

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18,25

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/12237
Karar No: 2006/15477
Tarihi: 29.05.2006

- HAKLI FESİH GEÇERLİ FESİH AYRIMI
- İŞÇİNİN İŞVERENE KARŞI ESKİ İŞVEREN-DEN YANA TARAF OLMASI
- İŞÇİLİK ALACAKLARININ ÖDENMEMİŞ OLMASININ FESHİ ENGELEMeyeCEĞİ
- HAKLI 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 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. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi eski yönetim ve yeni yönetim arasındaki kavgada, eski yönetim yanında yer almış ve işvereni temsil eden Belediye Başkanı hakkında usulsüz eylemleri nedeni ile isnatlarda bulunmuştur. Davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan bu nedenler, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmamıştır. Geçerli neden vardır. Mahkemenin, haklı nedenlerin kanıtlanmadığı gerekçesi, geçerli neden

bulunması nedeni ile yerinde değildir. Ayrıca, davalı işverenin davacının tüm hak ve menfaatlerini ödemeksizin iş sözleşmesini feshetmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesi uyarınca mümkün olmadığı gerekçesi de doğru bir yaklaşım değildir. Geçerli ve haklı nedenlerin olması halinde, hak ve menfaatlerin ödenmemesi, iş sözleşmesinin feshini engellemez.

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:

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

Davalı işveren ise, dosyaya ibraz ettiği belgeler kapsamında, davacının iş sözleşmesinin, işyerinde huzur ve çalışma düzenini bozma, toplu olarak göreve gelmeme kurum çalışanlarını tehdit etme, asılsız isnatlarda bulunma, kurum bilgilerini dışarı sızdırma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/11.b.e.g maddeleri uyarınca feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, feshe dayanak yapılan haklı nedenlerin kanıtlanmadığı, davalı işverenin davacının tüm hak ve menfaatlerini ödemeksizin iş sözleşmesini feshetmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesi uyarınca mümkün olmadığı gerekçesi ile istemin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, Belediye Başkanlığı seçimlerinden sonra, gelen yeni yönetimin eski yönetim hakkında suç duyurusunda bulunması üzerine, eski Belediye Başkanı hakkında dava açıldığı, bu olay üzerine seçimi kazanan ve kaybeden tarafların birbirlerine husumet besledikleri, 21.03.2005 tarihinde karşılıklı ölümlü ve yaralamalı bir kavgaya katıldıkları, yeni Belediye Başkanının bu kavgada yaralandığı, davacı işçinin seçimi kaybeden tarafta yer aldığı, davacının da aralarında bulunduğu ve husumete taraf olan bir kısım çalışanlar ve eski yönetimin, yeni Belediye Başkanı hakkında usulsüz işlemler yaptığı gerekçesi ile yetkili makamlara şikayette buldukları ve müfettiş incelemesi yapıldığı sunulan kayıtlardan anlaşılmaktadır.

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 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

Yargıtay Kararları

olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi eski yönetim ve yeni yönetim arasındaki kavgada, eski yönetim yanında yer almış ve işvereni temsil eden Belediye Başkanı hakkında usulsüz eylemleri nedeni ile isnatlarda bulunmuştur. Davacı işçinin davranışlarından kaynaklanan bu nedenler, işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmamıştır. Geçerli neden vardır. Mahkemenin, haklı nedenlerin kanıtlanmadığı gerekçesi, geçerli neden bulunması nedeni ile yerinde değildir. Ayrıca, davalı işverenin davacının tüm hak ve menfaatlerini ödemeksizin iş sözleşmesini feshetmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesi uyarınca mümkün olmadığı gerekçesi de doğru bir yaklaşım değildir. Geçerli ve haklı nedenlerin olması halinde, hak ve menfaatlerin ödenmemesi, iş sözleşmesinin feshini engellemez.

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

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Hazro Asliye Hukuk İş Mahkemesinin 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 20.00 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 alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 29.5.2006 tarihinde oy birliği ile karar verildi.