



T.C.
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/36660

Karar No: 2015/8283

Karar Tarihi: 26-02-2015

**İŞE İADE DAVASI - DAVACININ İŞYERİNDEN GEREKLİ PROSEDÜRÜ
ALMADAN ÜST ÜSTE İKİ HAFTA CUMA NAMAZINI KILMAK İÇİN MESAI
SAATİ İÇERİSİNDE İŞYERİNİ İZİNSİZ TERK ETTİĞİ - DAVACININ
EYLEMLERİNİN İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA DÜZENİNİ BOZDUĞU - HAKLI
SEBEPLE FESİH**

ÖZET: Somut olayda, davacının işyerinden gerekli prosedürü almadan üst üste iki hafta cuma namazını kılmak için mesai saati içerisinde işyerini izinsiz terk etmesi bir bütün halinde değerlendirildiğinde davacının davalı K.. H.'in itibarını kamuoyu nezdinde zedelediği, işveren hakkında şeref ve haysiyetini kırıcı istinatlarda bulunduğu, davacının eylemlerinin eleştiri-hoşgörü sınırlarını aştığı, işyerindeki çalışma-disiplin düzenini bozacak nitelikte olduğu, davalı şirketin davacının iş akdini yasal mevzuat çerçevesinde haklı sebeplerle prosedüre uygun şekilde feshettiği anlaşıldığından davacının davasının reddine karar vermek gerekmiştir.
(4857 S. K. m. 25)

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

Yerel Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm duruşmalı olarak süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibarıyla duruşma isteminin reddine, incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan hükmün onanmasına, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 26.02.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yerel Mahkeme Kararı

Davacı vekili mahkememize vermiş olduğu dava dilekçesi ile; müvekkilinin davalı şirkette mekanik bakım operatörü olarak 12/04/2010 tarihinde işe girdiğini, işyerinde yaklaşık 950 kişinin çalıştığını, 29/11/2013 tarihinde işe giden müvekkilinin kapıda güvenlik görevlisi tarafından geri çevrilerek iş akdinin feshedildiği bildirilip işyerine sokulmadığını, müvekkilinin endirekt vasıflı teknik destek birimi mekanik bakım bölümünde çalışan teknik bir eleman olup, müvekkili gibi çalışanların çay ve yemek molasının hangi saatler arasında olduğunun belli olmadığını, ihtiyaç oldukça arıza müdahale esnasında ihtiyaç kadar teknik elemanın çalıştığını, teknik elemanların yanında telsiz telefonlar bulunup üretim bantlarında bir arıza olunca teknik elemanlara telefonla arıza bildirilir. Aralarından müsait olan yeteri kadar teknisyenin arızaya müdahale için alet çantasını alıp arızalı tezgaha gider, arıza bitince ya da arıza yokken müvekkilinin de içinde bulunduğu bu çalışanlar genelde atölyede ya da işyerini değişik alanlarda sosyal tesislerde serbestçe hareket ederek iş çıkmasını beklerler. Doğal olarak bir kişinin bir müddet eksikliğinin işleri aksatmadığını, işyerinde yılın bir dönemi 08:00-16:00, 16:00-24:00 ve 24:00-08:00 olmak üzere üç vardiya halinde cumartesi dahil yemek molası yarım saat olarak

çalışıldığını, bir dönem ise 08:00-16:00, 16:00-24:00 olmak üzere iki vardiya cumartesi dahil yemek molası yarım saat olarak çalışıldığını, bir dönem ise 08:00-18:00 tek vardiya cumartesi pazar tatil, yemek molası bir saat olarak çalışıldığını, müvekkilinin işverenle problemlerinin ibadet özgürlüğüne konan engeller sebebiyle ve işçiler arasında bu konuda da eşit davranmaması sebebiyle ortaya çıktığını, işverenin işçileri için değişik sosyal imkanlar hazırladığını, fabrikada işverence işçilerin morali ve rahatı düşünülürken ibadet konusunda ise üstü örtülü bir baskı olduğunu; gerekli gereksiz, sık veya çok seyrek kullanılan bu kadar sosyal amaçlı bir yapı yapılmışken, namaz kılmak için küçük bir oda bile tahsil edilmediğini, bu konuda çalışanların talepleri mühendislik çalışması yapıldığı bir yer hazırlanacağı gibi samimiyetten uzak gerekçelerle atlatıldığını, halbuki küçük ve boş bir odanın bu iş için yeterli olduğunu, fabrikada adı konulmamış şekilde namaz başta olmak üzere ibadetler üzerine baskı kurulduğunu; çalışma alanında uzun saçların toplanması gerektiği halde başını saracak şekilde başörtüsü takmak isteyenlere müsaade edilmediğini, yine yer yokluğundan boş alanlarda kartonlar üzerinde namaz kılanlara bile zorluk çıkarıldığını, lavaboların yakınında boş el arabalarının bırakıldığı bir alanda önceleri namaz kılmak için kartonların mevcut olduğu, kartonların iş güvenliği açısından hiçbir problem oluşturmadığını, ancak iş güvenliği bahanesiyle bu kartonların idareciler tarafından kaldırıldığını; son zamanlarda müvekkilinin üç vardiya olarak çalıştığını, vardiyaların haftalık olarak değiştiğini, üç haftada bir çalışma saatlerinin gündüz vaktine denk geldiğini, cuma namazına gitmek isteyen müvekkiline iki hafta problemsiz olarak cuma namazına giderken devamındaki bir hafta cuma namazına giderken sorunla karşılaştığını; işyerinin organize sanayi sitesi içerisinde olup, sitede bir caminin mevcut olduğunu, cuma namazları için bir kısım çalışanların dışardaki bu camiye gittiklerini, müvekkilinin cuma namazı kılmak için çalışanlar tarafından servis tuttuklarını iş akdi feshedilmeden bir süre önce öğrendiğini; haftalarca diğer işçiler gibi cuma namazına gitmek için izin istediğini, yöneticilerin müvekkilini sürekli bir birlerine yönlendirdiklerini, çalışanların bir kısmına izin verilip bir kısmına izin verilmemesinin işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı olduğunu, müvekkilinin çalışma saatleri itibarıyla saat sıkıntısının bulunmadığını, arıza çıkması durumunda iş yaptığını, cuma namazı sırasında genel olarak öğle yemeği molası verildiği için çalışma olmadığını, bir arıza çıkarsa bile diğer operatörler namaza gitmediği için diğer üç teknik elemanın işyerinde hazır bulunduğunu, müvekkilinin başka işçilerin izin alarak cumaya gittiklerini öğrendiği için sürekli izin almak için uğraşmaya devam ettiğini, 15/11/2013 günü müvekkilinin izin alarak cumaya gitmek istediğinde izin talep kağıdına sebep olarak cuma namazına gitmek için değil şahsi sebep diye bildirme konusunda uyarıldığı için müvekkilinin izin talep kağıdına şahsi talep yazdığını, müvekkilinin öğle yemeğinden fedakarlık ederek namaza gitmeye karar verdiğini, hazırladığı izin kağıdına amirine ulaşamadığını yazarak insan kaynakları müdürüne izah eden bir mail atarak 15/11/2013 günü cuma namazına gittiğini ve kapıdaki görevliye de amirine ulaşamadığını, toplantıda olduğunu söyleyerek hazırladığı izin kağıdını verdiğini, dönüşte kapıdaki güvenliğe bir problem olup olmadığını sorduğunda o da bir problem olmadığını, izin talep kağıdını gönderdiğini söylediğini, bir kaç gün sonra 18/11/2013 günü müvekkilini çağırarak bu konuda savunmasının istendiğini, müvekkilinin yazılı savunmasını yaptığını, bu arada namaz kılınması konusunda problem çıkarılan işyerleriyle ilgili bir haber hazırlayan muhabirin müvekkiline durumu sorduğunda durumu anlattığını ve gazetede bu konuda bir haber çıktığını; 22/11/2013 günü müvekkilinin yine ilk amirine gidip izin istediğini, o da müvekkili üst amirine gönderip izin sebebi olarak şahsi sebep yazarsa izin vereceğini söylediğini, üst amiri olan Cenk beyin yanına gittiğinde talep yazısına şahsi izin istediği şeklinde doldurmasını ve beklemesini, kendisini arayacağını söylediğini, müvekkilinin de izin talep yazısını yazıp beklemeye başladığını, servisin gitme saati gelince müvekkilinin Cenk beyi aradığında Cenk beyin müvekkiline izin vermeyeceğini söylediğini, müvekkilinin önceki hafta bir problem olmadığı için aynı şekilde öğle yemeğinden fedakarlık ederek cuma namazına gittiğini, dönerken güvenliğe sorduğunda bir problem olmadığı cevabını aldığı, ancak 27/11/2013 günü bunun için ve gazetede yayınlanan haberle ilgili müvekkilinden iki ayrı savunma istediklerini, 28/11/2013 günü müvekkiline ilk cuma namazına gidişyle ilgili bir uyarı verdiklerini, 29/11/2013 günü işe gittiğinde güvenlik görevlisinin müvekkilini içeri almadığını, müvekkiliyle insan kaynakları müdürünün fabrikanın arkasındaki boşlukta görüşmek istediğini güvenlik tarafından bildirildiğini ancak müvekkilinin üzerine bir iftira atılacağını düşündüğünden kameralarının bulunduğu ön tarafta görüşmek istediğini söyleyince insan kaynakları müdürünün müvekkilinin yanına gelerek müvekkiline işten çıkarıldığına dair bir kağıt verilerek müvekkilini kapıdan çevirdiğini, müvekkilinin namaz kılan dini emirlere dikkat eden birisi olup müvekkilinin ilk amirlerinin müvekkilinin de dahil olduğu bir kısım işçilerin namaz kılması konusunda

engeller çıkarılarak bilinçli bir şekilde mobbing uygulandığını, işyerinin standart uygulama dışına çıkarak uzun süre sürekli olarak gündüz vardiyasına çağırılıp üç hafta üst üste cuma namazına gidememesi sağlandığı, müvekkilinin anayasal hakkı olan ibadet hürriyetine müdahale edilip insanlık onurun aykırı olarak baskı uygulanıp istifa etmeyince de bir bahane üretilerek iş akdinin ihbarsız ve teminatsız olarak haksız olarak feshedildiğini belirterek iş bu işe iade davasını açtığı anlaşılmıştır.

Davacı vekilinin iddiası, davalı vekilinin müdafaası, taraf vekillerince dosyaya ibraz edilen deliller, belgeler; Gebze Sosyal Güvenlik Merkezi'nin cevabi müzekkeresi; davacıya ait işyeri özlük dosyası; davacı tanığı M.A. K., F. A. ile davalı tanığı H. Y., C. A.B.'nin antlı anlatımlarıyla dosya içerisinde mevcut cümle delillerin değerlendirilmesi ve tahlilinden; dosya kapsamına göre davacının davalı işyerinde 12/04/2010 tarihinden itibaren mekanik bakım operatörü olarak çalışmaya başladığını, davacının iş akdinin davalı işverence 29/11/2013 tarihinde Gebze 2. Noterliğinin 13599 Yevmiye nolu ihtarname ile "sanal ortamda şirketi küçük düşürücü, aşağılayacağı paylaşımlarda bulunduğunu, yazılı basında ise şirket ve yöneticilerimiz hakkında asılsız isnatlar içeren röportaj yaparak yayınlanmasında etkili olduğunuz tespit edilmiştir. Belirsiz süreli iş akdinin 4857 Sayılı İş Kanunun 25/II-b bendine göre işçinin işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması sebebiyle 29/11/2013 tarihinde bildirimsiz ve tazminatsız olarak fesih edilmiştir." denilerek feshedildiği, davacı işyerinde cuma namazlarını bir kısım işçilerin kendi tuttukları servis aracıyla işyerinin bulunduğu site içerisinde bulunan camide kılmalarına işverenin müsaade ettiği halde kendisine cuma namazlarını kılmak için izin talebinde bulunmasına rağmen izin verilmediğini, işyerinde namaz kılanlara ve ibadetlere yönelik mobbing-psikolojik baskı uygulandığını, keza işveren tarafından işçiler arasında eşit davranma ilkesi yükümlülüğüne aykırı davrandığını ve iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş ise de dosyaya ibraz edilen davacıya ait Facebook sayfasına ait muhtelif tarihli çıktılar (K..Holding namaza düşman), .. Gazetesinin 25/11/2013 tarihli nüshasında neşrolunan müslümana namaz yasağı" başlıklı haber, 28/11/2013 günlü Gazetesi'nin "namaz mağduruna mobbing" başlıklı haber ve davacının özlük dosyasındaki davalı şirket yetkililerine vermiş olduğu yazılı savunmalarıyla tanık anlatımları bir bütün halinde değerlendirildiğinde davalı şirkete ait işyeri çalışanlarının işyerinde ve işyerindeki şartların uygun olması halinde ibadetlerini yerine getirebildikleri ve çalışma saatleri müsait olanların cuma günleri işyerinin bulunduğu organize sanayi sitesindeki camiye piyasadan ücretini ödeyerek temin ettikleri araçla gidip cuma namazlarını kıldıkları, davacının 3 vardiya halinde çalıştığı dönemde cuma vaktine denk gelmeyen vardiyalarda cuma namazlarını kıldığı, davacının mekanik bakım görevlisi olarak işyerinde ki makinalarda arıza olduğunda arızalara müdahale ettiği, işyerinde arızanın hangi saatte, hangi makinada arıza yapacağının bilinmesinin mümkün olmadığı, davacının cuma namazı için kendisine izin verildiği takdirde namaza gitmeyen üç teknik elemanın işyerinde bulunduğunu, onların arızaya müdahale edebileceğini iddia etmiş ise de makinedeki arızaların neler olabileceği, dava dilekçesinde belirttiği üzere 950 kadar işçi çalışan iş yerinde birden fazla makinanın arıza yapmayacağının garantisinin kimse veremeyeceği, doğal olarak cuma namazı ve diğer ihtiyaçlara ilişkin işverenci izin vermelerinin bir statüye tabi tutulmasının ve yeterli personel var ise kendi tasarrufunda olmak üzere işyeri mesai saatleri içerisinde izin verme yetkisine işverenin yetkilendirdiği amirler oldukları, işyerinde keyfiliğin söz konusu olamayacağı, her isteyen işçinin istediği saatlerde benim bölümümde iş yok diyerek izin talebinin ve bu talebinin yerinde görülmesinin işverenden beklenemeyeceği, işyerinde davacının iddia ettiği şekilde ibadet özgürlüğüyle ilgili bir baskının söz konusu olmadığı, davacının sanki işverenin namaz- İslam düşmanı gibi davacı tarafından Facebook sayfasında k.. Holding namaza düşman sayfa oluşturması, aynı şekilde .. Gazetesi muhabirine A..-L.. markalarına sahip K..Holding'in namaz düşmanı olduğu algısını oluşturacak şekilde demec verip bu demecin fotoğraflı olarak haber yapılması, davacının işyerinden gerekli prosedürü almadan üst üste iki hafta cuma namazını kılmak için mesai saati içerisinde işyerini izinsiz terk etmesi bir bütün halinde değerlendirildiğinde davacının davalı K.. H.'in itibarını kamuoyu nezdinde zedelediği, işveren hakkında şeref ve haysiyetini kırıcı istinatlarda bulunduğu, davacının eylemlerinin eleştiri-hoşgörü sınırlarını aştığı, işyerindeki çalışma-disiplin düzenini bozacak nitelikte olduğu, davalı şirketin davacının iş akdini yasal mevzuat çerçevesinde haklı sebeplerle prosedüre uygun şekilde feshettiği anlaşıldığından davacının davasının reddine karar vermek gerekmiştir.

Hüküm: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

Davacının sübut bulunmayan davasının reddine,

Davacı tarafından yatırılan peşin harcın mahsubuyla bakiye 0,90 TL maktu karar ilam harcının davacıdan tahsiline,

Davacı tarafından yapılan yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına, davacı tarafından yatırılan gider avansından kullanılmayan kısmın karar kesinleştğinde talep halinde davacıya iadesine,

Davalı kendisini bir vekille temsil ettirdiğinden yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi Hükümleri uyarınca 1.500,00 TL maktu ücreti vekaletin davacıdan tahsiliyle davalıya verilmesine, Dair karar;

Taraf vekillerinin yüzüne karşı verilen kararın tefhim tarihinden itibaren 8 gün içinde mahkememize verilecek temyiz dilekçesiyle Yargıtay yolu açık olmak üzere açıkça okunup, usulen anlatıldı.

14.10.2014 (m)