

İş arkadaşlarına “yalaka” demek tazminatsız kovulma sebebi

Yargıtay, çalıştığı fabrikada mesai arkadaşına ‘taklacı, yalaka’ diyen işçinin tazminatsız kovulmasına hükmetti.

Bursa’da 2. İş Mahkemesi’ne başvuran işçi, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile eşitlik ilkesine aykırı davranılması sebebine dayalı tazminatın davalıdan tahsilini talep etti.

Davalı işveren, davacının sık sık ikaz aldığını, izinsiz işe gelmediğini, mesai arkadaşlarına ‘taklacı, yalaka’ diyerek olumsuz davranışlarda bulunduğunu, işi yavaşlattığını, tedbirsiz davranışları ve dikkatsiz çalışması sebebiyle şirkete zarar verdiğini iddia etti. Mahkeme, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğine karar verdi. Kararı, davalı avukatı temyiz etti.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi emsal bir karara imza attı. Davacının; müdürlerinin çalışmasını takdir ettiği bir mesai arkadaşına ‘taklacı, yalaka’ dediğinin vurgulandığı kararda, “Davacının hal ve hareketlerinden çok rahatsız olduğu, işe girdiği tarihte yazıhane bölümündeki kadınlar hakkında belden aşağıya çok pis konuştuğu tutanaklarla sabittir. Davacıdan çalışanlara ‘taklacı, yalaka’ şeklinde isimler takarak huzursuzluğa sebep olduğu için savunmasının istendiği, davacının da kimseyi rahatsız edecek şekilde konuşmadığı, şaka olarak birbirlerine karşı söylemlerde bulundukları ancak art niyet olmadığı ve arkadaşları ile arasının iyi olduğu şeklinde savunmasını verdiği görülmüştür.

TEMYİZ OLUNAN KARAR BOZULDU

Yargılama esnasında davalı şahidi olarak dinlenen tutanak tanıkları, davacının huzursuzluk yapıp, işi yavaşlattığını belirtmişlerdir. İşçiler hakkında küfürlü konuştuğu yönündeki beyanının somut olarak fesih sebebi yapılmadığı şeklindeki hatalı gerekçe ile davacının iş akdinin işveren tarafından haksız feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmiştir. Bahsedilen ve tutanak tanıklarınca da doğrulanan somut vakıalar karşısında mahkemece kıdem ve ihbar tazminatının kabulüne karar verilmesi hakkaniyet ilkesine ve menfaatler dengesine aykırı olmuştur. Bu sebeplerle, davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Temyiz olunan kararın bozulmasına oy birliğiyle karar verildi”denildi.