

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

T.C
İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
28. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/404
Karar No. 2023/1344
Tarihi: 17/07/2023

● İŞÇİNİN PERFORMANSININ DÜŞÜK OLDUĞU İDDASININ KANITLANAMAMASI
● GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Dosya içinde davacının performans düşüklüğünü gösteren her hangi bir delil bulunmadığı gibi, feshe konu hususlar davranış ve verime ilişkin olmasına rağmen fesih öncesi savunma alınmadığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacının savunma vermekten imtina ettiğine yönelik tutanak sunulsa da davacıya usule uygun bir savunma yazısının tebliğine rastlanmamıştır. Bu halde yapılan fesih açıklanan Kanun hükümlerine aykırı olup geçersiz olduğundan Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi yerinde görülmüştür.

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gönderilmiş olmakla dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ :

İDDİANIN ÖZETİ: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı işveren nezdinde 13.01.2020-15.11.2021 tarih aralığında idari işlem sorumlusu olarak çalıştığını, iş akdinin geçerli ve hukuki bir sebep bildirilmeksizin ve bildirim yapılmaksızın feshedildiğini, davacının çalıştığı süre boyunca görevinin gereğini yerine getirdiğini, ancak iş akdinin işveren tarafından fesih bildirimi yapılmaksızın ve gerekçe gösterilmeksizin feshedildiğini, beyan ile feshin geçersizliğine, müvekkilinin işe iadesine, 4 aylık boşta geçen süre ücreti ile 8 aylık tutarda işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep ve dava etmiştir.

SAVUNMANIN ÖZETİ: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının müvekkili iş yerinde 13.01.2020-15.11.2021 tarihleri arasında idari işlem sorumlusu olarak çalıştığını, davacının iş yerinde kendisine verilen işleri zamanında tamamlamadığını, kendisinden beklenen performansı göstermediğini, iş arkadaşlarının performansının da etkilediğini, işin akışını aksattığını, kendisine verilen işi iki ay boyunca tamamlamadığını, 20.10.2021 tarihinde bu hususta tutanak düzenlendiğini ve aynı tarihte savunmasını talep edildiğini, savunma vermeyince 22.10.2021 tarihinde uyarıldığını, iş arkadaşlarının işlerine de engel olacak davranışlarda bulunduğunu, buna ilişkin 10.03.2021 ve 04.08.2021 tarihli iki adet şikayet dilekçesini mevcut olduğunu, yine davacının görev tanımında olan araçların geçici olarak zimmetleme görevini savsakladığını, buna ilişkin de 01.02.2021 tarihli ve 24.09.2021 tarihli dilekçeleri mevcut olduğunu, davacının tüm bu davranışları sebebiyle iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedildiğini, davacının defalarca yazılı ve sözlü uyarı aldığını, ancak iş arkadaşlarına ve işverene karşı agresif iş kurallarına uymayan davranışlarda bulunduğunu, kendisine verilen yetkileri kötü kullanmaya devam ettiğini ve iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesine sebebiyet verdiğini, savunarak davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece özetle, " ..davacının belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı olarak davalı işyerinde hizmet sözleşmesine dayalı olarak 6 aydan fazla bir süreden beri çalıştığı ve davalı işyerinde 30 işçiden fazla işçinin çalıştığı tartışmasızdır.

Mahkememizce çözülmesi gereken husus davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. 4857 S. İş Kanunu'nun 20/II. maddesi gereğince feshin geçerli bir sebebe dayandığının ispat yükü davalı işverendedir.

Davalı tarafça feshin performans düşüklüğüne dayandırıldığı, dosya kapsamında davacının performans düşüklüğünü gösteren sonuçlar ile performans düşüklüğüne ilişkin belirlenmiş ve davacıya önceden tebliğ edilmiş objektif ölçütler yer almadığı görülmektedir. Dolayısı ile davalı tarafın iş akdinin feshine geçerli neden olarak gösterilen performans düşüklüğünü ispat edemediğinden feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla; davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.

Tarafların iddia ve savunmaları, tanık beyanları, emsal ücret araştırmalarından gelen yazı cevapları, dosyaya mübrez bordrolar ve davacının kıdemi ile yaptığı iş dikkate alınarak davacının brüt 7.276,50 TL olduğu, bu ücrete 317 TL yol 390 TL yemek 268,31 TL ağı yardımının yapıldığı anlaşılmıştır.

Davacının kıdemine göre, 4 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı hak ettiği anlaşılmıştır.

Buna göre boşa geçen süre ücreti 4 x 7.934,81 TL (giydirilmiş brüt ücret)= 31.739,24 TL'dir.

İşe başlatmama tazminatı ise 4 x 7.276,50 TL (brüt ücret) = 29.106,00 TL'dir.." gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

İstinaf Yoluna Başvuran Davalı Vekili Tarafından İleri Sürülen İstinaf Sebepleri :

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; iş sözleşmesinin davacının yetersizliği ve olumsuz davranışları nedeniyle feshedildiğini, Mahkemece sadece performans düşüklüğüne yönelik durumun değerlendirildiğini, diğer fesih nedenlerinin irdelenmediğini, davacının verilen işleri zamanında yapmayıp işveren ile diğer işçilere karşı agrasif davranışları olduğunu ayrıca performans düşüklüğünün de ispatlanmış olduğunu, davacının davranışlarının işyerinde uygunsuzluklara yol açtığını, bu yönde uyarılan verildiğini agrasif ve iş ahlakına uymayan davranışları olduğunu, feshin son çare olduğunu ileri sürerek ve resen görülecek nedenlerle kararın ortadan kaldırılmasını istemiştir.

TARAFLAR ARASINDAKİ UYUŞMAZLIK KONULARI:

Taraflar arasındaki temel uyumsuzluk iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilip edilmediği hususunda toplanmaktadır.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve HUKUKİ SEBEPLER:

6100 sayılı HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf incelemesi, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılır. Ancak, Bölge Adliye Mahkemesi kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu re'sen gözetir.

Başvuru dilekçesindeki itirazlar gözetilerek belirlenen uyumsuzluk konusu hususlar, işe iade davasının koşullarından sonra teker teker aşağıda irdelenmiştir:

İşe iade davasının koşulları:

Taraflar arasındaki iş akdinin belirsiz süreli olduğu, fesih tarihinde aynı işkolunda 30 kişiden fazla işçi çalıştığı, davacının hizmet süresinin 6 ayın üzerinde olduğu, davacının işyerinin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı olmadığı, işçi alma ve çıkartma yetkisi bulunmadığı, davanın yasal süresinde açıldığı tespit edilmiştir.

Ayrıca feshin usulü yönünden (4857 S.K. m.19/1) yapılan incelemede davalı işverenlikçe fesih bildirimini yazılı olarak yapıldığı anlaşılmıştır.

İstinaf yoluna başvuran davalı yönünden anlaşmazlık konusu hususların incelenmesi:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi hükmüne göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır

Aynı Kanununun 19. Maddesi hükmüne göre ise hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya

verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının davalıya ait işyerinde idari işlem sorumlusu olarak çalışırken iş sözleşmesi davalı tarafça 17.11.2021 tarihli bildirim ile fesh edilmiş olup, fesh'e gerekçe olarak özetle davacının performans düşüklüğü ve son olarak amirine karşı saygısız tutumu gösterilmiştir.

Dosya içinde davacının performans düşüklüğünü gösteren her hangi bir delil bulunmadığı gibi, fesh'e konu hususlar davranış ve verime ilişkin olmasına rağmen fesih öncesi savunma alınmadığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacının savunma vermekten imtina ettiğine yönelik tutanak sunulsa da davacıya usule uygun bir savunma yazısının tebliğine rastlanmamıştır. Bu halde yapılan fesih açıklanan Kanun hükümlerine aykırı olup geçersiz olduğundan Mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi yerinde görülmüştür.

İlk Derece Mahkemesi'nin kararında Dairemizce re'sen gözetilecek kamu düzenine aykırılık hallerinden hiç birisinin bulunmadığı saptanmıştır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, İlk Derece Mahkemesi'nin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile İlk Derece Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre davalı vekilinin istinaf başvurusunun ESASTAN REDDİNE karar vermek gerekmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

İlk Derece Mahkemesi kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1,b-1. maddesi gereğince davalı vekilinin istinaf başvurusunun ESASTAN REDDİNE,

Alınması gerekli 269,85 TL istinaf karar harcından peşin alınan 179,90 TL harcın mahsubu ile bakiye 89,95 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Davalı tarafça yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından davacı yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

Karar tebliğ ve harç müzekkeresi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8/1-a maddesi uyarınca KESİN olmak üzere,17/07/2023 tarihinde oy birliği ile karar verildi.