

İŞÇİNİN SADAKAT BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞLARI

I- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin II inci fıkrasının (e) bendine göre işveren, süresi belirli olsun veya olmasın işçinin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, meslek sırlarını ortaya atması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması durumunda iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin tazminatsız bir şekilde feshedebilir.

1475 sayılı İş Kanunundaki bu bent aynen korunarak 4857 sayılı İş Kanununa aktarılmıştır.

Uygulama alanı en geniş, ancak ayırıcı özelliklerini net olarak ortaya koymada zorluk çekilen bir hükümdür. Kısaca işçinin "doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları", "sadakat borcu" kavramları da kullanılmaktadır[1].

Kanunda sayılan örnekler Ceza Kanunu bakımından suç teşkil eden fiiller olmakla birlikte, sadakat borcuna aykırı her davranışın, bu bent kapsamında haklı neden oluşturması için aynı zamanda suç niteliği taşıması gerekmez; suç oluştursun veya oluşturmasın sadakate aykırı tüm davranışlar bu bende göre, işverene fesih hakkı verir[2].

II- SADAKAT BORCUNA AYKIRILIK VE SINIRLARI

A- Genel Olarak

Sadakate borcu işçiye, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, onlara zarar vermemek yükümü yükler. Bunun dışında işyerinin amacını geliştirme borcu yüklediği durumlarda da karşılabilir. Kökenini etik değerlerde bulan sadakate borcu duruma göre, işçiye aktif veya pasif bir tutumda bulunma yükümü yükleyebilir: işçinin işverenin ekonomik çıkarlarını zedeleyecek biçimde işverenin rekabet edememesi, işverenin iş ve meslek sırlarını açıklayamaması pasif tutuma, işyerindeki yangın veya hırsızlık olayını haber verme aktif tutuma örnek gösterilebilir. Hangi hallerin sadakate borcunu ihlal edeceğini önceden kesin ve kayıtlı bir biçimde belirlemek mümkün olmadığından her bir olayın somut koşulları içinde tarafların durumları da dikkate alınarak saptanması en isabetli yöntemdir. Bu yöntemde yargıcın takdir yetkisinin işlevi büyüktür. Nitekim İş Kanunu da doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerin akdin derhal feshine götüreceğini belirtmekle birlikte bunun hangi hallerde gerçekleşeceği konusunda sınırlı bir sayma yoluna gitmeyip "işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, iş ve meslek sırlarını ortaya atması gibi haller"den söz ederek örneklemeyi tercih etmiştir. Bu nedenle, işçinin işverenin arasında mevcut olan ve bir ölçüde kişisel ilişki de kuran iş ilişkisi çerçevesinde bu ilişkiyi zedeleyebilecek, ilişkiye devamı çekilmez kılacak her türlü güven kırıcı davranışların hükmün kapsamına sokulması mümkün olabilecektir[3].

B- İş İlişkisinin Özelliği

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 sadakate borcu; işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatleri korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir[4].

C- Aykırı Davranışlarda Zarar Aranmaması

Bu bendi uygulayarak işçinin sözleşmesini feshetmek için zararın varlığı şart değildir. Diğer bir anlatımla fesih için zarar aranmadığı uygulamada yerleşik içtihat halini almıştır[5].

D- Sadakatin Kapsamına Dahil Olan Unsurların Belirsizliği

Doğruluk ve bağlılık alanı, mevzuat, iş ve toplu iş sözleşmeleri ve iş gelenekleriyle sınırlı bulunduğu için, işçinin bu alan dışında kalan eylem ve davranışları doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılamaz. Örneğin, akdi ve kanuni bir mecburiyeti olmadığı için işverenin fazla çalışma isteminin işçi tarafından reddolunması, kural olarak, doğruluk ve bağlılığa aykırı kabul edilmez; dolayısıyla bildirimsiz feshetme hak bahsetmez. Ancak, işçi yangın, su baskını vb durumunda sözleşme ve yasa gereği bir yükümü bulunmasa dahi işverenin çalışmasına ilişkin istemini reddedemez. Esasen böyle bir bağlılık borcunun sözleşmede bulunduğu varsayılır[6].

E- Örnek Yargıtay Kararları

İşverence işçiye verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçinin daha nitelikli hale geldiği ve ileride daha kolay iş bulabileceği, bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işverene belli bir süre iş görmesi, işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmekte, işyerinin devri halinde de işçinin eğitim gideriyle uyumlu olarak belli bir süre çalışma yükününün devam edeceği kabul edilmektedir[7].

İşçinin arkadaşından borç para alıp bu borcu ödememesi nedeniyle adına kredi çeken iş arkadaşı hakkında icra takibi yapıldığı ve iş arkadaşının bu durumu şikâyet ettiği, işçinin bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı iş ilişkisinin sürdürülmesi işverenden beklenmemelidir[8].

Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır. İşverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır[9].

İşçi işyerinde çalışırken başka bir işçi adına gelen kredi kartını gizlice alarak bu kredi kartıyla alışveriş yaptığı, kart sahibi işçinin sarf belgeleri geldiğinde durumun ortaya çıktığı ve fişlerdeki imzanın kartı gizlice alan işçiye ait olması üzerine işverenin bu işçiyi sadakat borcuna aykırılıktan dolayı akdini feshetmesinin uygun olduğuna karar vermiştir[10].

İsnat edilen iddialar üzerinden uzun süre geçmesi, davacının şirket müdürün talimatı ile hareket etmesi, verilen talimatlarda usulsüzlük olsa bile verilen emri yerine getirmesi feshi haksız kılan olgular değildir. Usulsüz işlemler müdürün talimatı ile de olsa yerine getirilmesi işçinin sadakat borcu nedeni ile doğru değildir. Davacının davalı şirkete ait satılacak otomobilin jantlarını kendi otomobilinin jantları ile değiştirerek menfaat sağladığı açıktır. Bu eylemi amiri konumundaki işletme müdürünün izni dairesinde yapması, işverene karşı olan doğruluk ve bağlılığa uymama sonucunu değiştirmez. Çünkü işçilerin amirlerinin suç teşkil eden eyleme izin vermesi işçinin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Haksız fiile izin geçerli kabul edilemez[11].

Yargıtay'ın nelerin sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirdiğini başlıklar halinde belirtmek istersek: İşçinin, istirahatlı iken işverene rakip olabilecek bir başka işyerinde çalışması, aldığı iki saatlik izinden dönmemesi ve işyerinde bu esnada hırsızlık olması, bankada fon müdür yardımcılığı yapan işçinin, mevzuata aykırı biçimde kredi limitini aşması ve güvencesiz kredi işlemlerine kalkışması, işçinin PKK'lı olması, işyerinde halli gereken bir sorunu olan kişiden haksız menfaat sağlaması, çaycı ve temizlikçi olarak çalıştığı işyerinden birtakım malzemeleri saklaması, TEK'de elektrikçi olarak çalışırken evinde kaçak elektrik kullanması, gerçeği yansıtmayan irsaliye düzenlemek, yapılan tüm sözlü uyarılara rağmen işverene ait kumaş parçalarını götürmeye kalkışmak, işverenden izin almaksızın mesai saatleri dışında kendi adına ve hesabına iş yapması, muhasebeci olarak çalışırken merkezden gönderilen paraları saymaması ve bunların eksik çıkması, işyerinden iki bidon benzin kaçırdıkça yakalanmak, izinsiz olarak işyerindeki kutu biraları içmek ve fazladan yemek parası ödemek, işe gelmiş gibi önceki vardiyada kart basmak ve fazla çalışma bordrosu imzalamak, aynı işyerindeki bir kadın işçiyle işyeri dışında zina halinde yakalanmak, iş saatleri içinde uyurken yakalanmak, irsaliyede belirtilenden fazla mal yüklemek, karşılıksız çek ödemek, arkadaşlarının akdinin feshini protesto için işbaşı yapmamak, şekilde sıralayabiliriz[12]. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde de benzer nedenler sadakate aykırılık olarak kabul ediliyordu, örneklandırmek istersek: puantaj cetvelinde çalışma gün ve saatlerini fazla göstererek fazla ücret

alınmasını, işe geç gelmiş işçileri zamanında gelmiş ve erken çıkan işçileri ise işten paydosta çıkmışçasına kart basılmasını, mazeret uydurarak izin alıp maça girmeyi, işçinin yoklamayı imzalayıp kendisini o gün işe gelmiş gibi gösterdikten sonra işyerini bırakmış olmasını, bir hastalık sonucu olmaksızın görev sırasında uyumayı, Yargıtay haklı fesih nedeni olarak kabul etmişti[13].

Yine Yargıtay çeşitli kararlarında ise aşağıda başlıklar halinde değineceğimiz olayları ise sadakat borcuna aykırılık olarak kabul etmemiştir: Müdürün izin ve onayı olmadan kendisine belli aylarda fazla çalışma ve tatil ücreti tahakkuk ettiren işçinin söz konusu tarihlerde gerçekten anılan çalışmaları yapmış bulunması, uzun yıllardır başka işyerinde de çalışan işçinin bu durumundan yeni haberdar olduğu iddiasının ciddi görülmemesi, işyerinde işçilere her ay dağıtılan jiletleri satan işçinin bu durumu doğruluk ve dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacağı [14].

F- Sadakat Borcunun Aranacağı Zaman Dilimi

Sadakate aykırı tutumun işyerinde ya da dışında yahut mesai saatlerinde veyahut ta mesai dışında sergilenmesi farksızdır[15]. Bu kapsamda deneme süresi içinde, iş akdinin askıda olduğu zamanda, izin kullanılan süre boyunca da sadakat borcu devam etmekte, konu ile ilgili Yargıtay kararları aşağıda kısaca ifade edilmektedir.

Deneme süresinde işçinin iş görme, sadakat, özen, itaat yükümlülüğü, rekabet yapmama, işverenin ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır[16].

Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hizmet edimini, ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma talimat borçları, işverenin ise gözetme borcu ve eşit işlem borçları devam etmektedir[17].

İş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde olan ücretsiz izin uygulamasının yazılı olarak yapılmaması eylemli fesih kabul edilse dahi, feshin geçersizliği kararına kadar işçinin iş görme edimi dışındaki borçları devam eder[18].

İş sözleşmesi ile işçiye yüklenen hak ve yükümlülüklerden biri de sadakat borcudur. İşçinin izinde olması bu borcu ortadan kaldırmaz. İşçinin izinli olduğu dönemde iş sözleşmesinden doğan sadakat borcuna aykırı davranış içine girmesi, işveren için haklı nedene dayanan bir fesih sebebidir[19].

G- İspat Yükü

İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür[20].

III- SONUÇ

Hangi davranışların sadakat borcuna aykırı olduğunu önceden belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle önceden sayıp dökme yerine bir ölçü getirilebilir ki bu da, iş ilişkisi güven esasına dayalı bir ilişki olduğundan, davranışın, işverenin güvenini sarsıcı nitelik taşıyıp taşımadığı olabilir. İşçinin işyerindeki konumu, işi, işyerinin özellikleri, iş yaşamının gerekleri, çevrenin gelenekleri gibi objektif kriterlerden hareketle işverenin güvenini sarsıcı kabul edilen bir davranış, sadakat borcuna aykırı bir davranış olup, bu bent hükmüne göre de haklı neden teşkil eder[21].

Eğer işçinin iş akdi sadakate aykırılıktan dolayı feshedilmiş ve bu fesih nedeni de aynı zamanda Ceza Kanunu açısından suç vasfı taşıyorsa, feshin geçersizliği sadece ceza yargılaması sonucunda fiilen o işçi tarafından yapılmadığına ilişkin hüküm verilmesi halinde mümkün olur.

İşçi sadakat borcunun gereğini yerine getirmek için bazen bir şeyleri yapmak bazen de yapmamak zorundadır. İşçinin sadakat borcu sadece işyerinde bulunduğu saatler içinde değil işyerinde olmadığı zamanlarda da hatta iş akdinin askıda bulunduğu zamanda da devam etmektedir.

İşçinin sadakat borcuna aykırılıktan dolayı iş akdi sonlandırılmış ise ihbar ve kıdem tazminatı ödenmez.

-
- [1] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.291.
- [2] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 628.
- [3] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1174.
- [4] Yrg. 9 HD'nin 02/05/2005 tarihli ve E. 2005/25130, K. 2005/16369 sayılı kararı.
- [5] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.291.
- [6] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.572.
- [7] Yrg. 9 HD'nin 14.05.2009 tarihli ve E.2008/1781, K. 2009/13520 sayılı kararı.
- [8] Yrg. 9 HD'nin 14/07/2008 tarihli ve E. 2007/42720, K. 2008/20166 sayılı kararı.
- [9] Yrg. 9 HD'nin 04/05/2009 tarihli ve E. 2008/36305, K.2009/12393 sayılı kararı.
- [10] Yrg. 9 HD'nin 21/04/2005 tarihli ve E. 2005/24113, K. 2005/14190 sayılı kararı.
- [11] Yrg. 9 HD'nin 25/03/2009 tarihli ve E. 2007/40375, K. 2009/7909 sayılı kararı.
- [12] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1177.
- [13] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.572.
- [14] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1179
- [15] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1179.
- [16] Yrg. 9 HD'nin 11/05/2009 tarihli ve E.2009/15921, K.2009/13019 sayılı kararı.
- [17] Yrg. 9 HD'nin 16/04/2009 tarihli ve E.2007/ 36309, K. 2009/ 10880 sayılı kararı.
- [18] Yrg. 9 HD'nin 09/11/2009 tarihli ve E.2009/32059, K.2009/31083 sayılı kararı.
- [19] Yrg. 9 HD'nin 14/07/2008 tarihi ve E.2008/26211, K. 2008/20195 sayılı kararı.
- [20] Yrg. 9 HD'nin 20704/2008 tarihli ve E.2007/35822, K. 2008/10336 sayılı kararı.
- [21] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 628.