

İlgili Kanun / Madde
4857S.İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/13432
Karar No: 2006/17770
Tarihi: 19.06.2006

- FESİH NEDENLERİNDEN BAZILARININ FESİHTEN ÇOK ÖNCE GERÇEKLEŞMİŞ OLMASI
- SORUŞTURMA YAPAN MÜFETTİŞLERİN İŞÇİNİN BAŞKA BİR İŞE NAKİL EDİLMESİ SONUCUNA ULAŞMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin feshinde dört neden gösterilmiş olup, tanık anlatımlarına göre, davacının klima teknisyeni olarak çalışan işçiyi özel işinde çalıştırması ve parasını tam olarak ödememesi olayının fesihden yaklaşık 3 yıl önce meydana geldiği, işletme müdürünün eski sekreterine çiçek verme ve şehir içinde birlikte görülmesinin de Temmuz-Ağustos 2004 tarihlerinde olduğu anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin feshedildiği 21.10.2005 tarihi itibarıyla belirtilen eylemlerin fesih için geçerli neden kabul edilmesi mümkün değildir. Davacının idareciler arasında gizli kalması gereken konuları personele yaydığı da fesih nedeni yapılmış ise de, davacının gizliliğini ihlal ettiği iddia edilen konuların gizli kalmasındaki yarar, gizlilik derecesi ve bunun ihlalinin nasıl bir olumsuz etki yaptığı da somut olarak kanıtlanmamıştır. Öte yandan, davacının sendika temsilciliği seçimlerinde taraf tuttuğu ve bu konuda işçilere baskı yaptığı da iddia edilmiştir. Mahkemece dinlenen davacı tanıkları davacının bu konuda taraf tutmadığını ve işçiler üzerinde baskı kurmadığını belirtmişlerdir, davalı tanıklarının bir

kısmı ise davacının işyeri sendika seçimlerinden taraf tuttuğunu ve bu konuda kendilerine baskıda bulunduğunu açıklamışlar ise de bu konudaki bilgilerinin duyuma dayalı olduğu anlaşılmaktadır.

Somut olayda soruşturmayı yapan Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Kontrolörünün raporunda davacının başka bir yerde istihdamının sağlanması bu mümkün olmadığı takdirde iş sözleşmesinin feshinin düşünülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Davacının başka bir işyerinde değerlendirilme olanağı araştırılmadan doğrudan fesih yoluna başvurulmuştur. Belirtilen maddi ve hukuki delillere göre iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmadığından davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

DAVA: Davacı, 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:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, işletme müdür yardımcısı olarak çalışan davacının tarafsız olması gerekirken, sendikanın işyeri temsilcilik seçimlerinde adaylardan biri lehine oy kullanmaları için diğer işçilere baskı yaptığını; evli olmasına rağmen, işletme müdürünün eski sekreteri ile birlikte bazı yerlerde birlikte olmak, çiçek vermek gibi davranışlarda bulunarak tesis çalışanlarınca yanlış anlamalara neden olabilecek ilişki biçiminin iş ortamına taşındığını, şehir merkezinde çalıştığı lokantanın bazı tamirat işlerini tesiste çalışan personele yaptırdığı ancak bakiye borcunu ödemeyerek emrinde çalıştırdığı personeli mağdur ettiğini, sadece idarecilerin bildiği ve gizli kalması gereken bazı konuları personele yayıp, onların çalışma motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini, gizli kalması gereken konularda karşı tarafa bilgi verdiğini, iş sözleşmesinin belirtilen bu fiil ve davranışları nedeniyle İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının emri altında çalışan işçilere işyeri sendika temsilcisi seçiminde bir adayı desteklemesi konusunda baskıda bulunduğu, bu davranışın

doğruluk ve bağlılığa uymadığı, işletme müdürünün eski sekreteri olan çalışana tesisin yemekhanesine depodan bir koli karanfil getirterek, bunların içinden iki buketini verdiği, bu davranışın işyerinde olumsuzluklara neden olabilecek nitelikte olduğu, işyeri çalışanlarından birini şehir merkezinde çalıştırdığı lokantaya götürüp tamirat işi yaptırmasına rağmen ücretini ödemeyerek mağduriyetine sebebiyet verdiği, işyeri hekimi olarak çalışan kişinin sürekli rapor aldığı konusunda işletme müdürü ile aralarında geçen konuşmayı işyeri hekimine sızdırdığı, yine işyerinin özelleştirileceği konusunda yöneticiler arasında yapılan konuşmayı işçilere bilgi verdiği, tüm bu fiil ve davranışların fesih için haklı ve geçerli neden teşkil ettiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin feshinde dört neden gösterilmiş olup, tanık anlatımlarına göre, davacının klima teknisyeni olarak çalışan işçiyi özel işinde çalıştırması ve parasını tam olarak ödememesi olayının fesihten yaklaşık 3 yıl önce meydana geldiği, işletme müdürünün eski sekreterine çiçek verme ve şehir içinde birlikte görülmesinin de Temmuz-Ağustos 2004 tarihlerinde olduğu anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin feshedildiği 21.10.2005 tarihi itibarıyla belirtilen eylemlerin fesih için geçerli neden kabul edilmesi mümkün değildir. Davacının idareciler arasında gizli kalması gereken konuları personele yaydığı da fesih nedeni yapılmış ise de, davacının gizliliğini ihlal ettiği iddia edilen konuların gizli kalmasındaki yarar, gizlilik derecesi ve bunun ihlalinin nasıl bir olumsuz etki yaptığı da somut olarak kanıtlanmamıştır. Öte yandan, davacının sendika temsilciliği seçimlerinde taraf tuttuğu ve bu konuda işçilere baskı yaptığı da iddia edilmiştir. Mahkemece dinlenen davacı tanıkları davacının bu konuda taraf tutmadığını ve işçiler üzerinde baskı kurmadığını belirtmişlerdir, davalı tanıklarının bir kısmı ise davacının işyeri sendika seçimlerinden taraf tuttuğunu ve bu konuda kendilerine baskıda bulunduğunu açıklamışlar ise de bu konudaki bilgilerinin duyuma dayalı olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut delillere göre davacının sendika işyeri seçiminde taraf tuttuğunun kesin olarak kanıtlandığını söyleme olanağı bulunmamaktadır.

Somut olayda soruşturmayı yapan Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Kontrolörünün raporunda davacının başka bir yerde istihdamının sağlanması bu mümkün olmadığı takdirde iş sözleşmesinin feshinin düşünümesi gerektiği ifade edilmiştir. Davacının başka bir işyerinde değerlendirilme olanağı araştırılmadan doğrudan fesih yoluna başvurulmuştur. Belirtilen maddi ve hukuki delillere göre iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmadığından davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanunun 20/3.maddesi uyarınca bozularak ortadan kaldırılması ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmektedir.

SONUÇ :Yukarıda açıklanan nedenlerle,

Yargıtay Kararları

- 1-) Antalya 1. İş Mahkemesinin 16.3.2006 gün ve 415-184 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2-) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
- 3-) Davacının süresi içerisinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 4 aylık ücret tutarı olarak belirlenmesine,
- 4-) Davacının süresi içinde başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,
- 5-) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 6-) Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca 400.-YTL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
- 7-) Davacı tarafından yapılan (47)YTL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,
- 8-) Temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine, kesin olarak 19.6.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.