

STOKTA BULUNAN ÜRÜNÜN MÜŞTERİYE SATILMAMASINDAN DOLAYI MAĞAZA ÇALIŞANININ İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

1. GİRİŞ

Günlük yaşantımızda, müşteri olarak alışveriş yapmak üzere satış mağazalarına gittiğimizde; beğenip satın almak istediğimiz bir ürünün kalmadığının veya giyim ürünü söz konusu ise bize uygun olan numarasının tükendiğinin iletildiği durumlarla mutlaka karşı karşıya kalmışsınız. Ama durum her zaman bize söylendiği gibi değildir.

Mağaza satış personelinin, stokta bulunan ürünü müşteriye satmadığı; indirim girdiği zaman kendisi ya da bir yakınına almak üzere stokta tuttuğunun olası bir şikayet üzerine veya işverenin tespiti üzerine ortaya çıktığı durumunda, işçi işveren ilişkisi bozulmakta, güven ilişkisi ortadan kalkmakta ve işçinin iş sözleşmesinin sadakat borcuna aykırı davranılması nedeniyle derhal feshi sonucu ortaya çıkmaktadır.

Mağazalar tarafından çalışanlarına indirim dönemlerinde ya da indirimsiz satışlarda iskontolu olarak tanınan satış hakları ve bunun sonucunda işyerinde çalışan işçilerin indirim olanaklarından usulüne uygun olarak yararlandığı haller, konumuz dışında bulunmaktadır.

Bu makalede, özellikle mağazalarda gerçekleşen, direkt veya dolaylı olarak müşterileri de kapsayan olaylar sonucunda; mağaza çalışanlarının/işçilerin doğruluk ve bağlılığa uymayan (işçinin sadakat borcuna aykırı hareket edip, güven sarsıcı davranışta bulunması nedeniyle) davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin derhal feshi konusu örnek yargı kararları çerçevesinde incelenip, değerlendirilecektir.

2. İŞÇİNİN İŞİ YAPARKEN SADAKAT BORCUNA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşçi, iş görme borcunu işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak ve sadakatle yerine getirmekle yükümlüdür. İş sözleşmesinin kurulması ile ortaya çıkan sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396 ncı maddesi uyarınca da işçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

Sadakat yükümü genel kabul gören bir ayırıma göre; olumlu bir davranışta bulunma ve kaçınma yükümlülüğünden oluşmaktadır. Bu çerçevede işçinin işi işverenin yararına uygun biçimde yapmak ve işverenin menfaatine aykırı davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altında bulunmaktadır.¹

Sadakat borcunun genel olarak kapsamını, işverenin meşru çıkarlarını korumak için iyi niyet kurallarına göre beklenen davranışları yapmak ve bu çıkarı ihlal edici davranışları yapmamak (kaçınmak) oluşturmaktadır.²

¹ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5. Baskı, sayfa 388, N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34.Bası, sayfa 331

² H. Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 602,



"4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 2 nci bendinin e alt bendi uyarınca, "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sularını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları", kısaca sadakat borcunu ihlal eden davranışlarda bulunması işveren açısından haklı bir fesih nedeni oluşturur, işçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerinin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken konman diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir."³

Sadakat borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Sadakat borcuna aykırılık oluşturan çok sayıda işçi davranışlarının neler olabileceğinin önceden saptanması ve tek tek sayılması mümkün değildir.

İşçinin sadakat borcuna aykırı davranması, bir başka deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması hâlinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin bu davranışının mutlaka suç oluşturması da gerekmemektedir.

3. SADAKAT BORCUNA AYKIRILIK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI FESHİ VE YARGITAY UYGULAMASI

İşçi sadakat borcu kapsamında; görevinin ifasında, işverenin haklı çıkarlarını koruma ve zarar vermekten kaçınmak yükümlülüğü altındadır. İşçi işverene karşı olan sadakat borcunu olayın özelliğine göre yapma veya yapmama şeklindeki davranışları ile gerçekleştirir.

İşçinin sadakat borcuna aykırılık taşıyan, güven temelini ortadan kaldıran davranışları işverene; iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin 2 nci bendinin e alt bendi uyarınca derhal fesih imkanı vermektedir.

Yargıtay, mağaza işyerinde çalışan işçilerin bir kısım ürünleri kendileri ileride satın almak üzere ayırdıkları ve bu nedenle iş sözleşmelerinin feshedildiği bir uyuşmazlıkta, söz konusu eylemi, işverenin ya da vekilinin bilgisi dışında menfaat teminine yönelik, doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak değerlendirerek, feshin haklı olduğuna karar vermiştir.

"...Giyim satış mağazası olan işyerinde satışta olması gereken ürünlerin bir kısmının koliler içinde gizlenmiş olarak tespit edildiği anlaşılmaktadır. Tespit üzerine başlatılan soruşturmada, işçilerin bir kısmı ürünleri kendilerinin ileride satın almak için ayırdıklarını, avans alınması veya kredi kartının hesap kesim tarihinin geçmesi sonrasında satın alacaklarını açıkladıkları görülmektedir. Aynı zamanda yazılı olarak ifade veren ... adlı işçiler, koli içinde ürün gizleyen diğer çalışanların isimlerini de bildirmişlerdir. Satış mağazasında satışta olması gereken ürünün her ne maksatla olursa olsun işyeri yetkilisi bilgisi ve izni dışında gizlenmesi doğruluk ve bağlılığa aykırılığı oluşturur. Ürünlerin, depo içerisinde üzeri askılık veya kartonlarla gizlenmiş kolilerde saklanması dahi işverenin bilgisi haricinde ve menfaat teminine yönelik bir davranış ortaya koymaktadır. Yapılan açıklamalara göre davacının doğruluk bağlılığa aykırı eylemi kanıtlanmış olup, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir."⁴

³ Y.9.HD, T.18.01.2010, E.2008/14601, K.2010/156

⁴ Y9HD.29.05.2012 T., E.2012/4765, K.,2012/18802.



Yine mağaza işyerinde benzer bir olayda Yüksek Mahkeme, “...Somut olayda davacı davalı şirkete ait ayakkabı mağazasında 1 yıl 5 ay süre ile mağaza müdürü olarak çalışmış olup iş sözleşmesi ‘mağazada 850,00 TL bedelle satışa sunulan ... markalı botun 24.11.2010 tarihinde stoklarda 1 adet görünmesine rağmen davacının reyonda teşhir etmeyip tükenmiş göstererek işveren izni ve bilgisi olmaksızın kendi namına satın almak için sakladığı, mağazanın bir günlüğüne %50 indirimine girdiği gün teyzesi adına satın aldığı, eylemin doğruluk ve bağlılığa uymadığı gibi işyerinin daha yüksek bir karla satacağı ürünü kendi menfaati için saklamasından ötürü işvereni zarara uğrattığı’ gerekçeleri ile davalı işveren tarafından feshedilmiştir. Tüm dosya kapsamı ve tanık beyanlarına göre davacının müdürlüğünü yaptığı mağazada çok satılan ürünlerden olan bir bayan boyutunu kendisine ayırarak mağazanın bir günlüğüne %50 indirimine girdiği gün satın aldığı, ürünü ayırmaya idi indirimden daha önce indirimsiz fiyatı ile satılabileceğinin anlaşıldığı, davacının bu eyleminin kötü niyetli olduğu, işverenle güven ilişkisinin zedelendiği ve diğer çalışanlara oranla müdür olarak çalışan davacının iş yerindeki davranışlarının örnek teşkil etmesi gerektiği ve daha dikkatli olup işverene zarar verecek ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınması gerektiği bu nedenle davacının feshe konu eylemi, doğruluk ve bağlılığa uymayan fiillerden olup mahkemece eylem ile yaptırım arasında orantısızlık bulunduğu değerlendirilerek işverence yapılan feshin haksız kabul edilmesi isabetli olmamıştır. Dolayısıyla, feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken, kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”⁵ şeklinde hüküm kurmuştur.

Satış mağazası elemanı olarak çalışan bir işçinin müşterilerin nakit ödeme yaptığı satışları kendisine ait kredi kartı üzerinden ödediğinin tespit edildiği ve bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği bir uyuşmazlıkta ise Yargıtay, “...Dosya içeriğinden, 24.08.2009 tarihinden itibaren işyerinde satış elemanı olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin, işyerinde yapılan satışlar esnasında müşteriler tarafından nakit ödeme yapılan alışverişlerde ödemeyi şahsi kredi kartından yapmak suretiyle şahsi menfaat temin ettiği ve işyerinin zarara uğramasına sebep olduğu gerekçesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca feshedildiğinin bildirildiği anlaşılmıştır.

Dava konusu olayda, davacının nakit ödeme ile gerçekleşecek satışlarda kredi kartı kullanması yoluyla kendisine nakit temin ettiği, aynı zamanda işverenin nakit elde etmesinden oluşacak menfaatlerden kendisi faydalandığı, işverenin bankalara kredi kartı kullanımı sebebiyle komisyon ödenmesine sebep olmak gibi tali zararlara sebebiyet verdiği göz önünde bulundurulduğunda, davacının sadakat borcuna ve dolayısıyla 4857 sayılı Kanun'un 25/II-e. maddesindeki doğruluk ve bağlılığa aykırı davrandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının iş sözleşmesi haklı sebeple feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatı isteğinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma sebebidir.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁶



⁵ Y.22.HD, T.12.03.2018, E.2015/27754, K.2018/6423

⁶ Y.22.HD, T. 04.04.2016 E.2015/4394- K.2016/9578

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 396 ncı maddesi uyarınca işçi, işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.

Sadakat borcunun genel olarak kapsamını, işverenin meşru çıkarlarını korumak için iyi niyet kurallarına göre beklenen davranışları yapmak ve bu çıkarı ihlal edici davranışları yapmamak (kaçınmak) oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 2 nci bendinin e alt bendi uyarınca, "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları", kısaca sadakat borcunu ihlal eden davranışlarda bulunması işveren açısından haklı bir fesih nedeni oluşturmaktadır.

Yargıtay da uygulamada, sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları aynı bent kapsamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar olarak kabul ederek, işverene fesih imkanı tanımaktadır.

Sadakat borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Sadakat borcuna aykırılık oluşturan çok sayıda işçi davranışlarının neler olabileceğinin önceden saptanması ve tek tek sayılması mümkün değildir.

Bu nedenle, makale konumuz mağaza çalışanlarının sadakat borcuna aykırı davrandıkları hallerle sınırlanarak, yargıya intikal eden örnek uyuşmazlıklar ve kararlar çerçevesinde incelenmiştir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

