

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/35822
Karar No. 2008/10336
Tarihi: 20.04.2008

- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİHİN İŞÇİNİN KUSURLU BİR DAVRANIŞINA DAYANMASININ GEREKMESİ
- SADAKAT BORCU
- İŞYERİNDE OLUMSUZLUKLARA YOL AÇMA

ÖZETİ: 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, is sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır

İşçinin is 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 gireni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir
İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür
Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır Buna göre. iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir.
İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının ahlak ve iyi niyete uymayan davranışlar nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacının but ızgara ve ambalajlama bölümünde vardiyalı olarak çalışan 15 işçiden biri olduğunu, ambalajlı üründe çıkan saçların özenle ve kasten yerleştirildiğini, bunun tamamen firma tarafından üretilen ürünler açısından sabotaj niteliğini taşıdığını, ürünlerin teker teker toplandığını, tüketici tarafından satın alınan tabaklı üründen çıkacak insan saçının sebep olacağı etkin vahamet karşısında teknik elemanların paniğe kapıldıklarını, bu nedenle bu vardiyada çalışan tüm işçilerin geçici olarak çalışmalarının durdurulduğunu, davacının dolabından işlenmiş ürünlere yerleştirilen saç kılları dışında bir tutam saç kılı bulunduğunu, davacının cebinde de aynı kılların varlığını tespit edildiğini, soruşturma aşamasında çalışanlardan bir kısmının açık ve seçik olarak söz konusu işlenmiş ürünlere saç kıllarını davacının yerleştirdiğini, davacının bu işi formenini sevmemesi nedeni ile yaptığını anlaşıldığını, akabinde davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacının çalışma ücretine ilişkin beyanlarının asılsız olduğunu beyanla davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davalı işverenin işyerinde tabaklı ürünlerde saç konulmasının işverenin ticari itibarına büyük zarar verebilecek bir olay olduğu, ancak davacı işçinin iş sözleşmesi feshedilirken uygulanan yöntemin yasalara uygun olmadığı, ürünlerde çıkan saçların davacıya ait olduğu kesin ve net olarak anlaşılmadan iş sözleşmesinin feshedilmesinin yasalara uygun olmadığı, işçilerden büyük kısmının

ürünlerde çıkan saçların davacıya ait olabileceğini söylediklerinde iş sözleşmelerinin feshedilmiş olması nedeniyle psikolojik olarak baskı altında olmaları nedeni ile tarafsız beyanda bulunmadıkları, hem davacı tanıkları, hem davalı tanıkları, davacının işverenle herhangi bir husumetinin bulunmadığını, beyan ettikleri, bu nedenlerle davacının arasında husumet bulunmayan bir işverene zarar vermek düşünesi ile hareket etmenin hayatın olağan akışına aykırı olduğu, cebinde bulunan tek saç telinin ise ürünlerde çıkan saç telleri ile bilimsel olarak mukayesesi yapılmadığı için saç teli ile ürünlerde çıkan saçların aynı olduğu ispatlanamadığı için bu olayın davacının iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturamayacağı, olaydan sonra bölümde çalışan bütün işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, işçilerin davacı aleyhine mesnetsiz ifade vermelerinden sonra işe alındıkları, geriye üç kişinin dönmediği, bunlardan birisinin de davacı olduğu, davalı işverenin fesih gerekçesinin yasal gerekçelerle ve bilimsel yöntemlerle ispat edemediği gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar verilmiş, ancak işe başlatmama tazminatı kısa kararda 3 ay, gerekçeli karar ise 4 aylık olarak belirlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverendedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f.2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz.

Gerek işverenin geçerli sebebin varlığı gerekse işverenin gösterdiği sebep dışındı bir sebeple dayandığı ileri sürülmesi durumunda bu vakıalar bir hukuki işlem olmadığından taktiri delillerle ispatı mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle 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 nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25.maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla

birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. 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 tahminî 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 gireni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

Yargıtay Kararları

Somut uyuşmazlıkta, gıda maddesi üretimi ve ambalajı faaliyeti yapılan işyerinde, ürün ambalajı sırasında, satışa sunulan ürün ambalajı içerisinde saç kılına rastlandığı, bu ürünlerin toplandığı, bu ürünün ambalajlandığı yerde 15 işçinin çalıştığı, tüm işçilerin önce işten çıkartıldığı, daha sonra 12 işçinin işe geri alındığı, yapılan araştırmada davacının işyeri dolabında saç kılına rastlandığı aynı zamanda iş elbisesinin cebinde de bulunduğu, davacının kız kardeşi olan tanıgın cebindeki kılın işyerinde çalışırken takılan bonenin iş çıkışı çıkarılması ve cebe koyulması nedeni ile cebinde olabileceğini belirttiği anlaşılmaktadır. Ambalajı yapılan ve hijyen olması gereken gıda ürününde bulunan kılın, davacıya ait olduğunun saptanamaması feshi haksız kılma da. davacının dolabında ve cebinde kıl bulunması, hijyen kuralları dikkate alındığında, işyerinde olumsuzluklara yol açan bir davranıştır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. Davanın **REDDİNE,**

3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 72.00 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine.

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 500-YTL ücreti vekâletin dav acıdan alınarak davalıya verilmesine.

6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,

Kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 20.04.2008