

**ZAMAN ZAMAN İŞYERLERİNDE CEP TELEFONLARININ
KULLANILMASI VE KULLANANLARIN İŞ EMNİYETİNE ETKİSİ TARTIŞMA KONUSU OLUYOR.**

KONU İLE İLGİLİ YARGITAY KARARI

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İŞ MAHKEMESİ

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, 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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalı işyerinde Nisan 2011 tarihinden 13.03.2015 tarihine kadar makine operatörü olarak çalıştığını, iş akdinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğinin tespiti ile müvekkilinin işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

B) Davalı Vekilinin Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının iş akdinin, işyeri disiplin kurallarına ve iş sağlığı ve güvenliği talimatına aykırı hareketleri nedeniyle İş Kanunu'nun 25/II-(b) ve (ı) bentleri uyarınca haklı olarak feshedildiğini, işveren aleyhine asılsız ve yalan isnatlarda bulunduğunu, iddiaların gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davacının işe iadesine ilişkin kararın davalı tarafça temyizi üzerine Dairemizin 15.06.2016 Gün, 2015/31888 Esas, 2016/14420 Karar sayılı kararıyla mahkemenin gerekçeli kararının TC Anayasası'nın 141. maddesinin amacına ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 297 nci maddesine uygun olmadığı gerekçesiyle bozulmasına karar verilmiş, mahkemece bozma sonrası yapılan yargılama sonucunda, davacının cep telefonu kullanmasının olay anında iş güvenliğini ağır şekilde tehlikeye sokmadığı, iş güvenliği önlemlerinin özellikle teknik koruyucuların teçhizi halinde böyle bir çalışmaya rağmen iş güvenliği riskinin çok düşük olacağı, bu nedenle salt böyle bir davranış nedeniyle iş akdinin feshinin orantılılık ve ölçülülük ilkesiyle bağdaşmayacağı gerekçesiyle davanın kabulüne ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç,

işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması olasılığından kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedende davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığına da ispat etmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş akdi, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ve işveren hakkında asılsız ithamlarda bulunduğu iddiasıyla haklı nedenle feshedildiğinin savunulduğu, fesih sebebi olarak gösterilen davacının mesai saatleri içinde cep telefonu ile oynaması ve bir elinde tespih bulundurması olayı ile ilgili olarak savunmasının alındığı, davacının savunmasında olaya ilişkin bir açıklama yapmadığı, davacının iş sağlığı ve güvenliği talimat tutanağını imzaladığı ve ilgili tutanakta işyerinde çalışırken sarkan ve düşebilen aksesuar bulundurulmasının yasak olduğunun belirtildiği ayrıca cep telefonu bulundurmanın da aynı talimat tutanağı ile yasaklandığı anlaşılmaktadır. Makine operatörü olarak çalışan davacının yaptığı iş dikkate alındığında kullandığı makinelere takılarak kendisine veya başka bir çalışana zarar verme ihtimali bulunan tespihle iş başı yapmasının iş güvenliğini tehlikeye düşüreceği açıktır. Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davanın reddi yerine yanılığın değerlendirilmesi ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. Davanın REDDİNE,
 3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 100,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalılara ödenmesine,
 5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.980,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 29. 11.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.