

YENİ BİR FESİH TÜRÜ: ŞÜPHE FESHİ

I- GİRİŞ

Çalışma hayatımızda geçerli ve haklı fesih kavramları yer almaktadır. Bu kavramlar yasal çerçevesi ile düzenlemelerdeki yerini almasına karşın şüphe feshi yasalarda yerini henüz bulamamış bir fesih türüdür.

Şüphe feshi, Alman içtihadının evrensel literatüre kattığı bir olgu olup, prensip olarak varlığını bu hukuk sisteminde tamamen kabul ettirmiş gözükmemektedir. Yaygın içtihadı temsil eden bir hüküm uyarınca şüphe feshi; tüm iş ilişkisinin devamı için zaruret arz eden "güven" olgusunu yıkmaya elverişli olguların oluşturduğu güçlü şüphelerin varlığı halinde, işverenin durumu aydınlatmak için tüm imkanları kullanması şartıyla başvurabileceği bir olağanüstü fesih yoludur[1]. Yargıtay da benzer bir tanımlama yapmıştır: İş güvencesi hukukunda, işçinin sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe edilirse, taraflar arasındaki iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güven yıkılır veya ağır zedelenir, bu yüzden iş sözleşmesi feshedilirse[2], buna şüphe feshi denir.

II- ŞÜPHE FESHİNİN ÜLKEMİZDEKİ UYGULANMASI

Doğum yeri olan Alman hukukunda kendini kabul ettirmiş olmasına rağmen; Fransa, İsviçre ve İngiltere gibi diğer gelişmiş hukuk sistemlerinde uygulanma şansına pek de sahip olmayan[3] şüphe feshi Türk Hukukunda yasal olarak yer edinmemiş ancak birden fazla Yargıtay kararlarında aynı kavramla yer bulmuştur. Çalışma hayatımızda iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenlerle feshi yasal bir çerçeveye oturtulmuştur. Haklı fesihte işveren kıdem ve ihbar tazminatı ödemeksizin sözleşmeyi sonlandırırken, geçerli fesihte kıdem ve ihbar tazminatı ödenmekte, işsizlik ödeneğinden de yararlanılmaktadır.

Yargıtay, bir kararıyla Alman Hukukunda olduğu gibi, işçiye karşı duyulan şüpheyi geçerli fesih nedeni olarak kabul etmiştir. Kararda[4] evvelce bölücü örgüte yardım ve yataklık suçundan mahkum olan işçinin sabıkası ve bölücü örgütle bağlantısı nedeni ile işyerinde çalışması sakıncalı görülerek iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş olmasının Alman Hukukunda şüphe feshi adı verilen fesih olduğu; şüphe feshinde işverenin işçiye karşı duyduğu şüphenin aralarındaki güven ilişkisini zedelediği; işverenden katlanılması beklenmeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğu ortadan kalktığından güven ilişkisinin güven ilişkisinin sarsılmasına yol açan şüphenin, işçinin kişiliğinde bulunan bir sebep teşkil ettiği; ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphenin, güven potansiyeline sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırdığından, işçinin yeterliliğine ilişkin bir fesih türü olarak gündeme geleceği belirtilmektedir. Alman Hukukunda şüphe feshinde neden, maddi hukuk bakımından işçinin ispatlanamayan davranışlarına ilişkin şüphenin taraflar arasındaki güven ilişkisini ortadan kaldırması olmakla birlikte sadece fiilin işlendiğine dair şüphenin mevcudiyeti yeterli olmayıp bu şüphenin objektif somut olgularla desteklenmesi icap eder. Alman hukukuna göre, şüphe feshinin geçerliliği için şüphenin güçlü olması ve işverenin somut olayın aydınlatılması için kendisinden beklenen çabaları göstermiş bulunması gerekir. Bu nedenle, bu kararda işçinin görev yaptığı bölgede terör olaylarının artması ve demiryolu ulaşımın hedefte bulunduğu gibi, soyut bir ifadeyle yetinildiğinden Yargıtay'ın şüphe feshinde Alman Hukukunda olduğundan çok daha geniş olarak yaklaştığı söylenebilir[5].

Bir başka kararda yine Yargıtay aynı esaslarla hareket ederek şüphe feshini geçerli saymıştır: İşçinin davalı şirkete ait gizli bilgileri 3. şahıslara, rakip firmalara açıkladığı iddiasını işveren somut delillerle ispat edememiş, buna rağmen işveren ispatlayamadığı bu sebepten dolayı iş sözleşmesini sona erdirmiştir. İş güvencesi hukukunda, işçinin sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe ediliyor ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması veya ağır zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilmişse şüphe feshinden bahsedilir. Bunun için, iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güveni yıkmaya elverişli objektif olay ve vakialara dayanan güçlü bir şüphenin mevcut olması ve bu olayın aydınlatılmasına yönelik, işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesi gerekmektedir. Somut olayda, mahkemece, davacının, davalı şirkete ait gizli bilgileri rakip şirketlere verdiği dair somut delil bulunmadığı gerekçesiyle, davanın kabulüne karar verilmişse de, dosya içeriğinden, taraflar arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği ve mevcut delil durumu itibarı ile davalı tarafça yapılan feshin, geçerli bir fesih türü olan şüphe feshi mahiyetinde olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece, davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir[6]. Görüldüğü gibi bu kararda Yargıtay birden çok hususu belirterek şüphe feshiyle ilgili yasal boşluğu doldurmaktadır.

Herşeyden önce şüphe feshinin, "geçerli bir feshin" türü olduğu belirtmektedir. Dolayısıyla geçerli fesih işçilik hakları nasıl ödeniyor ise şüphe feshinde de aynısı ödenecektir. İşçi, kıdem tazminatını, bildirim önelerine uyulmamışsa ihbar tazminatını, işsizlik ödeneğini alabilecek, eğer dava açacaksa da ... 30 gün içinde işe iade davası açacaktır.

Öte taraftan Yargıtay bu kararıyla şüphe feshinin iki temel şartla bir arada olduğunu ifade etmektedir: 1- güveni yıkmaya elverişli objektif olay vakialara dayanan güçlü bir şüphenin varlığı ve 2- işverenin bu olayın aydınlatılması için kendisinden beklenen bütün çabaları göstermesi. İşte bu şartlara rağmen şüphe giderilememişse, yapılan fesih şüphe feshidir.

Yargıtay, 2008 yılında verdiği bir başka kararında ise: Dosya içeriğine göre, bir kredi müşterisi şube yönetimine, davacının kendisinden kredi parası adı altında 40 TL. aldığına ilişkin bir şikâyet dilekçesi vermiş, müfettiş incelemesi başlatılmış, inceleme sırasında davacının isnadı yalanlamasına rağmen bir başka müşteriden de aynı şekilde 30 TL para aldığı, bu paranın alındığına dair benzer bir dilekçe verildiği, şubede çalışan görevliler davacının işyerinde olmadığı bir gün X'in şubeye gelerek bu parayı davacıya ulaştırmaya çalışması üzerine, durumu yönetime yansıttıkları, davacının kredi kullanıcısı müşterilerden yetkisi olmamasına rağmen elden para aldığı belirlenmiştir. Ancak, şikâyetçi kişi daha sonra şikâyetinden vazgeçmiş, duruşmada bu kişi ve diğer davacı tanığı olarak dinlenen müşteriler, davacının usulsüz işlemi olmadığını, yanlış anlama bulunduğunu ifade etmişlerdir. Şube çalışanı üç memur ise ilgilinin davacıyı arayarak para vermeye çalıştığı hususunu doğrulamıştır. Somut olayda, işverende, davacının kredi müşterilerinden yetkisi olmamasına rağmen kredi parası adı altında bir miktarın alındığı kuşkusunu, şikâyet dilekçeleri, işyerinde çalışan diğer çalışanların beyanları ile doğmuştur. İşveren davacı işçinin savunmasını almış, durumu açıklığa kavuşturmak üzere müfettiş incelemesi yapılmıştır. Bankanın güven kurumu olma niteliği yanında, ilgili teftiş raporunda belirlendiği üzere davacı işçinin davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Bu durum haklı fesih nedeni olmamakla beraber geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilerek, davanın açıklanan gerekçeyle reddedilmesi yoluna gidilmelidir. Yargıtay bu feshi şüphe feshi kapsamında değerlendirmiş ve işverenden katlanması beklenmeyecek 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 ortaya çıkmaktadır. Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif vakıya 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[7].

III- SONUÇ

Şüphe feshi, ifadeden de anlaşılacağı üzere, işçinin güvene ve sadakate aykırı davranışlarda bulunması nedeniyle oluşabilecek şüphenin söz konusu olduğu durumlarda gündeme gelebilecek bir fesih türüdür[8].

Geçerli bir sebep oluşturabilecek nitelikteki şüphe feshinin, işçinin yeterliliğinden kaynaklanan ve işyeri ile ilgili olan; ciddi, önemli ve somut bir şekilde ifade edilebilen bir olayın objektif bir şekilde ve katlanması beklenemeyecek derecede işveren nezdinde yarattığı şüphe nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi işlemi olarak kavramlaştırmak mümkün gözükmektedir[9].

Yasalarda yer almayan ama Yargıtay kararlarıyla çerçevesi çizilen bu yeni fesih türünde işverenin iş sözleşmesini sona erdirmesine neden olan şüphenin güveni yıkmaya elverişli objektif olaylardan, vakialardan doğması gerekir. İşveren içindeki bu sübjektif şüpheyi dağıtıp olayı aydınlatmak için kendisinden beklenen bütün girişimlerde bulunmalıdır. Diğer bir ifadeyle işverenin sırf sübjektif değerlendirmesi yeterli olmayıp, yapılan incelemede işçinin şüphe edilen eylemi işlediğinin büyük bir ihtimal dahilinde olduğu sonucunun ortaya çıkması gerekir.

[1] Şüphe Feshi ve Türk Hukukundaki Yeri, Kürşat KAPLAN, s. 3.
(<http://www.gultekinhukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/0d49ad6dce45e971.pdf>) (E.T.: 11/09/2012).

[2] Yrg. 9.HD'nin 05.10.2009 tarihli ve E: 2008/44383, K:2009/25774, sayılı kararı.

[3] KAPLAN, s.10.

[4] Yrg. 9. HD'nin 22.10.2007 tarihli ve E:2007/16878, K:2007/30923 sayılı kararı.

[5] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.728.

[6] Yrg. 9.HD'nin 05.10.2009 tarihli ve E: 2008/44383, K: 2009/25774, sayılı kararı.

[7] Yrg. 9.HD'nin 28.04.2008 tarihli ve E:2007/31288, K:2008/10450 sayılı kararı.

[8] Nevzer Sebla DEMİRTAŞ, İşçinin Rekabet Etmeme Borcu, Ankara 2012, s. 112.

[9] Kemal Öcal EVREN, Şüphe Feshi ve Geçerliliği, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2008, Sayı: 190.