

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İş. K/24, 25
1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/7314
Karar No. 2012/14260
Tarihi: 25.04.2012

- İŞÇİNİN KÜFÜR VE HAKARETE UĞRAMASI
- İŞÇİNİN İŞYERİNİ TERK ETMESİ
- EYLEMLİ FESİH
- KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİNİN GEREKMESİ

ÖZETİ Dosyadaki belgeler ile tanık beyanlarının inceleme ve değerlendirilmesinde fesih tarihinden önce işverenden davacıya yönelik sözlü bir uyarı yapıldığının her iki tarafın da kabulünde olduğu görülmüştür. Zira iş müfettişliği raporunda işveren vekili, 2007 yılı Temmuz ayında ortaklardan birinin işçilere iş başı yapmaları için kızdığını beyan etmiştir. Tanık beyanlarına göre de bu uyarı küfür ve hakaretler içermekte olup davacıya yöneliktir. Davacı tanığı Hasan Çankırılı'nın beyanına göre bu olay 24.07.2007 tarihinde gerçekleşmiştir. Davacı bu olay üzerine çalışmasını 31.07.2007 tarihine kadar sürdürmüştür.

Sonuç olarak davalı işverenin hakareti üzerine davacının 6 günlük yasal süre içerisinde iş akdini işyerine gelmemek şeklinde eylemli olarak feshettiği, feshin haklı olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle mahkemece kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddi hatalıdır

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, 31.07.2007 tarihinde iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, işe girmesinde referans olan şahıs ile davalının arasında sorunlar çıkınca kendisine karşı olumsuz tutum ve tavır sergilendiğini, işverenin kendisini gördüğü her yerde hakaret ve küfür ettiğini, fesih günü de işverence hakaret edilerek işten

kovulduğunu ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile genel tatil, hafta tatili ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının devamsızlık yaptığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihle haklı olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında, feshin haksız olup olmadığı ve buna bağlı olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı noktalarında uyuşmazlık vardır.

Somut olayda, davacı işçi işveren tarafından küfür ve hakarete maruz kaldığını ve iş akdinin haksız feshedildiğini ileri sürmüştür.

Mahkemece davacının hizmet akdini kendisinin feshettiği yönünde bir iddiası olmadığı, bu olaydan sonra da 10 gün kadar çalışmasına devam ettiği, davacının iddialarını kanıtlayamadığı, tutanaklar ve tanık beyanlarına göre davacının izinsiz ve mazeretsiz işe gelmediği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı talepleri reddedilmiştir.

Dosyadaki belgeler ile tanık beyanlarının inceleme ve değerlendirilmesinde fesih tarihinden önce işverenden davacıya yönelik sözlü bir uyarı yapıldığının her iki tarafın da kabulünde olduğu görülmüştür. Zira iş müfettişliği raporunda ,işveren vekili, 2007 yılı Temmuz ayında ortaklardan birinin işçilere iş başı yapmaları için kızdığını beyan etmiştir.Tanık beyanlarına göre de bu uyarı küfür ve hakaretler içermekte olup davacıya yöneliktir. Davacı tanığı Hasan Çankırılı'nın beyanına göre bu olay 24.07.2007 tarihinde gerçekleşmiştir. Davacı bu olay üzerine çalışmasını 31.07.2007 tarihine kadar sürdürmüştür.

Sonuç olarak davalı işverenin hakareti üzerine davacının 6 günlük yasal süre içerisinde iş akdini işyerine gelmemek şeklinde eylemli olarak feshettiği, feshin haklı olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle mahkemece kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.04.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.