

YARGITAY KARARLARI İŞİĞİ ALTINDA 'İŞÇİNİN İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRME VEYA İŞYERİNDEKİ MALLARI ZARARA UĞRATMASI' NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN DERHAL FESHİ

Araş. Gör. Seda Arslan*

1. Genel Olarak

İş sözleşmesi ile işçi, işverene karşı yüklendiği işi özenle yapmak, işverenin menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak ve işi ifa ederken tüm mesleki bilgi ve deneyimini, dikkat ve yeteneklerini kullanmakla yükümlüdür. İşçinin özen borcunun kapsamını önceden belirlemek güçtür. 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu m. 400'de ifade edildiği gibi, işçinin özen borcunun belirlenmesinde, işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutularak her somut olaya göre değişmektedir. İşçi, işverene ait makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür¹.

İşçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerindeki malları zarara uğratmasının düzenlendiği İş K. m. 25/II (i) son bendinde belirtilen fesih sebebi de aslında işçinin özen borcuna aykırı davranışının bir sonucudur². Bu sebeple işverenin, işçiyi kişisel bilgi ve ehliyeti dışında kalan işleri yapmaya zorlamaması, işçiden bunları yapmasını beklememesi gerekir. Söz konusu bu bende göre, *'İşçinin kendi isteği veya savaşamı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması'* halinde süresi belli olsun veya olmasın işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

¹ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Onaltıncı Baskı, Konya, Mimoza, 2011, s. 69.

² Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bs., İzmir, 1998, s. 376; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 6. Bs., İstanbul, Beta, 2010, s. 644; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bs., Ankara, Turhan, 2008, s. 636-637; Sümer, **İş Hukuku**, s. 113; Serkan Odaman, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003, s. 188; Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, C.1, 2. Bs., Ankara, Yetkin, 2006, s. 1091; İsmet Polatcan/Nejat Can Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları**, İstanbul, Bayrak, 2004, s. 110; Mustafa Kılıçoğlu/ Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, C. 2, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul, Legal, 2008, s. 326.

süresini beklemezsizin feshedebilir. 1475 sayılı eski İş K.'nda işçinin 'on günlük' ücretinin tutarı, 4857 sayılı İş K.'nda isabetli olarak işçi lehine değiştirilerek, işçinin 'otuz günlük' ücretinin tutarıyla ödenemeyecek derecede işyerindeki malları zarara uğratması halinde işverenin haklı fesih hakkının doğacağı belirtilmiştir. Eğer işçinin kusuruyla işverene verdiği zarar, otuz günlük ücreti tutarından az olmasına rağmen, meydana gelen zarar dolayısıyla işyerinde olumsuzluklar meydana gelmiş ise haklı neden söz konusu olmayıp, geçerli nedenin varlığından bahsedilebilir³.

Nitekim 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe girecek olan yeni Borçlar Kanunu m. 400/II'de işçinin işverene kusuruyla verdiği her türlü zararlardan sorumlu olabilmesi için, işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve niteliklerinin göz önünde tutulması gerektiği belirtilmektedir. İşçinin bu gibi işleri işverenin baskısı sonucu yapması halinde de işçinin özen borcunu yerine getirmedeği söylenemez ve bu sebeple yapılacak olan fesih de haksız sayılacaktır⁴. Yine aynı şekilde ihmalin veya kastın büyük bir bölümünün işverende olması ya da işçinin acemiliği veyahut zorlayıcı sebep (mücbir sebep) ile malın zarara uğraması gibi hallerde yapılan fesihlerin haklı nedene dayandığından bahsedilemeyecektir⁵.

İşverenin bu bent kapsamında iş ilişkisine haklı nedenle son verebilmesi için; ya işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, ya da işçinin işyerindeki malları zarara uğratması gerekmektedir.

2. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi

a. İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Gerekir

İşçi, her şeyden önce yaptığı işini aksatmamak, işyerinde çalışan diğer işçilerin sağlığını, yaşamlarını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmemek zorundadır⁶. Aslında iş güvenliğini ve işçilerin sağlığını korumak, işverene yüklenmiş bir ödevdir; ancak işçiler de işverenin sağladığı bu ortamı korumakla yükümlüdürler. Nitekim İş K. m. 77/I'de de bu durum açıkça, "... işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." şeklinde

³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 524.

⁴ Süzek; **İş Hukuku**, s. 645; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Bs., İstanbul, Beta, 2010, s. 276.

⁵ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 378; Kazım Yücel Dönmez, **İş Hukukunda Tazminatlar**, 2. Bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2008, s. 487; aynı yönde, Yarg. 9. H.D., 19.09.1989 T., 1989/4230 E., 1989/7045 K., "...Davacı işyerinde değirmen operatörü olarak vardiyalı çalışmaktadır. Kendinden önceki 0-8 saatleri arasındaki vardiyada çimento öğüten değirmenin yağ pompası arızalanmıştır. Durum ilgililere bildirilmiştir. Fakat ilgililerce gereken tamirat yaptırılmamıştır. Bu arıza 8-16 vardiyasında da giderilmemiştir. Davacı 16-24 vardiyasında işbaşı yapmıştır. Arıza giderilmediği için dışlıde bir parlama olmuştur. İşveren buna dair gerekli tespiti yapmış, fakat zarar miktarını belirtmemiştir. Davacının iş aktı, arızalı olan yağ pompasını çalıştırması nedeniyle feshedilmiştir... Olayda ise anlatılan biçim itibarıyla işverenin ihmali söz konusu olmak gerekir. Davacı daha önceden haber verildiği halde işverence arızası giderilmeyen işte çalışmaya sevk edilmiştir. Arzanın giderilmesi davacının yetkisi ve görevi dahilinde olmadığı da anlaşılmaktadır. İhmalin büyük bir bölümü işverende olması itibarıyla iş aktinin feshinde haklı nedenin bulunduğunu söylemek mümkün olamaz...". (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

⁶ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 376.

‘İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması’ Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

ifade edilerek iş güvenliği konusunda işçilere düşen yükümlülükler belirtilmiştir. O halde işçinin iş güvenliğini kusurlu davranışlarıyla tehlikeye düşürmesi halinde, İş K. m. 25/II-1 uyarınca işverenin fesih hakkı doğacaktır. Burada öncelikle ifade etmemiz gerekir ki, işverenin fesih hakkını kullanması açısından herhangi bir zararın doğması şart olmayıp; işçinin, iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışta bulunması yeterlidir⁷. Ancak hangi tehlikenin iş güvenliğini etkileyici nitelikte olup olmadığı her olayın şartlarına göre ayrı ayrı değerlendirilecektir. Nitekim Yargıtay, işyerinde yangın meydana gelmemesine rağmen, işçinin yangın tehlikesi doğuracak şekilde sigara içme yasağı olan yerde sigara içmesini, işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle haklı fesih sebepleri arasında değerlendirmiş⁸; daha eski bir kararında ise, işçinin işyerinde uyumuş olmasının, iş güvenliğinin işçinin bu eylemiyle tehlikeye düşüp düşmediğinin öncelikle belirlenmesi gerektiğini sonra fesih yoluna gidilmesi gerektiğini⁹; temizlik ve çay servisinde görevli işçinin de hastalığı nedeniyle

⁷ Yine işverenin işçiyi herhangi bir uyarması veya hatırlatması olmasa dahi, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde işverenin fesih hakkı doğmaktadır, Şahin Çil, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2.C., Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bs., Ankara, Turhan, 2007, s. 1837; Emine Tunçay Kaplan, **İşverenin Fesih Hakkı**, Ankara, 1987, s. 161; Süzek; **İş Hukuku**, s. 644; Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 377; Ercan Akyığıt, **İç-tihathı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C.1, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 3. Bs., Ankara, Seçkin, 2008, s. 1292; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 191; Sümer, **İş Hukuku**, s. 113; Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, s. 638; Günay, **Şerh**, s. 1091; Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bs., İstanbul, Beta, 2008, s. 217; Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 111; Kılıçoğlu/Şenocak, **Şerh**, s. 327.

⁸ Yarg. 9. H.D., 02.11.2004 T., 2004/1834 E., 2004/24692 K., "...Davacı işçinin işyerinde yemekhaneye giden yolda sigara içtiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İşyerinde bu iş için ayrılan özel bölüm dışında sigara içilmesinin yasaklandığı da güvenlik talimatlarıyla sabittir. Mahkemece işyerinde keşif yapılmış ve itfaiye görevlisi bilirkişi raporunda, davacının sigara içtiği alanda parlayıcı maddelerin bulunmadığı, ancak sigaranın yakınlardaki strafoların bulunduğu bölüme atılması durumunda yangın tehlikesinin olabileceği açıklanmıştır. Yine davacının sigara içtiği yerin yakınlarda gaz odasının bulunduğu bilirkişi raporundan anlaşılmaktadır. Olay yerinin gösterildiği krokide de fabrika binası dışında ancak fabrika sahası içerisinde bir sigara içme yerinin bulunduğu görülmektedir. Ancak davacı işçi işverence tahsis edilen sigara içilen bölüm dışında ve yangın tehlikesi taşıyan bir bölgede sigara içmiştir. Bu durumda davacı işçi tarafından bu iş için ayrılmış özel bölüm dışında sigara içilerek işyeri güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğü dosya içeriği ile sabit olmuştur. Davalı işverence işçinin iş sözleşmesinin feshi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/2-h maddesi (şimdi m. 25/II-1) uyarınca haklı bir nedene dayanmaktadır. Belirtmek gerekir ki, davalıya ait işyerinde çeşitli tarihlerde yangın olaylarının yaşanmış olması da işvereni bu konuda daha duyarlı davranmaya itmiştir. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanılmasına olanak bulunmamaktadır." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

⁹ Yarg. HGK, 01.03.1989 T., 1988/9-908 E., 1989/109 K., "...Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.9.1988 gün ve 6178/8385 sayılı ilamı: "... Davacının işyerinde uyuması nedeniyle işin güvenliğinin tehlikeye düşürülüp düşürülmediği, yeterince araştırılıp incelenmeden, bunun ne gibi bir tehlike yarattığı karar yerinde açıklanmadan sadece uyumuş olmasının tehlike yarattığından bahisle, feshin haklı olduğunun kabulüyle, kıdem tazminatı isteğinin reddi doğru bulunmamıştır.." gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeyle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen özel Daire bozma kararına

uyumuş olmasının için güvenliğini tehlikeye düşürecek nitelikte bir eylem olmadığını¹⁰ ifade etmiştir. Bununla birlikte işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlarda bulunması halinde olası zararlardan üçüncü kişilerin değil de, bizzat işçinin kendisinin etkilenmesi halinde de -özellikle işçinin vücut bütünlüğüne yönelik olduğu durumlarda- işverenin fesih hakkı bulunmaktadır¹¹.

Yine Yargıtay, işçinin yanıcı madde ile çalışan arkadaşının yanında sigara yakarak, onun kolunun yaralanmasına sebep olarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesini¹², sentetik iplik işyerinde forklift işçisi olarak çalışırken yangın tehlikesi oldukça fazla olan bir yerde -sıfır kodunda- işçinin sigara içmesini¹³, güvenlik görevlisi olan işçinin nöbet yerini terk etmesini¹⁴ işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi olarak nitelendirerek işveren tarafından yapılan fesihlerin haklı sebebe dayandığını belirtmiştir.

b. Tehlike İşçinin Kusurlu Bir Davranışının Sonucu Doğmalıdır

Kanun maddesinde açıkça işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesinden bahsedilmiş olup, söz konusu hükmün uygulanması açısından işçinin kusurlu olması aranmıştır. Yani işçi-

uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

¹⁰ Yarg. 9. H.D., 09.05.2006 T., 2005/35025 E., 2006/13120 K., “...İşyerinde temizlik ve çay servisinde görevli davacının hastalığı nedeniyle uyumuş olması işin güvenliğini tehlikeye düşürecek bir eylem olmadığı gibi yasanın aradığı fesih nedenlerinden de sayılamaz. Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

¹¹ Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 194.

¹² Yarg. 9. H.D., 09.04.1992 T., 1991/16257 E., 1992/3937 K., “...Davacı, çalıştığı oto koltuk imali işyerinde, diğer bir işçinin elini solventle temizlemekte iken, sigarasını yakmak üzere çıkmağını çıktığı sırada yanıcı maddenin alev alması sonucu arkadaşının kolunun yaralanmasına sebebiyet verdiği ve işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü anlaşılmaktadır. Disiplin Kurulunca da bu eyleminden dolayı oybirliği ile işten çıkarılmasına karar verildiği görülmektedir. Bu durum, 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-h fıkrasındaki m. 25/II-ı) fesih sebebini oluşturur ve buna göre işveren hizmet aktini fesihte haklı olur. Böyle olunca, davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar vermek gerekir.” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Süzek; **İş Hukuku**, s. 644.

¹³ Yarg. 9. H.D., 15.02.1999 T., 1998/19723 E., 1999/2073 K., “...Davacı işçinin davalıya ait, sentetik iplik işyerinde forklift işçisi olarak çalışırken yangın tehlikesi en büyük olan bir yerde yani sıfır kodunda sigara içtiği içerken de amiri tarafından görülerek işverene bildirildiği ve bunun üzerine disiplin kurulu kararı ile işine son verildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre işyerinin tehlikeli olmayan bölümlerinde sigara tiryakileri için amirlerinden izin almak koşuluyla sigara içebilme olanağı vardır. Ancak davacı işçi bu yola başvurmamış ve tehlikeli olmayan bir yerde sigara içmiş değildir. Yine dosya içeriğine göre, sigara içilmesinin yasak olduğu yerlerde ikaz levhaları bulunmaktadır. Dinlenen gerek davacı gerek davalı tanıkları olayı doğrulamışlar ve TİS de sigara içilmesi yasağı olan yerlerde içilme halinde bunun karşılığı cezanın ihraç olduğu öngörülmüş bulunmaktadır. Bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınarak davalı tarafta gerçekleştirilen feshin haklı olduğu sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken bunların hüküm altına alınmaları isabetsizdir.” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

¹⁴ Yarg. 9. H.D., 21.01.2009 T., 2007/34191 E., 2009/554 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması' Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

nin bu bent kapsamında işine haklı nedenle son verilebilmesi için, işçinin kendi kasdı (isteği) veya ihmali (savsaması) sonucunda iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması gerekmektedir. Aksi halde işçinin kusuru olmaksızın ortaya çıkan zararlar nedeniyle işverenin fesih hakkı yoktur. Bu hükmün uygulanabilmesi için, işçinin ihmal niteliğindeki iş güvenliğini tehlikeye atan davranışları yeterli olup, ayrıca kasıt unsurunun gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁵. Yargıtay, işçinin, davalı havayolu şirketinde uçağın piste getirilmesini sağlayan aracı kullandığı ve uçağın piste getirilmesinden sonra aradaki bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttığı bu kişinin işlemin nasıl yapıldığını bilmemesi nedeniyle yardımcı araçta bırakması gereken parçayı uçağa monte ettiği ve uçağın havalandıktan kısa bir süre sonra İstanbul'a teknik arıza nedeniyle iniş yaptığı ve böylece bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttıran işçinin, ihmali sebebiyle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden bahisle işverence yapılan feshin haklı olduğunu belirtmiştir¹⁶.

Doktrinde, 'ağır ihmal-kasıt' gibi kusurlu durumlarda işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinin düzenlenmesi gerektiği belirtilerek, işçinin hafif kusur durumunda hakkaniyetle bağdaşmayacak iş sözleşmesini derhal feshetme olanağının olması tartışılmış, haksız uygulamalara yol açabileceği ifade edilmiştir¹⁷. *Mollamahmutoglu'na* göre, kast ve ağır ihmal dışında diğer kusur hallerini de kapsayan bir düzenlemeye yer verilmiş olması, hakkaniyete uygun düşmemektedir. Çünkü ağır kusur dışındaki kusurun, işçiye atfedilmesi, bağımlı suje olması gerçeğiyle çelişir; zira bağımlılık ilişkisi, işçinin hafif kusurunu dışlayacak nitelikte bir ilişkidir¹⁸.

3. İşçinin İşyerindeki Malları Otuz Günlük Ücretiyle Ödenemeyecek Derecede Zarara Uğratması

İşçinin özen borcunun ihlalinin diğer bir hali de işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve

¹⁵ Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 161; Narmanhoğlu, **İş Hukuku**, s. 377, dn. 403; Dönmez, **Tazminatlar**, s. 487; Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 637; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 194.

¹⁶ Yarg. 9. H.D., 13.04.2005 T., 2004/19728 E., 2005/13022 K., "...Davacının davalı havayolu şirketinde uçağın piste getirilmesini sağlayan aracı kullandığı 13.1.2002 tarihinde uçağın piste getirilmesinden sonra aradaki bağlantı demirini bu işte yetkili olmayan bir başka çalışana çıkarttığı bu kişinin işlemin nasıl yapıldığını bilmemesi nedeniyle yardımcı araçta bırakması gereken parçayı uçağa monte ettiği ve uçağın havalandıktan kısa bir süre sonra İstanbul'a teknik arıza nedeniyle iniş yaptığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.Olayın feshi yetkili makam olan Disiplin Kurulu'na sevk tarihinin 17.1.2002 olduğu ve Disiplin Kurulunun 21.1.2002 tarihinde iş aktinin feshine karar vermiş olması nedeniyle feshin yasal süresinde yapıldığı kabul edilmelidir. Davacının çeki demirini deneyimi olmayan çalışana çıkarttırması eyleminin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II.h maddesinde (şimdi m. 25/II-ı) belirtilen işi savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi olarak nitelendirilip mahkemenin davayı reddetmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

¹⁷ Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 637; Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 217; Günay, **Şerh**, s. 1091; Akyiğit, **Şerh**, s. 1292.

¹⁸ Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 637.

maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratmasıdır.

a. İşyerinin Malı Olan veya Malı Olmayıp da Eli Altında Bulunan Makine, Tesizat veya Başka Eşya ve Madde Olması Gerekir

İşçi, işverene ait olan veya işverene ait olmayıp da onun eli altında bulunan makine, tesizat veya başka eşya ve maddeleri kaybetmiş veya hasara uğratmış ise, işverenin fesih hakkı söz konusu olacaktır. Söz konusu bentte zarara uğrayan malların işverene ait olması gerekli görülmemiş; başkasına ait olmakla beraber, işverenin eli altında, yani zilyetliğinde bulunan mallar da aynı hükme tabi tutulmuştur. İşçinin zarar verdiği mal işveren dışında bir başkasına ait ise, işverenin fesih hakkının doğması için, o malın işverenin zilyetliği ve sorumluluğunda bulunması gerekir¹⁹. Ayrıca bu hükmün uygulanabilmesi açısından ise, işverenin mülkiyeti ya da zilyetliği altında bulunan malların işyerinde bulunan mallardan olması gerekli olmamakta, işyeri dışında da olsa, malların zarara uğratılması işverene haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı vermektedir²⁰.

b. Bir Zararın Doğmuş Olması Gerekir

İşverenin bu bent kapsamında iş sözleşmesine son verebilmesi için, işçinin işyerindeki malları otuz günlük ücretiyle ödenemeyecek derecede zarara uğratması gerekir. Zarar, söz konusu maldaki mutlak bir aksaklık, eksiklik ya da bozukluk şeklinde olmayıp, eşyanın kaybı şeklinde de karşımıza çıkabilir²¹. Zararın işçinin otuz günlük ücretini aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar. İşçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek durumda olması yahut işveren tarafından zarar tutarının işçiden talep edilip edilmemesi, işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Çünkü fesih hakkı, zararın tazmin edilmemesi karşısında kullanılabilir bir yaptırım olarak düzenlenmemiştir²². Ayrıca işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinde dahi zarar tutarını işçiden talep edebilecektir²³. Yargıtay, işçinin ortaya çıkan zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olmasının işverenin bu hakkını ortadan kaldırmayacağını, işverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş oluşunun da fesih hakkını olumsuz yönde etkilemeyeceğini belirtmiştir²⁴. Bununla birlikte Yargıtay'a göre, eğer toplu iş sözleşmesinde, böyle bir zararın ortaya çıkması halinde işçinin bu zararı derhal ödemesi veya ödemeyi taahhüt etmesi ve sendikanın da buna kefil olması ve işçinin ağır ihmal ve bağışlanmaz kusurunun bulunmaması duru-

¹⁹ Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 217; Polatcan/Polatcan, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, s. 111.

²⁰ Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 378; Akyiğit, **Şerh**, s. 1293; Kılıçoğlu/Şenocak, **Şerh**, s. 327.

²¹ Akyiğit, **Şerh**, s. 1293.

²² Mollamahmutoglu, **İş Hukuku**, s. 638.

²³ Çil, **Şerh**, s. 1838; Mustafa Kılıçoğlu, **İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009, s. 507.

²⁴ Yarg., 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., "...Zararın 30 günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar ve işçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz. İşverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş oluşunun da feshetme hakkını olumsuz etkileyen bir yönü bulunmamaktadır..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması' Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

munda işverenin fesih hakkını kullanamayacağı yönünde bir hüküm yer alıyorsa, o zaman toplu iş sözleşmesi hükmünü dikkate almak gerekecektir²⁵.

c. Zarar İşçinin Kusurlu Davranışının Sonucunda Doğmalıdır

İşçinin, işyerinin malı olan eşyalara zarar verebilmesi için, işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda olduğu gibi, işçinin kast veya ihmali derecesinde bir kusurunun olması şarttır. Çünkü fıkranın başında yer alan bu ifade, sadece iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesini değil, daha sonraki işverenin malına zarar verilmesi olgusunu da kapsamaktadır²⁶. Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanması bakımından ise herhangi bir fark bulunmamaktadır. İki şekilde de işçinin kusuru ile zararın meydana gelmesi söz konusudur. Yargıtay'a göre, işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren işçi ile trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir²⁷.

Ayrıca birlikte üretilen bir malda her işçi kendi sorumluluğu dahilinde ortaya çıkan zararlardan sorumlu olacaktır²⁸. Yargıtay, kalite kontrol memuru olarak işyerinde çalışan işçinin, önüne gelen malları hiçbir denetimden geçirilmeden boyahaneye sevk etmesini ve bunun sonucunda da işverenin zarara uğramasını, işçinin kusuruyla sebep olduğu gerekçesiyle²⁹, hatalı olarak üreti-

²⁵ Yarg. 9. H.D., 11.09.1991 T., 1991/6724 E., 1991/11946 K., "...1.9.1988-1.9.1990 tarihleri arasında kapsayan toplu iş sözleşmesinin 64. maddesinin son paragrafında aynen "komite zarar miktarını ve bunda kusur derecesine göre ne miktarının işçi tarafından tazmini gerektiğini bir zabıt varakası ile tesbit eder. Yaptığı zarar 15 günlük ücretini aşığı bu şekilde tesbit edilen işçinin hizmet aktını işveren derhal feshedebilir. İşçi bu zararı derhal öder veya ödemeyi taahhüt eder ve sendika buna kefil olursa işveren fesih hakkını kullanamaz. (İşçinin ağır ihmali ve bağışlanmaz kusurlu halleri hariçtir.) denilmektedir. O halde davalının zarara uğratılan kumaşlardan yararlanabileceği kısmın tenzili ile gerçek zararının ve bu zarardan davacıya isabet eden miktarın tesbiti yukarıda anılan toplu iş sözleşmesinin 64. maddesi hükmü de dikkate alınmak suretiyle yapılacak inceleme sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Bu hususlarda gerekli ve yeterli araştırma ve inceleme yapılmadan ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiş olması doğru değildir." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

²⁶ Narmanhoğlu, **İş Hukuku**, s. 378; Süzek, **İş Hukuku**, s. 645.

²⁷ Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., "...Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi farkı bulunmamaktadır. Örneğin işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren işçinin ve trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

²⁸ Narmanhoğlu, **İş Hukuku**, s. 379.

²⁹ Yarg. 9. H.D., 27.01.1997 T., 1996/17797 E., 1998/1212 K., "...Kalite kontrol memuru olarak işyerinde çalıştığı sırada davacı işçinin, önüne gelen malları hiçbir denetimden geçirilmeden boyahaneye sevk ettiği ve bunun sonucunda da işverenin zarara uğramasına neden olduğu açık seçik ortadadır. Her ne kadar davacı mutadın çok üzerinde mal geldiği için kontrol görevini yapmadığını iddia etmiş ise de dinlenen tanık anlatımlarından ve dosya içeriğinden malların hiçbirini kontrolden geçirmediği, şayet bir bölümü kontrolden geçse idi bozuk malların derhal ayırt edilebileceği görülmektedir. Kaldı ki davacı boyama bölümünde çalışan personele de bir uyarıda bulunmamıştır. Zararın davacı işçinin 10 günlük ücretinin üzerinde olduğu konusunda taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin red edilmesi gerekir..." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

len ve bu nedenle ayrılan ürünlerin, işçinin talimatıyla yurtdışına gönderilecek olan ürünler arasına konulduğu ve bu sebeple ürünlerin iadesinden doğan zararların da işçinin 10 günlük (şimdi 30 gün) ücretini aştığı gerekçesiyle³⁰, su ile yıkanmaması gereken iş makinesini işçinin su ile yıkaması sonucu aracın işçinin otuz günlük ücretini aşan şekilde zarar gördüğü gerekçesiyle³¹, banka şube müdürünün usulsüz kredi kullandırması sonucu bankayı zarara uğratması nedeniyle³² yapılan fesihlerin haklı olduğunu içtihat etmiştir.

d. Zarar Miktarının İşçinin Otuz Günlük Ücretinden Fazla Olması

İşverenin fesih hakkının doğabilmesi için, işçinin işyerinde meydana getirdiği zarar tutarının, işçinin otuz günlük ücretinden fazla olması gerekmektedir. İşçinin yol açtığı küçük zararlardan dolayı işverenin derhal feshe gitmesinin önüne geçmek için, işçinin yol açtığı zararın otuz günlük ücreti tutarından fazla olması aranmıştır³³. Bununla birlikte, işyerinde 30 günlük ücretten az zarar meydana gelmiş ise ve bu zarar dolayısıyla işyerinde olumsuzluklar meydana gelmiş, iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise, feshin (haklı nedenle değil) geçerli nedene dayandırılarak feshedebileceğini kabul etmek gerekir³⁴.

³⁰ Yarg. 9. H.D., 10.05.2005 T., 2004/21978 E., 2005/16127 K., "...Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi davalıya ait işyerinde fabrika ve planlama müdürü olarak görev yapmıştır. Davacının üretim ve sevkiyatını yönettiği bir kısım ürünler yurt dışına gönderilmiş, alıcı firma malların ayıplı olduğunu bildirerek iadesini talep etmiştir. Dosyada bulunan davalı şirket ile alıcı firma arasındaki faks mesajından anlaşıldığı üzere davalı firma 6.9.2000 tarihinde ürünlerin iadesini kabul etmiştir. Ürünlerin iadesinden doğan zararların da işçinin 10 günlük (şimdi 30 gün) ücretini aştığı dosya içeriği ile sabittir. Dinlenen davacı tanıkları da hatalı olarak üretilen ve bu nedenle ayrılan ürünlerin de davacının talimatıyla yurt dışına gönderilecek olan ürünler arasına konulduğunu açıklamışlardır. Böyle olunca davacının iş sözleşmesinin olayın öğrenilmesi üzerine süresi içinde işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Ürünlerin fesihten sonra iade edilmesi ve zararın daha sonraki tarihlerde belirlenmesi bu noktada önemli değildir. Davacının ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanabilmesine olanak bulunmadığından anılan isteklerin reddi gerekirken mahkemece yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

³¹ Yarg. 9. H.D., 07.03.2007 T., 2006/21225 E., 2007/6069 K., "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin, davalı işverene ait aracı su ile yıkaması gerektiği halde su ile yıkaması sonucu arızalanmasına neden olduğu ve verilen zararın 550 YTL olduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçinin bir aylık brüt ücreti ise 404.273.000.TL'dir. Bu durumda davacı işçinin 4857 Sayılı Kanununun 25/II-1 maddesi uyarınca işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretini tutarıyla ödemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması nedeni ile, iş akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalıdır." (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

³² Yarg. 9. H.D., 22.03.2005 T., 2004/15501 E., 2005/9394 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

³³ Tunçomağ/Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 217; Günay, **Şerh**, s. 1091; Odaman, **Fesih Hakkı**, s. 199-200.

³⁴ Yarg. 9. H.D., 25.05.2009 T., 2008/28802 E., 2009/13775 K., "...4857 sayılı İş Kanununun 25 II- (ı) bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30 günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar

layısıyla bir zararın meydana geldiğini ispat işverene, bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığını ispat külfeti ise işçiye yüklenmiştir.” şeklinde ifade ederek konu ile ilgili görüşünü belirtmiştir⁴². İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde ise işverenin fesih hakkı olmayacaktır.

İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir⁴³. Zararın miktarının saptanması tanık anlatımlarıyla mümkün olmamaktadır⁴⁴. Yargıtay’ca kabul edilen uygulamaya göre, bilirkişi aracılığıyla işçinin kusur oranı belirlenmeli ve buna göre işçinin sorumluluğunun otuz günlük ücreti tutarını aşması aranmalıdır⁴⁵. İşçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur oranında azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılarak hesap edilecektir⁴⁶.

Son olarak, İş K. m. 26’da belirtilen derhal fesih hakkını kullanma sürelerinden 6 işgünlük hak düşürücü süre, zarar miktarının belirlenmesinin ar-

⁴² Yarg. 9. H.D., 27.02.2008 T., 2007/9302 E., 2008/2652 K., “...İşçinin özen burcuna aykırı hareket edip etmediği duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmeden sadece işveren yönünden tespit edilen eksiklikleri açıklayan bilirkişi raporu benimsenerek sonuca gidilmesi hatalıdır. Doğru sonuca varılabilmesi için öncelikle boya yıkama makinesinde kullanılan kimyasalları belirtir reçetelerin kim tarafından hazırlandığı, davacının uyguladığı reçetenin hangi mala ait olduğunu bilecek durumda olup olmadığı, bu konuda gerekli eğitimi alıp almadığı, yaptığı iş için bilgi ve becerisinin yeterli bulunup bulunmadığı tespit edilmeli, bundan sonra aynı bilirkişi heyetinden ya da resen oluşturulacak başka bir bilirkişi kurulundan alınacak raporla davacının olayda kusurunun bulunup bulunmadığı hiç bir tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenip oluşacak sonuç uyarınca bir karar verilmelidir.... 4857 Sayılı İş Kanununun madde 25/II-1 fıkrasında yer alan hükümle de özensiz ifa sonucu işçinin 30 günlük ücreti ile karşılayamayacağı bir zararın meydana gelmesi hali işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı feshi sebebi sayılmıştır. Özenle ifa yükümlülüğünün ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıklardan iş sözleşmesinin ifası dolayısıyla bir zararın meydana geldiğini ispat işverene bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığını ispat külfeti işçiye yüklenmiştir. Somut olayda, davacının yanlış yıkama işlemi yaptığı tartışmasız olup olay sonucu işverenin zarara uğradığı açıktır...” (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

⁴³ Çil, **Şerh**, s. 1838; Günay, **Şerh**, s. 1091; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 506.

⁴⁴ Günay, **Şerh**, s. 1091.

⁴⁵ Yarg. 9. H.D., 07.06.2005 T., 2004/24966 E., 2005/20475 K., “...Davalı işverence işyerinde tespit yaptırılmış ve makine mühendisi bilirkişi raporunda zarar miktarı 3.180.000.000TL olarak belirlenmiş ve davacının bundan doğrudan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Mahkemece, işyerinde keşif yapılmış ve alınan teknik bilirkişi raporunda da kasten zarar verme durumunun söz konusu olmadığı ancak, davacının dikkatsiz ve tedbirsiz çalışması sonucu civatanın değirmen içine kaçarak hasara neden olduğu açıklanmıştır. Ne var ki, her iki bilirkişi raporunda da davacı işçinin kusur oranı belirlenmemiştir. Mahkemece, bilirkişiden ek rapor alınmalı ve davacı işçinin kusur oranı belirlenmeli, buna göre davacının sorumluluğunun 30 günlük ücreti tutarını aşması halinde istek konusu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir...”, (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Kaplan, **Fesih Hakkı**, s. 162.

⁴⁶ Yarg. 9. H.D., 25.05.2009 T., 2008/28802 E., 2009/13775 K.; aynı yönde, Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., “...İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı fesih imkanı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır...”; aynı yönde, Yarg. 9. H.D., 30.12.1999 T., 1999/18058 E., 1999/20472 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>; Çil, **Şerh**, s. 1838; Kılıçoğlu, **Temel Kavramlar**, s. 506.

İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması' Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

dından bu durumun feshe yetkili makama iletilmesiyle, 1 yıllık hak düşürücü süre ise zarara neden olan olayın oluşumundan itibaren işlemeye başlayacaktır⁴⁷.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan: **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C. 1, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 3. Bs., Ankara, Seçkin, 2008. (*Şerh*)

ÇELİK, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 23. Bs., İstanbul, Beta, 2010.

ÇİL, Şahin: **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2.C., Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bs., Ankara, Turhan, 2007. (*Şerh*)

DÖNMEZ, Kazım Yücel: **İş Hukunda Tazminatlar**, 2. Bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2008. (*Tazminatlar*)

GÜNAY, Cevdet İlhan: **İş Kanunu Şerhi C.1**, 2. Bs, Ankara, Yetkin, 2006. (*Şerh*)

KAPLAN, Emine Tuncay: **İşverenin Fesih Hakkı Sınırları Hüküm ve Sonuçları**, Ankara, Kadioğlu, 1987. (*Fesih Hakkı*)

KILIÇOĞLU, Mustafa: **İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009. (*Temel Kavramlar*)

KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK Kemal: **İş Kanunu Şerhi**, C. 2, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul, Legal, 2008. (*Şerh*)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Bs., Ankara, Turhan, 2008.

NARMANLIOĞLU, Ünal: **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Bs., İzmir, 1998. (*İş Hukuku*)

ODAMAN, Serkan: **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003. (*Fesih Hakkı*)

POLATCAN, İsmet/POLATCAN, Nejat Can: **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Usulleri ve Sonuçları**, İstanbul, Bayrak, 1996. (*İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi*)

SARPER, Süzek: **İş Hukuku**, 6. Bs., İstanbul, Beta, 2010.

SÜMER, Haluk Hadi: **İş Hukuku**, 14. Bs., Konya, Mimoza, 2008.

TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bs., İstanbul, Beta, 2008.

Elektronik Kaynak: (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>

⁴⁷ Yarg. 9. H.D., 23.09.2008 T., 2007/27255 E., 2008/24526 K., (Çevrimiçi) <http://www.kazanci.com>.

