

ŞÜPHE FESHİ

I. GİRİŞ

Yüksek Mahkeme kararlarıyla uygulamaya dahil edilen **şüphe feshinin** esasını işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan “sadakat borcuna” aykırı davranması şüphesi oluşturmaktadır.

Şüphe feshi, işçinin suç işlediği ya da sözleşmeye aykırı davranışlarda bulunduğundan güçlü bir şekilde şüphelenildiği ve bundan dolayı iş sözleşmesinin tarafları arasında iş ilişkisinin sürmesi için gereken güvenin ortadan kalktığı ve ağır hasara uğradığı durumlarda iş sözleşmesinin “geçerli nedenle” feshedilmesi olarak tanımlanmaktadır.

İşverenin işçiye karşı güveninin sarsılması, güven unsuruna sahip olmaksızın ifa edilemeyecek iş için işçinin uygunluğunu ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle, söz konusu hal işçinin artık ilgili iş için yetersiz olduğu sonucunu doğurmaktadır.

II. ŞÜPHE FESHİNİN UNSURLARI

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 belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II (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.

Genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları yukarıda belirtilen yasal düzenleme uyarınca işverene haklı nedenle iş sözleşmesini fesih imkânı vermektedir. Burada işçinin güveni kötüye kullandığı haller somut bir biçimde ortaya konularak, sonuçta haklı nedenle, tazminatsız işten çıkış işlemi yapılır.

Şüphe feshinde ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı, giderilemeyen bir nitelikte kuvvetli bir şüphe söz konusudur. Burada, işçi tarafından işlendiği ispatlanamayan ancak işçinin işlediğine ilişkin somut olgular bulunan bir suç veya borca aykırı ağır davranış bulunmaktadır. İşverenin işçisine karşı duyduğu şüphe, aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesine yol açmıştır.

İşverenin işçiden beklediği iş görme ediminin ifasını anlamsız hale gelmiştir. İşçinin kişiliğinin önemli bir yer tuttuğu iş sözleşmelerinde, işverenin duyduğu güçlü şüphe işçinin o iş için uygunluğunu da ortadan kaldırır. Şüphe feshi, işçinin yeterliliğine ilişkin fesih türü olarak gündeme gelecektir.



Şüphe, fesih anında mevcut belirli objektif olay 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. Şüpheyi doğuran etkenlerle ilgili olarak işçinin ifadesinin alınması gerekmektedir. İşverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesine karşın şüphenin giderilmemiş olması gerekmektedir. Şüphenin iş ilişkisi sürmesi için gerekli olan güveni ortadan kaldırmış olması ya da derinden etkilemiş olması gerekmektedir.

III. YÜKSEK MAHKEME KARARLARINDA ŞÜPHE FESHİ KAVRAMI

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili kararlarında, iş ilişkisinde işverenin işçisine karşı duyduğu şüphenin, aralarındaki güven ilişkisini zedeleyeceğini, işverenden katlanması beklenemeyecek bir şüpheden dolayı işçinin iş ilişkisinin devamı için gerekli olan uygunluğun ortadan kalkabileceğini ve şüphenin işçinin kişiliğinden kaynaklanan bir sebep olduğunu ifade etmektedir. Yargıtay tarafından şüphe feshi; işçinin bir suç işlediğinden veya sözleşmeye aykırı davranışta bulunduğundan şüphe edilmesi ve bu yüzden taraflar arasında iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin yıkılması ya da ağır biçimde zedelenmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi hali olarak tanımlanmıştır.

Şüphe feshinin özünde, işçi tarafından işlendiği ispatlanamayan ancak işçinin işlediğine ilişkin somut olgular bulunan bir suçun veya borca aykırı ağır davranışın bulunması gerektiği ve işverenin şüpheyi doğuran olgularla ilgili olarak işçiyi dinlemesinin ve savunmasını almasının gerekli olduğu belirtilmiştir. Yargıtay söz konusu kararında iş güvencesinin işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan, işçinin işini korumak amacıyla işverenin fesih hakkını sınırlayan ve sadece işçinin kullanabileceği, tek taraflı haklardan oluşan, işverenin keyfi olarak fesih hakkını kullanmasına karşı getirilen bir iş hukuku kurumu olduğunu belirtmiştir.

Keyfi şekilde işten çıkarılmaların önlenmesine ilişkin amaca işverenin işçiyi çıkartırken yasanın öngördüğü geçerli bir nedene dayanması ve bu nedenin hakim tarafından denetlenmesiyle ulaşılabileceğini, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorunda olduğunu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzeni tarafından korunmayacağını belirterek şüphe feshinin keyfi şekilde kullanılmaması gerektiğine dikkat çekilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda şüphe feshinin söz konusu olabilmesi için iş ilişkisinin devamı adına gerekli olan güveni yıkmaya elverişli, objektif olay ve vakıalara dayanan güçlü bir şüphenin mevcut olması ve ayrıca olayın aydınlatılması için işverenin kendisinden beklenebilecek bütün çabaları göstermesine karşın eylemin gerçekleştiğinin kanıtlanamamış olması gerektiği vurgulanmıştır.



“...Şüphe feshi için, bu şüpheyi haklı kılan ciddi, önemli ve somut vakaların varlığının ispatı gerekmektedir. Ancak, burada ispatı gereken şey vakanın kendisi değil, şüpheyi haklı kılan vakadır. Nitekim, işçinin davranışının İş Kanunu’nda düzenlenen haklı veya geçerli sebeplerden birisi kapsamında olduğu açıkça anlaşılmakta ise böyle bir durumda zaten şüphe feshi yapılamaz. Şüphe feshinin tayininde, sırf işverenin sübjektif değerlendirmesi yeterli değildir. Buna göre, şüpheyi ait unsurların mevcut olup olmadığı, söz konusu şüphenin işverenin işçiye duyduğu güveni ağır biçimde zedeleyip zedelediği ve son olarak bu şüphe sebebiyle işverenin işçiye çalıştırmaya devam edip edemeyeceği her somut olayın özelliğine göre, hâkim tarafından resen değerlendirilmelidir. ... şüphe feshine dayanak olarak gösterilen somut ve objektif olguların neler olduğu araştırılmalı, bu konuda taraflarca gösterilecek deliller toplanmalıdır. ...şüpheyi haklı kılacak somut vakaların mevcut olup olmadığı hususunda tüm bilgi ve belgeler değerlendirilerek varılacak sonucuna göre hüküm kurulmalıdır...”¹

Şüphe feshinde, ortaya çıkan olgular sebebi ile işverenden iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez derecede şüphe meydana gelmiş olup, iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmasa da geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Ortada geçerli sebebe dayanan bir fesih olması nedeniyle, işçiye hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi gerekecektir.²

Yüksek Mahkeme kararlarında, işçilerin işyerinde bir hırsızlık olayı gerçekleştirdiklerinin somut olarak ortada olmasına karşın failin belirlenemediği, tır şoförünün ne kadar yakıt kullandığının, mazot hırsızlığı yapıp yapmadığı hususlarının tam olarak tespit edilemediği hallerde işverence yapılan fesihleri şüphe feshi olarak kabul etmiştir.³

IV. SONUÇ

Şüphe feshi, iş ilişkisinin devamı için zorunlu olan güven duygusunu ortadan kaldırmaya elverişli objektif olguların oluşturduğu kuvvetli şüphenin varlığı halinde, işverenin durumu ortaya çıkarmak için tüm imkanlarını kullanması koşuluyla başvurabileceği bir fesih türüdür.

Şüphe feshine, işçinin iş sözleşmesi ile yüklenmiş olduğu yükümlülüğünü ağır şekilde ihlal ettiği ya da suç teşkil eden bir eylemde bulunduğuyla ilişkin duyulan şüphe nedeniyle, taraflar arasındaki iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsılması neticesinde başvurulabilir.

Yapılan feshin geçerli olabilmesi için; fesih bildirim yazılı yapılmalı, fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir.

Bunun dışında feshe gerekçe teşkil eden bir olay ve bu olay sonucunda işverende meydana gelen iş ilişkisini sarsabilecek nitelikte kuvvetli bir şüpheyi ihtiyaç vardır.

Şüphe ciddi, güçlü ve objektif olmalı, işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisini ortadan kaldırmalıdır. Suç teşkil eden bir eylemin ya da ağır bir borca aykırılığın bulunması gerekmektedir. Ayrıca işveren şüphe feshine başvurabilmesi için belirtilen şüpheli olay hakkında araştırma yapmalıdır. İşveren bu araştırma kapsamında, şüphenin giderilmesi için gereken her türlü çabayı göstermeli ve en önemlisi işçinin savunmasını almalıdır.



¹ Y.22.HD.17.10.2017,E.2017/40841, K.2017/219915

² Y.22.HD.13.02.2017,E.2017/2685 ,K.2017/1990

³ Y.22.HD.16.01.2017,E.2017/746,K.2017/34, Y.22.HD.13.02.2017,E.2017/2685,K.2017/1990

Yüksek Mahkeme tarafından şüphe feshi nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılabilmesi için yukarıda sayılan şartların hepsinin bir arada gerçekleşmiş olması aranmaktadır.

İş sözleşmesinin şüphe nedeniyle geçerli olarak feshedilmesi halinde yapılan feshin niteliği "geçerli fesih" olacağından işçinin işe iade hakkı bulunmayacak ancak kıdem ve ihbar tazminatını talep edebilecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

