

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**

Esas No.	2015/28093
Karar No.	2019/1509
Tarihi:	17.01.2019

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/25
1475 S. İşK/14

- **İŞYERİNE KAVGAYA KARIŞMA**
- **KAVGAYI BAŞLATAN İLK HAKSIZ HAREKETİN DAVACIDAN GELMESİ**
- **SADECE İLK HAKSIZ HAREKETLE KAVGAYI BAŞLATAN İŞÇİNİN İŞTEN ÇIKARTILMASININ FESİHTE EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIK OLUŞTURMAYACAĞI**

• **ÖZETİ** Somut uyuşmazlıkta; davalı işyerinde daha önceden karıştığı bir kavga nedeniyle ihtar alan davacının olay günü çalışma arkadaşlarından Cemali tarafından hakkında dedikodu yaptığı şeklindeki söylenti nedeniyle uyarıldığında, taraflar arasında bu nedenle tartışma yaşandığı ve tartışma esnasında davacının Cemali'ye küfür edip onu tehdit ettiği Cemali'ninde bunun üzerine elinde bulunan bobini davacıya fırlattığı, davacının iş akdinin işyerindeki bu tartışma nedeniyle feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Sözkonusu olayda ilk haksız hareketin, davacının çalışma arkadaşı Cemali'ye küfür edip onu tehdit etmesi oluşu ve davacının daha öncedende başka bir işçi ile tartışması nedeniyle 29/05/2014 tarihli ihtarının bulunduğu gözetildiğinde, davalı işverenin işçi Cemali'yi işten çıkartmayıp sadece

davacıyı işten çıkarmasının eşit davranma borcunu ihlal ettiği söylenemeyecektir. Açıklanan nedenlerle davalı işverence yapılan feshin haklı olduğu anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili özetle; davacının davalıya ait işyerinde 18.11.2008 tarihinde işe başladığını 02.10.2014 tarihine kadar baskı ustası olarak çalıştığını, bu tarihte isteği dışında haksız olarak işten çıkartıldığını kıdem ve ihbar tazminatının ayrıca 10 günlük yıllık izin ücretinin de ödenmediğini iddia ederek; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarının faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili özetle; davacının işe başladığı tarihten itibaren Ömür Etiket Ambalaj A.Ş.'nin çalışanı olduğunu, davacının hiçbir zaman Ömür Matbaacılık A.Ş.'de çalışması olmadığını, bunun işyeri kayıtları ve S.G.K. kayıtları ile de sabit olduğunu, aynı adreste kurulu olsalar da ortaklık yapıları, sermayesi, bütçeleri ve çalışanları birbirinden farklı olan bağımsız şirketler olduğunu belirterek husumet itirazının olduğunu ve davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1-Gerekçeli karar başlığında, davalı şirketin ünvanının Ömür Etiket Ambalaj A.Ş. olarak yazılması gerekirken, Ömür Matbaacılık A.Ş. olarak yazılması maddi hata olup, yerel mahkemece her zaman düzeltilebileceğinden bozma nedeni yapılmamıştır.

2-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalınınnaşığıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

3-İş sözleşmesinin, davalı işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Somut uyuşmazlıkta; davalı işyerinde daha önceden karıştığı bir kavga nedeniyle ihtar alan davacının olay günü çalışma arkadaşlarından Cemali tarafından hakkında dedikodu yaptığı şeklindeki söylenti nedeniyle uyarıldığında, taraflar arasında bu nedenle tartışma yaşandığı ve tartışma esnasında davacının Cemali'ye küfür edip onu tehdit ettiği Cemali'nde bunun üzerine

elinde bulunan bobini davacıya fırlattığı, davacının iş akdinin işyerindeki bu tartışma nedeniyle feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Sözkonusu olayda ilk haksız hareketin, davacının çalışma arkadaşı Cemali'ye küfür edip onu tehdit etmesi oluşu ve davacının daha öncedende başka bir işçi ile tartışması nedeniyle 29/05/2014 tarihli ihtarının bulunduğu gözetildiğinde, davalı işverenin işçi Cemali'yi işten çıkartmayıp sadece davacıyı işten çıkarmasının eşit davranma borcunu ihlal ettiği söylenemeyecektir. Açıklanan nedenle davalı işverence yapılan feshin haklı olduğu anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F)Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,17.01.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.