

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17-21

T.C.
SAKARYA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
11. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/951
Karar No. 2024/1275
Tarihi: 29/05/2024

- RAPORLUYKEN MAÇ İZLEMeye GİTTİĞİ İDDİASI İLE FESİH
- FESHE KONU OLAYIN GEÇERLİ FESİH KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMEMEYECEĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Dosya kapsamı, tarafların iddia ve savunmaları ve tanık beyanları bir bütün olarak ele alındığında; davacının 13.09.2022-27.10.2022 tarihleri arasında ameliyat geçirmesi nedeniyle iş göremezlik raporu aldığı ve işveren tarafından davacının 13.09.2022-27.10.2022 tarihlerinde raporlu iken 23 Ekim Pazar günü İstanbul'a giderek lig maçına katıldığı gerekçesi ile iş akdinin feshedildiği görülmüş olup, dinlenen davalı tanıkları davacının sosyal medya üzerinden katıldığı futbol maçından görüntü paylaştığını bunun davacı yerine çalışan işçiler üzerinde rahatsızlık oluşturduğunu beyan etmişlerse de; feshe konu olayın İş Kanunu 25/II kapsamında değerlendirilemeyeceği tüm bu nedenlerle davalı işveren tarafından haklı ve geçerli fesih şartlarının oluştuğunun ispatlanamadığı anlaşılmıştır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacı müvekkilinin 02.05.2018 tarihinden iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz bir şekilde feshedildiği 14.11.2022 tarihine kadar davalı işverenlikte montaj operatörü unvanı ile çalıştığını, davacının iş akdinin istirahatli olduğu dönemde il dışındaki maça gitmesi gerekçesiyle 4857

Sayılı İş Kanunu m.25/2-e uyarınca feshedildiğini, davacının işverenliğe karşı ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık, güven ve sadakatle bağdaşmayan davranış niteliğinde hiçbir davranışı bulunmadığını, davacı işçinin davranışının davalı işverenliğinin iş sözleşmesi ve işin yürütümü ile ilgili olmaması sebebiyle feshe gerekçe yapılmasının yasaya aykırı olduğunu, feshin ölçülü olması ve son çare olması ilkesine aykırı olduğunu, davalı işverenliğin işçinin iş sözleşmesine aykırı bir davranışı bulunmamasına rağmen savunma istemesinin haksız olduğunu, işverenliğin davacı işçinin raporlu olduğu günler için işe gelmediğinden bahisle savunma istemesinin ve farklı tarihlerde gerçekleştiği iddia edilen olaylar için aynı gün toplu halde savunma talep etmesinin fesih iradesi ile hareket edildiğini ve savunmanın kanunu dolanmak amacıyla alındığını kanıtladığını, davacı işçinin herkese açık olmayan hesabından yaptığı paylaşımın fesih açısından yasal delil olarak kabulünün mümkün olmadığını, işyerinde ücretin yanında davalı işverenlik tarafından servis hizmeti bulunduğunu ve günde bir öğün yemek verildiğini, İşyerinde Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile Türk Metal Sendikası arasında imzalanan 2021-2023 dönemi TİS gereğince yakacak yardımı, kar payı, ikramiye, hediye çeki, Ramazan ve Kurban bayramı yardımı gibi sosyal yardım ödenmekte olup ücret ve diğer tüm sosyal hakların ve yardımların ücret bordrosuna yansıtıldığını, davacının da Türk Metal Sendikası üyesi olup TİS'ten yararlandığını, davacı işçinin ücreti ve sosyal hakları konusunda davacının imzası ve banka kayıtları ile doğrulanan davalı işverenlik bordrolarına ve işyeri kayıtlarına dayandıklarını, işyerinde ücretlerin banka kanalı ile ödenmekte olup İNG Bankası hesabına yatırıldığını beyanla; fazlaya ilişkin dava ve talep hakları saklı kalmak kaydıyla iş sözleşmesi feshinin geçersizliğinin tespitine, davacının işe iadesine, çalıştırılmayan süreye ilişkin olarak dört aya kadar çalıştırılmayan süre ücretinin sosyal hakları ile birlikte ödenmesine, davacının işe başlatılmaması halinde işe iade tazminatının feshin şeklinin de dikkate alınarak üst sınır olan sekiz aylık ücret olarak belirlenmesine, yargılama giderleri ve avukatlık ücretinin davalıya yüklenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının, müvekkili şirkete ait işyerinde 02.08.2018 tarihinden iş bu dava konusu fesih işleminin gerçekleştiği 11.11.2022 tarihine kadar operatör unvanı ile en son brüt saat ücreti 45,20 TL olmak üzere çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin istirahatli olması gereken tarihlerde lig maçını izlemek üzere farklı bir ildeki stadyuma gitmesi ve buna dair fotoğrafları sosyal medya hesabında paylaşması sonrası hizmet akdinden doğan yükümlülüklerine ve işverenin haklı beklentilerine aykırı tutum ve davranışları ile diğer çalışanlar nezdindeki iş yeri çalışma düzenini, uyumunu ve iş barışını bozması nedenleri ile İş Kanunu 25/II e bendi gereği haklı ve geçerli neden ile sonlandırıldığını, davacı yanın fesih bildirimindeki ifadelerin soyut ve yasadaki yazılı ifadelerden ibaret olduğunu, fesih nedeninin somutlaştırılmadığını ileri sürmesine karşın savunma talep yazısında gün ve tarih belirterek sosyal medya ortamındaki paylaşımına ilişkin savunmasının istendiğini, davacı yanın iddiaları ile taleplerinin

haksız olup fesih haklı ve geçerli nedene dayandığını, 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin sıralandığını ve belirtilen durumlarla benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkanının olduğunun açıklandığını, davacının 13.09.2022 ile 27.10.2022 tarihleri arasında istirahatli olmasına karşın bir an önce ve tam olarak iyileşme yükümlülüğüne aykırı şekilde 23.10.2022 tarihinde il dışında oynanan lig maçını izlemek üzere stadyuma gittiğini ve sosyal medya hesabından paylaşımlarda bulunduğunu sosyal medya hesabından yapılan paylaşımın diğer çalışanlar tarafından durumdan duyulan rahatsızlık ile birlikte davacı asilin savunmasının alındığını, feshi konu olayın aynı bölümdeki diğer çalışanlar nezdinde işin normal işleyişini ve iş yeri disiplinini bozduğunu, işyerindeki uyumu ve iş barışını olumsuz yönde etkilediğinin açık olup davacının hizmet akdinden doğan yükümlülüklerine ve işverenin haklı beklentilerine aykırı tutum ve davranışları nedeni ile iş ilişkisinin devamının müvekkili bakımından çekilmez hal aldığını beyanla; feshin haklı nedene dayandığının kabulü ile işe iade istemli davanın reddine, yargılama giderleri ile karşı vekalet ücretinin davacı üzerine bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece;

"Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemine ilişkindir.

Taraflar arasında çözülmesi gereken uyuşmazlık, davacının iş aktinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Dosya kapsamına göre, davalı taraf 14.11.2022 tarihli yazılı fesih bildirimini ile davacının iş aktini " 13.09.2022-27.10.2022 tarihleri arasında istirahat raporlu olduğu dönemde 23 ekim günü il dışında süper lig maçına gittiği bunu sosyal medyada paylaştığı" nedenine dayalı olarak fesh etmiştir.

Dosya kapsamından davacının belirtilen tarihlerde hemeroid şikayeti sebebiyle ameliyat olduğu ve istirahat raporlu olduğu anlaşılmıştır. Davacının istirahat raporları incelendiğinde yatarak tedavi olması gerektiği yönünde bir değerlendirme bulunmamaktadır. Davacının sağlık şikayeti ve tedavi süreci değerlendirildiğinde montaj operatörü olan davacının sağlığına kavuşması için işinden istirahatli olması gerektiği, istirahat sürecini devamlı evde ve yatakta geçirmesi yönünde bir raporun olmadığı bu sebeple bu süreçte kendisini zorlamayacak aktivitelere katılmasının mümkün olduğu süper lig maçına izleyici olarak gitmesinin işveren açısından haklı fesih sebebi olarak değerlendirilemeyeceği anlaşılmakla yapılan feshin haklı ve geçerli fesih şartlarını taşımadığı kabulü ile davanın kabulüne davacının işe iadesine karar vermek gerekmiştir." gerekçeleriyle karar verildiği görülmüştür.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

-Davacının iş sözleşmesi haklı nedenle sonlandırıldığı ispatlanmış olduğundan yapılan hesaplamaya itiraz ettiklerini,

-Davacının iş sözleşmesi istirahatli olması gereken tarihlerde lig maçını izlemek üzere farklı bir ildeki stadyuma gitmesi ve buna dair fotoğrafları sosyal medya hesabında paylaşması sonrası hizmet akdinden doğan yükümlülüklerine ve işverenin haklı beklentilerine aykırı tutum ve davranışları ile diğer çalışanlar nezdindeki iş yeri çalışma düzenini, uyumunu ve iş barışını bozması nedenleri ile İş Kanunu 25/II e bendi gereği haklı ve geçerli neden ile sonlandırılmış olup tanık anlatımları ile davacının istirahatli olduğu dönemde bir an önce ve tam olarak iyileşme yükümlülüğüne uygun davranmadığı ortaya konduğunu,

-Yerel mahkeme karar gerekçesinde "Davacının istirahat raporları incelendiğinde yatarak tedavi olması gerektiği yönünde bir değerlendirme bulunmamaktadır. Davacının sağlık şikayeti ve tedavi süreci değerlendirildiğinde montaj operatörü olan davacının sağlığına kavuşması için işinden istirahatli olması gerektiği, istirahat sürecini devamlı evde ve yatakta geçirmesi yönünde bir raporun olmadığı bu sebeple bu süreçte kendisini zorlamayacak aktivitelere katılmasının mümkün olduğu süper lig maçına izleyici olarak gitmesinin işveren açısından haklı fesih sebebi olarak değerlendirilemeyeceği anlaşılmalı yapılan feshin haklı ve geçerli fesih şartlarını taşımadığı." sonucuna varmış ise de bu değerlendirme doğru olmadığını, davacının istirahatli olduğu süreçte iyileşme sürecini olumsuz etkileyecek aktivitelerde bulunduğu dikkat edilmesi gerektiğini, nitekim emsal kararda da belirtildiği üzere davacının istirahatli olduğu dönemde iyileşme sürecini olumsuz etkileyecek faaliyetlerde bulunması haklı neden olarak değerlendirildiğini, burada yatarak tedavi edilip edilmeyeceği bakımından bir ayırım olmadığını,

Yargıtay 9 HD 6.7.2017 tarih ve E.2016/17532, K.2017/12196 sayılı ilamında; belirtildiği üzere çalışanın istirahatli olduğu dönemde bir an önce ve tam olarak iyileşme yükümlülüğüne uygun davranması gerektiği aksi halde hizmet akdinden doğan sadakat ile doğruluk yükümlülüklerine aykırı tutum ve davranışları nedeni ile işverene derhal haklı neden ile fesih imkanı tanındığını,

-Tanık Ö. P.'in anlatımlarında "..Davacı raporluysen sosyal mediasında futbol maçında görüntü paylaştığı için iş akdi fesih edilmiştir. Davacı raporluysen bu şekilde ayalaşım yaptığı için işçiler arasında olumsuz bir konuşma olmuştur, bu durumdan rahatsızlık duyuldu" şeklinde yine tanık A. A.'nın anlatımlarında "...Davacı raporluysen sosyal mediasında futbol maçında görüntü paylaştığı için iş akdi fesih edilmiştir...davacı raporluysen onun yerine takım lideri çalışma yapıyordu, istirahatli olduğu halde bu şekilde maça gitmiş olmasından dolayı, yerine çalışan kişiler rahatsızlık duymuştu" şeklinde belirttikleri üzere davacının istirahatli olduğu dönemde yerine takım liderinin çalışma yaptığının açık olduğunu, davacının istirahat ederek bir an önce ve tam olarak iyileşme yükümlülüğüne aykırı tutum ve davranışları ile sosyal medya hesaplarından yaptığı paylaşımın diğer çalışanlar nezdinde iş yeri uyumu ve iş barışını olumsuz etkilemesi nedenleri ile fesih işlemi İş Kanunu 25/II e bendi gereği haklı ve geçerli nedene dayandığını,

-Somut olayda davacı asil 13.09.2022 ila 27.10.2022 tarihleri arasında istirahatli olmasına karşın bir an önce ve tam olarak iyileşme yükümlülüğüne aykırı şekilde 23.10.2022 tarihinde il dışında oynanan lig maçını izlemek üzere stadyuma gitmiş ve sosyal medya hesabından paylaşımlarda bulunduğu, sosyal medya hesabından yapılan paylaşım diğer çalışanlar tarafından durumdan duyulan rahatsızlık ile birlikte davacı asilin savunmasının alındığını, feshe konu olayın aynı bölümdeki diğer çalışanlar nezdinde işin normal işleyişini ve iş yeri disiplini bozduğu, işyerindeki uyumu ve iş barışını olumsuz yönde etkilediği açık olup davacı asilin hizmet akdinden doğan yükümlülüklerine ve işverenin haklı beklentilerine aykırı tutum ve davranışları nedeni ile iş ilişkisinin devamı müvekkili bakımından çekilmez hal aldığı,

-Yerel Mahkemece hatalı değerlendirme ile kabul kararı verilmesinin doğru olmadığını, istinaf incelemesi ile kararın bozularak davanın reddine karar verilmesini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

Dairemizce dosya üzerinden tarafların iddia ve savunmaları, dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile 6100 Sayılı HMK'nun 352/1-d ve 355 maddeleri uyarınca istinaf başvuru dilekçesinde açıklanan istinaf sebep ve gerekçeleri ile sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Dava; feshin geçersizliğinin tespitiyle işe iade istemini içermektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanmayacağı hususunda yapılan değerlendirmede, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinin 30'dan fazla işçi çalıştırdığı, taraflar arasındaki sözleşmenin belirsiz süreli olduğu, davacının işin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününe sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin feshin bildiriminden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra iki haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

İlk Derece Mahkemesince; davanın kabulüne karar verilmiş ve verilen karara karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Taraflar arasında, iş sözleşmesinin feshinin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı noktasında uyuşmazlık vardır.

Somut davada; davacının 02.05.2018-11.11.2022 tarihleri arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile montaj operatörü olarak davalı işyerinde çalıştığı, 14.11.2022 tarihli yazılı feshin bildirimini ile davacının iş akdinin feshedildiği, SGK kayıtlarında davacının iş akdi feshinin Kod: 46 (İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi davranışlarda bulunması)olarak bildirildiği ve 14.11.2022 tarihli yazılı feshin bildiriminden dosyada

bulunduğu görülmüştür.

Yerleşik Yargıtay içtihat ve uygulamaları gereğince davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple sona erdiğine ilişkin ispat yükü davalı işveren üzerindedir.

Dosya kapsamı, tarafların iddia ve savunmaları ve tanık beyanları bir bütün olarak ele alındığında; davacının 13.09.2022-27.10.2022 tarihleri arasında ameliyat geçirmesi nedeniyle iş göremezlik raporu aldığı ve işveren tarafından davacının 13.09.2022-27.10.2022 tarihlerinde raporlu iken 23 Ekim Pazar günü İstanbul'a giderek lig maçına katıldığı gerekçesi ile iş akdinin feshedildiği görülmüş olup, dinlenen davalı tanıkları davacının sosyal medya üzerinden katıldığı futbol maçından görüntü paylaştığını bunun davacı yerine çalışan işçiler üzerinde rahatsızlık oluşturduğunu beyan etmişlerse de; feshe konu olayın İş Kanunu 25/II kapsamında değerlendirilemeyeceği tüm bu nedenlerle davalı işveren tarafından haklı ve geçerli fesih şartlarının oluştuğunun ispatlanamadığı anlaşılmıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle; istinaf sebepleri ve kamu düzeni ile sınırlı olarak yapılan değerlendirmeye göre, ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu değerlendirilmekte; davalı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 Sayılı HMK'nun 353/1-b-1 maddesi uyarınca esastan reddine dair oy birliğiyle aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

1-Davalının istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince **ESASTAN REDDİNE,**

2-Alınması gereken istinaf karar harcı peşin olarak yatırıldığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

3-Davalı tarafından yapılan istinaf giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

4-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

5-HMK'nın 359. maddesinin 4. fıkrası gereği kararın tebliği işleminin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

6-İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Yasa'nın 8/1-a maddesi ve 4857 sayılı Yasa'nın 20. maddesinin 3. fıkrası gereğince **KESİN** olmak üzere 29/05/2024 tarihinde oy birliği ile karar verildi.