

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2017/746
Karar No.	2017/34
Tarihi:	16.01.2017

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /18-21

- **ŞÜPHE FESHİ**
- **ŞÜPHE FESHİNİN İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN BİR FESİH TÜRÜ OLDUĞU**
- **ŞÜPHENİN FESİH ANINDA BULUNAN OBJEKTİF OLAY VEYA EMARELERE DAYANMASININ ŞÜPHE FESHİ İÇİN ZORUNLU OLDUĞU**
- **HAKLI OLMASA DA GEÇERLİ FESİH**

ÖZETİ İş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelere dayanmalıdır. İşverenin sırf sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması gerekir.

MAHKEMESİ : İş Mahkemesi

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli sebep olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat ve alacakların belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Has Özel Güvenlik Danışmanlık Eğitim Alarm Cihazlar Sistemler Ltd. Şti. vekili, davacının iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışı sebebi ile haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Davalı ... vekili, davanın husumet ve esas yönünden reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davalılar tarafından yapılan feshin haklı ve geçerli sebebe dayandığı ispatlanamadığından feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Karar, süresi içerisinde davalılar tarafından temyiz edilmiştir.

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. 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.

İş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmaktadır. İşverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından, güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphe, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif vakıa ve emarelere dayanmalıdır. İşverenin sırf sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması gerekir.

Somut olayda, güvenlik görevlisi olarak çalışan davacı muhtelif tarihte, temizlik görevlisi tarafından Eshot Garajında bulunarak kendilerine getirilen 50,00 TL'ye ilişkin aynı vardiyada çalışan Mehmet Koşan ile birlikte tutanak tutmuştur. Tanık beyanlarına göre, işyeri uygulaması gereği en geç bir hafta sonra kayıp eşyaların tutanak ile birlikte emanet birimine teslim edilmesi gerekmektedir. Ancak birkaç ay sonra dava dışı Mehmet Koşan'ın kendi vardiyasında çalışırken yaptığı kontrol sırasında tutanağa rağmen paranın bulunmadığını fark etmesi üzerine davacıyı telefonla aradığı, davacının parayı tutanağa

iğnelediklerini söylediği, tutanakta iğne izi olmadığını fark etmesi üzerine davacı ile tekrar telefonla görüştüğü, sonuç alamaması üzerine bekleyen tutanakları yaktığı anlaşılmaktadır. Hernekadar tutanakları yakan kişinin davacı olmadığı açık ise de, kayıp 50,00TL nin vardiya arkadaşı Mehmet Koşan ile birlikte davacıya teslim edildiği ve zamanında ilgili birimlere iletilmediği açıktır. Ortaya çıkan bu olgular sebebi ile işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez derecede şüphe meydana gelmiş olup iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı sabit olmasa da geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Bu sebeple davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda belirtilen nedenlerle;

...-Yerel mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2-Davanın **REDDİNE,**

3-Alınması gereken 31,40 TL harçtan peşin alınan 27,70 TL'nin mahsubu ile bakiye kalan 3,70 TL harcın davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına

4-Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalıların yaptığı 120,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalılara ödenmesine,

5-Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret tarifesi gereğince980,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalılara verilmesine

6-Taraflarca yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, **KESİN** olarak

16.01.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.