

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

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

Esas No. 2024/2328

Karar No. 2025/734

Tarihi: 15/04/2025

●İŞÇİNİN İŞYERİNDE İŞ AKIŞINI BOZACAK
ÖLÇÜDE SIK SIK RAPOR ALMASI
●GEÇERLİ NEDENLE FESİH

ÖZETİ: Dosya içeriğine göre; davacının davalı işyerinde operatör olarak çalıştığı, davacının son bir yıl içerisinde 52 gün devamsızlığının bulunduğu istirahat raporları ve dosyadaki kayıtlarından anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bulunan raporlar incelendiğinde değişen hastalıklar sebebiyle farklı zaman dilimlerinde istirahat raporlarının verildiği görülmüştür.

Davacının, davalı iş yerinde yaptığı iş ve bir yıl içerisinde alınan toplam rapor süresi bir arada değerlendirildiğinde, haklı neden niteliğinde olmayan ancak sık sık rapor alma ve devamsızlık yapma şeklindeki davranışının iş akışını bozacağı açık olup, işverenden buna katlanması beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan ve devamsızlık yapan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğu, alınan raporların süreleri de gözetildiğinde davalı işverenin feshin geçerli nedene dayandığını ispatladığı, son alınan rapor tarihi ile fesih tarihi arasındaki sürenin fesih durumunda gözetilmesi gereken makul süreyi aşmadığı anlaşılmakla ilk derece mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerektiği halde kabulüne karar verilmesi hatalı olup İlk Derece Mahkemesi kararının bu nedenle kaldırılması gerektiği kanaatine varılmıştır.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMASININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Özer Üner'in davalı iş yerinde 01.04.2015 - 16.06.2023 tarihleri arasında operatör olarak çalıştığı, davalı işverenin davacının iş sözleşmesini 16.06.2023 tarihinde haksız olarak feshettiği, davalı işveren, müvekkile savunma yapabilmesi için yeterli süre vermediği, müvekkilden savunma talep eder etmez iş sözleşmesinin feshedildiğini ona ihbar ettiği, fesih bildirimini ile birlikte savunma istenmesinin feshi geçersiz kıldığı, savunma için işçiye makul süre verilmediği, davalı işverenin fesih ihbarnamesinde belirttiği sebepler sürekli olarak tekrar edilen soyut ve gerçekliği yansıtmayan iddialar olup bu iddiaların hepsinin işveren tarafından objektif kriterlere dayanılarak ispat edilmesi gerektiği, özellikle performans, verim gibi sebeplerle yapılan fesihlerde emsal içtihatlar, birçok şartın işveren tarafından yerine getirilip getirilmediğinin incelenmesi gerektiği, davacının çıkışının işveren tarafından 28 numaralı kod (*işveren tarafından sağlık nedeniyle fesih*) ile SGK'ya bildirilmiş, bu durumun fesih ihbarnamesinde yer alan fesih gerekçeleri ile çeliştiği, bu haliyle fesih sebebinin açık ve kesin olmadığı, davacının fesih ihbarnamesinde belirtilen istirahatlerinin çoğunluğunun işyerindeki çalışmalarından kaynaklanan rahatsızlıklardan dolayı alındığını, belirterek işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine, işçiye boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Fesih bildiriminde de belirtildiği üzere, davacının istirahate bağlı devamsızlığı 2020 yılında 105 gün, 2021 yılında 111 gün, 2022 yılında 108 gün ve 2023 yılında fesih tarihine kadarki sürede 37 gün olduğu, davacının sık sık aldığı istirahatlerin işyeri disiplinini bozduğu, iş akışını olumsuz etkilediği, işçinin sık sık devamsızlık yapması halinde, bu durumunun çalışma şartlarını olumsuz etkilediği ve iş ilişkisinin, işveren açısından devamının beklenemeyeceği, davacının sık sık devamsızlığa bağlı veriminin ve performansının düştüğü, işveren açısından bu durumun geçerli fesih nedeni olduğu Yargıtay'ın yerleşmiş uygulaması olduğu, davacıdan bu hususta savunması alındığı, savunmasının özlük dosyası içerisinde dosyaya sunulduğu, bu nedenle davanın reddi gerektiği belirtilmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince yapılan yargılama sonunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

İSTİNAF BAŞVURUSU:

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle;

-Kararın kanuna, usule ve dosya muhteviyatına aykırı bir karar olduğunu, davacının düşük verimle çalıştığının ispatlandığını, işçinin sık sık devamsızlık yaptığını, davacının ayrıca bir ek iş yaptığını, diğer işini takip eden davacının veriminin düşük olduğunu, müvekkilinin bu iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceğini, yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar

verilmesinin gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE:

İşbu dava işe İade istemine ilişkindir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

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 fesih tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü süre içerisinde arabulucuya müracaat edildiği ve arabuluculuk son tutanağının düzenlenmesinden sonra 2 haftalık süre içerisinde işbu davanın açıldığı, bu durum karşısında işe iade davasının ön koşulları yönünden bir eksikliğin bulunmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin ikinci fıkrasına göre geçerli nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

4857 Sayılı Kanunu'nun 19. maddesine göre, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışına veya verimi ile ilgili nedenlere bağlı olarak feshedilemez. Bu hükümle, işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için bir şart olarak öngörölmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına, feshin geçersizliği sonucunu doğuracağı ifade edilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenin, kıdem ve ihbar tazminatı ödemek suretiyle davacı işçinin iş sözleşmesini 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca davranışlarından kaynaklanan nedenlerle feshettiği, davacı işçinin savunmasını istediği ve davacının da savunmasını verdiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörölen sebepler

yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir. Yasanın gerekçesinde, işyerinde işçinin sık sık rapor almasının da davranışlardan kaynaklanan geçerli neden olduğu kabul edilmiştir.

Davalı işveren tarafından, davacının iş sözleşmesinin aldığı raporlar nedeniyle, iş yerinde olumsuzluklara yol açması, iş akışını bozması nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine istinaden feshedildiği belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre; davacının davalı işyerinde operatör olarak çalıştığı, davacının son bir yıl içerisinde 52 gün devamsızlığının bulunduğu istirahat raporları ve dosyadaki kayıtlarından anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bulunan raporlar incelendiğinde değişen hastalıklar sebebiyle farklı zaman dilimlerinde istirahat raporlarının verildiği görülmüştür.

Davacının, davalı iş yerinde yaptığı iş ve bir yıl içerisinde alınan toplam rapor süresi bir arada değerlendirildiğinde, haklı neden niteliğinde olmayan ancak sık sık rapor alma ve devamsızlık yapma şeklindeki davranışının iş akışını bozacağı açık olup, işverenden buna katlanması beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı, ancak sık sık rahatsızlanarak rapor alan ve devamsızlık yapan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğu, alınan raporların süreleri de gözetildiğinde davalı işverenin feshin geçerli nedene dayandığını ispatladığı, son alınan rapor tarihi ile fesih tarihi arasındaki sürenin fesih durumunda gözetilmesi gereken makul süreyi aşmadığı anlaşılmakla ilk derece mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerektiği halde kabulüne karar verilmesi hatalı olup İlk Derece Mahkemesi kararının bu nedenle kaldırılması gerektiği kanaatine varılmıştır.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, ilk derece mahkemesinin işe iade talebinin kabulüne ilişkin kararının doğru olmadığı anlaşılmakla, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 Sayılı HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden davanın esası hakkında karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan nedenlerle,

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun **KABULÜ İLE**, 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2. maddesi gereğince **İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,**

II-Davanın **REDDİNE,**

1-Alınması gereken 615,40 TL karar harcından davacı tarafından peşin harç olarak yatırılan 269,85 TLharcın mahsubu ile bakiye 345,55 TL harcın davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

2-Davacı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

3-Davalı tarafından ilk derece yargılamasında yapılan 3.694,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

4-Davalı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden Dairemiz karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 30.000,00 TL maktu vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya ödenmesine,

5-7036 sayılı Yasa'nın 3. maddesi gereğince Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen zorunlu giderin davacı taraftan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına, **ilk derece mahkemesince bu konuda harç tahsil müzekkeresi yazılmasına,**

6-Davalı tarafça yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde iadesine,

7-Davalı tarafından yatırılan istinaf başvurma harcı olan 1.169,40 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

8-Kullanılmayan gider avanslarının talep halinde ilgililere iadesine,

9-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereğince kararın tebliği ile HMK'nın 302. maddesinin 5. fıkrası gereğince harç tahsil/ iade müzekkeresi yazılması işlemlerinin **ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,**

10-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 15/04/2025 tarihinde oy birliği ile karar verildi.