

Selçuk KOCABIYIK

MESS Müşavir Avukatı

## Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranış Nedeni ile İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

### SCHLESWIG-HOLSTEIN EYALET İŞ MAHKEMESİ<sup>1</sup>

**Karar Tarihi** : 15.03.2011

**Karar Sayısı** : 2 Sa 526/10

#### ÖZET

Bir işveren, istihdam etmiş olduğu işçisine bir kredi ve benzin kartı verirse, işçi esas itibarıyla bu kartı sadece hizmet amaçlı kullanabilir. Bu durum işveren tarafından açıkça belirtilmediği hallerde de geçerlidir. Kartların özel amaçlar için kullanılmış olması nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, işçi bu yönde bir izne sahip olduğunu kanıtlamak durumundadır.

#### OLAY

Davacı, davalı işverenin yanında satış elemanı olarak istihdam edilmiştir. Davalı, davacının ifa etmekte olduğu işten dolayı fir-

ma hesaplarını kullanabilmesi yönünde bir vekalet tanzim etmiş ve ayrıca bir kredi ve benzin kartı hazır etmiştir. Davacı, firmaya ait olan hesabı kullanarak çocuk giyim ve ev eşyaları satın almış, ayrıca kendisine ait özel bir uçak biletinin ödemesini de bu hesaptan gerçekleştirmiştir. Davacı, Benzin Kartı ile toplamda 2.000 Euro'dan daha fazla tutarda yakıt almıştır.

Davalı olaydan haberdar olması üzerine tüm ücret ödemelerini durdurmuştur. İşveren, tarafların aralarında kurmuş oldukları iş ilişkisini sonradan feshederek ve ilgili tutarların ücret alacağından mahsup edilerek ayrıca tazminat talebinde bulunmuştur.

Davacı açmış olduğu davası ile yapılan mahsubun yasalara aykırı olduğunu iddia etmiş ve kendisine ödenmeyen ücretin ödenmesini talep etmiştir. Bununla birlikte hesaplar ile ilgili olarak serbestçe hareket edebilme hakkına sahip olduğunu iddia

ederek, davalının aksini ispatlamak zorunda olduğunu dile getirmiştir.

Dava gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesince reddedilmiştir.

## GEREKÇE

Davacının, davalıdan ücret talebinde bulunabilmesi mümkün değildir. Davalı haklı olarak kötü niyetli bir biçimde kredi ve benzin kartlarının kullanımını nedeniyle ortaya çıkan zararın tanzim edilmesi yönünde tutarı ücretten mahsup etmiştir.

Bir işçiye kullanımını için tanzim edilen kredi ve benzin kartları esas itibarıyla sadece işlerini yerine getirmek amacıyla kullanılabilir. Bu durum işverenin açıkça bu yönde bir bildirimde bulunmadığı hallerde de geçerlidir. Dava konusu olayda olduğu gibi işgören, kartları özel harcamaları için kullanması durumunda bu yönde işveren tarafından yetkilendirildiğini kanıtlamak zorundadır. Ancak dava konusu olayda bu yönde davacı tarafından bir kanıt ortaya konamamıştır.

## 1. KARARA KONU MADDİ OLAY

İncelememize esas kararda, satış elemanı olarak çalışan davacı işçiye yapmakta olduğu iş dolayısıyla firma hesaplarını kullanabilmesi için işveren tarafından vekalet tanzim edilmiş, bunun yanı sıra bir kredi kartı ve benzin kartı verilmiştir. Davacı işçi, kendisine ifa ettiği iş dolayısıyla kullanma imkanı verilen firma hesabını kullanarak çocuk giyim ve ev eşyaları satın almış, ayrıca kendisine ait özel bir uçak biletinin bedelini de bu hesaptan ödemiştir. Davacı kendisine iş için verilen benzin kartı ile de toplamda 2000 Euro'dan fazla tutarda yakıt almıştır.

Davalı işveren bu durumdan haberdar olması üzerine, işçiye yapılan ücret ödemelerini durdurmuş, işçinin sözleşmesini feshetmiş, yapılan özel harcamaları işçinin ücretinden mahsup etmiş ve uğradığı zarardan dolayı işçiden tazminat talebinde bulunmuştur.

Davacı işçi ise yapılan mahsubun yasalara aykırı olduğu iddiası ile işverene karşı ücret alacağına ödenmesi talebi ile dava açmış, şirket hesaplarını kullanabilme konusunda serbestçe hareket etme hakkına sahip olduğunu iddia etmiş, bunun aksini davalı işverenin ispat etmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Mahkeme, davacının davalı işverenden ücret talebinde bulunmasının mümkün olmadığına, davacı işçinin kendisine verilen kredi ve benzin kartlarını kötü niyetli olarak kullanması

nedeniyle ortaya çıkan zararın tazmin edilmesi için ücretten mahsup yapılabileceğine karar vermiştir.

Mahkeme kararında ayrıca; işçiye verilen kredi ve benzin kartlarının esas itibarıyla sadece işin ifası ile ilgili kullanılabileceği, işveren tarafından bu hususa ilişkin açıkça bir bildirim olmasa dahi şirket imkanlarının özel amaçlı kullanımının mümkün olmadığı, işçinin kredi ve benzin kartlarını özel amaçları için kullanabilmesinin ancak bu yönde işveren tarafından yetkilendirilmesi halinde mümkün olabileceği, bu durumun da işçi tarafından ispatlanması gerektiği yönünde görüşünü belirtmiştir.

## 2. İŞÇİNİN DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN DAVRANIŞLARI

İş sözleşmesi, niteliği itibarı ile sözleşmenin tarafı olan işçi ve işverene karşılıklı borçlar yükleyen bir sözleşme türüdür. İş sözleşmesinin işçiye yüklediği borçlar; iş görme borcu, işverenin talimatlarına uyma borcu, sadakat borcu ve rekabet etmeme borcu olarak sayılabilir. Bunun karşılığında işverenin de ücret ödeme borcu, işçiyi koruma ve gözetme borcu, çalışanlara eşit davranma borcu gibi borçları yer almaktadır.

Çağdaş iş hukukunda iş sözleşmesinin sadece maddi değeri olan edimlerden ibaret ol-

mayıp, işçinin kişiliğinin tanınmasının sonucu olarak, işçi ile işveren arasında kişisel ilişkileri de kapsadığı kabul edilmektedir. Bunun en belirgin örneğini sadakat borcu oluşturmaktadır.

Alman hukukunda, sadakat borcunun hukuki dayanağını dürüstlük kurallarının oluşturduğu ve bunun işverenin koruma borcu karşısında "işçinin diğer borçları" arasında yer aldığı belirtilmekte ve öğretide yaygın bir şekilde "sadakat borcu" deyimlendirilmesinden kaçınılmaktadır.<sup>2</sup>

Sadakat borcu işçiye, işverenin işi ve işyeriyle ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, onlara zarar vermemek yükümü yükler. Kökenini etik değerlerde bulan sadakat borcu, duruma göre işçiye aktif veya pasif bir tutumda bulunma zorunluluğu yükleyebilir. Örneğin, işçinin işverenin ekonomik çıkarlarını zedeleyecek şekilde işverenle rekabet etmemesinde, işverenin iş ve meslek sırlarını açıklayamamasında veya hırsızlık yapmamasında bir kaçınma borcunun varlığı görülmektedir. Buna karşın işyerindeki yangın ve hırsızlık olayını haber verme halinde işçiye aktif bir tutumun yüklenmediği söylenebilir. Hangi hallerin sadakat 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. İşçinin işverenle arasında mevcut olan ve bir ölçüde kişisel ilişki de kuran iş ilişkisi çerçevesinde bu ilişkiyi zedeleyebilecek, ilişkiye devamı çekilmez kılacak her türlü güven kırıcı davranışın doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış olarak değerlendirilmesi mümkün olabilecektir. İş 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.<sup>3</sup>

Sadakat borcunun kapsamına giren davranış ve yükümlülüklerin tümünün önceden tespiti ve tek tek sayılması mümkün değildir. Bu konuda işyerinin özelliklerine göre iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine ana hatlarıyla sadakat borcunun içeriğine ilişkin hükümler konulabilir. Bu gibi hükümler söz konusu de-

ğilse sadakat borcunun kapsamının iyi niyet kuralları ve mahalli örf ve adet gözetilerek tayini cihetine gidilmelidir.<sup>4</sup>

Alman hukukunda sadakat borcu BGB §241/2 ve 242'de düzenlenmiştir. BGB §241/2'ye göre, "Her iki taraf da borç ilişkisinin içeriğine uygun olarak diğer tarafın haklarını, malvarlığını ve çıkarlarını gözetmekle yükümlüdür." BGB § 242'ye göre ise, "Borçlu edimini işlem hayatının gereklerini ve dürüstlük kuralını dikkate alarak ifa etmelidir."<sup>5</sup>

Karara konu olayda, davacı işçiye yapmakta olduğu işin yerine getirilmesi için firma hesaplarını kullanabilme yetkisi tanınarak bir vekaletname düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra kendisine verilen benzin ve kredi kartları da mevcuttur. Burada önemli olan işçiye bu harcama imkanlarının hangi amaçla verildiğidir. Burada işçinin iş sözleşmesi ve eklerin de yer alan hükümlerin yanı sıra, yazılı olarak düzenlenmeyen işyeri uygulamalarının da incelenmesi gerekir.

Çalışma hayatında işverenlerin, ücrete ilave olarak çalışanlara birtakım hak ve menfaatler sağladıkları görülmektedir. Bu nedenle dava konusu olayda işçiye şirket hesaplarını kullanma ve şirkete ait kredi kartları ile harcama yapma yetkisinin kapsamının belirlenmesi önem arz etmektedir. İş sözleşmesinde veya eklerinde buna ilişkin bir düzenleme yer alıyorsa bu düzenleme çerçevesinde olay değerlendirilmelidir. Eğer konuya ilişkin yazılı bir düzenleme yoksa, işyeri uygulaması haline gelmiş çalışma koşullarının da ele alınması gerekir. Eğer işçi daha önceden de şirket hesaplarından şahsi harcamalar yapmış ve işveren tarafından bu durum bilinmesine rağmen herhangi bir yaptırım uygulanmamışsa, işçiye verilen harcama yetkisinin şahsi harcamalarını da kapsadığı söylenebilecektir. Burada davacı işçiyle benzer işi yapan diğer çalışanların çalışma koşulları ve işveren tarafından onlara tanınmış olan harcama yetkileri de önem arz etmektedir.

İşverenin çalışanına tanıdığı harcama yetkisi yazılı kaynaklardan anlaşılamiyorsa, bu durumda mutad işyeri uygulamalarının ele alınması gerekir. Bu suretle çalışana tanınmış olan harcama yetkisinin kapsamı belirlenmelidir. Mah-

keme kararında belirtildiği gibi, çalışan şirket hesaplarını ve kendisine iş için verilmiş olan kredi kartlarını özel amaçlı olarak kullandıysa, bu yönde işveren tarafından yetkilendirildiğini ispat etmelidir. Zira, işin ifası için işveren tarafından verilmiş olan harcama yetkisinin, özel amaçlı olarak kullanılması hayatın olağan akışına uygun düşmez.

Karara konu olayda, durumu öğrenen işveren, işçiye ücret ödemesi yapmayı durdurduğu gibi, iş sözleşmesini sona erdirmiş ve de uğradığı zararın tazminini işçiden talep etmiştir. Davacı işçi ise, yapılan mahsubun yasalara aykırı olduğu ve ödenmeyen ücretinin kendisine ödenmesi talebi ile dava açmıştır.

İşçinin genel olarak doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışları nedeniyle işveren iş sözleşmesini feshetmiştir. Kararda da belirtildiği üzere kendisine tanınan şirket harcamalarını özel amaçlarla kullanan davacı, işveren tarafından bu yönde yetkilendirildiğini kanıtlayamamıştır.

İş sözleşmelerinin bir özelliği de tarafların karşılıklı güvenine dayanmasıdır. İşçinin, işvereni zarara uğratacak her türlü hareketten kaçınmak zorunda olması sadakat borcunun doğal sonucudur. Bu güvenin ortadan kalkması halinde, güven sarsıcı durumla karşılaşan taraftan sözleşmeyi devam ettirmesini beklemek mümkün değildir. Yapılan eylemin niteliği ve sadakat yükümlülüğünü ne derecede zedelediği de göz önüne alınarak, bu eyleme muhatap olan tarafa iş sözleşmesini derhal feshetmeye kadar varabilecek yaptırımları uygulama imkanı verilmelidir.

### 3. MEVZUATIMIZDAKİ DURUM

#### 3.1. İş Sözleşmesinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışlar Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi:

İşçinin sadakat borcunun dayanaklarından birisi Medeni Kanun'daki objektif iyiniyet ve dürüstlük kurallarını düzenleyen 2. maddedir. Medeni Kanunun 2. maddesi, "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken

dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." hükmünü taşımaktadır. Hakların kullanılmasında ve borçların yerine getirilmesinde uyulması gereken dürüstlük kuralları, doğruluk, ahlak, karşılıklı güven gibi kavramlar hakkında toplumun benimsediği görüş ve düşüncelere uygun düşen temel ilkelerdir. Kanun, hakların kullanılmasını ve borçların yerine getirilmesini kesin sınırları belli olmayan doğruluk ve ahlak ilkeleriyle sınırlamaktadır. Bu sınırı aşan bir davranış dürüstlük kuralıyla bağdaşmaz. Hakkın sırf başkasını zarara uğratmak için açıkça kötüye kullanılmasının korunmayacağı da Kanunda belirtilmiştir.<sup>6</sup>

Borçlar Kanunu'nda işçinin sadakat borcuna ilişkin açık bir düzenleme olmamakla birlikte sadakat borcunun genel konusunun, işverenin menfaatlerini korumak ve bu menfaatlara zarar verebilecek her türlü hareketten kaçınmak olduğu doktrinde ifade edilmektedir.<sup>7</sup> 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girmesi öngörülen Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinin birinci fıkrasında, "İşçi, yüklediği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır." hükmü yer almaktadır.

İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddesinin II. bendinin (e) alt bendinde işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.<sup>8</sup> Kanunda yer alan düzenlemede belirtilenlerin yanı sıra işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan başkaca davranışları da iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshine imkan verebilir. İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı nedeni ile işverene tanınan fesih hakkı, bildirimsiz ve tazminatsız bir fesih hakkıdır. İşveren, bu fesih yetkisini işçinin

bu davranışlarını öğrendiği tarihten itibaren altı işgünü içinde ve her halde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanmak zorundadır. Aksi halde bu olaya bağlı fesih yetkisi düşer. Bununla birlikte işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İş K. md. 26/1).

İşçinin 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 korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak, özellikle, karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklemektedir. Hakim, hangi davranışların doğruluk ve bağlılığa aykırı sayılması gerekeceği konusunda, belli ve kesin sınırlı bir ölçüden hareket etmemek, iş hayatının gereklerini, çevrenin geleneklerini göz önüne alarak, her davranışın özelliğine göre bir sonuca varma durumundadır.<sup>9</sup>

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshi konusunda Yargıtay kararları uygulamaya ısıklık tutmaktadır. Yüksek mahkemenin konuya ilişkin pek çok kararı mevcuttur.

İşçinin işyerine aldığı tüp sayısından fazla irsaliye keserek işyerinden haksız kazanç sağlaması<sup>10</sup>, işçinin bilgisi ve iradesi dahilinde şube yetkilerini aşarak istihbaratları olumsuz ve ödenme kabiliyeti olmayan kıymetleri kredi teminatı olarak kabul etmesi<sup>11</sup>, işçinin raporlu olduğu sırada başka bir işyerinde çalışması<sup>12</sup> işçinin çalıştığı tenis kortunda misafirden aldığı ücret için fiş kesmemesi ve aldığı ücreti kasaya koymaması<sup>13</sup>, gişe yetkilisi olarak çalışan işçinin OGS fatura bedellerini banka müşterilerinden nakit olarak aldığı halde nakit fiş kesmeyip sanki müşteri tarafından kredi kartı ile ödeme yapılmış gibi göstererek kendisine ait kredi kartı ile ödeme yapması<sup>14</sup>, işçinin imza taklit etmek sureti ile vizite kağıdı düzenlemesi<sup>15</sup> işçinin davalı işverene ait satılacak otomo-

bilin jantlarını kendi otomobilinin jantları ile değiştirerek menfaat sağlaması<sup>16</sup>, işçinin orijinal olmayan filtreleri orijinal gibi göstererek müşteriye teslim etmesi<sup>17</sup>, işçinin işe gelmiş gibi önceki vardiyada kart basması ve fazla çalışma bordrosunu imzalaması<sup>18</sup> işçinin denetçilik faaliyetini layıkı ile yerine getirmemesi<sup>19</sup>, işçinin sahte akaryakıt fişi düzenleyerek kasadan para alması<sup>20</sup> gibi haller Yargıtay tarafından işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları olarak kabul edilmiştir.

İşçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı durumlarda işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin davranışının mutlaka bir suç niteliği taşıması gerekmediği gibi ceza mahkemesinin verdiği beraat kararı da iş mahkemesi yargıcını bağlamaz. Buna karşılık, ceza mahkemesince bu konuda verilen mahkumiyet kararı ve ceza davasında belirlenen maddi olgular iş yargıcını bağlar.<sup>21</sup>

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları nedeni ile zarara uğrayan işveren, bu davranışlardan dolayı uğramış olduğu zararın tazminini de Borçlar Kanunu 96 vd. maddeleri hükümlerine göre işçiden talep edebilir.

### 3.2. İşçinin Ücretinin Takas Edilmezliği:

Borçlar Kanunu'nun 123. maddesinin 2. bendine göre, nafaka ve ücret alacağı gibi borçlunun ve ailesinin geçimi için mutlak surette zorunlu olup özel niteliği itibarıyla fiilen alacaklıya verilmesi gereken alacaklar takas ile sona erdirilemez. Burada önemli olan takas edilmek istenen alacağı tahsil etmenin alacaklının ve ailesinin geçimi için zorunlu olmasıdır. Bu sebeple kanun bu husustaki borcun takasla sona erdirilmeyip fiilen alacaklıya ifa edilmesini aramaktadır. Bu tip alacaklar için kanun, nafaka alacağını ve ücret alacağını misal olarak vermektedir. Bir alacağın bu nitelikte olup olmadığı ihtilaf halinde hakim tayin edecektir. Bir alacağın haczinin caiz olmaması, alacağın konusunun alacaklının eline verilmesi gerektiğine bir karine teşkil edebilir. İş sözleşmesinde ücret borcunun takas edilemeyecek kısmı, işçinin ve ailesinin geçimi için zaruri olan miktardır.<sup>22</sup>



Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinin birinci fıkrasına göre, işçinin ücretinin ödenmesi, işçinin ve ailesinin nafakası için zaruri bulunduğu takdirde, işveren işçinin muvafakati olmaksızın ücreti kendi alacağı ile mahsup edemez. "İşçinin ve ailesinin nafakası için zaruri bulunduğu takdirde" ifadesi dikkate alındığında bu düzenlemenin mutlak bir yasaklama getirmediği, hakim takdirine göre ücretin işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu görülme kısımlarında rızası aranmaksızın takasın söz konusu olabileceği açıktır. Hacizden farklı olarak, takasta ücretin takasa konu olamayacak miktarını önündeki olayın şartlarına göre hakim takdir eder; hakim takdirinin, hacze ilişkin bir kuralla sınırlandırılması uygun düşmez.<sup>23</sup>

Bunun yanı sıra aynı maddenin ikinci fıkrasında bu kurala bir istisna getirilerek, işçinin kasten verdiği zararlar bakımından, işverenin tazminat alacağını işçinin ücret alacağıyla takas edebilmesine imkan tanınmıştır. Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinin ikinci fıkrası anlamında kasti zarar verme, gerek kasti sözleşmeye aykırılık ve gerekse kasti haksız fiil halinde söz konusu olabilir. Bu durumlarda takas yasağı bulunmamaktadır. Diğer taraftan takas yasağından feragat edilmesi, işçi bakımından, ancak somut bir durum için ve ücretin muaccel olmasından sonra hukuken caiz ve mümkündür.<sup>24</sup>

İşçi ücretleri yönünden devir ve temlik yasağından farklı olarak, işçinin muvafakatiyle her zaman ve her miktar için takas ve mahsup mümkündür. Yine de takas ve mahsup için önceden muvafakatin söz konusu olamayacağı, işçinin ücret alacağının doğmasından sonra bu yönde bir tasarruf hakkının bulunduğu kabul edilmelidir. İşçinin takas işlemine dair olumlu iradesi, takas işlemi öncesinde olabileceği gibi, gerçekleştirilen takas işleminin ardından muvafakat verilmesi yoluyla da gerçekleşebilir. Bu noktada önemli olan, işçinin ücret alacağının doğmuş olmasının ardından bu iradenin açıklanmasıdır.<sup>25</sup>

1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girmesi öngörülen Türk Borçlar Kanunu'nun 144. maddesinde işçi ücretinin, ancak işçinin rızasıyla ve takas hakkının doğumundan sonra takas edi-

lebileceği düzenlenmiştir. "Ücretin korunması" başlıklı 407. maddenin ikinci fıkrasında ise, işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemeyeceği; ancak işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacakların, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm ile de işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemeyeceği düzenlenmiştir. Ancak işçinin kasten sebebiyet verdiği bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilecektir. Ayrıca işçinin neden olduğu zarardan doğan alacağın yargı kararıyla sabit olması gerektiği düzenlenmiştir. Kasten verilen zararlar bakımından öngörülen sınırsız takas imkanı yeni Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemede yer almamış bunun yerine takas imkanı ücretin haczedilebilir kısmıyla sınırlı tutulmuştur. İş Kanunu'nun "Ücretin saklı kısmı" başlıklı 35. maddesinde işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

#### 4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş sözleşmesinin kendine has özelliklerinden birisi de işçi ve işveren arasında kişisel bir ilişki kurmasıdır. Bu ilişkinin devamı taraflar arasında karşılıklı güven ve sadakat ile mümkün olabilir. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumayı, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir. Sadakat borcu kapsamı son derece geniş olan bir borçtur. İşçinin sır saklama veya işverenle rekabet etmeme borçlarında olduğu gibi bazı hallerde sadakat borcuna iş sözleşmesi veya ekleri ile düzenlenebilirse de bu borcun sınırlarının kesin bir biçimde belirlenmesi mümkün değildir. İşçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin zedelenmesi çoğu zaman mağdur olan tarafa iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirmeye imkanını verir. Burada sadakat borcunu ihlal eden davranışla, karşılığında uygulanan yaptırımın birbiriyle ölçülü olması gerekmektedir.

Karara konu olayda olduğu gibi işin yürü-

tümü için kendisine verilen şirket imkanlarını özel harcamaları için kullanan işçinin iş sözleşmesi de kanaatimizce haklı nedenle ve derhal feshedilebilmelidir. Burada işçinin davranışı işverenin güvenini sarstığı gibi onu zarara da uğratmıştır. Davacı işçi her ne kadar şirket hesapları ile ilgili olarak serbestçe tasarruf yetkisine sahip olduğunu ve davalının aksini ispat etmesi gerektiğini belirtmişse de, mahiyeti itibariyle işin yürütümü için verildiği açık olan harcama yetkisinin, işçinin özel harcamalarını da kapsadığını ispat yükümlülüğünün işçide olması gerekir. Bu noktada iş sözleşmesi ve ekleri ile işyeri uygulaması ispat açısından önemlidir. Sözleşmede açıkça yazılı olmasa bile, işyeri uygulamaları ile işçiye şirket hesaplarını özel amaçlı kullanabilmesine yönelik bir yetki tanınmışsa ya da işveren, daha önce benzer harcamalarla ilgili olarak, bu durumu bilmesine rağmen herhangi bir yaptırım uygulamayarak, zımnen muvafakat vermişse; artık özel harcama yetkisinin işyeri uygulamaları ile işçi açısından mütesep hak haline geldiği söylenebilecektir.

Kanaatimizce de satış elemanı olan işçiye firma hesaplarını kullanabilmesi için bir vekalet tanzim edilmesi ve kendisine benzin ve kredi kartı verilmesi, işin yürütümü ile ilgili harcamaları yapabilmesi içindir. İşçi de bunları ancak işini ifa etmesi için gerekli masraflarla ilgili olarak kullanabilmelidir. İşçi kendisine tanınan harcama yetkisinin özel harcamalarını da kapsadığını ispat etmekle mükelleftir. Sonuç olarak söz konusu Eyalet İş Mahkemesi kararı, mevzuatımızdaki mevcut düzenlemeler ışığında varılabilecek sonuçla uyumluluk göstermektedir.

İşçinin yaptığı özel harcamalar nedeniyle işvereni zarara uğratması, işçi tarafından kasten verilen bir zarar olarak nitelendirilerek mevzuatımız bakımından da böyle bir durumla karşı karşıya kalan işverenin takas imkanı olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülen Türk Borçlar Kanunu'nun 407. maddesi ile hem takas miktarı ücretin haczedilebilir kısmı ile sınırlandırılmış hem de alacağın yargı kararıyla sabit olması gerektiği düzenlenmiştir. İşveren

takas ile tazmin edilemeyen zararını da Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri çerçevesinde işçiden talep edebilir.

## DİPNOTLAR

- 1 Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı:31, 2011/4, s. 431
- 2 ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009, s. 135
- 3 AKYİĞİT Ercan, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, s. 779 vd.
- 4 MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2011, s. 531
- 5 MANAV A. Eda, "İşçinin Rekabet Etmeme Borcu", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt:2, Yıl:2, Sayı:4, Ocak 2011, s. 105
- 6 BİLGE Necip, Hukuk Başlangıcı, Ankara 1994, s. 242
- 7 YAVUZ Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, İstanbul 1996, s. 422
- 8 Yargıtay 9. H.D., 18.01.2012, E. 2008/14576, K. 2010/330
- 9 Yargıtay 9. H.D., 28.01.2011, E. 2009/2047, K. 2011/1187
- 10 Yargıtay 9. H.D., 19.06.2008, E. 2007/22876, K. 2008/16541
- 11 Yargıtay 9. H.D., 21.001.2010, E. 2008/14793, K. 2010/824
- 12 Y.H.G.K., 29.05.1991, E. 1991/9-223, K. 1991/315
- 13 Yargıtay 9. H.D., 28.01.2010, E. 2008/14806, K. 2010/1477
- 14 Yargıtay 9. H.D., 16.11.2006, E. 2009/8348, K. 2009/32051
- 15 Yargıtay 9. H.D., 08.05.1996, E. 1995/35973, K. 1996/9834
- 16 Yargıtay 9. H.D., 25.03.2009, E. 2007/40375, K. 2009/7979
- 17 Yargıtay 9. H.D., 04.11.2003, E. 2003/5305, K. 2003/18628
- 18 Yargıtay 9. H.D., 31.03.1994, E. 1993/17004, K. 1994/5024
- 19 Yargıtay 9. H.D., 17.06.2004, E. 2004/15084, K. 2004/15145
- 20 Yargıtay 9. H.D., 10.12.2010, E. 2010/28769, K. 2010/37139
- 21 SÜZEK Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 511
- 22 OĞUZMAN Kemal, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1995, s. 438 vd.
- 23 MOLLAMAHMUTOĞLU, a.g.e, s.618
- 24 YAVUZ, a.g.e, s. 435
- 25 ÇİL Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, s.729