

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/17
1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/11747
Karar No. 2022/12
Tarihi: 10/01/2022

- DOĞRULUK VE BAĞLILIKLA BAĞDAŞMAYAN HAREKET
- İŞÇİNİN CEZA DAVASINDA BERAAT ETMESİNİN HAKLI FESHİ TEK BAŞINA ORTADAN KALDIRMAYACAĞI
- KIDEM İHBAR TAZMİNATININ REDDİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Her ne kadar davacı İzmir 7. Asliye Ceza Mahkemesince güveni kötüye kullanma suçundan yargılanmış ve delil yetersizliğinden beraat etmiş ise de, dosyadaki bilgi ve belgeler ile özellikle, davacının yardımcısı olduğu anlaşılan A.S. nin yukarıda açıklanan dava dosyasında verilen karar ile adı geçen kişinin iç denetim sırasındaki beyanı dikkate alındığında; davacı ile yardımcısının sorumluluğunda alınan bir kısım ürünlerin sisteme zamanında kaydedilmediği aynı ürünün kısa aralıklarla farklı fiyatlardan satın alınıp zamanında kayıtlara girilmemesine bağlı olarak satış fiyatlarının şirket politikasına uygun belirlenmeyip usulsüz işlemlerle işverenin zarara uğradığına yönelik delillere göre, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar nedeniyle işverence yapılan feshin haklı olduğunun anlaşılması karşısında, davaya konu kıdem ve ihbar tazminatına yönelik taleplerin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu

anlaşıldı. 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 İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait işyerinde meyve sebze departmanında satış müdürü olarak çalışırken iş sözleşmesinin işverence haksız şekilde feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile manevi tazminat, yıllık izin, fazla çalışma, seyahat ve işyeri için kullanılan telefon gideri alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanununun 25/II-g-e fıkraları uyarınca feshedildiğini bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin yerinde olmadığını; davacının çalıştığı birimde yapılan incelemeler ve işlemler sonucunda 2011 yılında şirketin 1.055.297,16 TL zarara uğradığının tespit edildiğini, bu nedenle hakkında İzmir Cumhuriyet Başsavcılığı'na 2012/40328 soruşturma numarası ile şikayette bulunulduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan feshedildiği, buna göre davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gibi fazla çalışma, yıllık izin ücreti alacakları da olduğu, diğer taleplerin reddi gerektiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne, karar verilmiştir.

Kararı, taraflar vekilleri temyiz etmiştir. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 2017/10385 esas 2017/9215 karar ve 24.04.2017 tarihli ilamı ile özette sair temyiz itirazları incelenmeyerek davacı hakkındaki ceza davasının sonucunun eldeki davayı etkileyeceğinden sonucunun beklenilmesi gerektiği gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Mahkemece, bozma ilamına uyularak davacı hakkındaki ceza davasının sonuçlanması beklenmiş ve nihayetinde davacı hakkında “hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma” suçundan beraat kararının kesinleştiği, buna göre işverence yapılan feshin haksız olduğu, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, fazla çalışma, yıllık izin ücreti alacakları da olduğu, diğer taleplerin reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İş sözleşmesinin, işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışları sebebiyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (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 imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır.

Somut uyuşmazlıkta davacı, dava dilekçesinde, yıllık izin deyken iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan feshedildiğini iddia ederken davalı taraf, işyerinde yapılan denetimde bir kısım usulsüzlüklerin tespiti üzerine davacıdan bilgi istendiğini, davacının ise bilgi vermeyip 15/12/2011 tarihinde iş çıkışı ayrıldığını, sonrasında işe devam etmediğini, devamsızlık ve güveni kötüye kullanma nedenleriyle 4857 sayılı Kanunun 25/II-g-e hükümlerine göre iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının davalı işyerinde 03/07/2003 tarihinde işe başladığı, meyve sebze departmanında satış müdürü olarak görev yaparken son olarak 15/12/2011 tarihinde işe gittiği ve devamında çalışmadığı, 16/12/2011 tarihinde işverence davacıya ihtarname gönderilerek, işyerinde yapılan denetimle ilgili bilgi istenmesi üzerine davacının işi terk edip devam etmediğinden bahsedildiği, davacının ise 19/12/2011 tarihli karşı ihtarında 16/12/2011 tarihinde işverence haklı neden olmadan işten çıkarıldığını açıkladığı ve işverence 21/12/2011 tarihli fesih bildiri ile 4857 sayılı Kanunun 25/II-g-e hükümlerine göre iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmıştır.

Dava dilekçesinde yıllık izinde olunan günde fesihden bahsedilmiş ve buna ilişkin izin belgesi sunulmuş ise de işverence bu belge kabul edilmemiştir. Davacının 19/12/2011 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvuru yapıp “13/12/2011 de işyerinde denetim yapıldığı, çıkan açığın kendisine yüklenip 16/12/2011 tarihinde işten çıkarıldığını” açıkladığı görülmüştür.

Fesih sonrası işyerinde oluşan zararlar ilgili işverence iç denetim raporu ile mali müşavirlik şirketinden rapor alınmış olup, bu raporlarda özetle, davacının stok hareketlerindeki hatalı satış fiyatı belirleme yöntemiyle firmayı zarara uğrattığı, yardımcısı dava dışı A. S. adlı işçinin de zararın oluşumuna sebebiyet verdiği açıklanmıştır.

Feshe konu olayla ilgili 24/02/2012 tarihli işveren şikayeti üzerine davacı hakkında hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma suçundan ceza davası açılmış ve nihayetinde delil yetersizliği gerekçesiyle davacının beraatine karar verilmiştir.

Mahkemece, bekletici mesele yapılan ceza mahkemesi kararı da gerekçe gösterilerek işverence yapılan feshin haklı olmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmiştir.

Öte yandan fesih tarihinde davacının yardımcısı olarak görev yapan dava dışı A.S. tarafından açılan ve İzmir 11. İş Mahkemesi'nde görülen benzer talepli davada verilen kararın davalı tarafça temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesince 2015/4694-8433 E.K. ve 18/05/2015 tarihli ilamla, “ A. S. nin görevini ihmal ederek şirketi zarara uğrattığı ve iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle fesh edildiği” gerekçesiyle yerel Mahkeme kararının bozulduğu ve bozmaya uyularak verilen hükmün aynı Daire tarafından onandığı, görülmüştür.

Her ne kadar davacı İzmir 7. Asliye Ceza Mahkemesince güveni kötüye kullanma suçundan yargılanmış ve delil yetersizliğinden beraat etmiş ise de, dosyadaki bilgi ve belgeler ile özellikle, davacının yardımcısı olduğu anlaşılan A.S. nin yukarıda açıklanan dava dosyasında verilen karar ile adı geçen kişinin iç denetim sırasındaki beyanı dikkate alındığında; davacı ile yardımcısının sorumluluğunda alının bir kısım ürünlerin sisteme zamanında kaydedilmediği aynı ürünün kısa aralıklarla farklı fiyatlardan satın alınıp zamanında kayıtlara girilmemesine bağlı olarak satış fiyatlarının şirket politikasına uygun belirlenmeyip usulsüz işlemlerle işverenin zarara uğradığına yönelik delillere göre, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar nedeniyle işverence yapılan feshin haklı olduğunun anlaşılması karşısında, davaya konu kıdem ve ihbar tazminatına yönelik taleplerin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10/01/2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.