

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17
1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/35644
Karar No. 2010/28576
Tarihi: 11.10.2010

● ZARARIN OTUZ GÜNLÜK ÜCRETİ AŞMASI

ÖZETİ Bu noktada zarar tutarı ile karşılaştırılacak olan işçinin 30 günlük ücretinin brüt ya da net ücret olduğu noktasında 4857 sayılı İş Kanununda herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir.

30 gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiyesinin 30 katı tutarı dikkate alınmalıdır.

Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir, ikramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan 30 günlük ücret içerisinde değerlendirilmemelidir. Ancak ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde gerçek ücreti bu ödemeler toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur. Örneğin uygulamada uluslararası yük taşıyan tır şoförleri asgari ücret ve sefer primi karşılığı çalışmaktadır. Sefer primi olarak adlandırılan kısım da, dar anlamda ücrettir. Bu durumda maddenin uygulanması anlamında 30 günlük ücret, tır şoförleri yönünden her iki ödemenin toplamına göre belirlenmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.11.2008 gün 2007/32361 E, 2008/32028 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 feshe hakkını olumsuz etkileyen bir yönü bulunmamaktadır

DAVA: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacağını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi R.Taşdelen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

İş sözleşmesinin, işçinin işverene zarar vermesi nedeniyle ve haklı olarak işverence feshedilip feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Davacı, davalıya ait işyerinde 13.05.2003 tarihinde işe başlayan ve fesih sebebi belli olmayan insan kaynakları müdürü İlyas Tabar imzalı, PTT yoluyla gönderilen yazı ile iş akdinin feshedildiği 13.11.2006 tarihine kadar çalıştığını, kıdem tazminatı ödenmediğini, önel verilmediğini, ihbar tazminatının da ödenmediğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, birinci kalite kumaşların sayım tutsun diye fazla metrelerinin kesilerek atılması nedeniyle İş Kanunu'nun 25. maddesinde öngörülen işverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığı uymayan davranışlar, verilen işleri savaştırmak ve disiplinsiz davranışlar nedeniyle iş akdinin haklı feshedildiğini, kumaşların kesilerek atılmasının davacı beyanı ile doğrulandığını savunarak davanın reddini istemiştir,

Mahkemece "davalı iş yeri deposunda bulunan kumaşlar ile sistemde kayıtlı kumaş miktarları arasında farklılık bulunması ve sayımda bu hatanın tespit edilmemesi için depodaki kumaş fazlalığının kesilmesi talimatının ekip başı Serkan Adıgüzel'in verdiği ve kumaşların Korkmaz Gürbüz isimli işçi tarafından kesildiği anlaşılmıştır. Bu iki işçi istifa etmek sureti ile işten ayrılmışlardır, Korkmaz Gürbüz'ün olay nedeni ile verdiği savunmasında Serkan ile birlikte davacının kumaşları getirip kesmelerini söyledikleri beyanı nedeni ile davacının iş akdi fesh edilmiştir. Oysa ambar ekip başı Serkan Adıgüzel'in kumaş kesme talimatını verdiği ve Korkmaz Gürbüz'ünde kumaşları kestiği sabittir, davacı ise ambarda içi olarak çalışmaktadır. Korkmaz Gürbüz isimli işçi ye kumaşları kesmesi yönünden emir ve talimat verme yetkisi yoktur. Kaldı ki davacı tanığı Serkan Adıgüzel kumaş kesme talimatını kendisinin verdiğini kabul etmiştir. Diğer tanık Vakkas Kocaman ise kumaşı kesme eyleminde bulunmayan sadece o esnada odada bulunan davacıyı da olaya kattıklarını beyan etmiştir; olay nedeni ile Korkmaz Gürbüz'ün savunmasını kaleme alması işverence davacının olaya karıştığı şeklinde değerlendirilmiştir,

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e bendinde "işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunması, "h bendinde "işçinin yapmak

ile ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi "halinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanabileceği ön görülmüştür. Ayrıca 4857 sayılı Kanununun 26 maddesinde derhal feshi için 6 iş günlük süre öngörülmüştür, davacının kumaş kesme eylemine karışmadığını mahkememizce tespit edildiğinden fesih gerekçesi gerçeği yansıtmamaktadır. Ayrıca kumaş kesme olayı 26.10.2006 tarihinde gerçekleşmiş ve 30.10.2006 tarihinde planlama müdürlüğünün başvurusu üzerine 14.11.2006 tarihinde fesih karar verilmiştir, bu hali ile 4857 sayılı Yasa'nın 26.maddesinde öngörülen 6 iş günlük süre fazlası ile geçtikten sonra fesih gerçekleştirilmiştir. Dolayısı ile iş akdi haksız feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı mahkememizce tespit edilmiştir." gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.

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 vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir.

İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı fesih imkânı 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.

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.

İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir.

Bu noktada zarar tutarı ile karşılaştırılacak olan işçinin 30 günlük ücretinin brüt ya da net ücret olduğu noktasında 4857 sayılı İş Kanununda herhangi bir açıklık olmasa da, bu durumda işçi lehine yorum ilkesi uyarınca brüt ücretin esas alınması gerekir.

30 gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiye sinin 30 katı tutarı dikkate alınmalıdır.

Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir, ikramiye, prim, fazla çalışma ücreti ve benzeri ödemeler bu maddede yer alan 30 günlük ücret içerisinde değerlendirilmemelidir. Ancak ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde gerçek ücreti bu ödemeler toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur. Örneğin uygulamada uluslar arası yük taşıyan tır şoförleri asgari ücret ve sefer primi karşılığı çalışmaktadır. Sefer primi olarak adlandırılan kısım da, dar anlamda ücrettir. Bu durumda maddenin uygulanması anlamında 30 günlük ücret, tır şoförleri yönünden her iki ödemenin

toplamına göre belirlenmelidir(Yargıtay 9.HD. 24.11.2008 gün 2007/ 32361 E, 2008/ 32028 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 feshe hakkını olumsuz etkileyen bir yönü bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesi yönünden 1 yıllık hak düşürücü süre zarara neden olan olayın oluşumundan başlar. Ancak 6 işgünlük ikinci süre, zarar miktarının belirlenmesinin ardından bu durumun feshe yetkili makama iletilmesiyle işlemeye başlayacaktır. Zarar miktarının belirlenmesi bazen uzun zaman alabilir ve fesih hakkının kullanılması bakımından zarar miktarının belirlenmesi ve işçinin ücreti ile kıyaslanması zorunluluğu vardır.

Somut olayda davacının istifa eden iki işçi ile birlikte, yetkileri olmadan, depodaki hatalı işlemlerini gizlemek için, 927,36 TL değerindeki kumaşı keserek işverene zarar verdikleri, zarar miktarının işçinin 30 günlük ücretinden fazla olduğu, feshe yetkili makamın fesih hakkını 6 işgünlük sürede kullandığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine 11.10.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.