

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ: Ankara 14. İş Mahkemesi

TARİHİ: 27/02/2014

NUMARASI: 2012/959-2014/20

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının A.. A...'nin alt işveren, davalı şirketin ise asıl işveren olarak gözüktüğü Türk Telekom Operatörlü Çağrı Merkezi işyerinde 09.07.2008 tarihinde itibaren çalışmaya başladığı, işverence tutulan 11 tutanağa istinaden ve çalışma düzenine aykırı davranışlar göstermesi, işe karşı ciddiyetsizlik, işin gereklerini ikazlara rağmen yerine getirmeme, sorumsuz tutum iddiasıyla iş sözleşmesinin 18.06.2012 tarihinde bildirmsiz ve tazminatsız sona erdirildiğini, 11 adet tutanağın feshe gerekçe oluşturma çabası ile hazırlandığını, işyerinde sendikaya üye olanlara baskı yapıldığını, hakkında uydurma tutanaklar tutulduğunu, açıklanan nedenlerle, fesih işleminin geçersizliğinin tespitini ile davacının işine iadesine ve diğer yasal haklarının belirlenmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davalı şirket ile davacı arasında iş ilişkisi bulunmadığını, davacının işverenin A.. A... olduğunu, bu nedenle davanın öncelikle husumetten reddini talep ettiklerini, bu taleplerinin kabul edilmemesi halinde davanın Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri A.Ş.'ye ihbar edilmesinin talep ve savunmuştur.

Dahili davalı vekili ise, davacının A.. A... çalışırken iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, diğer davalı T.. A.. ile davacı arasında işçi-işveren ilişkisinin mevcut olmadığını, davanın sonucunun vekili olduğu şirketi etkileyeceğinden davaya müdahil olarak kabul edilmelerini talep ettiklerini, davacı hakkında tutulan tutanaklara istinaden iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesince haklı nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının devamsızlıklarının fesihten önceki son iki hafta içinde gerçekleşmesi ve vardiya uyumsuzluğuna ilişkin disiplin kurulu tarafından verilen kınama ve prim kesme cezasının davacıya tebliğinden önce 14.06.2012 tarihinde disiplin kurulu tarafından iş sözleşmesinin feshine karar verilmesi nedeniyle dava kabul edilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içerisinde taraflarca temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshinin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı Kanun'un 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan

nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı Kanun'un 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şey den önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir. Şüphesiz, işçinin iş sözleşmesinin ihlali işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağını belirlenmesi gerekir. İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır.

İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasten veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür.

Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

Somut olayda; her ne kadar davacı işçi mahkemece işe iade edilmiş ise de, davalı tarafça dosyaya ibraz edilen tutanaklara göre, davacının son zamanlarda işe geç gelmeyi ve işten erken çıkmayı alışkanlık haline getirdiği, davalı tarafça defalarca savunma talep edilmesine rağmen savunma vermediği, en son olarak da 11.06.2012 tarihinde devamsızlık yaptığı anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemleri karşısında davalı işverenin bu işçiyle çalışmaya devam etmesi beklenemez. Davacının belirtilen eylemleri haklı neden ağırlığında olmasa bile, fesih için geçerli neden teşkil ettiği açıktır. Yukarıdaki açıklamalar ışığında mahkemece, davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç:

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

- 1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
- 2-Davanın REDDİNE,
- 3-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalıların yaptığı 100,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalılara ödenmesine,
- 5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,
- 6-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 05.05.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.