNE,**
3. **HARÇ PEŞİN ALINDIĞINDAN YENİDEN ALINMASINA YER OLMADIĞINA,**
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 20.00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 400-YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alman temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 10.7.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.