

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

T.C.
TRABZON
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/427
Karar No. 2025/545
Tarihi: 12/03/2025

- İŞÇİNİN KINAMA CEZASI VERİLEREK YAPTIRIM UYGULANAN EYLEMİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ
- AYNI EYLEM İÇİN İKİ KEZ CEZA VERİLEMEYECEĞİ
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ Davacının feshe konu edilen 14.03.2024 tarihindeki eylemi nedeniyle davacı hakkında 18.03.2024 tarihli disiplin kurulu kararı ile kınama cezası verildiği anlaşılmaktadır. Bir eylem nedeniyle iki ayrı ceza verilemez. Fesih sebebi olarak gösterilen, davacının sosyal medya aracılığı ile müdürüne hakaret ettiği dair 18/03/2024 tarihli sosyal medya paylaşımı hakkında yapılan incelemede ise söz konusu fotoğrafın hakaret edildiği iddia olunan müdüre ait olmadığı, hakaret edildiği belirtilen müdürün isminin de zikredilmediği, davacının alınan savunmasında müdürüne hakaret ettiği iddiasını da kabul etmediği görülmektedir. Araya başkalarının girmesi ile müdürden özür dileyen davacının hakaret iddiasını kabul etmiş sayılmayacağı dikkate alındığında, davacının müdürüne hakaret ettiği dair iddianın dosya kapsamındaki delillerle usulünce ispatlanamadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının işe iade talebinin kabulü gerekirken, varsayıma dayalı hareketle davacının müdürüne hakaret ettiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

Hüküm yasal süresi içerisinde istinaf edildi, dosya incelendi. Gereği görüldü.

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının 04/08/2009-25/03/2024 arası dönemde davalı işyerinde güvenlik görevlisi olarak 2 nolu davalıdan ihale ile iş alan 1 nolu davalı yanında çalıştığını, iş akdinin haklı ve geçerli neden olmaksızın feshedildiğini, fesih sebebinin maddi gerçeği yansıtmadığını, davalı güvenlik şirketinin whatsapp üzerinden davacıya gönderdiği isnatta, "14/03/2024 tarihinde görev yaptığı şube müdürü ile sözlü tartışma yaşadığı, konu ile ilgili ceza aldığı benzer davranışlara devam ederek şubede huzursuzluğa sebebiyet verdiği, 18/03/2024 tarihinde sosyal medyada paylaştığı fotoğrafla şube müdürüne hakaret ettiği, iş yerinde koruma güvenlik görevine aykırı davrandığı", iş akdinin davalı güvenlik şirketince İş Kanununun 25/II-b ve disiplin yönetmeliğinin 82a maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiği beyan edilse de bunun maddi gerçeği yansıtmadığını, davacının 06/03/2024 tarihinde şube müdüründen iki gün izin istediğini, isteğinin kabul edildiğini, nöbetini 07/03/2024 tarihinde teslim ettikten sonra şube müdürüne whatsapp üzerinden izne ayrıldığını bildirdiğini, ardından şube müdürünce telefonla aranarak, öncesinde kendisine bilgi verilmediği, whatsapp mesajlarına da bakmadığını belirterek davacıya tepki gösterdiğini, davacı 11/03/2024 tarihinde mesaiye başladığında şube müdürünün davacının yüzüne bakmayarak davacıyı yok saydığını, 14/03/2024 tarihinde operasyon müdürünün yanındaki boş masada oturan davacıyı gören şube müdürünün makamına çıktıktan sonra, operasyon müdürünü arayarak davacının masadan kaldırılması talimatını verdiğini, sonrasında davacıya müdürün kendisini odasına çağırdığının söylendiğini, şube müdürünün davacıya odasında, şube personeli ve müşterilerle iyi geçinemediği, izin konusunda kendisini aramadığı için davacıya kendisi ile çalışamayacağını söylediğini, davacının cevaben istersen şimdi ayrılabilirim dediğini, operasyon müdürünün yanına geldiğini, bu aşamada şube müdürünün aranarak davacı ile çalışmak istemediği yeni bir güvenliğin gelmesini istediğini söylediğini, sonrasında gelen güvenlik personeline silahını ve görevini teslim ederek, şube müdürünün bilgisi ile işten ayrıldığını, davacının bu olay ile ilgili olarak savunması alındıktan sonra kınama cezası verildiğini, davacının kınama cezası gerekçesi konusunda kusuru olmadığını, altına şerh koyarak tebliğ aldığını, 14/03/2024 tarihinden sonra izinli gösterilen davacının 18/03/2024 tarihli sosyla medya paylaşımı sebebiyle savunmasının alındığını, davacının bu gerekçeyle 25/03/2024 tarihinde işten çıkarıldığını, davacının sosyal medya paylaşımının ne müdürü ne de başkasına yönelik olmadığını, hakaret unsuru içermediğini, olayda TCK 125. Maddede düzenlenen hakaret suçu şartlarının oluşmadığını, belli bir kişiye yönelik olmadığını, davacının 14/03/2024-25/03/2024 arası dönemde işyerine gitmediğini, benzer davranışlara devam ettiği ve şubede huzursuzluğa sebebiyet verdiği iddiasının asılsız ve hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacıya daha önce müşteri memnuniyetine katkısı

sebebiyle takdirname ve atış başarısı sebebiyle onur belgesi verildiğini, bu durum karşısında davacının koruma ve güvenlik görevine aykırı hareket ettiği ,bankayı müşteri nezdinde prestij kaybına uğrattığı iddiasının asılsız olduğunu, davacının sosyal medya paylaşımı sonrasında şube müdürünün whatsapp ile davacıya şube değişikliği önerdiğini, madem öyle mahkemede uğraşacağız dediğini, feshin akabinde yerine operasyon müdürünün oğlunun işe alındığını, davacının iş akdinin planlı, haksız ve hukuka aykırı olduğunun açık olduğunu, arabuluculuk aşamasında anlaşamadıklarını belirterek feshin geçersizliğin tespiti ile 8 aylık işe başlatmama tazminatı ve geniş anlama göre hesaplanacak 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı Tepe Savunma Güvenlik Şirketi vekili; davacının 01/12/2022 tarihinden itibaren bünyelerinde çalıştığını, son ücretinin brüt 28.331,00 TL olduğunu, 14/03/2024 tarihinde banka şube müdürü ile tartıştığını, şube müdürüne açıkça hakaret ettiğini, bu hususu davacının 18/03/2024 tarihli savunmasında da ikrar ettiğini, davacının eylemi sebebiyle disipline sevk edildiğini, 7. madde gereğince kınama cezası verildiğini, 4 gün geçmeden sosyal medyada eski şube müdürü ile fotoğraf paylaşarak, kendinizi şerefsiz müdürlerden koruyun bugün yarın sizlere nasıl bir kalleşlik yapacağını unutmayın, size nasihatimdir, şeklinde paylaşım yaptığını, paylaşımındaki kişinin banka şube müdürü olduğunun açık olduğunu, davacının savunmasında, "özel yaşamı hakkında kimsenin müdahale yetkisi olmadığını, paylaşımında isim belirtmediğini, paylaşımında hakaret unsuru olmadığını" beyan ettiğini, davacının asıl görevi işyerinde huzur ve güvenliği sağlamak iken müdürle tartışması, işyerinde huzursuzluğa sebebiyet vermesinin dahi iş akdinin feshi için haklı sebep iken davacının iş akdinin feshedilmediğini, 4 gün sonra şube müdürüne hakaret etmesinin kabul edilemeyeceğini, davacının kendilerini müşterisi olan banka nezdinde prestij kaybına sebebiyet verdiğini, banka ile güven ilişkisinin zedelenmesine sebebiyet verdiğini, davacının savunması sonrası disiplin kurulunun toplanarak, davacının iş akdine İş Kanununun 25II-b maddesi uyarınca haklı nedenle feshine karar verdiğini, çıkışının yapıldığını, feshin haklılığına dair emsal içtihatlar olduğunu belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Yapı ve Kredi Bankası vekili; davacının 01/12/2022-25/03/2024 arası dönemde asıl işveren -alt işveren ilişkisine dayanarak bankanın Mumhaneönü Şubesinde özel güvenlik görevlisi olarak çalıştırıldığını, kendileri yönünden pasif husumet yokluğu olduğunu, kendilerinin görev tanımının bankacılık işi olduğunu, davacının yaptığı işin asıl işin bir parçası olmadığını, işin asıl işin parçası olmadığını, ayrı bir uzmanlık gerektiğini, işin alt işverene gördürülebilecek işlerden olduğunu, davacının kendi işçileri olmadığını, aralarında hizmet akdi olmadığını, kendilerinin talep konusunda yükümlülüğü olmadığını, davacının diğer davalı işçisi olduğunu, olayda işe iade şartlarının oluşmadığını, iş akdinin diğer davalıca usulüne uygun olarak haklı nedenle feshedildiğini, davacının 14/03/2024 tarihinde nöbetinde şube

müdürü ile sözlü tartışma yaşadığını, silahını operasyon müdürüne sert bir şekilde vererek şube önüne çıktığını, görev yerini terk ederek güvenlik zaafiyetine sebebiyet verdiğini, savunması alınıp disipline sevk edildiğini, kınama cezası ile cezalandırıldığını, cezanın davacıya 21/03/2024 tarihinde tebliğ edildiğini, "kendinizi şerefsiz müdürlerden koruyun bugün yarın sizlere nasıl bir kalleslik yapacağını unutmayın, size nasihatimdir" şeklinde sosyal medya hesabında paylaşım yaptığını, davacının benzer davranışı ile ceza aldığı, davranışlarını devam ettirdiği gerekçesi ile diğer davalıca disipline sevk edildiğini, davacının işi iş güvenliğini sağlamak olduğu halde, koruma ve güvenlik görevine aykırı davrandığını, davalı güvenlik şirketi hakkında kendileri gözünde prestij kaybına sebebiyet verdiğini, feshin son çare olması dikkate alınarak hareket edilse de davacının gerekli özen ve sorumluluğu göstermediğini, davacının eylem ve davranışlarıyla güven ilişkisini zedelemesi sebebiyle iş ilişkisinin sürdürülebilirlik imkanı kalmadığını, iş akdinin diğer davalı tarafça İş Kanununun 25/II-b bendi ve disiplin yönetmeliğinin 8/a maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, İş Kanununun 19. Maddesindeki usule uygun hareket edildiğini, davacının hakaret suçunun oluşmadığı iddiasının abesle işteğal niteliğinde olduğunu, davacının yetkili müdüre karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylediğini, paylaşımındaki hedefin kim olduğunun herkesçe anlaşıldığını, davacının feshin planlı, haksız ve hukuka aykırı olduğu iddiasının asılsız ve haksız olduğunu, feshin son çare olması prensibine uygun hareket edildiğini, davacının eylemleri ile iş sözleşmesinin feshinin zorunlu hale geldiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf:

Hüküm, davacı tarafından istinaf edilmiştir.

Davacı vekili; müvekkilinin paylaşımında isim zikredilmediğini, mevcut şube müdürü yahut herhangi bir kimsenin de kastedilmediğini, işbu paylaşım herhangi bir kişinin onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnadı taşımadığını, müvekkilinin tamamen yanlış anlaşılmaya sebep olabileceği düşüncesiyle ve şube müdür yardımcısının da önerisi üzerine şube müdüründen özür dilediğini, kabul anlamına gelmemekle birlikte bir an için sosyal medyadaki paylaşımı ile müvekkilinin mevcut şube müdürüne hakaret ettiğinin kabulü halinde dahi, şube müdürü tarafından kendisine hakaret edildiği gerekçesiyle müvekkili hakkında herhangi bir şikayette veya suç duyurusunda bulunulmamasının da hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, müvekkilinin iş akdinin feshi için gerekçe gösterilen iddia ve ithamların asılsız olduğunu ve iş akdinin hukuka aykırı olarak feshedildiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Gerekçe:

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemine ilişkindir.

İstinaf incelemesi HMK'nun 355/1 maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında istinaf edenin sıfatı ve istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılmıştır.

Davacının, davalı işyerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalıştığı, işveren vekilliği sıfatının bulunmadığı, davalı şirkette çalışan işçi sayısının 30'dan fazla olduğu, davanın süresi içinde açıldığı, davanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve 20. maddelerinde öngörülen dava şartlarını taşıdığı tespit edilmiştir.

Davacının iş akdinin haklı/geçerli sebeple feshedilip edilmediği, davacının işe iadesine karar verilip verilemeyeceği taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Davacı, iş akdinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalılar ise davacının iş akdininin 14/03/2024 tarihinde görev yaptığı şube müdürü ile sözlü tartışma yaşadığı, konu ile ilgili ceza aldığı benzer davranışlara devam ederek şubede huzursuzluğa sebebiyet verdiği, 18/03/2024 tarihinde sosyal medyada paylaştığı fotoğrafla şube müdürüne hakaret ettiği, iş yerinde koruma güvenlik görevine aykırı davrandığı gerekçeleri ile haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Dosya kapsamında sunulan, davacıya hitaben düzenlenen 25.03.2024 tarihli iş akdinin feshi konulu disiplin kurulu kararı "Tepe Savunma ve Güvenlik Sist. San. A.Ş. unvanına sahip YapıKredi Bankası A.Ş. Mumhaneönü Şube projesinde görev yapmaktasınız.

18.03.2024 tarihinde Yapı Kredi Bankası Mumhaneönü Şubesi eski şube müdürü ile çekilmiş olduğunuz fotoğrafı sosyal medyadan paylaşarak fotoğrafa "Kendinizi şerefsiz müdürlerden koruyun. Bugün yarın sizlere Nasıl bir kalleşlik yapacağını unutmayın, Size nasihatimdir." şeklinde açıklama yazarak görev yaptığınız projenin şube müdürüne hakaret ettiğiniz, 14.03.2024 tarihinde şube müdürü ile sözlü tartışma yaşadığınız ve konuyla ilgili ceza aldığınız halde benzer davranışlara devam ederek şubede huzursuzluğa sebebiyet verdiğiniz ve paylaştığınız fotoğraf ile müşteri şikayetine neden olduğunuz tespit edilerek ilgi (a) yazımız ile savunmanıza başvurulmuş olup eyleminiz nedeni ile konu Disiplin Kurulu'na sevk edilmiştir.

Güvenlik görevlisi olarak görevinizin iş yerinde güvenliği sağlamak olması gerekirken koruma ve güvenlik görevinize aykırı davrandığınız, Şirketimizi, müşteri şirket gözünde prestij kaybına uğrattığınız anlaşılmıştır. İş akdinizin devamlılığına verilen önem ile iş akdinizin feshi son çare olarak hareket edilmekte ise de gerekli özen ve sorumluluğu göstermediğiniz ortadadır. Dahası yaptığınız eylemden ötürü tarafınızla şirketimiz arasındaki güven ilişkisi zedelendiğinden, iş ilişkinizin sürdürülebilme imkanı kalmamıştır.

Bu doğrultuda; İş Sözleşmeniz, Disiplin yönetmeliği ve 4857 Sayılı İş Kanununun 25.maddesinin II. Bendi (b) fıkrası (İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar

ve isnatlarda bulunması.) ve Şirket Disiplin Yönetmeliğinin 8.Mad. (a) fıkrası gereği İş Akdiniz bildirimsiz ve tazminatsız olarak 25.03.2024 tarihi mesai bitimi itibariyle fesih edilmiştir." şeklindedir.

İş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedildiği iddia edildiğinde, feshin haklı nedene dayandığını işveren kanıtlamak zorundadır.

Davacının feshe konu edilen 14.03.2024 tarihindeki eylemi nedeniyle davacı hakkında 18.03.2024 tarihli disiplin kurulu kararı ile kınama cezası verildiği anlaşılmaktadır. Bir eylem nedeniyle iki ayrı ceza verilemez. Fesih sebebi olarak gösterilen, davacının sosyal medya aracılığı ile müdürüne hakaret ettiğine dair 18/03/2024 tarihli sosyal medya paylaşımı hakkında yapılan incelemede ise söz konusu fotoğrafın hakaret edildiği iddia olunan müdüre ait olmadığı, hakaret edildiği belirtilen müdürün isminin de zikredilmediği, davacının alınan savunmasında müdürüne hakaret ettiği iddiasını da kabul etmediği görülmektedir. Araya başkalarının girmesi ile müdürden özür dileyen davacının hakaret iddiasını kabul etmiş sayılmayacağı dikkate alındığında, davacının müdürüne hakaret ettiğine dair iddianın dosya kapsamındaki delillerle usulünce ispatlanamadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, davacının işe iade talebinin kabulü gerekirken, varsayıma dayalı hareketle davacının müdürüne hakaret ettiği kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Davacının istinaf talebi bu nedenle yerindedir. Bununla birlikte bu hatanın düzeltilmesi için yeniden yargılama yapılması gerekli olmadığından yerel mahkeme kararı kaldırılarak, taraflar arasında davacının yaptığı iş ve çalışma şekli gözönüne alındığında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu kabulü ile davacının davalı alt işveren şirketteki işe iadesine karar verilmiş, boşta geçen süre ücreti ve işe başlatılmama tazminatı hakkında, usul ve yasaya uygun olan 03.11.2024 tarihli bilirkişi raporu doğrultusunda HMK.nın 353/1-b.2 maddesi uyarınca yeniden hüküm kurulmuştur.

H Ü K Ü M: Yukarıda açıklanan gerekçeler doğrultusunda;

Yargılamada eksiklik bulunmamakla beraber kanunun olaya uygulanmasında hata edildiği ve yeniden yargılama yapılmasına ihtiyaç duyulmadığı anlaşılınca H.M.K. 353/1-b-2 maddesi uyarınca mahkeme kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

Davanın KABULÜ ile,

1-İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının davalı Tepe Savunma ve Güvenlik Sistemleri Sanayi Anonim Şirketi nezdinde İŞE İADESİNE,

2-Davacının yasal süresi içerisinde işverene başvurması halinde işverence süresi içerisinde işe başlatılmaması durumunda davacıya ödenmesi gereken tazminat miktarı davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak davacının 5 aylık brüt ücret tutarı (brüt) 141.655,00 TL olarak belirlenmesine (Aylık Brüt 28.331,00 TL),

3-Davacının işe iade için işverene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer

hakları olarak (brüt) 128.661,64 TL davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine (Aylık Brüt 32.165,41),

4-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alaktan mahsubuna,

5-Davalıların, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin tazminattan müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğunun tespitine,

6-Harçlar Kanunu gereğince alınması gereken 615,40 TL harçtan başlangıçta alınan 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 187,80 TL harcın davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak Hazine'ye gelir kaydına,

7-Davacı tarafından dava açılırken peşin olarak yatırılan 427,60 TL peşin harç giderinin davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesi gereğince, arabuluculuk gideri olarak yapıldığı anlaşılan 2.200,00 TL'nin davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak Hazine'ye gelir kaydına,

9-Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan avukatlık asgari ücret tarifesine göre hesap ve takdir olunan 30.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

10-Davacı tarafca yapıldığı anlaşılan toplam 3.967,00 TL yargılama giderinin davalılardan müşterek ve müteselsilen alınarak davacıya ödenmesine,

11-Davalılarca yapılan yargılama giderinin üzerlerinde bırakılmasına,

12-H.M.K.'nin 333. maddesi uyarınca taraflarca yatırılan ancak kullanılmayan gider avanslarının karar kesinleştiğinde ve talep halinde taraflara iadesine,

13-Davacının istinaf talebi kabul edilerek karar ortadan kaldırıldığından alınan istinaf karar ve ilam harcının davacıya iadesine,

14-Kararın tebliği, kesinleştirme ile harç tahsil işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Kanunun 8/1 maddesi uyarınca KESİN olmak üzere 12/03/2025 gününde oy birliği ile karar verildi.