

İlgili Kanun / Madde
4857 İŞK/18-21

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/24521
Karar No. 2008/165
Tarihi: 18.02.2008

- DAVRANIŞLARDAN KAYNAKLANAN FESİH
- İŞÇİNİN DAVRANIŞLARININ İŞYERİNDE NE TÜR OLUMSUZLUKLARA YOL AÇTIĞININ KANITLANAMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığını şart koşar. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan bu nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşyerinde olumsuzluklara yol açmayan, belirli bir yoğunluğa ve ağırlığa ulaşmamış davranışlar geçerli neden olarak kabul edilmemelidir. 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.

Olayların gelişimine göre, işverenin yapılan ve daha sonra düzeltilen işlemde bir zararının bulunmadığı görülmektedir. Davacının davranışlarının işyerinde ne tür olumsuzluklara yol açtığı kanıtlanmış değildir. Belirtilen davranışlar belirli bir yoğunluğa ve ağırlığa ulaşmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiği anlaşılmaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalı bulunmuştur.

DAVA: Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı 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 feshedildiğin belirten davacı işçi, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, İzmir İnsan Kaynakları Bölge Sorumlusu olan davacının, bir personelin transferi sırasında, organizasyonel tayin işlemini kullanması yerim işten çıkış, tekrar işe giriş yaptığını, hakkında işlem yapılan personelin priminin 1/3'ünür normal prim ödeme dönemi dışında ödendiğini, davacının bu hatalı işlemi zamanında yetkililere bildirmediğini, yeterli performansa sahip olmadığını, güven ilişkisinin zedelendiğini, davacının iş sözleşmesinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshedildiğini, feshin geçerli nedene dayandığını savunmuştur.

Mahkemece, Batı Bölgesi İnsan Kaynakları sorumlusu olarak çalışan davacının bir personelin transferi sırasında, organizasyonel tayin işlemini kullanması yerine işten çıkış, tekrar işe giriş işlemlerini yaptığı, bunun farkında olmadığı, hakkında tayin işlemi yapılan personelin priminin 1/3'ünün normal prim ödeme dönemi dışında ödendiği, bilgilendirmenin daha sonra yapıldığı, hatalı işlemin 09.05.2006 tarihinde düzeltildiği, işverenin bu olayda bir zararının olmadığı, ancak işverenin ve çalışanların insan kaynakları departmanına duyulan güveninin sarsıldığı, transfer edilen personelin yanlışlık düzeltilinceye kadar sistem içinde çalışmasının engellendiği, bu durumun oluşmasında, davacının hatası olmasa bile, tespit edilerek düzeltilmesinin gecikmesinde kendisine düşen görevin ifasında pozisyonuna ve sorumluluğuna uygun düşmeyecek ve davalının kabul edemeyeceği derecede bilgisizlik ve dikkatsizliği ile ihmalinin olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığını şart koşar. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan bu nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşyerinde olumsuzluklara yol açmayan, belirli bir yoğunluğa ve ağırlığa ulaşmamış davranışlar geçerli neden olarak kabul edilmemelidir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin

Yargıtay Kararları

işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

Dosya içeriğine göre, Antalya bölgesinden İzmir Bölgesine tayin edilen bir personelin bu nakil işleminin Antalya bölgesinden çıkıp, İzmir bölgesinde ise yeniden işe giriş olarak yapıldığı, personelin bu işlem nedeni ile prim alacağını eksik aldığı, ancak bu işlemin daha sonra düzeltildiği, işlemi Antalya İnsan Kaynakları sorumlusunun yaptığı, davacının talimat verdiğinin ve üst yönetime bilgi vermediğinin iddia edildiği anlaşılmaktadır. Olayların gelişimine göre, işverenin yapılan ve daha sonra düzeltilen işlemde bir zararının bulunmadığı görülmektedir. Davacının davranışlarının işyerinde ne tür olumsuzluklara yol açtığı kanıtlanmış değildir. Belirtilen davranışlar belirli bir yoğunluğa ve ağırlığa ulaşmamıştır. Davacının iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiği anlaşılmaktadır. Davanın kabulü yerine reddi hatalı bulunmuştur.

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. Feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**,

3.Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında **BELİRLENMESİNE**,

4.Davacı işçinin ipe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin **GEREKTİĞİNE**,

5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6. Davacının yapmış olduğu 51.40 YTL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7.Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 500-YTL ücreti vekâletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 18.02.2008