

## YARGITAY

### 7. HUKUK DAİRESİ

|           |            |
|-----------|------------|
| Esas No.  | 2015/4672  |
| Karar No. | 2015/7580  |
| Tarihi:   | 28.04.2015 |

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /25

- ***İŞÇİNİN UYARILARA KARŞIN İŞYERİNDE SİGARA İÇMESİ***
- ***HAKLI FESİH***
- 

**ÖZETİ** Somut olayda; davacı iş akdinin haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının yasak olduğunu bilmesine rağmen işyerinde sigara içtiğini, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü ve bu nedenle feshin haklı olduğunu savunmuştur.

Mahkemece davacının eylemi ile davacıya verilen işten çıkarma cezasının orantılı olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermiştir.

Davacının çalıştığı işyeri bir kağıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

Dava Türü : Alacak

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüldü:

Davacı; davalıya ait işyerinde 15.12.2003-27.08.2012 tarihleri arasında forklift operatörü olarak çalıştığını, iş akdinin, davalı işveren tarafından fesih bildirim yazısında belirtilen “yasak olmasına rağmen fabrika içerisinde sigara içilmesi” nedeni ile İş Kanunu'nun 25/2-ı maddesi gereğince feshedildiğini beyan ederek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı; davacının 24.08.2012 tarihinde sigara içerken yakalandığı ve iş akdinin feshedildiğini, müvekkili şirkete ait fabrikanın kağıt/karton üretimi yapan bir fabrika olarak, dünyada yangın riski en yüksek olan fabrikalar arasında bulunduğunu; meydana gelecek en küçük bir yangının söndürülmesinin çok güç olacağı ve işyerinde çalışan yüzlerce kişi ve çevre fabrikaların da yanma tehlikesi ile karşı karşıya olduğunu; fabrika içine sigara, çakmak, kibrit gibi yanıcı maddelerin sokulmasının yasak olduğu, davacının bu konularda 15.12.2003 ve 08.12.2005 tarihlerinde imzalamış olduğu iki ayrı taahhütname olduğunu belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece; davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında davacının iş akdinin işverence feshinin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendinde, işçinin isteği ile ya da işini ihmal etmesi sonucu işyerindeki işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi hali işverenin haklı fesih nedenleri arasında gösterilmiştir.

İş güvenliği hükümleri, işçi sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik titizlikle uyulması gereken kurallardır. Bu konuda işverenin alması gereken tedbirlerin yanında işçinin de yükümlülükleri vardır. İşçinin kasıtlı bir davranışı ya da görevini savsaması sonucu işin güvenliği yönünden bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işveren açısından derhal “haklı nedenle fesih hakkı” ortaya çıkar.

İşçinin bu konuda uyarılması veya hatırlatmada bulunulmasına gerek olmadığı gibi, belli bir zararın oluşması da gerekmez. Aynı bentte belirtilen işçinin otuz günlük ücretinin tutarıyla karşılanamayacak bir zarar vermesi, işin güvenliğini tehlikeye düşürmekten bağımsız bir fesih nedenidir.

Güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi, yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi, basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini savsaması gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir.

Somut olayda; davacı iş akdinin haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının yasak olduğunu bilmesine rağmen işyerinde sigara içtiğini, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü ve bu nedenle feshin haklı olduğunu savunmuştur.

Mahkemece davacının eylemi ile davacıya verilen işten çıkarma cezasının orantılı olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermiştir.

Davacının çalıştığı işyeri bir kağıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda açıklanan nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 28.04.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.