

TEKSTİL
İŞVEREN

SAYI: 420 - ARALIK 2016

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK

110



İŞVERENİN SENDİKA AİDATLARINI KESME YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE FAİZ BAŞLANGICI (Karar incelemesi)



Prof. Dr. Fevzi Şahlanan

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/8611

Karar No: 2015/9770

Tarihi: 26/10/2015

Karar Özeti:

Toplu İş Sözleşmelerinde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmiş ise ayrıca ihtar gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmeli, bu konuda bir düzenlenme yoksa taraf sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekir. Ayrıca 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61/2. Maddesi'nde (6356 Sayılı Yasa'nın 18. Maddesi'nde) sendika üyelik aidatının bir ay içerisinde sendikaya gönderilmesi öngörülmüş ise de, yukarıda açıklandığı şekilde kanunda işverene bir aylık ödeme süresi öngörülmesi temerrüt için yeterli görülmemiş, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiği kabul edilmiştir.

İlgili Mevzuat:

2821 Sayılı Sen. K. Md. 61

6356 Sen. TİSK. Md. 18

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı Belediye vekili tarafından istenilmekle, dosya incelendi, gereği görüldü:

1. Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2. Davacı Sendika vekili, davalı Belediye'nin davacı Belediye-İş Sendikası'nın yıllardır örgütlü olduğu bir işyeri olduğunu, davalı bünyesinde çalışan ve müvekkili sendikaya üye olan işçilerin sendika ana tüzüğüne göre sendikaya üyelik aidatı ödemeleri gerektiğini, davalı Belediye'nin işçilerden kestiği aidatları bu güne kadar müvekkiline ödemediğini, ödeme tarihinin kanunda ve taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırıldığını iddia ederek aidat alacağının her ay aidatının ait olduğu aydan bir ay sonra başlayacak en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte tahsilini talep etmiştir. Dava Söğüt Belediyesi'ne karşı açılmış, davanın devamı sırasında bu belediyenin 6360 Sayılı Yasa hükümleri uyarınca

kapatılarak Bozkır Belediyesi'ne katılması nedeni ile husumet bu belediyeye yöneltilerek davaya devam edilmiştir. Davalı Bozkır Belediyesi vekili, Harmanpınar Belediyesi'nin yasa ile kaldırılması ise tüzel kişiliğinin son bulduğunu, işçilerin görevlerinin mahiyetine göre Su Kanal İdaresi ve Büyükşehir Belediyesi'ne dağıtıldığını, işçilerin devrine göre husumetin belirlenmesi gerektiğini, kapatılan belediyelerin borçlarının ilgisine göre çeşitli kamu kurum ve kuruluşları arasında dağıtıldığını, borçların otomatikman katıldığı belediyeye geçmediğini, bu hususun tespiti ile husumetin yöneltileceği kurumun belirlenmesi gerektiğini, davacının iyi niyetli olmadığını, kapatılan belediyeye yöneltmediği taleplerini davalı Belediye'ye yönelttiğini, 6360 Sayılı Yasa ile kendisine yüklenen alacağını Valilik nezdinde kurulan komisyona borç olarak bildirmediğini, öncelikle komisyon kararı getirtilerek husumetin kime yöneltileceğinin belirlenmesi ve savunma hakkının saklı tutulmasına karar verilmesini istemiştir. Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir. İstek ve hüküm altına alman sendika üyelik aidat alacağı 2007 Ocak - 2014 Mart ayları arasındaki döneme ilişkin olduğundan davanın yasal dayanağı 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 23. ve 6356 Sayılı Yasa'nın 18. Maddesi'dir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 23. Maddesi'nde, "Faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilir. İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, bir günlük çıplak ücretini geçemez. İşveren sendikasına işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı işyerinde işçilere ödediği bir günlük çıplak ücretleri toplamını geçemez. Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konamaz" hükmüne yer verilmiştir. Aynı Kanun'un 61. Maddesi'nde, "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz. Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak

kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır" düzenlemesi yer almıştır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 9. Maddesi'nin 3. Fıkrası'nda ise "Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bu hususta işçi sendikasının muvafakati aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir", aynı maddenin 4. Fıkrası'nda da "Dayanışma aidatı miktari, üyelik aidatının üçte ikisidir" hükümleri yer almıştır. Aynı düzenlemeler 6356 Sayılı Yasa'nın 18. Maddesi'nde de bulunmaktadır. Öte taraftan 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 101. Maddesi'nin 1. Fıkrası'nda "Muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihtarı ile mütemerrit olur", İkinci Fıkrası'nda ise "Borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmiş veya muhafaza edilen bir hakka istinaden iki taraftan birisi bunu usulen ihbarda bulunmak suretiyle tespit etmiş ise mücerret bu günün hitamı ile borçlu mütemerrit olur" denilmiştir. Görüldüğü üzere, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61/1. Maddesi'ne (6356 Sayılı Yasa'nın 18. Maddesi'ne) göre bir işyerinde veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini, sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve sendikanın banka hesap numarasını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilerek ve bildirilen banka hesabına yatırılmasını istemesi gerekir. Toplu İş Sözleşmelerinde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmiş ise ayrıca ihtar gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmeli, bu konuda bir düzenlenme yoksa taraf sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekir. Ayrıca 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61/2. Maddesi'nde (6356 Sayılı Yasa'nın 18. Maddesi'nde) sendika üyelik aidatının bir ay içerisinde sendikaya gönderilmesi öngörülmüş ise de, yukarıda açıklandığı şekilde kanunda işverene bir aylık ödeme süresi öngörülmesi temerrüt için yeterli görülmemiş, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiği kabul edilmiştir. Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; Mahkemece davalı Belediye ile kapatılan Belediye'nin gönderdiği yazılar ekindeki belgelere göre hesap edilen aidat alacağı hüküm altına alınmış ise de, dava 17/01/2014 tarihinde açılmış olup bu tarih itibarı ile muaccel olan en son aidat 2013 Aralık ayına ait 150,16 TL tutarındaki aidat alacağıdır. Buna rağmen dava tarihinden sonra muaccel olan 2014 Mart ayına kadar ki -bu ay dâhil- aidat alacağının hüküm altına alınması hatalı olmuştur.

Öte yandan hesaplamada esas alınan 07/03/2014 tarihli müzekkere ekindeki tabloya göre 2010 yılındaki aidat alacağı 3045,02 TL iken bilirkişi raporunda bu yıl aidatının 3068,77 TL olarak fazla hesaplanması doğru olmamıştır. Başka bir husus ise davacı Sendika vekilinin talep ettiği toplam miktar 16.355,33 TL olduğu halde talep aşılarak 16.934,64 TL alacağın hüküm altına alınması da ayrı bir bozma nedenidir. Bunlardan başka 2007 Ocak ayından 2014 Mart ayına kadar aidat alacağı hüküm altına alınmış ise de 2010-2012 dönemi hariç diğer dönemlere ait Toplu İş Sözleşmeleri dosya da olmadığı gibi davacı Sendika'nın 2010-2012 dönemi dışındaki diğer dönemler bakımından davalı tarafı temerrüde düşürdüğüne ilişkin talep yazıları da dosyada bulunmamaktadır. Bu itibarla öncelikle 2007-2014 dönemini kapsayan (2010-2012 dönemi hariç) Toplu İş Sözleşmeleri getirilmeli, davacı Sendika'nın her toplu iş sözleşmesi dönemi için (2010-2012 dönemi hariç) sendikalı işçilerin isim listesi, kesilecek aidat miktari ile banka hesap numarasını içerir talep yazılarının olup olmadığı ve bunların davalı tarafa tebliğ edilip edilmediği tespit edilmelidir. Eksikliklerin tamamlanmasından sonra ise gerekirse yukarıda yazılı bozma nedenlerini kapsayacak şekilde ek hesap raporu alınmalı, hükme esas aidat alacağının miktarı belirlenmeli ve davacı Sendika'nın her Toplu İş Sözleşmesi dönemi için davalıyı temerrüde düşürdüğünün anlaşılması halinde toplu iş sözleşmelerinde belirli temerrüt tarihlerinden itibaren aksi halde dava tarihinden itibaren faize karar verilmelidir. Yukarıda yazılı maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur. O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 26/10/2015 gününde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi

Mülga 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz. Yukarıdaki fıkra gereğince sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır" (Md. 61). 6356 Sayılı Kanun'a göre ise "Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine,

işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir. Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür” (Md. 18/2-3). Dikkat edilirse her iki yasa konuya ilişkin düzenlemelerinde bazı farklılıklar içermektedir, bunlardan birincisi 6356 Sayılı Kanun’da talepte bulunacak sendika belirtilirken sadece yetkili işçi sendikası denilmiş, toplu sözleşmenin tarafı olan ibarelerine yer verilmemiştir. Bu düzenleme farklılığı nedeniyle işyerinde veya işletmede mevcut toplu iş sözleşmesinin süresi bitmeden başka bir sendikanın yetki belgesi alması halinde, talepte bulunan her iki sendika için de işverenin aidat kesme yükümlülüğü söz konusu olabilecektir. Hatta bu düzenleme farklılığı nedeniyle, işverenin bir işçinin ücretinden hem dayanışma hem de üyelik aidatı kesme yükümlülüğü söz konusu olabilecektir. Çünkü uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçi, bu sözleşmenin süresi bitmeden yetki belgesi alan başka bir sendikaya üye ise söz konusu sendikaların talepleri halinde ücretinden her ikisi için de aidat kesintisi yapılacaktır. Her iki düzenlemenin ikinci farkı, 2821 Sayılı Kanun’da işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesinden söz edilmesine karşın, 6356 Sayılı Kanun’da sadece yazılı başvurudan söz edilmesidir. Belirtelim ki, bu da şekli bir farklılıktan ibaret olup, 6356 Sayılı Kanun döneminde de sendikanın yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini, sendika tüzüğüne göre üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını işverene bildirmesi ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilerek sendikaya ödenmesini istemesi gerekir. Sendika bu belge ve bilgileri işverene göndermediği takdirde işverenin aidat kesme yükümlülüğü doğmayacaktır (E. Özkaraca, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, 225/226). İki kanun arasındaki üçüncü ve asıl önemli olan farklılık ise, 6356 Sayılı Kanun’da, ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işverenin, bildirim şartı aranmaksızın temerrüde düşmüş olacağının açıkça öngörülmesidir (6356 Sayılı Kanun Md.18/3). Kuşkusuz yasada yer alan “bildirim şartı aranmaksızın” ibaresi işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmadığı anlamında kullanılmış olup; Buna karşılık 2821 Sayılı Kanun döneminde olduğu gibi 6356 Sayılı Kanun döneminde de işverenin aidat kesme yükümlülüğünün doğması için sendikanın üye listesi ve aidat miktarını bildirme yükümlülüğü devam etmektedir. Geline bu noktada Yargıtay’ın, 2821 Sayılı Kanun dönemindeki, toplu iş sözleşmelerinde, üyelik ve dayanışma aidat bedellerinin sendikaya ödenme tarihi düzenlenmiş ise ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlardan itibaren faize karar verileceği, buna karşın, bu konuda bir düzenleme yok ise hüküm altına alınan tutara faizin yürütülmesi için, sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerektiği, dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihinin temerrüt tarihini oluşturacağı yönündeki içtihadı önemini yitirmiş olmaktadır. Artık toplu iş sözleşmelerinde ödeme tarihi düzenlenmiş ise bu tarihten, düzenlenmemiş ise Kanun’da öngörülen sürenin bitimi tarihinden itibaren ayrıca

ihlara gerek kalmaksızın faize karar verilecektir (A. Güzel, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, 339/340). 6356 Sayılı Kanun döneminde işverenin sendika ve dayanışma aidatlarını kesme yükümlülüğünün doğması ve de özellikle ödenmeyen aidata temerrüt faizinin başlangıcına ilişkin yukarıda özetlenen durumun inceleme konumuz kararda da olduğu gibi Yargıtay’ın konuya ilişkin kararlarına açıkça yansımadağı görülmekte, tam aksine Yüksek Mahkeme 6356 Sayılı Kanun’un yürürlük tarihi olan 7 Kasım 2012 tarihinden sonraki dönemi kapsayan, sendika aidatı konusunda işverenlere karşı açılmış davalarda da eski içtihadını tekrar etmektedir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin inceleme konumuz kararına konu olan davada Yüksek Mahkeme, sendika üyelik aidatının 2007 Ocak - 2014 Mart ayları arasındaki döneme ilişkin olduğundan davanın yasal dayanağını 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 23 ve (61’inci Maddesi) ve 6356 Sayılı Yasa’nın 18. Maddesi olduğunu belirtmekte, 2821 Sayılı Kanun’un 23 ve 61’inci Maddesi hükümlerini tekrar etmekte, aynı düzenlemelerin 6356 Sayılı Yasa’nın 18’inci Maddesi’nde de yer aldığını belirtmekte, 18’inci Madde’deki yukarıda belirtilen “Bildirim şartı aranmaksızın” koşulundan söz etmeksizin ve öteden beri sürdürdüğü Borçlu temerrüdü için 818 Sayılı Sayılı Borçlar Kanunu’nun 101/1 Maddesi’ndeki (6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, Madde 117) düzenlemeyi gerekçe yaparak sonuca gitmektedir (Aynı yönde bir başka karar 18/05/2010-17087-9178). Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’ne göre; ... Toplu İş Sözleşmelerinde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmiş ise ayrıca ihtara gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmeli, bu konuda bir düzenlenme yoksa taraf sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekir. Ayrıca 2821 Sayılı Sendikalar Kanu-nu’nun 61/2. Maddesi’nde (6356 Sayılı Yasa’nın 18. Maddesi’nde) sendika üyelik aidatının bir ay içerisinde sendikaya gönderilmesi öngörülmüş ise de, yukarıda açıklandığı şekilde kanunda işverene bir aylık ödeme süresi öngörülmesi temerrüt için yeterli görülmemiş, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiği kabul edilmiştir. Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme, 6356 Sayılı Kanun’un 18. Maddesi’ndeki temerrüt için “bildirim şartı aranmaksızın” ibaresini hiç dikkate almamakta, sendika aidatında işletme kredisi faizi uygulaması için Borçlar Kanunu’ndaki temerrüt ihtarı koşulunu 6356 Sayılı Kanun’un yürürlüğünden sonraki döneme ilişkin sendika aidatı davalarında da aramaktadır. Bu nedenle söz konusu kararlar eleştiriye açıktır. Söz konusu kararlarda yapılması gereken husus bir ayırım yaparak 6356 Sayılı Kanun’un yürürlük tarihinden önceki dönem için doğan aidat alacakları için tarafımdan da paylaşılan (F. Şahlanan, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Haziran 2011) önceki içtihatlardaki temerrüt ihtarı koşulunu sürdürmek, buna karşılık kanunun yürürlük tarihinden sonraki dönemde doğan aidat alacaları için alacağın doğum tarihinden itibaren, faiz konusunda temerrüt ihtarına gerek görmeksizin, hüküm kurmak gerekirdi.

Sonuç:

Yukarıda belirtilen nedenlerle işverenin sendika aidatı ve

dayanışma aidatlarını kesmesi ve sendikaya ödemesi konusunda 2821 Sayılı Kanun’dan farklı bir düzenleme getiren 6356 Sayılı Kanun’un 18’inci Maddesi’ndeki yeni düzenlemeyi dikkate almaksızın 2821 Sayılı Kanun dönemindeki konuya ilişkin içtihatlarının tekrarı niteliğinde olan bu karardaki sonucu paylaşıyoruz.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/485

Karar No: 2015/12607

Tarihi: 06/04/2015

Karar Özeti:

İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin iş yerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. İş şartlarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İş şartlarındaki değişiklikler geçerli sebebe dayandığı takdirde, ayrıca iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyor ise işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmez. İşveren, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 2. Maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel karar alırken dürüst olmalıdır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli sebebe dayanan değişiklikler, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli sebep işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine sebep olmayacak şekilde bir tedbir imkânı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md.22

Yargıtay Kararı

Davacı, kıdem tazminatı ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi P. Ş. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin klima temizliğinde görevlendirildiğini, iş yerinde bezdirmeye yönelik uygulamalar yapıldığını, davacının bu duruma dayanamayıp Malatya 2.

Noterliği’nden 20/02/2012 tarihli ihtarname gönderdiğini, davacının bunun üzerine 23/02/2012 tarihli ihtarnamesi ile iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini beyanla kıdem tazminatı ve resmi tatil ve dini bayram ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının talep konusu alacaklarının zamanaşımına uğradığını, iş yerinde üçlü vardiya sistemi olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulduğunu, davacının kendi isteği ile iş yerinden ayrıldığını, klima dairesinde ise işçilerin sırayla bu işleri yaptığından bahisle açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacı ve uyuşan tanık beyanlarından davacının çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı sabit olup, işveren tarafından davacının klima, kanal temizliği işlerinde çalıştırılmaya zorlandığı ve bunun üzerine davacının haklı sebeple istifa hakkını kullanma yoluna gittiği anlaşılmakla davacının son bilirkişi raporundaki gibi kıdem tazminatının kabulüne, ulusal bayram ve genel tatil alacağının reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karan davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 22. Maddesi uyarınca, “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebinin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir”. Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerli şarttır. İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin iş yerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir. İş şartlarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İş şartlarındaki değişiklikler geçerli sebebe dayandığı takdirde, ayrıca iş şartlarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyor ise, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmez. İşveren, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 2. Maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli sebebe dayanan değişiklikler, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli sebep işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. İş yerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği

başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine sebep olmayacak şekilde bir tedbir imkânı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir. Dosya içeriğine göre, davalı işyerinde yer bölümü temizliğinde çalışan davacının iş sözleşmesinin iş şartlarında değişiklik yapılması ve klima-kanal temizliğinde görevlendirilmesi sebebi ile iş sözleşmesini feshettiği görülmektedir. Mahkemece söz konusu görev değişikliğinin 4857 Sayılı Kanun'un 22. Maddesi gereğince çalışma şartlarında esaslı bir değişikliğe sebep olup olmadığı, görev değişikliğinin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı araştırılmamıştır. Bu araştırma ve inceleme yapılmadan, gerektiği takdirde keşfe gidilmeden ve bilirkişi incelemesi yapılarak rapor alınmadan eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 06.04.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2015/3479

Karar No: 2015/9039

Tarihi: 04/03/2015

Karar Özeti:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (ı) bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30 günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkânı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır. 30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az bir zarar meydana gelmekle birlikte, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 18 - 12

Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesi ile yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi E. S. tarafından

düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Dava İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirkette 2003 yılının Ocak ayından itibaren çalışmaktayken iş sözleşmesinin 25/05/2011 tarihinde yapılan bildirimle İş Kanunu'nun 25/II-i Maddesi gereğince tazminatsız ve ihbarsız olarak feshedildiğini, müvekkilinin işten tazminatsız ve ihbarsız olarak çıkarılmasına dayanak olarak söylenen hatalı basım iddiasının tamamen gerçek dışı olduğunu, kart basım işinin bir bütün olduğunu, farklı aşamalarının bulunduğunu, her aşamada farklı birim ve kişiler ile yöneticilerin onayından geçtiğini, eğer hatalı basılan kart var ise planlama, basım ve denetim aşamalarındaki tüm yetkililerin sorumluluğunun bulunması nedeniyle herkesin işten çıkarılması gerektiğini, feshin haksız ve hukuka aykırı olduğunu belirterek feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine, çalışmadığı süreler için ödenecek ücretinin 4 ay olarak belirlenmesine, davacının işe iadesine karar verilmesine rağmen davacının süresi içerisinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının 8 aylık ücreti olarak belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının görevini iş tanımına uygun olarak ve gereği gibi yerine getirmediğini, 12/04/2011 tarihinde davacı Nazif Cesur ile dava dışı Coşkun Altay ve İsmail Karaca tarafından gerçekleştirilen Denizbank'a ait Adalıkart kartlarının üretiminde “yaklaşık değeri 50.000 Avro olan sipariş kart grubunun bütününde “Mastercard” logosunun hatalı basılmış olduğu ve kartların bu şekilde kullanılmasının mümkün olmadığı, kartların dağıtımının engellendiği” müşteri bildirimini ile tespit edildiğini, davacının yaptığı hatalı kart basım işlemenin maliyetinin davacının 30 günlük ücreti tutarıyla ödenemeyeceğini, davacının basım işinin sorumluluğunu tek başına üstlenmediğini ancak müvekkilinin davalı şirket personeli Coşkun Altay ile İsmail Karaca'nın kartların üretimini ve basımını gerçekleştiren operatörler olduğunu, davacı Nazif Cesur ise yapılan baskının müşteriden gelen tasarıma ve örneğe uygun olup olmadığını denetlemek, işin tasarıma uygunluğu onayını vermek ve bu doğrultuda işin başlamasını ve ilerlemesini yürütmekle görevli olduğunu, davalının davacı iddiasının tersine çalışanlarına eşit davranıldığını, bu ürünün satıma uygunluğunu kontrol görevini yerine getirmeyen davacı ile birlikte hatalı basımı yapan diğer çalışanların da iş akitlerini sona erdirdiğini, feshin haklı sebeple ve İş Yasası'nın amir tüm şekil şartlarına uygun bir şekilde gerçekleştiğini, haksız ve hukuka aykırı davanın reddine yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davacıya yüklenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden bulunmaksızın feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi işverene, işçinin

davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırma 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, işçinin 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 ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı Yasa'nın 25. Maddesi 'nde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir, işçinin 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 şeyden 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 sözleşmesini ihlalinin işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığı da bu bağlamda incelenmelidir. Daha sonra ise, işçinin isteseydi yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınılıp kaçınamayacağının 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 yükümlerin 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, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (ı) bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30 günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkânı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır. 30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az bir zarar meydana gelmekle birlikte, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara neden olmuş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Zararın işçinin kasti davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi farkı bulunmamaktadır. İşçinin kusuru ve zararı, aynı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir (Dairemizin 12/05/2008 gün ve 2007/35921 Esas, 2008/12018 Karar Sayılı ilamı). Somut olayda işyerinde kalite güvence üretim süreçleri ekip lideri olarak çalışan davacının iş sözleşmesi bir bankanın sipariş ettiği kredi kartında bulunan logonun hatalı basılması nedeniyle meydana gelen zarar gerekçe gösterilerek 4857 Sayılı Yasa'nın 25/H-ı Maddesi uyarınca feshedilmiştir. Mahkemenin 24/02/2012 T. 2011/430 Esas 2012/138 Karar Sayılı Kararı, Dairemizin 04/04/2013 T. 2012/31060 E. 2013/11160 Karar Sayılı Kararı'yla aralarında hukukçu ve işyerinin işleyişini bilen uzman (baskı uzmanı, grafiker gibi) bilirkişiler eşliğinde keşif yapılarak davacının görev tanımı ve dosyadaki belgeler dikkate alınarak davacının feshe neden olan olayda kusuru bulunup bulunmadığı, meydana gelen zarar miktarı tespit edilerek sonucuna göre feshin haklı veya geçerli olup olmadığına karar verilmesi gerekirken eksik araştırmayla karar verildiği gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozma kararına uyularak yapılan yargılama sırasında alınan bilirkişi raporunda yapılan baskı hatasının maliyetinin piyasa rayıçlarına göre boya malzemesi ve işçiliği dâhil 3.000 Euro olduğu, davacının ise diğer iki arkadaşıyla birlikte zararın yüzde 50'sinden sorumlu tutulduğu, davacının bu nedenle yüzde 16,67 kusurunun bulunduğu, davacının zarardan sorumluluğunun 1.091,17 TL olup 1.295 TL olan brüt ücretinin altında kaldığı belirtilmiş mahkemece de bu nedenle feshin geçerli olmadığı kabul edilmişse de, meydana gelen olay, toplam zarar miktarı ve davacının olaydaki kusuru dikkate alındığında her ne kadar davacıya düşen zarar miktarı davacının brüt ücretinin altında kalmaktaysa da, işyerinde meydana gelen olumsuzluk gözetildiğinde feshin geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır. 4857 Sayılı İş Yasası'nın 20/3 Maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

F) Hüküm:

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. Davanın REDDİNE,
 3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 1.171.00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.500 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 04.03.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI**Yargıtay 22. Hukuk Dairesi**

Esas No: 2015/2256

Karar No: 2015/4116

Tarihi: 09/02/2015

Karar Özeti:

4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. Maddesi'nde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.

4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'na göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

İlgili Mevzuat:

4857 Sayılı İş K. Md. 2, 18 - 21

Yargıtay Kararı

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi P. Ş. T. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini, feshe gerekçe yapılan davacının eşine ait işletmenin davalı şirket ile herhangi ticari ilişki içerisine girmediğini ileri sürerek, işine iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, yapılan yargılama, toplanan deliller ve şahit beyanları birlikte değerlendirildiğinde; davalı şirkette tarımsal

üretim geliştirme proje yöneticisi olarak çalışan davacıya, Eti çalışanları ile çalışanların aile üyelerinden birinin, Eti'ye karşı sorumlulukları ile çelişebilecek kişisel faaliyetlerden ve mali çıkarlardan kaçınması, konumu ve görevi icabı edindiği bilgilerden faydalanarak kendisine veya başkalarına kişisel çıkar sağlamaması, bu şekilde çıkar çatışmasına sebebiyet verebilecek mahiyetteki ticari faaliyetlerde bulunmaktan imtina etmesi gerektiğinin kendisi tarafından da bilindiği ancak davacının eşi adına kurulan Arı Tarım ünvanlı şahıs şirketinin, davalı işverenin ilkelerine aykırı olması ve çalışma etiğine uygun olmaması, işçi açısından sadakat borcuna aykırılık teşkil etmesi sebeplerinden dolayı davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışları sebebiyle işverence geçerli olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi'ne 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, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 Sayılı Kanun'un 18. Maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. Maddesi'nde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu iş yerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. 4857 Sayılı Kanun'un 20. Maddesi'nin İkinci Fıkrası'na göre feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dosya içeriğinden davalı işyerinde proje yöneticisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı şirketin kurumsal ilkelerine aykırı olarak eşi aracılığı ile çıkar çatışmasına sebebiyet verebilecek mahiyette ticaret yaptığından bahisle çalışma etiğine uymayan davranışlarından dolayı geçerli sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır.

Mahkemece davacının faaliyet gösterdiği davalı şirket ile uyuşmazlığa konu Arı Tarım arasında çıkar çatışmasına ve menfaat zedelemeye sebep olacak nitelikte ortak faaliyet alanı bulunup bulunmadığı araştırılmalı, neticeye göre hüküm kurulmalı iken söz konusu inceleme yapılmadan işgal konularının aynı olduğu kabul edilerek sadakat borcuna aykırı davranıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 09.02.2015 gününde oybirliği ile karar verildi.