

22. HD., E. 2020/1482 K. 2020/5244 T. 1.6.2020

T.C. Yargıtay Başkanlığı - 22. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2020/1482

Karar No.: 2020/5244

Karar tarihi: 01.06.2020

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin 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 İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı şirkete ait akaryakıt istasyonunda market elemanı ve şoför olarak çalıştığını iş akdinin haksız feshedildiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili zamanaşımı itirazında bulunarak davacının işveren yetkilileri hakkında hakaret ve küfür içerikli konuşmalar yaptığının tespiti üzerine iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, bozma sonrası toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karara karşı yasal süresi içinde taraf vekilleri temyiz yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşılabilecek güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan İş Kanunlarında düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır.

Somut olayda; dairemizce mahkemenin ilk kararı; "İşverence davacının işveren yetkililerine hakaret ettiğine dair marketteki güvenlik kamerası kayıtları CD şeklinde dosyaya sunulmuştur. Mahkemece CD çözümü yaptırılmamıştır. Dosyada mevcut CD'nin çözümü yaptırılarak, işveren yetkilileri hakkında küfür ve hakaret içerikli beyanın tespiti halinde haklı fesih oluşacağından kıdem ve ihbar tazminatları reddedilmelidir. Aksi halde ise şimdiki gibi hüküm kurulmalıdır. Mahkemece eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." gerekçesi ile bozulmuş, mahkemece bozma ilamına uyulmasına karar verilmiş ve yapılan yargılama neticesinde davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının reddine karar verilmiştir.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar.

İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II'nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, anayasanın 25 ve 26 ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır.

Dosya kapsamında yapılan değerlendirmede, CD çözümünde davacının işverenin anılan yetkilileri hakkında bunların çete olduğu, kalibinin adamı olmadığı şeklinde beyanlarının, davacının diğer işçi ile arasındaki konuşmada geçtiği, konuşmaların kamera kaydına alınması ve dinlenmesi nedeni ile işverenin bundan haberdar olduğu fakat işçinin kameranın görüntü ile birlikte ses kaydının da alındığı konusunda rızası alınmadığı gibi önceden bilgilendirildiği konusunda herhangi bir delil de dosyaya sunulmamıştır. Akaryakıt konusunda faaliyet gösteren işyerinde işçilerin ses kayıtlarının alınmasını gerektiren haklı bir menfaatin varlığı da ortaya konulmadığına göre kişilik haklarına ve hukuka aykırı olarak elde edilen ses kayıtlarının delil olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, işçinin aleni bir şekilde işverene yönelmek kastıyla kanunda düzenlenen şekilde işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi eylemini gerçekleştirdiğinin kabul edilmesi dosya kapsamına uygun

22. HD., E. 2020/1482 K. 2020/5244 T. 1.6.2020

düşmemiştir. Bu nedenle mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 01.06.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.