??çinin i? yerinde uyumas? geçerli fesih sebebi (Yarg?tay Karar?)

Yarg?tay, i?çinin i? yerinde görevi ba??nda iken uyumas?n?n i?veren aç?s?ndan hakl? fesih sebebi olmasa da geçerli fesih sebebi oldu?una hükmetti. Buna göre, i?veren, i? yerinde uyuyan i?çisini ihbar ve k?dem tazminat?n? ödeyerek i?ten atabilecek. ??çi, i?e iade davas? açamayacak. Yarg?tay'?n konuyla ilgili karar?, i?çinin davran??lar?ndan kaynakl? i?ten at?lma bak?m?ndan i?çi ve i?veren aç?s?ndan dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili rehber niteli?i ta??yor.

Bursa'da bir fabrikada engelli kadrosunda çal??an bir i?çi, gündüz vardiyas?ndan gece vardiyas?na geçirildi. Geceleri davac? i?çinin çal??t??? bölümde i? yap?lmad??? ihbar?n? alan personel ?efi, ba?ka iki i?çiyle yapt??? denetim s?ras?nda davac? i?çinin uyudu?unu tespit ederek, foto?raf?n? çekti. ??çi bunun üzerine i?ten ç?kart?ld?.

HaberTürk'ten Ahmet K?vanç'?n haberine göre; ??e iade davas? açan i?çi, gece çal???rken migrene ba?l? rahats?zl???n?n nüksetmesi üzerine ilac?n? yutarak gözlerini kapat?p dinlendirmek istedi?ini, tam o s?rada personel ?efinin gelerek kendisinden habersiz foto?raf?n? çekti?ini belirtti. ??çi, feshin iptalini ve bo?ta geçen süreler için 4 ayl?k brüt maa? ve di?er haklar?n?n ödenmesini, i?e ba?lat?lmamas? halinde de 8 ayl?k brüt maa?? tutar?nda tazminat ödenmesini talep etti.

??veren avukat?, i?yerinde vardiyal? olarak çal??ma yap?ld???n?, yap?lan kontrolde 24:00-08:00 vardiyas?nda yemek molas?ndan sonra hiçbir hareket olmad???n?n tespit edilmesi üzerine davac? i?çinin çal??ma yerinde uyurken yakaland???n? belirtti. Yerel mahkeme i?vereni hakl? buldu. Davac? i?çinin istinaf ba?vurusunda bulunmas? üzerine dosyay? inceleyen bölge adliye mahkemesi, i?çinin salt uyumas?n?n i? güvenli?ini tehlikeye dü?ürmedi?i sürece ve daha önceden bu konuda i?i aksatt??? gerekçesiyle herhangi bir uyar? yap?lmam??sa hakl? fesih nedeni olu?turmayaca??, i?çinin bu davran?? nedeniyle uyar?lmadan ve uyuma eyleminin i?yerinde ne tür olumsuzluklara yol açt??? kan?tlanmadan feshin hakl? nedene dayand???n?n kabulünün hatal? oldu?u gerekçesiyle yerel mahkeme karar?n? bozdu.

BAM ??Ç?Y? HAKLI BULDU, ??VEREN ?T?RAZ ETT?

??verenin temyiz ba?vurusu üzerine dosyay? inceleyen Yarg?tay 9. Hukuk Dairesi, yerel mahkemenin karar?n? hakl? bularak bölge adliye mahkemesinin karar?n? bozdu. Yarg?tay, davac?n?n görev ba??nda uyumakla i?yerinde olumsuzlu?a yol açt???n?, kendisine verilen görevleri yerine getirmedi?ini, taraflar aras?ndaki güven ili?kisinin sars?ld???n? ve art?k i?verenin davac? ile çal??maya devam etmesinin kendisinden beklenemeyece?ini kaydederek, i? sözle?mesinin feshinin "hakl? neden" a??rl???nda olmasa da "geçerli nedene" dayanmakta oldu?una hükmetti.

Yarg?tay karar?n?n gerekçesinde, bu konuda i?çi ve i?veren aç?s?ndan rehber niteli?inde bilgilere yer verildi. 4857 say?l? ?? Kanunu'nun 18. maddesinin i?verene, i?çinin davran??lar?ndan ve yeterlili?inden kaynaklanan nedenlerle i? sözle?mesini feshetme yetkisi verdi?ine dikkat çekilen kararda, i?çinin davran??lar?ndan kaynaklanan fesihte amac?n, i?çinin i? sözle?mesine ayk?r? davran??lar?n? cezaland?rmak de?il, onun sözle?me yükümlülüklerini ihlale devam etmesi riskinden kaç?n?lmas? oldu?u kaydedildi. Gerekçeli kararda, özetle ?u görü?lere yer verildi:

??çinin davran??lar? nedeniyle i? sözle?mesinin feshedilebilmesi için, i?çinin i? sözle?mesine ayk?r?, sözle?meyi ihlal eden bir davran???n?n varl??? gerekir. ??çinin davran??lar?ndan ve yeterlili?inden kaynaklanan nedenler, ?? Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen nedenler yan?nda, bu nitelikte olmamakla birlikte i?yerlerinde i?in görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. ??çinin davran??lar?ndan veya yetersizli?inden kaynaklanan nedenlerde, i? ili?kisinin sürdürülmesinin i?veren aç?s?ndan önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyece?i durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayand???n? kabul etmek gerekir.

??çinin i? sözle?mesinin ihlalinin i?verene derhal feshetme hakk?n? verecek a??rl?kta olup olmad??? incelenmeli. ??çinin somut olarak tespit edilmi? sözle?me ihlali nedeniyle i?verenin i?letmesel menfaatlerinin zarar görmü? olmas? ?art. A??r yükümlülük ihlalleri nedeniyle i?verenin i? sözle?mesine devam etmesinin beklenemeyece?i hallerde i?çiye davran???ndan dolay? ihtar verilmesine gerek yok.

Sözle?menin feshinin geçerli sebebe dayand???ndan bahsedebilmek için, i?çinin sözle?mesel yükümlülüklerini mutlaka kas?tl? ihlal etmesi ?art de?il. Özen yükümlülü?ünün ihlal edilmesi suretiyle ihlali de yeterli.

?SPAT YÜKÜMLÜLÜ?Ü

??veren, i?çinin i? sözle?mesinden do?an yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal etti?ini ispat etmekle yükümlü. ??veren, tek tarafl? olarak toplam çal??ma süresini art?rmak veya ücrete etki edecek ?ekilde azaltmak yetkisine sahip de?il. ??veren i?çisinin ki?ilik haklar?n? ihlal eden talimatlar veremez. ??veren, di?er i?çilerin lehine fakat bir veya birkaç i?çinin aleyhine sonuç do?uracak e?itsizlik yaratacak talimatlar veremeyece?i gibi i?çiye eza ve cefa vermek amac?yla da talimatlar veremez.

?? sözle?mesinin i?çinin davran??? nedeniyle geçerli bir ?ekilde feshedilebilmesi için, i?çinin kendisine verilen ihtardan sonra bir defa daha yükümlülü?ünü ihlal eden davran??ta bulunmas? gerekir. Verilen ihtardan sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemi?se, s?rf ihtara konu olan davran??a dayan?larak i? sözle?mesi geçerli bir ?ekilde feshedilemez. Çünkü ihtar?n verilmesiyle i?veren, ihtara konu olan davran?? nedeniyle i? sözle?mesini feshetme hakk?ndan örtülü olarak feragat etmi? bulunur.

??verenin bir ba?ka seçene?i de i?çinin çal??ma yerinin de?i?tirilmesi. ??verenin yönetim hakk? kapsam?nda verdi?i i?e ba?lama ve biti? saati, dinlenme, istirahat ve yemek saati gibi talimatlara i?çi uymak zorunda. ??çinin talimatlara uymamas?, duruma göre i?verene hakl? ya da geçerli fesih hakk? verir. ?? Kanunu'nun 25. maddesi, i?çinin yapmakla görevli bulundu?u görevleri kendisine hat?rlat?ld??? halde yapmamakta ?srar etmesini, hakl? fesih nedeni olarak kabul ediyor. Buna kar??l?k, i?çinin i?ini uyar?lara ra?men eksik, kötü veya yetersiz yerine getirmesi geçerli fesih sebebi.

GEÇERL? FES?HTE TAZM?NAT VAR, ??E ?ADE YOK

??verenin hakl? nedenle i? akdini feshinde ihbar ve k?dem tazminat? ödenmiyor. ??çi i?e iade davas? açam?yor. Geçerli fesihte de i?çi i?e iade talebinde bulunam?yor ancak ihbar ve k?dem tazminat?n? alabiliyor.