



Prof. Dr. Tankut Centel  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## BAŞKASININ SAĞLIK KARNESİNE İLAÇ YAZAN HEKİMİN HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FESHİ (Karar İncelemesi)

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2001/17326

Karar No.: 2002/2672

#### Karar Özeti:

İşyerinde çalışan işçiler için bir başka işçinin sağlık karnesine ilaç yazan işyeri hekiminin davranışı, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir davranış olup; bu nedenle işten çıkarılan işyeri hekimine, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmez.

#### İlgili Mevzuat:

İş K. 13, 14, 17

#### Karar Metni:

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Yargıtay Kararı

Davacı işçi davalıya ait işyerinde hekim olarak çalışırken aynı işyerinde çalışan işçiler için bir başka işçinin sağlık karnesine ilaç yazarak o işçilerin sağlık yardımından yararlanmalarını sağlamıştır. Bu eylem dosya içinde yer alan belge ve bilgilerle doğrulanmaktadır. Ancak mahkemece davacının işine son verilirken açıkça bu olgunun vurgulanmadığı bir başka deyişle bu olguya dayanan bir irade beyanında bulunmadığı gerekçesine dayanmaktadır. Dosyadaki bilgiler savunma ile doğrulandığına ve böylece davacı işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışta bulunduğu tesbit edildiğine göre feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri de reddedilmelidir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.2.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

#### Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. İşyerinde hekim olarak çalıştığı sırada aynı işyerinde çalışan işçiler için bir başka işçinin sağlık karnesine ilaç yazan işçinin hizmet sözleşmesi, davalı işveren tarafından feshedilmiş; ancak, fesih işlemi gerçekleştirilirken, bu olguya dayalı bir irade açıklamasında bulunulmamıştır. Bunun üzerine, işten çıkarılan hekim, iş mahkemesinde dava açarak ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Alt mahkeme, davacı hekimin bu talebini kısmen hüküm altına almıştır. Buradaki "kısmen hüküm altına alma"nın hangi kalem alacakları kapsadığı, inceleme konusu Yargıtay kararının metninden anlaşılamamaktadır. Ancak, anılan karar metninde, "ihbar ve kıdem tazminatı istekleri de reddedilmelidir" anlatımına yer verildiğine göre; bunun karşıt anlamından, alt mahkemenin, en azından söz konusu alacak kalemlerini hüküm altına almış bulunduğu söylenebilir.

2. Alt mahkeme kararının davalı işveren tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme; davacı işçinin anılan eylemini "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranış" olarak nitelendirerek, gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığını kabul etmiş ve haklı nedene daya-



nan fesih nedeniyle de, davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesini öngörerek, alt mahkeme kararını bozmuştur.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, irdelenmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, ilkin, fesih sırasında fesih nedenini açıkça belirtme yükümünün bulunup bulunmadığı ve daha sonra da, davacıya atfedilen eylemin hukuken niteliğinin ne olduğu noktalarında toplanmaktadır. Buna göre, aşağıda önce, fesih nedeninin açıklanması ve daha sonra, başkasının sağlık karnesine ilaç yazma eyleminin değerlendirilmesi konularına açıklık getirilmeye çalışılacaktır.

1. İncelenen karar metninde aynen, “.. Ancak mahkemece davacının işine son verilirken açıkça bu olgunun vurgulanmadığı bir başka deyişle bu olguya dayanan bir irade beyanında bulunulmadığı gerekçesine dayan(ıl)maktadır ..” denilerek; alt mahkemenin, işe son verilirken söz konusu eylemin açıkça belirtilmeyişini göz önünde bulundurarak, gerçekleştirilen feshi haksız fesih niteliğinde gördüğü belirtilmektedir. Buna göre de, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshi sırasında, yapılacak fesih bildiriminin açık bir biçimde fesih nedenini içermesinin gerekip gerekmediği sorusu ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten, haklı nedenle hizmet sözleşmesini feshetmek isteyecek tarafın, bu yoldaki iradesini açıklaması gerekir. Nitekim, haklı nedenle feshi gerçekleştirecek tarafın, fesih iradesini açıklıkla ortaya koyması zorunludur. Bu bakımdan, duruma göre işçi veya işveren, çalışmayacağını veya ücret ödemeyip işi kabul etmeyeceğini, yeterince açık bir biçimde ortaya koymalıdır. Bu anlamda, hizmet sözleşmesini fesheden tarafın; yapacağı fesih bildiriminde, haklı nedene dayandığını açıklıkla belirtmesi aranacaktır [N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 183-184; M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, 357-358; M. Ekonomi, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 194-195].

Ancak, fesih bildiriminin hukuken geçerli bir fesih hükümlerini doğurması, ayrıca fesih nedeninin bildirimde gösterilmiş bulunmasına, yani somut olarak haklı nedene ilişkin olgunun açıklanmasına bağlı değildir. Çünkü, haklı nedenle fesih bulunan taraf, insani bir düşünceyle, çirkin olayı açıklamak istememiş olabilir. Bu durumda, bir kişinin işi davranışının onun zararına sonuç yaratması doğru olma-

yacağı için; fesih bulunanın sonradan bildireceği nedenin, fesih bildiriminde dayanılan neden olarak kabul olunması gerekir [Çenberci, 358]. Nitekim, hizmet sözleşmesini feshetmiş olan taraf; uyuşmazlık çıktığı takdirde, fesih anında bir haklı nedenin varolduğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Buna göre de, dayanılan haklı nedenin, fesih bildiriminde açıklanması zorunlu değildir [Öğretinin bu yoldaki baskın görüşü için bkz. T. Centel, İş Hukuku, Cilt: I, Bi-reysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 175; Çelik, 183-184; T. Çöğenli, İşvereni Zarara Sokma Nedeni İle Hizmet Akdinin Feshi, İHU., İş K. m. 17 No. 9; Ekonomi, 195; M. K. Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul 1955, 121 dn. 20; S. Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar - İş Akdi), İstanbul 2002, 471. Karş. Ö. Selici, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul 1977, 161; E. Yılmaz, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılmasında İsbat Yükü II, Balıkesir Barosu Dergisi, 21 (Haziran 1985), 38].

Geçmişte yayınlanmış Yargıtay kararlarına bakıldığında ise; Yüksek Mahkeme'nin; dayanılan fesih nedeninin, fesih bildiriminde gösterilmesi gerektiği ve bu yapılmadığında da, geçerli bir fesih söz edilemeyeceği görüşünü taşıdığı görülmektedir [bkz. Çenberci, 358 dn. 5; Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 319 dn. 236; K. Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, 227 dn. 48'deki Yargıtay kararları]. İşte, inceleme konusu Yargıtay kararı, bu bağlamda daha önceki anılan kararlardan bir dönüş niteliğindedir. Gerçekten, inceleme konusu karar metninde aynen, “.. Dosyadaki bilgiler savunma ile doğrulandığına ve böylece davacı işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışta bulunduğu tesbit edildiğine göre ..” anlatımına yer verilerek; alt mahkemenin, “davacının işine son verilirken açıkça bu olgunun vurgulanmadığı bir başka deyişle bu olguya dayanan bir irade beyanında bulunulmadığı”, yani fesih bildiriminde haklı neden sayılacak olayın açıklanmadığı yönündeki gerekçesine fazlaca itibar edilmemektedir. Bunun anlamı; fesih anında haklı neden sayılacak olayı “vurgulamayan” işverenin daha sonra uyuşmazlık çıktığında, yani kendisine karşı açılacak davada söz konusu olayı kanıtladığı ve bu olayın da haklı neden niteliğinde olduğu yargı



önünde saptandığı takdirde, işverence yapılmış fesih bildirimini, artık hukuken geçerli bir feshin hükümlerini doğurabileceğidir. Böylelikle, bu konuda Yüksek Mahkeme; görüldüğü üzere, daha önceki görüşünden ayrılarak, öğretide savunulan baskın görüşe geçerlik tanımış olmaktadır.

2. Yüksek Mahkeme; davacı işçinin söz konusu eylemini, “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranış” olarak, yani teknik anlamda İş K. m. 17/bent II kapsamında nitelendirmektedir. Ancak, Yüksek Mahkeme; daha önceki birçok kararından farklı olarak, söz konusu davranışın İş K. m. 17/bent II'nin değişik fıkralarından hangisi içinde görülmesi gerektiğini, inceleme konusu kararın metninde göstermemektedir.

Kanımcı, davacı işçinin eylemi; İş K. m. 17/bent II f. d'deki “işverenin güvenini kötüye kullanmak” olarak görülmesi bile, aynı fıkra kapsamındaki diğer “doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar” arasındadır. Çünkü, işveren, işyerindeki işçilerin sağlık durumlarını işyeri hekimine bırakmıştır. Bu durumda, sözgelimi, başkasının sağlık karnesine yazılacak ilaçlar, Kurumun doğrudan yersiz giderlerde bulunmasına yol açacak ve şartları gerçekleştiğinde, Kurum tarafından işverene rücu edilebilecektir. Böyle bir eylemin, rücu şart-

ları gerçekleşmese dahi, genel olarak doğruluğu öngören esaslarla ve de giderek, işçinin bağlılık (sadakət) borcuyla bağdaşmayacağı açıktır.

III. Sonuç itibarıyla, inceleme konusu Yargıtay kararını, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin esaslar açısından, hukuken doğru ve yerinde bulmak mümkündür. Gerçekten, anılan kararıyla Yüksek Mahkeme, fesih bildirimini içeriği konusunda öğretideki baskın görüşe yaklaşmış; davacı işçinin eylemini “ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranış” olarak nitelemekle de, İş K. m. 17/bent II'nin içeriğini somutlaştırmıştır.

Ancak, Yüksek Mahkeme kararının fesih bildirimine ilişkin olarak vardığı esas, 15 Mart 2003 tarihinden sonra yürürlüğe girecek olan 4773 sayılı Yasa 'yla değişik İş K. m. 13/B hükmü karşısında, daha dar bir uygulama alanına sahip olacaktır. Çünkü, anılan maddenin ilk fıkrası, “işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır” hükmünü öngörmektedir. Bu açıdan, fesih bildiriminde fesih nedeninin yer almasını mutlak biçimde aramayan söz konusu Yargıtay kararı, belirtilen tarihten sonra sadece 4773 sayılı Yasa'nın getirdiği güvenceden yararlanamayacak işçilere uygulanacak olan bir esası dile getirmektedir.