



ZARAR NEDENİYLE İŞVERENİN HAKLI FESİH HAKKI

Hamit TIRYAKI

Avukat, Em. İş Başmüfettişi

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

İşverenin zarara uğraması halinde zararın yol açacağı hukuki ilişkilerin tespitinde ve iş sözleşmesinin feshinin değerlendirilmesinde bazı kriterler önem taşımaktadır. Bu kriterler: İşçinin verdiği zararın tespiti, İşçinin kusur oranı ve Ortaya çıkan zararın, zararı veren işçinin 30 günlük brüt ücretini aşıp aşmadığı. İşçinin kusuru yoksa zarar çok büyük olsa da işçinin sözleşmesi feshedilemeyecektir. İşçinin kusuru yüzdeli ise, zararın bu kısma karşılık gelen tutarı brüt ücretine oranlanacak ve bu şekilde işverenin fesih hakkı tartışılacaktır.

Anahtar sözcükler: Haklı Fesih, İşçinin Zarar Vermesi, 30 Günlük Ücret.

LGİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (1) alt bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, eşya ya da maddelere otuz günlük ücreti tutarım aşacak şekilde zarar vermesi halinde, işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu belirtilmiştir.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda haklı nedenin doğması için zararın işçinin on günlük ücretini aşması gerekiyordu. 4857 sayılı yürürlükteki İş Kanunu'nda bu süre otuz güne çıkarılarak işçilerin lehine bir düzenleme yapılmıştır.

İşçinin kusuru ve işverenin zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir.

II. FİİLİ ÇALIŞMA OLMADIĞINDAN YAŞLILIK AYLIĞININ KESİLEMEYECEĞİ

2.1. Zararın İşçiden Doğmasının Yeterli Olduğu

Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının hukukî sonuca etkisi bulunmamaktadır. Örneğin işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren veya trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir¹.

2.2. İşçinin Kusuru Oranında Zarar Miktarı Hesap Edilmelidir

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.

2.3. Ücrete İlişkin Sınırlandırmalar

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.

Fesih hakkının kullanıldığı tarihte işçinin almakta olduğu ücret esas alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. 30 gün, bir aydan farklı bir kavramdır. Bu noktada işçiye aylık olarak ödenen ücret yerine, günlük yevmiyesinin 30 katı tutan dikkate alınmalıdır².

2.4. Kusur ve Zarar Ayrı Ayrı Uzman Kişiler Tarafından Belirlenmelidir

Çalışanın kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir.

Zararın işçi veya başka bir kişi veya sigorta tarafından karşılanmış olmasının feshe etkisi yoktur.

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

¹ Yrg. 9. HD'nin 29.01.2010 tarihli ve E. 2009/25906, K.2010/1326 sayılı kararı.

² Yrg. 9. HD'nin 23.09.2008 tarihli ve E.2007/27255, K. 2008/24526 sayılı kararı.

Zararın 30 günlük ücreti aşması durumunda işverenin fesih hakkı doğar ve işçinin zararı derhal ödemiş ya da ödeyecek olması, işverenin bu hakkını ortadan kaldırmaz, işverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş oluşunun da fesih hakkını olumsuz etkileyen bir yönü bulunmamaktadır.

2.5. Kusurun Tespitinde Tereddüt Yaşanmamalıdır

Dava, satın alma işleminde davalı tarafından %30-50 oranlarında daha pahalı olarak iç satış işleminin gerçekleştirilmesi nedeniyle uğranılan maddi zararın tazminine ilişkindir. Davacı firmanın alımlarında tekliflerin sadece iki firmadan mı alındığı, başka firmalardan fiyat teklifi alınıp alınmadığı, diğer firmaların teklif ettiği fiyatların ne kadar olduğu, ayrıca dava dışı firma tarafından 2011 tarihli mailde bildirilen iskontoların daha önceki yıllar için de geçerli olup olmadığı belirlenerek sonucuna göre davacı firmanın zararının oluşup oluşmadığının belirlenmesi zararın tespiti halinde davalının kusuru oranında sorumlu olduğunun kabul edilmesi gerektiği belirtilmesine karşın; belirtilen hususlar yeterince araştırılmadan zarar ve kusur tespiti yapılmıştır. Davacı firmanın zarara uğradığını iddia ettiği ürünler ile aynı kalitede, aynı markada, aynı sayıda ürünün uyuşmazlık konusu yıllarda piyasadan daha uygun fiyata göre temin edilip edilemeyeceği netleştirilerek zarar belirlenmeli; 21.04.2009 tarihinden itibaren iç ve dış tüm teknik satın almalardan (hammadeler haricindeki tüm teknik hizmet ve mal alımı) görevli olan davalı işçinin, firma ile işvereni zarara uğratmak amacıyla dayanışmalı hareket ettiği ispatlanamadığına göre; belirlenen zararın meydana gelmesinde görevinin gereğini yerine getirmemek suretiyle etkisi olup olmadığı ve varsa kusurunun oranı tespit edilmelidir³.

2.6. Haklı Feshin Kullanılma Süresi

İşçinin işvereni maddi zarara uğratması, haklı nedenle fesih hakkı verir. Bu hakkın kullanımı süreye tabidir. İşçinin işvereni zarara uğratması durumunda işveren bunu öğrendiği tarihten itibaren 6 gün içerisinde bu hakkını kullanmalıdır. İşveren kavramını, işçiyi işten çıkarma yetkisi bulunan olarak kabul etmek gerekir, işten çıkarma yetkisi olmayan bir müdürün olaydan haberdar olması 6 günlük süreyi başlatmaz.

İşveren bu zarardan haberdar olmasa bile bu hak olayın üzerinden 1 yıl geçmekle sona erer. Eğer işçi bu olaydan maddi kazanç elde etmişse bu 1 yıllık azami süre uygulanmaz ve işveren bunu ne zaman öğrenirse o zaman fesih hakkını kullanabilir.

³ Yrg. 9. HD'nin 04.10.2021 tarihli ve E. 2021/9273, K. 2021/13529 sayılı kararı.

İşveren bildirim yapmaksızın sözleşmeyi feshedebilir. Herhangi bir fesih ihtarına lüzum yoktur. Feshin yazılı olması geçerlilik değil ispat şartıdır.

2.7. İşverenin İddiasını İspatlaması Gerekir

İspat yükü işveren üzerindedir. İşveren sözleşmenin feshini gerektiren fesih nedenlerinin bulunduğunu ve bu nedenle sözleşmeyi haklı olarak feshettiğini ispatlamalıdır. İşveren, zararı ve zararın işçinin kusurundan kaynaklandığını ispat etmek zorundadır. Mahallinde keşif yapılarak iş güvenliği uzmanı ve zarar konusu alanda uzman bilirkişiler aracılığı ile hasar ve kusur belirlenmelidir. İşçinin kusuruna düşen miktarın aylık brüt ücreti aşmış olması araştırılmalıdır. İşveren sözleşmeyi haklı feshetmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. İşveren sözleşmeyi haklı feshettiğinden işçi ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi işveren de ihbar tazminatı isteyemez.

2.8. Zararın İşçi Ücretinden Kesilmesi Sorunu

Çalışanın işverene verdiği zararı işveren çalışanın ücretinden keserek tahsil etmesi hukuka aykırı olabilecektir. Doğrudan kesinti ancak işverenin dava açıp işçinin bu zararı kasten verdiğini ispatlaması halinde mümkündür. Burada kesintinin nedeni mahkeme kararı olacaktır.

İşçinin rızası yoksa, işveren ücretten kesinti yapamayacaktır.

İşveren işçi aleyhine icra takibi başlatarak uğradığı zararı tazmin ettirebilir.

III. SONUÇ

İşçiler kural olarak işverenlerinin yönetimleri altında çalıştıklarından, işin yapılması sırasında doğan zararlardan sorumlulukları sınırlıdır. Çünkü işin görülmesi sırasında işin doğası gereği veya dışsal nedenlerden birçok zarar doğabilmektedir. İşçiye yükletilemeyen bu tür zararlardan işçinin sorumlu tutulması adalete uygun görülmemiş, işverenin işleten olması nedeniyle, işletmesel zararlardan sorumlu olması gerektiği kabul edilmiştir. Fakat sınırlı da olsa çalışanların da sorumluluğu bulunmaktadır.

İş görme borcu işçinin sadece çalışmasını değil çalışırken özen göstermesini de gerektirir. Çalışanın gerekli özeni göstermemesi nedeniyle yani kusurlu olarak zarar vermesi halinde, sorumluluğu doğabilecektir.

4857-25/II-1 maddesi, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması

halinde işveren bildirmsiz ve tazminatsız olarak işçinin iş sözleşmesine son verme hakkını düzenlemektedir.

Kaynakça

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin çeşitli tarihlerde verdiği kararlar.