

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/1642
Karar No.	2014/10040
Tarihi:	11.03.2015

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /18-21

6098 S.TBK/400

- **TBK 400 MADDESİ KARŞISINDA İŞ YASASININ 25/II-1 MADDESİNİN YENİDEN YORUMLANMASININ GEREKMESİ**
- **TBK 400/II GEREĞİ ZARAR 30 GÜNLÜK ÜCRETİ AŞSADA İŞÇİNİN KUSURUNUN DİĞER ETKENLERE GÖRE DAHA AZ OLDUĞU DURUMLARDA İŞÇİNİN SORUMLU TUTULAMAYACAĞI**
- **İŞ SÖZLEŞMESİNE AYKIRI DAVRANAN İŞÇİYE YAPTIĞI EYLEMLE ORANTILI BİR YAPTIRIM UYGULANMASININ GEREKMESİ**
- **ÖLÇÜLÜLÜK**
- **HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH**
-
-
-

ÖZETİ 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 8098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun işçinin sorumluluğu başlığı altında düzenlenen 400. Maddesine göre "(1)İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. (2)Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur". Maddede, işçinin sorumluluğunun sınırlandırılması ile ilgili ikinci fıkradaki düzenleme, hem hukukumuz bakımından yenidir hem de iş kanunlarının kapsamına giren iş ilişkilerinde de uygulanacağı için özel bir önem arz etmektedir. Bu düzenleme nedeni ile kusurun derecesi, işin tehlikeli olup olmaması, zararın yüksekliği, riskin sigorta edilebilirliği, işçinin işletmedeki konumu, ücretinin seviyesi, kıdemi, yaşı, ailevî ilişkileri ve zarar anına kadarki davranışları göz önünde bulundurulacaktır. (Prof. Dr. Polat SOYER. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Yer

Alan “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin “Bazı” Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi. Kadir Has Üniversitesi. İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (2) Tebliği). Özellikle 2. fıkra ve bu fıkranın yasal gerekçesi ile kaynak alınan İsviçre Borçlar Kanunu’nun uygulaması karşısında 25/II.1 bendindeki haklı nedenin yeniden değerlendirilmesi ve yoruma tabi tutulması gerekir. Zira ikinci fıkradaki düzenleme ile işçinin kusur oranına göre verdiği hasar otuz günlük ücretini aşsa da kusurun daha çok işverende veya başka bir etkende olduğu, işçinin kusurunun daha az ve hafif olduğu durumlarda sorumlu tutulmamasına karar verilecektir.

Diğer taraftan İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibariyle fesihte bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B.Vurgun tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davalıya ait işyerinde kalite kontrolde operatör olarak çalışan ve çocuk bezi üretimi sırasında hatalı üretim yapılmasına neden olup iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.1 maddesi uyarınca feshedilen davacı, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığını belirterek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini vekili aracılığı ile talep etmiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda iş güvenliği ve tekstil mühendisi uzmanından alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, hasarlı üretim nedeni ile davalının zararının 23.864,72 TL olduğu, bu hatalı üretimde işverenin % 50, davacı işçi ile birlikte üç işçinin ise %42,5 oranında kusurlu oldukları, davacının bu hatalı üretimde ortak kusurdan 1/3'e tekabül eden kusur oranına isabet eden bedeli olan 3.380,84 TL miktarın davacının bir aylık ücretinin üzerinde olduğu, buna göre feshin haklı nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. I bendinde "İşçinin 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 ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması" halinde işverenin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği ve bu nedenin haklı neden olacağı, bu halde işçinin 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olan 14. Maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanamayacağı düzenlenmiştir.

Ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 8098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun işçinin sorumluluğu başlığı altında düzenlenen 400. Maddesine göre "(1)İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. (2)Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur". Maddede, işçinin sorumluluğunun sınırlandırılması ile ilgili ikinci fıkradaki düzenleme, hem hukukumuz bakımından yenidir hem de iş kanunlarının kapsamına giren iş ilişkilerinde de uygulanacağı için özel bir önem arz etmektedir. Bu düzenleme nedeni ile kusurun derecesi, işin tehlikeli olup olmaması, zararın yüksekliği, riskin sigorta edilebilirliği, işçinin işletmedeki konumu, ücretinin seviyesi, kıdemi, yaşı, ailevi ilişkileri ve zarar anına kadarki davranışları göz önünde bulundurulacaktır. (Prof. Dr. Polat SOYER. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin "Bazı" Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi. Kadir Has Üniversitesi. İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (2) Tebliği). Özellikle 2. fıkra ve bu fıkranın yasal gerekçesi ile kaynak alınan İsviçre Borçlar Kanunu'nun uygulaması karşısında 25/II.1 bendindeki haklı nedenin yeniden değerlendirilmesi ve yoruma tabi tutulması gerekir. Zira ikinci fıkradaki düzenleme ile işçinin kusur oranına göre verdiği hasar otuz günlük ücretini aşsa da kusurun daha çok işverende veya başka bir etkende olduğu, işçinin kusurunun daha az ve hafif olduğu durumlarda sorumlu tutulmamasına karar verilecektir.

Diğer taraftan İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibariyle fesih bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından

iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir.

Dosya içeriğine ve özellikle iş güvenliği ve mühendis tarafından ortak olarak düzenlenen kusur raporuna göre “işverenin kayda dayalı sistemi kurmaması ve işletmemesi nedeni ile % 50 oranında, kalan % 50 oranındaki kusurun 85’ine tekabül eden 42,5 oranında ise davacı ile birlikte üç işçinin birlikte eşit oranda kusurlu oldukları” anlaşılmıştır. Hatalı üretimin bu oluş şekline göre davacı hafif kusurludur. Bu tespitler ve 6098 sayılı TBK.’un 400/2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırıdır. Davacının hafif kusurlu olduğu bu hatalı üretimde yaptığı davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli neden kabul edilmelidir. O halde somut olayda işverenin iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayandığından, mahkemenin haklı neden nitelendirilmesi hatalı ise de sonuç itibari ile feshin geçersizliği isteminin reddi doğru olduğundan kararın açıklanan gerekçe ile ONANMASINA, 11/03/2015 gününde oybirliği ile karar verildi.