

22. Hukuk Dairesi 2016/23324 E. , 2019/20727 K.**"İçtihat Metni"**

MAHKEMESİ:İş Mahkemesi
DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. 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 vekili, müvekkilinin iş akdinin işverence haksız nedenle feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen ücret alacağını davalıdan tahsilini talep etmiştir.Davalı vekili, davacının evli olan bir başka çalışanla ilişkisi olduğunu, davacının muhtemelen eşinin davacı ile olan ilişkisini öğrendikten sonra şirketi arayarak davacının ilişkisi olduğu ... 'in canlı bomba olmak sureti ile bir Cuma günü şirketi havaya uçuracağını beyan etmesi üzerine şirkette büyük sıkıntılara sebep verdiğini, olayla ilgili savcılığa şikayette bulunulduğunu ve bu sebeplerden dolayı davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının davranışları neticesinde meydana gelen olaylar zincirinde iş yerine yapılan ihbar ile iş yerinde korku ve tedirginlik yaşandığı , iş yerinin bu durumdan olumsuz etkilendiği, davalı işverenin artık işçiye karşı güveninin sarsıldığı, işçiyle çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği bu nedenlerle yapılan feshin 4857 Sayılı Yasanın 25/II-e maddesi kapsamında haklı olduğu gerekçesi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmadığı kanaatine varılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davacı temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip feshedilmediği noktasındadır.Somut olayda 02.07.2002 - 06.02.2015 tarihleri arasında montaj görevlisi olarak çalışan davacının iş akdinin 06.02.2015 tarihinde diğer bir şirket çalışanı ... ile arasında bir ilişki olduğu, bu ilişkinin varlığının öğrenilmesi sonucunda eşinin şirketin çağrı merkezini arayarak ... hakkında canlı bomba ihbarında bulunduğu, yapılan iç araştırmadan ve konuya ilişkin yazılı savunmasından bu durumun anlaşıldığı, İlçe Emniyet Müdürünün bile şirkete gelerek incelemeler yapmasına sebebiyet veren ve ilgili alanda üretim kaybı, korku gibi huzursuzluk yaratan durumların oluşmasına sebebiyet veren bu olayın oluşumunda etkili olan durumun işyerinde evli başka bir çalışan ile yaşadığı ilişki olması sebebiyle işverence feshedildiği bildirilmiş olup davacının tarihsiz bir tutanakta ... ile 4,5 sene önce tanıştığını, orta vadede kopmaya çalıştığını sadece iş için konuştuğunu, 02.02.2015 tarihli tutanakta da suçlu bulunması halinde affını istediğini beyan ettiği görülmüştür. İş yerinde meydana gelen canlı bomba ihbarına ilişkin ... Cumhuriyet Başsavcılığınca düzenlenen soruşturma sonucunda iddianame düzenlendiği ve ... isimli bir bayanın ihbarı kendisinin yaptığını kabul ettiği ve bu kişinin iftira ve suç uydurma suçlarından cezalandırılmasının talep edildiği görülmüştür. Öncelikle dava dışı ... isimli bayanın davacı veya davacının eşi ile ilgisi olup olmadığı hususu net olmadığı gibi davacının eşi tarafından canlı bomba ihbarının yaptırıldığı varsayımında dahi üçüncü kişi tarafından yapılan bu eylem davacının iş akdinin feshi için haklı fesih sebebi olmayacaktır.Ancak dosya kapsamında bulunan tutanaklar dikkate alındığında davacı ile işyerinde çalışan bayan işçi arasında ilişki olduğu sabittir. Davacının evli olması da dikkate alındığında bu tür bir ilişki toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile iş sözleşmesinin feshi noktasında İş Kanununda sayılan haklı nedenle fesih gerekçeleri arasında bulunmamaktadır. İşverenin bu davranışı yapan davacı işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabulüne göre davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması gerekli iken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.SONUÇ: Hükmün yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek olması halinde ilgiliye iadesine, 11.11.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

