

**T.C. YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No. 2016/20167 İlgili Kanun/Madde:  
Karar No. 2019/18274 4857 S. İşK/18,25,26  
Tarihi: 07/10/2019

- **HAKLI FESHE GEREKÇE GÖSTERİLEN OLAYIN ÜZERİNDE 6 İŞGÜNÜN GEÇMİŞ OLMASININ FESHİ HAKSIZ KILACAĞI**
- **AYNI OLAYA İKİ FARKLI SONUÇ BAĞLANAMAYACAĞI**
- **PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNÜN HAKLI FESİH NEDENİ OLMADIĞI**
- 
- 

**ÖZETİ** tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde

küfür olayının üzerinden 6 iş günlük hak düşürücü sürenin geçtiği ve ayrıca bu sebepten davacıya

18.11.2013 tarihinde ihtar cezası verildiğinden aynı olaya iki farklı sonuç bağlanamayacağı, performans

düşüklüğünün işverene haklı fesih imkanı vermeyeceği, devamsızlığa ilişkin 1 günlük tutanak

bulduğu ve 1 günlük devamsızlığın haklı feshe sebep olmayacağı, davacının kusurlu davranışları ile

işvereni zarara uğrattığının ispatına yarar somut bilgi ve belge sunulmadığı ayrıca diğer feshe konu

edilen eylemler işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyici nitelikte olabilse de

haklı fesih sebebini oluşturacak ağırlıkta olmadığı anlaşılmiş olup kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm

altına alınması gerekirken haklı fesih nedeni bulunduğu tespiti ile kıdem ve ihbar tazminatlarının

reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 25/06/2008-11/02/2014 tarihleri arasında depo elemanı olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin davalı işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddini savunmuştur.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere göre, davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilip feshedilmediği noktasındadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin

aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Somut olayda davacı, bel ve diz ağrıları sebebi ile rapor almak zorunda kaldığını işverenin bu sebeple kendisini istifaya zorladığını, her rapor alışından sonra odaya görüşmeye çağırarak istifa ettirmeye çalıştıklarını, en son da iş yerinden kovulduğunu ileri sürmüştü, davalı işveren ise davacının küfürlü konuştuğunu, iş yoğunluğu dolayısı ile kendisine yıllık izin verilemeyeceğinin söylenmesi üzerine saygısızca başka yollardan izin alacağını söyleyerek rapor aldığını, iş yeri düzenini bozduğunu, özel bir finansman şirketine üye olduğundan performansının düştüğünü, depoda çalışan diğer arkadaşlarını da bu şirkete üye yapmaya çalıştığını ve bu sebeple diğer çalışanlarında performansının etkilendiğini ve iş yerinin maddi ve manevi zarara uğramasına sebebiyet verdiğini, devamsızlık yaptığını, sürekli gereksiz şekilde telefon görüşmeleri yaparak işi yavaşlattığını, belirtilen sebeplerdeki davranışları üzerine iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece davalı işverenin davacının iş akdini haklı nedenle feshedildiğini ispatladığı kabul edilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiş ise de tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde küfür olayının üzerinden 6 iş günlük hak düşürücü sürenin geçtiği ve ayrıca bu sebepten davacıya 18.11.2013 tarihinde ihtar cezası verildiğinden aynı olaya iki farklı sonuç bağlanamayacağı, performans düşüklüğünün işverene haklı fesih imkanı vermeyeceği, devamsızlığa ilişkin 1 günlük tutanak bulunduğu ve 1 günlük devamsızlığın haklı feshe sebep olmayacağı, davacının kusurlu davranışları ile işvereni zarara uğrattığının ispatına yarar somut bilgi ve belge sunulmadığı ayrıca diğer feshe konu edilen eylemler işin normal işleyişini ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyici nitelikte olabilse de haklı fesih sebebini oluşturacak ağırlıkta olmadığı anlaşılmış olup kıdem ve ihbar tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken haklı fesih nedeni bulunduğu tespiti ile kıdem ve ihbar tazminatlarının

reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07/10/2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.