

## YARGITAY

### 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/20186  
Karar No. 2010/21596  
Tarihi: 02.07.2010

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/17  
1475S.İşK/14

- ***İŞ AKIŞININ BOZULMASININ GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLMASI***
- ***FESHİN ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE GÖRE AĞIR OLMASI***
- ***KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKMESİ***

**ÖZETİ** Mahkemece, karar gerekçesinde birçok eylem genel olarak belirtilmiş, fesih tarihine yakın eylemler hakkında haklı feshi gerektirecek ağırlıkta bir saptamada bulunulmamıştır.

İş akışının bozulması ve çalışma sistemindeki uyumsuzluklar geçerli fesih nedenidir. Davalı tarafça ibraz edilen 11.05.2004 tarihli tutanaktaki tehdit olayı ise ispat edilememiştir. Davacının 10 yıllık işçi olduğu göz önüne alındığında yapılan fesih ölçülülük ilkesine göre ağır bir sonuçtur. İşveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu ispat edilemediğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA** : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacağına ödemesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi I.Polat tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem Tazminatı ve ihbar tazminatı isteklerini hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının işyeri çalışma disiplini ve ahengine aykırı davrandığını, hatırlatıldığı, uyarıldığı halde görevlerini yapmadığını, 11.05.2004 günlü tutanakla da belgelendiği gibi taciz ve tehditlere de yeltendiğini, olayın emniyete yansımaları üzerine işyerini terk ettiğini, fesih bildirimiminin

14.05.2004 tarihinde tebliğ edildiğini, iddiaların doğru olmadığını, isteklerin yerinde olmadığını savunmuştur.

Mahkemece, davacının işyeri disiplin koşullarına uymadığı, yapılan ihtar ve ikazlara rağmen davranışlarını değiştirmedeği, yapılan feshin usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesi ile e isteklerin reddine karar verilmiştir

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacı işçinin iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı gerektirecek şekilde sona erip ermediği noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın normatif dayanakları 4857 Sayılı Yasanın 17. ve aynı yasanın 120. Maddesi uyarınca yürürlükte bulunan 1475 Sayılı Yasanın 14. maddesidir.

Sözü edilen yasa hükümleri uyarınca iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda işçinin çalışma süresine göre kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ve ihbar tazminatı isteme hakkı bulunacaktır.

Dosyadaki deliller birlikte değerlendirildiğinde: davalı işveren 13.05.2004 tarihli fesih ihtarnamesinde iş akdinin " ..daimi hatırlatıldığı, uyarıldığı ve ihtar edildiği halde yapmakla ödevli bulunduğu görevleri yapmamakta, işyeri çalışma koşulları ve çalışma saatlerine riayet etmemekte ve uymamakta ısrar etmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışların sürdürmesi karşısında 4857 sayılı yasanın 25/11 hükmü uyarınca feshedildiği.." belirtilmiştir.

Mahkemece, karar gerekçesinde birçok eylem genel olarak belirtilmiş, fesih tarihine yakın eylemler hakkında haklı feshi gerektirecek ağırlıkta bir saptamada bulunulmamıştır.

İş akışının bozulması ve çalışma sistemindeki uyumsuzluklar geçerli fesih nedenidir. Davalı tarafça ibraz edilen 11.05.2004 tarihli tutanaktaki tehdit olayı ise ispat edilememiştir. Davacının 10 yıllık işçi olduğu göz önüne alındığında yapılan fesih ölçülülük ilkesine göre ağır bir sonuçtur. İşveren tarafından yapılan feshin haklı olduğu ispat edilemediğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02/07/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.