

İŞÇİLİK ALACAKLARI İSTEMİ - İŞÇİNİN, DİĞER İŞÇİYE TOKAT ATMASI - MUHAKEME YETENEĞİNİN YETERİNCE GELİŞMEMİŞ OLDUĞU - GEÇERLİ FESİH

Özet: Davacıya ait raporda belirtilen IQ seviyesi dikkate alındığında davacının yalnızca tokat atma eylemi nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği konusunda tam bir bilinç, irade ve anlayışa sahip olacağından bahsetmek mümkün değildir. Nitekim davalı da işyeri özlük dosyasında yer alan söz konusu rapordan da anlaşıldığı üzere, davalı davacının söz konusu engelini bilerek davacıyı istihdam etmekte olup, dosyada yer alan 11.10.2012 tarihli işe giriş bildirgesine göre de davacının engelli kadrosunda istihdam edildiği sabittir. Feshe konu eylemin ağırlığı dikkate alındığında davacının tokat atma eyleminin davalı tarafından öngörülebilir nitelikte olduğunu da kabul etmek gerekmektedir. Ne var ki, bu tür bir davranış davacının hastalığından kaynaklansa da işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu nedenle davacının söz konusu eylemi kusuru, meydana gelen sonuçları ve davranışın ağırlığı dikkate alındığında haklı feshi gerektirecek nitelikte olmamakla birlikte fesih için geçerli neden teşkil ettiği kabul edilmelidir. Bu sebeple, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**T.C.
Yargıtay
22. Hukuk Dairesi
E: 2016/3239 K: 2019/1642 K.T.: 23.01.2019**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen 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 İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işyerinde 11.10.2012 tarihinde işçi olarak çalışmaya başladığını, 19.04.2014 tarihinde iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 18/04/2014 tarihinde diğer bir çalışan ...'ın yakasını toplayıp yüzüne tokat attığını, olay esnasında işçiye tehdit içerikli sözler sarf ettiğinin de yapılan tahkikattan anlaşıldığını bunun üzerine iş akdinin işverence haklı olarak feshedildiğini, davacının talep konusu alacaklara hak kazanmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içerisinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasında davacının iş sözleşmesinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına

uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine aynı maddenin II. bendinin (d) alt bendinde, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır. Yasaya göre sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir. Sataşma söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir harekettir.

Somut olayda, davacının işyerinde işverenin başka bir işçisi ile kavga ettiği, bu esnada diğer işçi ...'a tokat attığı, işverence bu sebeple davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği sabit olup feshe konu eylem davacının da kabulündedir. Mahkemece, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Ancak, gerek dava dilekçesinin ekinde gerekse de işyeri özlük dosyasında yer alan ... Eğitim ve Araştırma Hastanesinin 22.04.2008 tarihli sağlık raporunda, davacının IQ'sunun 68 olduğu, hafif mental retardasyon nedeniyle %50 özürlü olduğu belirtilmiştir. Böylesine zihinsel bir engeli bulunan bir kimsenin eylem ve işlerinin neden ve sonuçlarını, önem ve kapsamını anlayabilmesi için gerekli olan bilinç, anlayış ve iradeye tam olarak sahip olmayacağı muhtemeldir. Akıl zayıflığı durumunda zekanın ve muhakeme yeteneğinin yeterli derecede gelişmemiş olduğu kabul edilmektedir. Bu kişiler bakımından da ayırt etme gücünün her somut olayın özelliğine göre tespiti gerekmekte olup, bu kavram nispi bir kavramdır. Davacıya ait raporda belirtilen IQ seviyesi de dikkate alındığında davacının yalnızca tokat atma eylemi nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği konusunda tam bir bilinç, irade ve anlayışa sahip olacağından bahsetmek mümkün değildir. Nitekim davalı da işyeri özlük dosyasında yer alan söz konusu rapordan da anlaşıldığı üzere, davalı davacının söz konusu engelini bilerek davacıyı istihdam etmekte olup, dosyada yer alan 11.10.2012 tarihli işe giriş bildirgesine göre de davacının engelli kadrosunda istihdam edildiği sabittir. Feshe konu eylemin ağırlığı dikkate alındığında davacının tokat atma eyleminin davalı tarafından öngörülebilir nitelikte olduğunu da kabul etmek gerekmektedir. Ne var ki, bu tür bir davranış davacının hastalığından kaynaklansa da işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu nedenle davacının söz konusu eylemi kusuru, meydana gelen sonuçları ve davranışın ağırlığı dikkate alındığında haklı feshi gerektirecek nitelikte olmamakla birlikte fesih için geçerli neden teşkil ettiği kabul edilmelidir. Bu sebeple, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.01.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

