

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/14601
Karar No. 2010/156
Tarihi: 18.01.2010

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

-
- ***İŞÇİNİN DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN FESİH***
- ***SADAKAT BORCUNA AYKIRILIK***
- ***GÜVEN İLİŞKİSİNİN ZEDELENMESİ***
- ***GEÇRLİ FESİH***

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanununun II. fıkrasının e bendi uyarınca, "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sularını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları", kısaca sadakat borcunu ihlal eden davranışlarda bulunması işveren açısından haklı bir fesih nedeni oluşturur, işçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken konman diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

Somut uyuşmazlıkta kasa açığı mevcuttur. Davacı en azından kasadan 300 TL miktarında parayı özel bir nedenle kullandığını kabul etmiştir. Davacının iş sözleşmesinin yüklediği sadakat yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Taraflar arasındaki güven ilişkisi zedelenmiştir. İş ilişkisi olumsuz etkilenmiş ve önemli ölçüde devam ettirilmesi işveren açısından beklenmez bir hal almıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır

DAVA : Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davalıya ait işyerinde yönetmen olarak çalışan ve en son atandığı Erenköy şubesinden kısa bir süre sonra işyerinde habersiz yapılan denetim sonrası kasa açığına neden olması nedeni ile iş sözleşmesi feshedilen davacı işçinin, kasada açık olmadığı, hesabı vereceğini belirtmesine rağmen, savunma ve açıklama yapmasına izin verilmeden iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin geçerli nedene dayanmadığını belirterek, feshin geçersizliğine ve davacı işçinin işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının şube kasasından işverenden izin almaksızın para kullandığının tutanakla tespit edildiğini, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunumun 25/11.e maddesi uyarınca doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları nedeni ile haklı olarak feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının yeni görev yerinde kısa süre çalıştıktan sonra olmadığı bir sırada şubenin hesaplarına el konulduğu, davacının avans aldığını kabul ettiği, ancak bunlarla ilgili araştırma ve bilgi verme izni verilmediği, 2 ay içerisinde davacının görev yerinin değiştirildiği, avans almanın işyeri uygulaması niteliğinde olduğu, davacıya hesapları konusunda gerekli araştırma ve inceleme yapması için süre verilmeden iş sözleşmesinin feshinin yasaya uygun bulunmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunumun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlama riskosundan kaçınmaktır, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir, işçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmiş işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaliyle 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, işçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şey den önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşturur, işçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez.

4857 sayılı İş Kanunumun II. fıkrasının e bendi uyarınca, "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sularını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları", kısaca sadakat borcunu ihlal eden davranışlarda bulunması işveren açısından haklı bir fesih nedeni oluşturur, işçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümler de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken konman diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir.

Dosya içeriğine göre davacının son olarak 15.05.2006 tarihinde atandığı Erenköy şubesinde 31.05.2006 tarihinde yapılan denetim sonucunda, 213 adet 691,72 TL toplam değerde faturanın bulunmadığı, kasa da 300,00 TL açık olduğu, ayrıca 2 adet fatura tahsil edildiği halde bedelinin kasaya aktarılmadığı, toplam 991, 72 TL kasa açığının bulunduğu, bu miktarın davacı avans olarak aktarıldığı ve bu durumla ilgili tutanak tutulduğu, davacının tutanakları imzaladığı, ayrıca alman savunmasında "özel bir nedenle 300,00 TL yi 31.05.2006 tarihinde kullandığını, onay alınmasına fırsat verilmediğini, kuryeden fatura bedelinin geç alınmasından dolayı muhafaza altına alındığını, kalan bakiyesinin araştırılması içinde zaman bırakılmadan şubenin devralınmasından dolayı açıklayamadığını" beyan ettiği anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta kasa açığı mevcuttur. Davacı en azından kasadan 300 TL miktarında parayı özel bir nedenle kullandığını kabul etmiştir. Davacının iş sözleşmesinin yüklediği sadakat yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Taraflar arasındaki güven ilişkisi zedelenmiştir. İş ilişkisi olumsuz etkilenmiş ve önemli ölçüde devam ettirilmesi işveren açısından beklenmez bir hal almıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
 - 2.Davanın REDDİNE,
 - 3.Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 - 4.Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 26.50 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 - 5.Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 1.000 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 18.01.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.