

24 Ağustos 2012

Av. Alper YILMAZ

**DOĞRULUĞA AYKIRI FİİLLER NEDENİYLE İŞVEREN TARAFINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN
HAKLI NEDENLE FESHİ**



İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle derhal feshi işçiye herhangi bir ihbar öneli verilmeksizin ve/veya ihbar tazminatı ödenmeksizin iş sözleşmesinin sonlandırılması olarak tanımlanabilir. Hangi hallerde işverenin haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu sınırlı bir şekilde [İş Kanununun](#) 25. maddesinde belirtilmiştir.

İş Kanunu 25/II maddesinde sayılan "ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık" nedeniyle fesih yapılması halinde işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılmaz. Bu madde kapsamındaki fiiller geçerli nedenle feshi göre daha ağır davranışları kapsamaktadır.

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması da ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık (İş Kanunu md.25/II) kapsamında düzenlenmektedir.

Bu çerçevede kanun örneksime yoluyla işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi halleri saydıktan sonra, genel manada işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı tüm fiillerini haklı nedenle fesih kapsamında değerlendirileceğini belirtmiştir.

Doğruluk ve bağlılığa aykırı fiiller nedeniyle yapılacak fesihler öncelikle her somut olayın niteliğine göre bir değerlendirmeye tabi tutulmalı, eğer ortada gerçekten bir fesih sebebi var ise bunun haklı nedenle fesih sonucu doğurup doğurmadığına sağlıklı bir şekilde karar vermek gerekmektedir.

Şimdi dilerseniz konuyu somutlaştırabilmek bakımından Yüksek Mahkeme kararlarından yararlanalım. Elimizdeki örnek olayın özetine göre;

"İşçi işyerinde müdür yardımcısı olarak çalışmakta olup, ana kasadan sorumludur. İşçinin kasadan avans çekme yetkisi olmamasına rağmen ihtiyacı nedeniyle kasadan bir miktar para almış, savunmasında da ücretini aldığıında bu parayı ödeyeceğini beyan ederek fiilini ikrar etmiştir."

Bunun üzerine davalı işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal İş Kanunu 25/II uyarınca feshetmiştir. Feshi takiben işçi kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer işçilik alacaklarının tahsili için dava açmıştır.

Olayı bu şekilde özetledikten sonra Yüksek Mahkemenin bu konudaki karar ve gerekçesine[1] göz atalım:

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da 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.

Somut olayda davacının davalı işyerinde müdür yardımcısı olarak çalıştığı, ana kasadan sorumlu olduğu ve kasadan avans çekme yetkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Davacının ihtiyacı nedeniyle kasadan bir miktar para aldığı, ücretini aldığı anda geri ödeyeceği kendi savunması ile de doğrulanmıştır. Davacının eyleminin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olduğu dikkate alınarak kıdem, ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Konu hakkında açıklamalarımızı iki adet Yüksek Mahkeme kararı ile daha sürdürelim.

Bu kararların ilkinde yaşanan somut olayda;

"Satış deposu amiri olarak çalışan işçinin "iskontosuz satış yapma yetkileri bulunmamasına rağmen bayii olmayan kişilere iskontosuz fiyattan ürün satıp ve iskontolu fiyattan satılmış gibi işleme tabi tutarak kendilerine menfaat sağladıkları tespit edilmiştir. Bunun üzerine işverence işçinin iş sözleşme haklı nedenle ve derhal sonlandırılmış, işçi kıdem ihbar vb alacaklarının tahsili amacıyla dava açmıştır.”

Yukarıda belirtilen somut olay üzerine Yüksek Mahkeme aşağıdaki gerekçe ile hükmünü[2] açıklamıştır:

"Tüm bu hususlar ve dosyada bulunan diğer tüm bilgi ve belgeler birlikte değerlendirildiğinde; akdin feshi 1475 sayılı yasanın 17/II/d maddesine dayandırılmıştır. Bilindiği üzere; iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda,anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu :işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak,zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir.

Netice itibarıyla; davacının sübut bulan eylemleri doğruluk ve bağlılığa uymayan fiiller olup 17/II-d maddesindeki koşullar oluşmuştur. Bu bende göre yapılan fesihlerde ayrıca zararın doğmuş olması aranmaz. Dolayısıyla feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar-kıdem tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Makalemizde yer vereceğimiz son Yüksek Mahkeme kararına konu olan olayda ise;

"Şöför olarak çalışan işçi hayali akaryakıt faturaları ibraz edip bedelini tahsil etmiş, işveren tarafından bunun tespiti üzerine iş sözleşmesi haklı nedenlerle derhal sonlandırılmıştır. İşçi işe iade davası açmıştır.

Konu hakkında Yüksek Mahkeme[3] aşağıda belirtilen sonuca varmıştır:

"Davacı işçinin davalıya ait işyerinde şoför olarak çalışmakta iken, şehirlerarası yollarda fazladan akaryakıt faturası alarak işverene ibraz edip parasını aldığıının yapılan soruşturma sonucunda ortaya çıkması üzerine iş sözleşmesinin feshedildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Fesih nedeni yapılan davacının eyleminin sabit olduğu mahkemece de kabul edilmesine rağmen, işyerinde genel bir denetimsizliğin olduğu, verilen zararın az olduğu, şoförlerin zaman zaman trafik cezalarının işverence karşılanmamasından dolayı ceplerinden ödemek zorunda kalmaları nedeni ile bu yola başvurdukları, bunun adeta işyerinde uygulama haline geldiği, fesih yerine zararın ödettirilmesi gibi eylem ile orantılı bir ceza verilmesi gerektiği ve aynı eylemden dolayı tazminatları ödenmek sureti ile işten çıkarılan işçilerin bulunmasından dolayı eşit işlem borcuna uyulmadığı gerekçeleri ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Davacının eylemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesinde belirtilen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamına girmektedir. Mahkeme gerekçesinde belirtilen hususların olması davacının söz konusu eylemini haklı kılmaz. Mevcut olgulara göre fesih haklı nedene dayandığından davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır."

Yukarıda belirttiğimiz yüksek mahkeme kararlarında da açık bir şekilde görüleceği üzere işçinin fiilinin haklı nedenle feshe yol açıp açmayacağını her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekmektedir. Ancak her üç yüksek mahkeme kararında da vurgu yapılan temel özellik işçinin aslında **yetkisi ve hakkı olmamasına rağmen menfaat teminine yönelik fiil ve davranışlarda bulunmasının doğruluk ve bağlılığa aykırı filler olarak kabul edilmiş olmasıdır**. Bu tür durumlarda sağlıklı bir fesih süreci izleyebilmek adına işçinin fillerine yönelik tüm delillerin tam ve eksiksiz olarak incelemesi, görgü sahiplerinin beyanları ile işçinin savunmasının alınmasının yararlı olacağını düşünmekteyiz.

[1] Yargıtay 9. HD 2007/42850 E. 2009/9270 K. 02.04.2009 tarihli kararı

[2] Yargıtay 9. HD. 2005/4880 E. 2005/12110 K. 04.04.2005 tarihli kararı

[3] Yargıtay 9. HD 2006/31538 E. 2006/31235 K. 27.11.2006 tarihli kararı