

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/17,25

1475 S. İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/10610

Karar No. 2023/8946

Tarihi: 12.06.2023

- İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ KURALLARINA AYKIRI DAVRANMANIN İHTARA GEREK KALMAKSIZIN VE ZARAR DOĞMUŞ OLUP OLMAMASINDAN BAĞIMSIZ BAŞLI BAŞINA HAKLI FESİH NEDENİ OLUŞTURACAĞI
- İŞYERİNDE İŞ SAATLERİ İÇERİSİNDE İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRMEYEN BİR KEZ UYUMANIN GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH NİTELİĞİNDE OLDUĞU
- FESİH SEBEBİNİN HAKLI NEDENE DAYANIP DAYANMADIĞININ İŞİN NİTELİĞİNE EYLEMİN TEK VEYA BİRDEN FAZLA GERÇEKLEŞMİŞ OLMASINA İŞ GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRÜP DÜŞÜRMEYİNE KISACA SOMUT OLAYIN ÖZELLİKLERİNE GÖRE BELİRLENECEĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (1) alt bendinde, işçinin isteği ile ya da işini ihmal etmesi sonucu işyerindeki işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi hâli, 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 30 günlük ücret tutarıyla karşılanamayacak bir zarar vermesi, işin güvenliğini tehlikeye düşürmekten bağımsız bir fesih nedenidir.

İşçinin yaptığı işin niteliğine göre tek kez gerçekleşen uyuma eylemi, iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir hâl söz konusu değil ise geçerli neden kabul edilebilir. Gece çalışan işçinin salt uyuması, iş güvenliğini tehlikeye düşürmediği sürece ve daha önceden bu konuda işi aksattığı gerekçesiyle herhangi bir uyarı da yapılmamışsa haklı fesih nedeni olmaz. Bu durumda işçinin bu davranışı nedeniyle uyarılmadan ve bu uyuma eyleminin işyerinde ne tür olumsuzluklara yol açtığı kanıtlanmadan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.11.2016 tarihli ve 2016/340 Esas, 2016/20711 Karar sayılı ilâm). Görüldüğü üzere feshin haklı nedene dayalı olup olmadığı yapılan işin niteliğine, eylemin tek ya da birden fazla kez gerçekleşmiş olmasına, iş güvenliğinin tehlikeye düşüp düşmediğine bir diğer anlatımla somut olayın özelliğine göre belirlenmelidir.

I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçelerinde; Bursa 7. İş Mahkemesinin 20.10.2020 tarihli ve 2018/471 Esas, 2020/444 Karar sayılı kararı ile davanın reddine karar verildiğini, kararın taraflarınca istinaf edilmesi üzerine Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 23.02.2023 tarihli ve 2021/193 Esas, 2023/332 Karar sayılı kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddedildiğini; Bursa 7. İş Mahkemesinin 20.10.2020 tarihli ve 2018/469 Esas, 2020/443 Karar sayılı kararı ile davanın reddine karar verildiğini, kararın taraflarınca istinaf edilmesi üzerine Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 29.12.2022 tarihli ve 2021/291 Esas, 2022/3066 Karar sayılı kararı ile istinaf başvurusunun reddedildiğini; sözü edilen dosyaların davacılarıyla birlikte aynı işyerinde, aynı anda çalışan ve aynı eylem nedeniyle hakkında işlem yapılarak iş sözleşmesi sonlandırılan bir başka işçi yönünden ise Bursa 14. İş Mahkemesinin 24.09.2020 tarihli ve 2020/197 Esas, 2020/68 Karar sayılı kararıyla yine davanın reddine karar verilmiş ise de taraflarınca

kararın istinaf edilmesi üzerine, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 13.12.2022 tarihli ve 2021/1380 Esas, 2022/2550 Karar sayılı kararıyla istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle kıdem ve ihbar tazminatları taleplerinin kabulüne karar verildiğini, belirtilen dava dosyalarındaki olaylar birebir aynı olmasına rağmen sonuçlarının çok farklı olduğunu, davacıların iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesinin yerinde olmadığını, feshe konu edilen eylemin haklı fesih boyutuna ulaşmadığını, feshin geçerli nedene dayanması durumunda da işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi gerektiğini, müvekkillerinin işyeri güvenliğini tehlikeye sokmadıklarını, işvereni aylık ücretlerinin katı kadar zarara uğratmadıklarını, aynı anda birden fazla makineden sorumlu olmaları ve çalışma saatlerinin yoğun olması karşısında hiç bir suretle kabul etmemekle beraber yarım saat olarak belirlenen dinlenme süresinin yetersizliği de düşünüldüğünde feshin haklı olmadığını, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 29.12.2022 tarihli ve 2021/291 Esas, 2022/3066 Karar sayılı, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 23.02.2023 tarihli ve 2021/193 Esas, 2023/332 Karar sayılı ve Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 13.12.2022 tarihli ve 2021/1380 Esas, 2022/2550 Karar sayılı kesin nitelikteki kararları arasında uyumsuzluk bulunduğunu belirterek uyumsuzluğun giderilmesini talep etmiştir.

II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 02.05.2023 tarihli ve 2023/7 Esas, 2023/9 Karar sayılı kararı ile; iş sözleşmelerinin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesini gerektirecek şekilde feshedilip edilmediğinin uyumsuzluk konusu olduğu, iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde son bulduğunun ispat külfetinin davalı işveren üzerinde olduğu, davacılar iş sözleşmelerinin davalı işveren tarafından haklı olmayan nedenlerle feshedildiğini iddia ederken davalının, davacıların iş güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde görev alanını terkederek takımhanede uyuduklarını ve bu nedenle iş sözleşmelerinin haklı nedenlerle feshedildiğini savunduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (1) alt bendinin işçinin kendi isteği ve veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi hâlinde işverene haklı nedenle fesih hakkı verdiği, davacıların vardiya saatleri içerisinde sorumluluklarında bulunan CNC tezgahlarını çalışır vaziyette bırakarak takımhanede bir saatten fazla sürelerle uyudukları, bu eylemlerin iş güvenliği uzmanından alınan raporla iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünün sabit olduğu, davalı tarafından yapılan fesihler haklı nedene dayandığından davacıların kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerektiği, buna göre başvuru dilekçelerinde belirtilen Bölge Adliye Mahkemeleri kararları arasında uyumsuzluk

bulunduğu anlaşıldığından, uyuşmazlığının giderilmesi amacıyla Yargıtay 9. Hukuk Dairesine başvurusu yapılmasına oy birliğiyle; uyuşmazlığın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3 ve 9. Hukuk Dairelerinin kararları doğrultusunda giderilmesi gerektiğine oy çokluğuyla karar verilmiştir.

III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 29.12.2022 Tarihli ve 2021/291 Esas, 2022/3066 Karar Sayılı Kararı

1. Bursa 7. İş Mahkemesinin 0.10.2020 tarihli ve 2018/469 Esas, 2020/443 Karar sayılı kararı ile; davacı asılın 05.10.2015-12.10.2018 tarihleri arasında kesintisiz bir şekilde davalı nezdinde CNC operatörü olarak çalıştığı, 12.10.2018 tarihinde iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız ve bildirimsiz bir şekilde feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatları talep ettiği, davalı işverence davacının 08.10.2018 tarihinde 00.00-08.00 vardiyasında tezgaha ve bağlı olduğu parçaya hasar verme riski doğacak ve iş güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde iş alanını terk ederek 05.02-06.14 saatleri arasında takımhanede durduğu ve uyuduğunun kamera kayıtlarıyla tespit edilmesi üzerine iş sözleşmesine 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e), (h) ve (ı) alt bentleri gereği haklı nedenle son verildiğinin savunulduğu, hükme esas alınan bilirkişi raporunda; işyerinde uyulması gereken kurallara ilişkin yönerge ve talimatlar imza karşılığı davacıya verilmiş olmasına, davacının yeterli eğitim, bilgi ve deneyime sahip olmasına rağmen çalışma saatleri içerisinde kontrol ve gözetimi altında bulunan tezgahı çalışır vaziyette bırakarak kimseye de haber vermeden takımhaneye girdiği, burada 1 saat 12 dakika kaldığı (uyuduğu veya dinlendiği), sonuç olarak tezgahı bu süre içerisinde kontrolsüz ve denetimsiz bıraktığı, bu şekilde belirlenmiş olan kurallara uygun davranmadığı, davacının bu davranışının yaptığı işin niteliği ile birlikte değerlendirildiğinde, iş yerinde alınan ve/veya alınacak olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini zaafa uğratacağı ve işyeri güvenliğini tehlikeye düşüreceği hususlarının tespit edildiği, tanık beyanları, kamera görüntülerine ilişkin bilirkişi raporu, tutulan tutanaklar ve bilirkişi tarafından düzenlenen bilirkişi raporu bir bütün hâlinde ele alındığında; iş yerinde CNC operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir.

2. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı vekilinin istinafi üzerine, 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendine göre işçinin kendi isteği ve veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi hâlinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı olduğu, davacının vardiya saatleri içerisinde sorumluluğunda bulunan CNC tezgahını çalışır vaziyette bırakarak takımhanede bir saatten fazla süreyle uyuduğu, bu eylemin iş güvenliği uzmanından alınan raporla iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğüünün sabit olduğu, İlk Derece Mahkemesince davacının kıdem ve ihbar

tazminatı taleplerinin reddedilmiş olmasında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir.

B. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 23.02.2023 Tarihli ve 2021/193 Esas, 2023/332 Karar Sayılı Kararı

1. Bursa 7. İş Mahkemesinin 20.10.2020 tarihli ve 2018/471 Esas, 2020/444 Karar sayılı kararı ile; davacı asılın 15.12.2015-12.10.2018 tarihleri arasında kesintisiz bir şekilde davalı nezdinde CNC operatörü olarak çalıştığı, 12.10.2018 tarihinde iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız ve bildirimsiz bir şekilde feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı talep ettiği, davalı işverence; davacının 08.10.2018 tarihinde 00.00-08.00 vardiyasında tezgaha ve bağladığı parçaya hasar verme riski doğacak şekilde, iş alanını terk ederek ve verilen işi yapmayarak takımhanede 05.20-07.30 saatleri sırasında uyuduğunun, savunmasında işyeri kurallarına aykırı bu davranışını ikrar ettiğinin, davacının 09.10.2018 tarihinde 00.00-08.00 vardiyasında tezgaha ve bağladığı parçaya hasar verme riski doğacak şekilde, iş alanını terk ederek ve verilen işi yapmayarak takımhanede 01.31-03.00 saatleri arasında yine uyuduğunun, savunmasında işyeri kurallarına aykırı bu davranışı da ikrar ettiğinin, bu nedenlerle iş sözleşmesine 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e), (h) ve (ı) alt bentleri gereği haklı nedenle son verildiğinin savunulduğu; tanık beyanları, kamera görüntülerine ilişkin bilirkişi raporu, tutulan tutanaklar ve Mahkemelerinin 2018/469 Esas sayılı dosyasında bilirkişi tarafından düzenlenen rapor bir bütün hâlinde ele alındığında, işyerinde CNC operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir.

2. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı vekilinin istinafı üzerine, 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendine göre işçinin kendi isteği ve veya savsaması yüzünden işgüvenliğini tehlikeye düşürmesi hâlinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı olduğu, davacının davalı işyerinde CNC tezgah operatörü olarak çalıştığı, 08.10.2018 tarihinde 05.20-07.30 saatleri arasında, 09.10.2018 tarihinde 00.00-08.00 vardiyasında 01.31-03.00 saatleri arasında CNC tezgahını çalışır vaziyette bırakarak takımhanede dinlendiği, davacının alınan savunmasında bu durumu kabul ettiği, iş güvenliği uzmanından alınan raporda bu durumun iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğinin belirtildiği, İlk Derece Mahkemesince davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddedilmiş olmasında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir.

C. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesinin 13.12.2022 Tarihli ve 2021/1380 Esas, 2022/2550 Karar Sayılı Kararı

1. Bursa 14. İş Mahkemesinin 24.09.2020 tarihli ve 2020/197 Esas, 2020/68 Karar sayılı kararı ile; davacının 07.09.2015-12.10.2018 tarihleri arasında kesintisiz

bir şekilde davalı nezdinde CNC Operatörü olarak çalıştığı, 12.10.2018 tarihinde iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız ve bildirimsiz bir şekilde feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı talep ettiği, davalı işverence; davacının 08.10.2018 tarihinde 00.00-08.00 vardiyasında tezgaha ve bağladığı parçaya hasar verme riski doğacak şekilde, iş alanını terk ederek ve verilen işi yapmayarak takımhanede 02.35-05.01 saatleri sırasında uyuduğunun, savunmasında işyeri kurallarına aykırı davranışını ikrar ettiğinin, 09.10.2018 tarihli vardiyada da 05.01-06.54 saatleri arasında çalışmakta olduğu tezgaha ve bağladığı parçaya hasar verme riski doğacak şekilde iş alanını terk ederek takımhanede uyuduğunun, davacının savunmasında söz konusu olayı ikrar ettiğinin, iş sözleşmesine 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e), (h) ve (ı) alt bentleri gereği haklı nedenle son verildiğinin savunulduğu, gerek dosya kapsamına sunulan güvenlik kamerası görüntülerinden, gerekse davalı iddiasıyla uyumlu tanık anlatımlarından davacının 08.10.2018 ve 09.10.2018 tarihlerinde gece vardiyasında çalışırken kontrol ve gözetim ile yükümlü olduğu tezgahı çalışır vaziyette bırakarak takımhane bölümünde dinlendiği, 08.10.2018 tarihinde kabulünde olan 02.35-05.01 saatleri arasında ve yine 09.10.2018 tarihli tutanakta belirtilen 05.01-06.54 saatleri arasında burada kaldığı, bu hususun savunma yazılarında da ikrar edildiği, davacının bu davranışının belirsiz süreli iş sözleşmesinin ilgili hükümlerine, işyeri yönerge ve talimatlarına aykırı olduğu, davacının yaptığı işin niteliği ile birlikte değerlendirildiğinde işyeri güvenliğini tehlikeye düşürecek mahiyette olduğu gerekçesiyle uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir.

2. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının iki ayrı vardiyada normalde olması gerekenden daha uzun süre takımhanede kalması, bu nedenle iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedildiği, davacı tanıklarının aynı anda birden fazla makineye baktıkları olduğunu ve bazen yemeğe giderken veya çay molalarında hatta gece işten çıkarken talimat üzerine makineyi çalışır vaziyette bıraktıklarını beyan ettikleri; davalı tanığı O.A'nın davacının aynı anda iki makineye baktığını, davalı tanığı C.Ö'nün bir CNC operatörünün duruma göre iki makineye baktığını olduğunu beyan ettikleri, davacı tanıklarının tutanakların tutulduğu tarihte davacının rahatsızlığı ile ilgili açıklamalarda buldukları, çözümü yapılan kamera kayıtlarına göre davacının takımhanede uyuduğuna yönelik bir tespit bulunmadığı, işverenin herhangi bir zararının olduğunun iddia edilmediği, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulanması gerektiği, davacının davalı işyerinde çalıştığı sürede daha önce hakkında tutanak tutulmamış olması, disiplin cezasına konu herhangi bir eyleminin bulunmaması ve yukarıda açıklanan hususlar dikkate alındığında; eylemin haklı fesih boyutuna ulaşmadığı, feshin geçerli nedene dayanması durumunda da işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi

gerektiği gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne kesin olmak üzere karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

A. Uyuşmazlık

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin işverence sonlandırılmasının haklı nedene dayalı olup olmadığı, buna bağlı olarak işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir.

B. İlgili Hukuk

1. Bölge adliye mahkemelerinin benzer olaylarda kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi isteminin hukuki dayanağı, 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35 inci maddesinde yer alan düzenlemedir.

2. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (3) üncü bendinde yer alan düzenlemeye göre; "Re'sen veya bölge adliye mahkemesinin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet başsavcısının, Hukuk Muhakemeleri Kanunu veya Ceza Muhakemesi Kanununa göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması hâlinde bu uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini istemek" bölge adliye mahkemesi ceza daireleri başkanlar kurulu ve hukuk daireleri başkanlar kurulunun görevleri arasında sayılmıştır.

3. 5235 sayılı Kanun'un 35 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre ise "(3) numaralı bende göre yapılacak istemler, ceza davalarında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına, hukuk davalarında ise ilgili hukuk dairesine iletilir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı uyuşmazlık bulunduğu kanaat getirmesi durumunda ilgili ceza dairesinden bir karar verilmesini talep eder. Uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin olarak dairece bu fıkra uyarınca verilen kararlar kesindir."

4. 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e), (h) ve (ı) alt bentleri.

5. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) "V.Düzenlemelere ve talimata uyma borcu" başlıklı 399 uncu maddesi şöyledir:

" İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

"

6. 6098 sayılı Kanun' un "İşçinin kişiliğinin korunması" kenar başlıklı 419 uncu maddesinin ikinci fıkrası şu şekildedir:

"İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."

C. Değerlendirme

1. İş sözleşmesinin haklı olarak işverence feshedilip feshedilmediği noktasında kesinleşen Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

2. Davacıların gece vardiyasında çalışırken kontrol ve gözetim ile yükümlü oldukları tezgahı çalışır vaziyette bırakarak takımhane bölümünde uydukları gerekçesiyle işverence 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (e), (h) ve (ı) alt bentlerine dayalı olarak iş sözleşmelerine haklı nedenle son verildiği anlaşılmaktadır. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3 ve 9. Hukuk Dairelerince; davacıların vardiya saatleri içerisinde sorumluluklarında bulunan CNC tezgahlarını çalışır vaziyette bırakarak takımhanede bir saatten fazla sürelerle bulunma şeklinde gerçekleşen eylemlerinin, iş güvenliği uzmanından alınan raporla iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünün sabit olduğu gerekçesiyle işverence yapılan feshin haklı nedene dayalı olduğunu kabul eden İlk Derece Mahkemesi kararlarına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesince ise; davacı tanıklarının işçilerin aynı anda birden fazla makineye baktıkları olduğunu ve bazen yemeğe giderken ve çay molalarında hatta gece işten çıkarken talimat üzerine makineyi çalışır vaziyette bıraktıklarını, davalı tanıklarının ise işçilerin iki makineye baktıklarının olduğunu beyan ettikleri, davacının davalı işyerinde çalıştığı sürede daha önce hakkında tutanak tutulmamış olması ve disiplin cezasına konu herhangi bir eyleminin bulunmaması dikkate alındığında; eylemin haklı fesih boyutuna ulaşmadığı kabul edilmiştir.

3. 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendinde, işçinin isteği ile ya da işini ihmal etmesi sonucu işyerindeki işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi hâli, işverenin haklı fesih nedenleri arasında gösterilmiştir.

4. 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.

5. İşçinin bu konuda uyarılması veya hatırlatmada bulunulmasına gerek olmadığı gibi, belli bir zararın oluşması da gerekmez. Aynı bentte belirtilen işçinin

30 günlük ücret tutarıyla karşılanamayacak bir zarar vermesi, işin güvenliğini tehlikeye düşürmekten bağımsız bir fesih nedenidir.

6. Güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 4.11.2008 tarihli ve 2007/30651 Esas, 2008/30368 Karar sayılı ilâm), yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.12.2009 tarihli ve 2009/12861 Esas, 2009/36369 Karar sayılı ilâm), basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini savsaması gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir.

7. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre tek kez gerçekleşen uyuma eylemi, iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir hâl söz konusu değil ise geçerli neden kabul edilebilir. Gece çalışan işçinin salt uyuması, iş güvenliğini tehlikeye düşürmediği sürece ve daha önceden bu konuda işi aksattığı gerekçesiyle herhangi bir uyarı da yapılmamışsa haklı fesih nedeni olmaz. Bu durumda işçinin bu davranışı nedeniyle uyarılmadan ve bu uyuma eyleminin işyerinde ne tür olumsuzluklara yol açtığı kanıtlanmadan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.11.2016 tarihli ve 2016/340 Esas, 2016/20711 Karar sayılı ilâm).

8. Görüldüğü üzere feshin haklı nedene dayalı olup olmadığı yapılan işin niteliğine, eylemin tek ya da birden fazla kez gerçekleşmiş olmasına, iş güvenliğinin tehlikeye düşüp düşmediğine bir diğer anlatımla somut olayın özelliğine göre belirlenmelidir. Bu doğrultuda kesin nitelikteki Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluk değerlendirildiğinde; Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3 ve 9. Hukuk Dairelerince incelenen Bursa 7. İş Mahkemesi tarafından aldırılan bilirkişi raporunda, işyerinde makine çalışır vaziyette iken bir saati aşkın süre ile makinenin başından ayrılarak uyuma ya da dinlenme eyleminin iş güvenliğini tehlikeye düşürür nitelikte olduğu belirlenmiştir. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesince beyanları dikkate alınan davacı tanıklarının uyumsuzluğun giderilmesi istemine konu diğer dosyaların davacıları olduğu, davalı tanıklarının ise makinelerin çok pahalı olması nedeniyle tezgah başında durup çalışılması gerektiğini, aksi hâlde hemen durup müdahale edilemeyeceğini ve ciddi maddi zarara yol açılabileceğini, makinenin başında durulması gereken ya da iki makinede aynı anda çalışılmasının mümkün olan işlere CNC takım liderinin karar verdiğini beyan ettikleri görülmektedir. İşçilerin yeterli eğitim, bilgi ve deneyime sahip olmalarına rağmen çalışma saatleri içerisinde kontrol ve gözetimleri altında bulunan tezgahları çalışır vaziyette bırakarak kimseye haber vermeden bir saati aşkın süre ile takımhanede dinlenmeleri ya da uyumalarının iş kazalarına, makine ve malzeme hasarlarına yol açabileceği hususu, yaptıkları işin niteliği ile birlikte değerlendirildiğinde iş güvenliğini tehlikeye düşürür niteliktedir. İş sözleşmesinin feshinden önce işçinin bu konuda uyarılmasına veya işçiye bu konuda hatırlatmada bulunulmasına gerek bulunmadığı gibi belli bir zararın oluşması da gerekmez.

9. İşveren işçinin kişiliğinin korunması borcunun gereği olarak işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmaya yükümlü iken işçi de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme ve işverenin bu yöndeki talimatlarına uymakla yükümlüdür. İnceleme konusu kararlarda geçen olayda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında somut bir talimatı olmasına rağmen işçinin bu talimatlara aykırı davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi durumunda eylemle fesih arasında uygun bir oran bulunmadığı söylenemez.

10. Belirtilen sebeplerle uyuşmazlığın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemelerince kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesinde isabetsizlik bulunmadığı yönündeki Bölge Adliye Mahkemesi 3 ve 9. Hukuk Dairelerinin kararları doğrultusunda giderilmesine karar vermek gerekmiştir.

V. KARAR

1. Uyuşmazlığın, iş sözleşmesinin işçi tarafından iş güvenliği tehlikeye düşürüldüğünden haklı nedenle feshedildiği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemelerince kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesinde isabetsizlik bulunmadığı yönündeki Bölge Adliye Mahkemesi 3 ve 9. Hukuk Dairelerinin kararları doğrultusunda giderilmesine,

2. Dosyanın Bursa Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,

12.06.2023 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.