

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18,25,57

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/13929
Karar No: 2006/19697
Tarihi: 04.07.2006

- İŞÇİNİN ÖDEVLERİ KENDİSİNE HATIRLATILDIĞI HALDE YAPMAKTAN KAÇINMASININ GEREKMEŞİ
- İŞÇİNİN DEVAMSIZLIĞININ BELİRLENMESİNDE ÖNCEKİ AYLARIN DİKKATE ALINAMAYACAĞI

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. fıkrasının h bendinde, “İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” işverenin haklı feshine imkan veren nedenler arasında sayılmıştır. Bahsi geçen hükmün uygulama alanı bulabilmesi için işçiye ödevleri hatırlatıldığı ve halde işçi bu ödevlerini yerine getirmekten kaçınmış olması gerekir. Somut olayda, işçinin ödevli olduğu işini hatırlatıldığı halde yapmaması durumu söz konusu değildir.

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. Fıkrasının g bendine göre, işçinin bir ay içinde 3 gün ve ardı ardına 2 gün mazeretsiz olarak işyerine gitmemesi işverenin haklı feshine imkan vermektedir. Somut olayda davacı işçi yönünden anılan bentte öngörülen koşullar gerçekleşmemiştir. Önceki aylar içinde gerçekleşen devamsızlık tarihlerinin dikkate alınması mümkün olmadığı gibi, işverence daha önceki devamsızlık günleri sebebiyle disiplin cezası uygulandığına göre, aynı tarihlerin haklı fesih yönünden göz önünde tutulması doğru olmaz. 1 gün devamsızlık nedenine dayalı olarak yapılmış olan işveren feshi de haklı olarak değerlendirilemez.

DAVA: Taraflar arasındaki ihbar, kıdem tazminatı, izin ve ikramiye alacaklarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle reddine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 4.7.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat Ö.K ile karşı taraf adına Avukat N.E.K geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece davacının işini düzenli şekilde yapmadığı, yapılan uyarıları dikkate almadığı gerekçesiyle işverence yapılan feshin haklı olduğundan bahisle isteklerin reddine karar verilmiştir.

Hükmü davacı taraf temyiz etmiştir.

Davacı işçiye 2003 yılında 2 gün devamsızlık sebebiyle disiplin kurulu kararı ile bir hafta süre için işyerinden uzaklaştırma cezası verilmiştir. Yine 31.5.2004 tarihli ihtarnamede 12.2.2004, 27.2.2004, 7.4.2004 ve 20.5.2004 tarihlerinde işe gelmeme sebebine dayalı olarak son kez uyarıldığı bildirilmiştir. İşverence son olarak davacının 1.6.2004 tarihinde mazeretsiz olarak işe gelmemesi sebebine dayalı olarak 4.6.2004 tarihli yazı ile önceki devamsızlıklar ve uyarılardan söz edilerek 4857 sayılı İş Kanununun 25/ II-h maddesi gerekçe gösterilmek suretiyle iş sözleşmesi feshedilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. fıkrasının h bendinde, “İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” işverenin haklı feshine imkan veren nedenler arasında sayılmıştır. Bahsi geçen hükmün uygulama alanı bulabilmesi için işçiye ödevleri hatırlatıldığı ve halde işçi bu ödevlerini yerine getirmekten kaçınmış olması gerekir. Somut olayda, işçinin ödevli olduğu işini hatırlatıldığı halde yapmaması durumu söz konusu değildir. Davacı işçi bir çok kez devamsızlık yapmış ve bu yönde uyarı cezaları almıştır. Ancak, son kez verilen disiplin cezasının ardından sadece bir defa 1.6.2004 tarihinde işyerine gitmemiştir. İşverence yapılan fesihte açıkça bu nedene dayanılmış olmakla, 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. fıkrasının g bendi uyarınca feshin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Fesih yazısında, Kanun maddesinin yanlış gösterilmesi sonuca etkili değildir.

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. fıkrasının g bendine göre, işçinin bir ay içinde 3 gün ve ardı ardına 2 gün mazeretsiz olarak işyerine gitmemesi işverenin haklı feshine imkan vermektedir. Somut olayda davacı işçi yönünden anılan bentte öngörülen koşullar gerçekleşmemiştir. Önceki aylar içinde gerçekleşen devamsızlık tarihlerinin dikkate alınması mümkün olmadığı gibi, işverence daha önceki devamsızlık günleri sebebiyle disiplin cezası uygulandığına göre, aynı tarihlerin haklı fesih yönünden göz önünde tutulması

Yargıtay Kararları

doğru olmaz. 1 gün devamsızlık nedenine dayalı olarak yapılmış olan işveren feshi de haklı olarak değerlendirilemez. Yapılan bu açıklamalara göre mahkemece ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 450 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.7.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.