

T.C.
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

ESAS NO : 2014/2157

KARAR NO : 2014/3434

Y A R G I T A Y İ L A M I

MAHKEMESİ : İzmir 10. İş Mahkemesi
TARİHİ : 08/11/2013
NUMARASI : 2013/483-2013/533
DAVACI : ADINA VEKİLİ AVUKAT
DAVALI : ADINA VEKİLİ AVUKAT
.....

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

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı 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

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, müvekkilinin 22 yılı aşkın süre davalı bankada çalıştığını, bu sürenin son 10 yılını anılan bankanın Bornova şubesinde geçirdiğini, şubede uygulanan 360 derece anket tekniği sonrasında şube müdürü tarafından davacıya hakaret ve tehditte bulunduğu, davacının diğer çalışanlar önünde aşağılandığını, küçük düşürüldüğünü, hiçbir şey bilmemekle ve beceriksizlikle itham edildiğini, bu şekilde kendisine mobbing uygulandığını, sözkonusu davranışların uzun süre devam etmesi üzerine davacının bu durumu bir ihtarname ile yönetime bildirdiğini ancak hiçbir şeyin değişmediğini ve yönetimce bir önlem alınmadığını, yaşanan mobbing sebebiyle davacının psikolojik travma geçirdiğini, Ege Üniversitesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalında Anksiyete bozukluğu teşhisi konulduğu ve bu hastaneden rapor aldığını, raporlu sürelerde işe gelemediğini bu sebeple iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız sebeple feshedildiğini ve işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlal edildiğini beyanla işe iadesine, davanın kesinleşmesine kadar boşta geçen dört aylık ücret ile davalı tarafça işe başlatılmama halinde sekiz aya kadar iş güvencesi tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, davacının, 05.01.1990-25.06.2013 tarihleri arasında müvekkili olan bankanın çeşitli şubelerinde çalıştığını, 07.03.2013 tarihinde iş sözleşmesinin feshi tarihine kadar almış olduğu sağlık raporları sebebiyle görevine devam ettiğini, müvekkili bankanın davacı yanın iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I. maddesi uyarınca haklı sebeplerle feshettiğini, hastalık nedeniyle rapor alan işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 1-b. alt bendi uyarınca haklı sebeple derhal feshedilmesi için işçinin raporlu süresinin hizmet süresine göre ihbar süreli +6 hafta süreyi aşması gerektiğini, davacı tarafın 07.03.2013 tarihinden iş sözleşmesinin fesih tarihine kadar olan dönemde sağlık sorunları sebebiyle toplam 110 gün görevine devam etmediğini, davacı tarafın ihbar süreli (8 hafta) +6 haftalık süreyi aşan raporluluk süresi sebebiyle müvekkili bankanın haklı olarak iş sözleşmesini feshettiğini belirterek haksız olarak açılmış olan davanın reddine karar verilmesini talep etmiş.

./..

-2-

ESAS NO : 2014/2157
KARAR NO : 2014/3434

Mahkemece davacının, davalı işyerinde işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliği ile saygınlığının zedelendiği ve kötü muameleye maruz kaldığı hususun şüpheden uzak bir şekilde ispat edemediği, bu sebeple davacıya mobbing uygulandığına dair kanaate varılmadığı, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25-I. maddesinde belirtilen sağlık sebepleri uyarınca haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılarak davacı tarafından açılan işe iade davasının reddine karar verilmiştir.

Davalı bankanın Bornova şubesinde çalışan davacının, şubede bir başka firma tarafından uygulanan ve gizli kalması gereken 360 derece performans değerlendirme sistemi sonrasında şube müdürünün kötü muamelesine, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve kişiliğine yönelik rencide edici davranışlarına maruz kaldığı, mesleki bilgisinin hedef alınarak bilgisizlik ve beceriksizlikle itham edildiği; şube müdürünün, gizli kalması gereken anket sonuçlarını öğrenerek kendisi hakkında iyi şeyler söylemediğini düşündüğü, davacıya sürekli ve sistematik şekilde kötü davrandığı, şube müdürünün anket sonrası yaptığı toplantıda anket sonuçlarıyla ilgili kanaatini ve memnuniyetsizliğini şube çalışanlarına söylediği, tehditkâr tavırla iki üç istifa dilekçesi beklediğini beyan ettiği, bu andan itibaren davacı başta olmak üzere aleyhine kanaatte bulunduğunu düşündüğü çalışanlara karşı baskıcı ve sorgulayıcı şekilde davrandığı, davacının şube müdürü ile yaptığı telefon görüşmesinden sonra ağlama krizine girdiği, bir banka çalışanı tarafından hastaneye kaldırıldığı, yaşanan bu tür olaylar sonrasında davacının mobbinge son verilmesi konusunda davalıya ihtarname gönderdiği, sözkonusu ihtarnamede mobbinge maruz kaldığını beyanla soruşturma açılmasını talep ettiği, şikâyetinin sonuçsuz kalması ve şube müdürünün devam eden olumsuz davranışları üzerine sağlığının bozulduğu, davacının alınan doktor raporlarında; çarpıntı, uykusuzluk (insomnia), tedirginlik, iştahsızlık, kilo kaybı, halsizlik, yorgunluk, kırgınlık ve sıkıntı hissi bulguları üzerine anksiyete teşhisi konulduğu, davacının bu rahatsızlığını tetikleyen veya ona katkı eden işyeri dışında ailevi, ekonomik, çevresel veya sosyal başkaca bir sebep olduğuna dair hiçbir delil ileri sürülmediği, Bornova Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Poliklinik Hasta Değerlendirme Formunda hastanın işyerinde yaşadığı değersizleştirmeler sonrası başlayan ve üç hafta yoğun olarak seyreden, anksiyete, çarpıntı, titreme, mide krampları, ağlama krizi ve çenede kasılma görüldüğü; bir kimsenin genel ve yaygın olarak işten ayrılması veya işyerini değiştirmesi amacıyla hedef alınıp bilinçli, sistematik ve sürekli şekilde kötü muameleye maruz bırakılması, ağır biçimde eleştirme, küçümseme, beceriksizlik ya da yetersizlikle itham edilme ve diğer çalışanlar önünde azarlanma şeklinde kişiliğinin ve onurunun rencide edilmesi, itibarına saldırılması, yönetim hakkının kötüye kullanılması, eşit muamele yükümlülüğüne aykırı şekilde davranılması, hedef alınan kişinin değersizleştirilmesi ya da ona kasten bu hissin verilmesi gibi eylemlerin mobbing olgusunu meydana getirdiği, somut olayda mobbingin unsurları itibarıyla gerçekleştiği şahit anlatımları, doktor raporları ve tüm dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25/I. maddesi uyarınca haklı sebeple feshedilmiş ve bu fesih mahkemece yerinde görülüp davacının işe iade talebi reddedilmiş ise de, anılan Kanun hükmü; işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi ya da işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedileceğine ilişkindir. Somut olayda davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı için

./..

ESAS NO : 2014/2157

KARAR NO : 2014/3434

hastalandığı, rahatsızlığı sebebiyle sevk edildiği hastanede davacıya Sağlık Kurulu Raporu ile anksiyete bozukluğu teşhisi konulduğu ve dinlenmesi gerektiği için rapor verildiği, davacının hastalanmakta ve rapor kullanmakta herhangi bir kusurunun bulunmadığı, dolayısıyla anılan madde hükmü gereğince işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesinin hukuka uygun olarak değerlendirilemeyeceği açıktır.

Mahkemece, davacının, davalı işyerinde, işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliğinin ve saygınlığının zedelendiği, kötü muameleye maruz kaldığı ve mobbinge uğradığı şüpheden uzak bir şekilde ispat edilemediği gerekçesiyle hüküm kurulmuş ise de iddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu gözönüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.

Yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25/I. maddesine dayanılarak yapılan feshin geçersizliğine ve davacı işçinin talebinin kabulü ile işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

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

SONUÇ: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-İşverence yapılan **FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE,**

3-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının işçinin altı aylık ücreti olarak belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının davacıya ödenmesi gerektiğinin belirlenmesine,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacı vekille temsil edildiğinden, karar tarihinde yürürlükte olan tarifeye göre 1.500,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından yapılan 311,35 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

8-Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, kesin olarak 21.02.2014 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Başkan V.

Üye

Üye

Üye

Üye

SV