

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2004/6529

K. 2004/23507

T. 18.10.2004

- KADIN İŞÇİYE SÖZLÜ SATAŞMA (İş Akdinin Haklı Nedenle Feshi - İşe İade Talebinin Reddi Gereği)
- İŞ AKTİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ (İşçinin Kadın İşçiye Sözlü Sataşması - İşe İade Talebinin Reddi Gereği)
- İŞE İADE TALEBİNİN REDDİ GEREĞİ (Kadın İşçiye Sözle Sataşan İşçinin İş Akdinin Haklı Nedenle Feshi)
- HAKLI NEDENLE İŞ AKDİNİN FESHİ (İşçinin Kadın İşçiye Sözlü Sataşmasının Haklı Neden Oluşturacağı - İşe İade Talebinin Reddi Gereği)

4857/m.18,20/3

ÖZET : Davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Davacı hakkında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye "araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi" nedeni ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır. Bu somut olgulara göre davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır. Bu nedenle işe iade talebinin reddi gerekirken, kabulü isabetsizdir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : İş sözleşmesinin haksız ve keyfi olarak feshedildiğini iddia eden davacı, feshin geçerli nedenle yapılmadığını belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı, davacının bir kadın işçiye sözlü olarak sataşması nedeni ile haklı olarak feshedildiğini, buna rağmen ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğini savunmuştur.

Mahkemece "Davacının iş sözleşmesi, bir kadın işçinin beyanına göre `evine bırakılırken evlilik ve cinsel ilişki konusunda sözler söylemesi' nedeni ile feshedildiği, bunun başkaca tanık beyanı ile doğrulanmadığı anlaşılmıştır. Her ne kadar sözler adap ve muaşeret kurallarına aykırı ise de ifade sahibinin dışında bu sözler başka tanık beyanı ile doğrulanmadığından ve kaldı ki bu sözlerin söylendiği sabit olsa bile disiplin cezasını gerektirir nitelikte olup, feshi gerektirmediğinden feshin geçersizliğine karar verilmiştir" gerekçesi ile feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmiştir.

İşçinin, 4857 sayılı yasanın 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması, işyerinde en az 30 işçi olması, işçinin en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekir.

İş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açması gerekir.

İş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Dosya içeriğine göre, davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Davacı hakkında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye "araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi" nedeni ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muaşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözlü sataşmıştır. Bu somut olgulara göre davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı bulunmuştur. 4857 sayılı yasanın 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile; Davanın REDDİNE;

Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına, Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 300.000.000.-TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

Davalının yaptığı 29.000.000 TL temyiz giderinin davacıdan tahsili ile davalıya verilmesine,

Davalıdan peşin alınan temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine, Kesin olarak 18.10.2004 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

