

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2018/768

Karar No. 2018/5989

Tarihi: 07.03.2018

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH
- İŞÇİNİN ASTI KONUMUNDA BİR BAŞKA İŞÇİYLE ÖZEL İLİŞKİ YAŞAMASI
- İŞ AKIŞININ OLUMSUZ ETKİLENMESİ
- GEÇERLİ FESİH

ÖZETİ İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlenip, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Daha sonra ise işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali sebebiyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

Davacı davalı şirkete verdiği savunmasında, evliliği devam ederken, dava dışı iş arkadaşı olan şahıs ile ilişkisi olduğunu kabul etmiştir. Buna göre evli olan davacı ile astı konumundaki dava dışı şahsın özel ilişki yaşadıkları sabit olup davacı ile dava dışı şahsın mesajlaşmalarının davalı şirketin mail programına geldiği, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiği, iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren yönünden beklenemeyeceği, bu itibarla işveren açısından fesih tarihi itibari ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılınca feshin geçerli sebebe dayandığı kabulü gerekirken, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından hatalı değerlendirme yapılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi A. Balkaya tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine ve boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakları ile işe başlatmama tazminatına dair karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının iş güvencesi kapsamında kalmadığını savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi tarafından iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı taraflar istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince; davacının kendisine bağlı bir mağazada çalışan kadın personel ile gönül ilişkisi yaşadığı ve fesihden birkaç ay önce ilişkinin sona erdiği, bu ilişkinin işyerinde herhangi bir olumsuzluğa sebep teşkil etmediğinin davacı tanık beyanları ile sabit olduğu, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçeleri ile davalının istinaf talebinin esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun esastan kabulüne, İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, kanuni dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması ihtimalinden kaçınmaktır. İşçinin davranışları sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebebinden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, aynı Kanun'un 25. maddesinde belirtilen sebepler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, herşeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlenip, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Daha sonra ise işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali sebebiyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.

İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

Dosya içeriğine göre, davacının 03/08/2012 tarihinden itibaren çalıştığı davalı şirkette en son bölge sorumlusu ünvanıyla görev yaptığı, iş akdinin 16/11/2016 tarihli fesih ihtarnamesi ile 10/11/2016 tarihinde yapılan kontrol ve araştırmalar neticesinde çalışma arkadaşı ile iş ahlak etiğine aykırı olarak ilişki kurduğu ve bu şekilde doğruluk ve bağlılığa aykırı hareket etmiş olduğu tespit edilmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu' nun 25/ 2-e uyarınca fesih edildiği görülmektedir. Davacı davalı şirkete verdiği savunmasında, evliliği devam ederken, dava dışı iş arkadaşı olan şahıs ile ilişkisi olduğunu kabul etmiştir. Buna göre evli olan davacı ile astı konumundaki dava dışı şahsın özel ilişki yaşadıkları sabit olup davacı ile dava dışı şahsın mesajlaşmalarının davalı şirketin mail programına geldiği, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara sebebiyet verdiği, iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren yönünden beklenemeyeceği, bu itibarla işveren açısından fesih tarihi itibari ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılacakla feshin geçerli sebebe dayandığı kabulü gerekirken, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından hatalı değerlendirme yapılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen sebeplerle;

1-Bölge Adliye Mahkemesinin ve İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararlarının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2-Davanın **REDDİNE**,

3-Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 35,90 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 6,70 TL karar ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı tarafından yapılan 376,50 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile bu davalıya ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 2.180,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, karardan bir örneğin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

7-Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07/03/2018 tarihinde oybirliği ile kesin olarak karar verildi.