

YARGITAY

HUKUK GENEL KURULU

Esas Numarası: 2008/9-640

Karar Numarası: 2008/630

Karar Tarihi: 15.10.2008

İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI

İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI

4857 s. İşK/17, 25

1475 s. MülgaİşK/14

ÖZETİ: Davacının yemekhane işyerinde çalışırken yedi kutu meyve suyu, beş ekmek, bir poşet yoğurdu işyerinden çıkarırken yakalandığı, bu sebeple hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. İşyerinin yemekhanesindeki yemek artıklarının önceki genel müdür ve personel müdürlerinden başlayarak verilen izin ve icazetlerle ihtiyacı olan işçiler tarafından uzun bir zamandan beri eve götürüldüğü, bu durumda davacının eyleminin güveni kötüye kullanma yada hırsızlık olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı, dosya kapsamına göre davacı işçiye bu yemek artıklarını evine götürmemesi gerektiği yönünde bir uyarıda bulunulmadığı, daha önceden bu konuda bir disiplin işlemi yapılmadığı, aynı konumda bulunan bir başka çalışan yönünden yapılan feshin haksız olduğunun mahkeme kararı ile saptanmış bulunduğu hususlarının anlaşılmış olmasına göre; mahkemenin davacı işçi lehine ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği yönündeki direnmesinin doğru olduğu sonucuna varılmıştır.

Taraflar arasındaki “İşçilik Alacakları” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Bursa 4. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 29.11.2006 gün ve 2005/28-2006/755 sayılı kararın incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.10.2007 gün ve 5440-31458 sayılı ilamı ile; (...Davacının davalıya ait yemekhane işyerinde çalışırken yedi kutu meyve suyu, beş ekmek, bir poşet yoğurdu işyerinin izni olmadan işyerinden çıkarırken yakalandığı, bu sebeple hizmet akdinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmadığından işverenin feshinin haklı fesih olarak kabul edilmesi gerekir. Başka dosyanın davacısının amirlerinin izni ile ekmek alan işçisiyle ilgili karar bu dosyaya emsal olamayacağından ihbar ve kıdem tazminatının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davalı vekili

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, iş hukukundan kaynaklanan ihbar ve kıdem tazminatına ilişkindir.

Mahkemece, davacı işçi tarafından evine götürülen yiyeceklerin hepsinin toplam değerinin çok az olduğu, olay nedeni ile herhangi bir uyarı yapılmadan ve disiplin cezası verilmeden, yapılan eylemle orantılı olmayan şekilde iş akdinin feshedildiği, bu nedenle feshin haksız olduğu anlaşıldığından, davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Özel Dairece; yukarıda açıklanan nedenlerle karar bozulmuş, mahkemece direnilmiştir.

Uyuşmazlık, iş akdinin feshinin haklı nedenlere dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır.

İş akti karşılıklı edimler yükleyen bir sözleşme olup, işçinin sadakat borcu, işi bizzat görme, işi özenle görme ve itaat borcu gibi yükümlülükleri, bunun karşısında işverenin de; ücret ödeme, işçiyi gözetme, yardımda bulunma ve araç gereç temin etme borcu gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Somut olayda, davacı işçi 6.4.2000 tarihinde yemekhane sorumlusu olarak davalı işyerinde çalışmaya başladığı, tanık beyanlarına göre eski personel müdürlerinden itibaren gelen tüm müdürlerin artan yemeklerin döküleceğine ihtiyacı olanların evlerine götürmelerine izin verdikleri, davacı dışında başka işçilerin de zaman zaman artan yiyeceklerden evlerine götürdükleri, davacının da bu izin ve muvafakata dayalı olarak yemekhaneden artan yiyecek maddelerini evine götürdüğü, buna karşılık işverenin olaya konu gıda maddelerinin götürülmesi nedeniyle iş akdinin 25.6.2004 tarihinde feshedildiği anlaşılmaktadır.

Tutanakla davacının evine götürdüğü tespit edilen yiyecekler; 5 adet ekmek, 7 adet küçük meyve suyu ve 1 poşet yoğurttan ibarettir.

Dava konusu işyerinde, işçilere yemeklerin eksiksiz olarak verildiği, bekçilerin yemeklerinin ayrıldığı ve nöbet bitiminde onlara verildiği ancak, herkes yemeklerini yedikten sonra bazı yiyecek maddelerinin artabildiği, bu gibi arta kalan yiyecek maddelerinin ihtiyacı olan işçiler tarafından daha önceden verilen izine dayalı olarak evlerine götürüldüğü anlaşılmaktadır.

Öte yandan, aynı işyerinde personel müdürü olarak çalışan tanık Z..... İ.....'nın da iş akti, arta kalan 2 adet ekmeği evine götürdüğü gerekçesi ile davacı işçi ile aynı gün feshedilmiş, bu işçi tarafından açılan dava sonunda Yargıtay incelemesinden de geçen Bursa 5. İş Mahkemesince 28.2.2006 gün ve 2005/58-37 sayılı kararında; "...Genel Müdürlük yapan bir bayanın izin verdiğinin söylenmesi nedeniyle yemekhaneden artan yemek ve ekmeklerin uzunca bir süredir davacı ve bir çalışan tarafından götürüldüğü, alınıp götürülmemesi halinde bunların döküleceğinin beyan edildiğinin anlaşılması karşısında, davacının eyleminin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesine girmediği ve davacının eyleminin güveni kötüye kullanma yada hırsızlık olarak nitelendirilemeyeceği anlaşıldığından davacı işçi lehine ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği..." gerekçesi ile dava kabul edilmiştir.

Davalı işveren Anayasanın 10.maddesinde de yer alan eşitlik prensibinin bir gereği olarak işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. İş hukukunda hakim olan bir diğer prensip ise ölçülülük prensibidir. İşveren yapılan eylemle orantılı bir ceza vermelidir. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir ceza mazur görülemez. Sonuç itibariyle fesihte bir cezadır.(Dr.Mustafa Kılıçoğlu, Doç.Dr.Kemal Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, 2006, s:184 vd.)

Hal böyle olunca; somut olayın özelliği itibariyle; işyerinin yemekhanesindeki yemek artıklarının önceki genel müdür ve personel müdürlerinden başlayarak verilen izin ve icazetlerle ihtiyacı olan işçiler tarafından uzun bir zamandan beri eve götürüldüğü, bu durumda davacının eyleminin güveni kötüye kullanma yada hırsızlık olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı, dosya kapsamına göre davacı işçiye bu yemek artıklarını evine götürmemesi gerektiği yönünde bir uyarıda bulunulmadığı, daha önceden bu konuda bir disiplin işlemi yapılmadığı, aynı konumda bulunan bir başka çalışan yönünden yapılan feshin haksız olduğunun mahkeme kararı ile saptanmış bulunduğu hususlarının anlaşılması olmasına göre; mahkemenin davacı işçi lehine ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği yönündeki direnmesinin doğru olduğu sonucuna varılmıştır.

Ne var ki, hükmedilen ihbar ve kıdem tazminatının miktarına yönelik olarak davalı vekilince ileri sürülen temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın Özel Dairesine gönderilmesi gerekmektedir.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan nedenlerle, yerel mahkemenin ihbar ve kıdem tazminatı verilmesi gerektiği yönündeki direnme kararı doğru olmakla birlikte, hükmedilen tazminat miktarına yönelik davalı vekilinin temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gönderilmesine, 15.10.2008 gününde oyçokluğu ile karar verildi.