

# İŞÇİNİN VERDİĞİ ZARAR NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ VE ZARARIN TAZMİNİ

## 1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasının 1 bendi, işçinin meydana getirdiği zarar nedeniyle işverene haklı nedenle iş sözleşmesini fesih imkanını tanımıştır.

Buna karşın, "İşçinin Sorumluluğu" başlığını taşıyan 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 400 üncü maddesi uyarınca, işveren yönünden işçinin meydana getirdiği zarar nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçinin kusurun derecesinin göz önüne alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, işçinin meydana getirdiği zararın ücretinden takas edilerek tazmini konusunda da Borçlar Kanunu'nun 407 nci maddesi uyarınca kasıt ve bu konuda mahkeme kararı bulunması şartları gerekmektedir.

İşçinin işverene verdiği zarar nedeniyle gerek iş sözleşmesinin tazminatsız feshinde gerekse söz konusu zararın tazmininde, Yüksek Mahkemenin son dönemlerde verdiği kararlar; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca değerlendirme yapılarak kusurun derecesi ve kasıt durumu belirlenerek sonuca gidilmesi gerektiği doğrultusundadır.

## 2. İŞÇİNİN VERDİĞİ ZARAR NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II nci fıkrasının 1 bendi uyarınca, "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 işveren iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin haklı nedenle feshedebilecek ve işçi bu durumda kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Maddede sözü edilen ücret dar anlamda ücrettir. İkramiye, prim, fazla çalışma ücreti vb. ödemeler bu maddede yer alan otuz günlük ücret içerisinde değerlendirilemez.

Ancak, ücretin garanti ücret üzerine yapılan işe göre ilave ücret veya satış primi olarak belirlendiği hallerde gerçek ücret bu ödemeler toplamı olarak değerlendirilmelidir. Örneğin, uygulamada ülkeler arası yük taşıyan tır şoförleri asgari ücret ve sefer primi karşılığında çalışmaktadır. Sefer primi olarak adlandırılan kısım da dar anlamda ücrettir. Bu durumda maddenin uygulanması anlamında otuz günlük ücret, tır şoförleri yönünden her iki ödemenin toplamına göre belirlenecektir.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s.111

Zararın ortaya çıktığı tarih ile işçinin iş sözleşmesinin fesih tarihi arasında ücretin değişmiş olması halinde ise işveren tarafından iş sözleşmesinin fesih hakkının kullanıldığı tarihte işçinin almakta olduğu ücret esas alınarak bir değerlendirme yapılacaktır.<sup>2</sup>

## 2.1. TAZMİNATSIZ FESİHTE KUSURUN DERESESİNİN BELİRLENMESİ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Sorumluluğu" başlığı altında düzenlenen 400 üncü maddesinde, "İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. 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." hükmü yer almaktadır.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 400 üncü maddesinde yer alan, işçinin sorumluluğunun sınırlandırılması ile ilgili ikinci fıkradaki düzenleme uyarınca 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 bulundurularak belirlenecektir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 400 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenleme ile işçinin kusur oranına göre verdiği zarar /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.

İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı fesih imkanı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşmış olduğuna bakılmalıdır.<sup>3</sup>

İşçinin kusuru ve verdiği zarar, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir.<sup>4</sup>

## 2.2. İŞÇİNİN VERDİĞİ ZARAR NEDENİYLE HAKLI FESİH VEYA GEÇERLİ FESİH AYIRIMI

İşveren, verdiği zararlar iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım kabul edilemez.

Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirilmeye elverişli olmalıdır.

Yüksek Mahkeme'ye göre, 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

<sup>2</sup> A.g.e., s.112

<sup>3</sup> Y.22.HD.25.04.2018, E.2017/12521, K.2018/9815

<sup>4</sup> Y.9.HD.06.11.2017, E.2017/6818, K.2017/17408



önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilecektir.<sup>5</sup>

İşçinin İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasının 1 bendi uyarınca, kendi isteği veya savsaması yüzünden işverene 30 günlük ücreti tutarında bir zarar vermesi durumunda, söz konusu zararın meydana gelmesinde TBK'nun 400 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre **işçinin hafif kusurlu olması durumunda** iş sözleşmesinin feshi, ölçülülük ilkesine uygunluk bulunmadığı için haksız fesih olarak nitelendirilecektir. Ancak, işçinin bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açtığına geçerli nedenle fesih olarak kabul edilecektir.

Kuşkusuz geçerli nedenle fesih değerlendirmesi de ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği; en az 6 ay süreyle, belirsiz süreli iş sözleşmesinin söz konusu olduğu ve işyerinde 30 ve daha fazla işçinin çalıştığı bir işyerinin söz konusu olması şartlarına bağlı olacaktır.

İşçinin işyerinde 30 günlük ücreti tutarında bir zararın meydana gelmesinde **ağır kusurunun söz konusu olması halinde** ise iş sözleşmesinin tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshi söz konusu olacaktır.

Yüksek mahkeme, işçinin söz konusu madde uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle tazminatsız feshini; 30 günlük ücret tutarında işyerine verilen zarar yanında; bilerek (kasten) veya savsama (ağır kusur) sonucu oluşan bir zararın bulunması şartına bağlamış bulunmaktadır.

Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi bir farkı bulunmamaktadır. Örneğin, işverene ait iş makinesi paletlerine kasten cisim sokmak suretiyle zarar veren işçinin ve trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir.<sup>6</sup>

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili yakın tarihli bir kararında ise, "Zarara neden olan olayda işverenin daha fazla kusurlu olması halinde, TBK'un 400/2 maddesi kapsamında davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü ölçülülük ilkesine aykırı düşer" şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>7</sup>

### 3. ZARARIN TAZMİNİ

İşçinin işverene zarar vermesi durumunda ücretinden "tazminat karşılığında" kesinti yapılması, yani zararın tazmini konusunda 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 407 nci maddesinin uygulanması gerekmektedir.

Nitekim ,6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 407 nci maddesinin 2 nci fıkrasında, "İşveren işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir." denilmektedir.



<sup>5</sup> Y.9.H.D.E.2015/1642, K.2014/10040, T.11.03.2015

<sup>6</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s.111

<sup>7</sup> Y.9.HD.24.06.2019, E.2019/4548, K.2019/14050

Türk Borçlar Kanunu takas yasağına iki istisna getirmiştir.

İlkin, işçi işverene kasten bir zarar vermiş olmalıdır. Bu takdirde işveren, kasten verilen zarardan doğan alacağını, işçinin rızasını aramaksızın ücret borcu ile takas edebilir. Ancak, işverenin takas olanağı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 35 inci maddesi uyarınca ücretin haczedilebilir olan dörtte birlik kısmı ile sınırlıdır.

İkinci olarak, işverenin uğradığı zararın işçinin kasıtlı davranışının yol açtığı yargı kararıyla kesinleşmiş olmalıdır.

Takas yasağının kasten verilen zararlar dışındaki istisnası **işçinin takasa olan rızası** oluşturmaktadır. İşçinin bu konuda onayının bulunması halinde takasta herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir.

Ücretin takasına ilişkin düzenlemeler sadece 6098 Sayılı Kanun kapsamındaki hizmet ilişkilerinde değil tüm iş ilişkilerinde uygulanır.

İşveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-ı uyarınca doğan haklı nedenle fesih hakkını kullanmayıp, yalnızca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 400/1 inci maddesi uyarınca uğradığı zarar nedeniyle işçiden tazminat talebinde bulunabilir.<sup>8</sup>

Aynı şekilde işverence zarar tutarının işçiden talep edilmemiş olması işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.<sup>9</sup>

#### 4. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasının 1 bendi, işçinin meydana getirdiği zarar nedeniyle işverene haklı nedenle iş sözleşmesini fesih imkanı tanıdır.

Buna karşın, 6098 Sayılı TBK' nun 400 üncü maddesinde yer alan, "İşçinin Sorumluluğu" başlığını taşıyan düzenleme uyarınca; işveren yönünden meydana getirdiği zarar nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshinde, hafif veya ağır kusur bulunup bulunmadığının da göz önüne alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçinin ağır kusurlu olması durumunda, iş sözleşmesi tazminatsız olarak feshedilebilecektir.

İşçinin hafif kusurlu olması durumunda ise geçerli feshin hükümleri uygulanacaktır. İşçiye şartları oluşmuşsa, 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilecektir.

İşçinin meydana getirdiği zararın ücretinden takas edilerek tazmin edilebilmesi için, Borçlar Kanunu'nun 407 inci maddesi uyarınca; söz konusu zararın bilerek ve istenerek yani kasten meydana getirilmiş olması ve konuyla ilgili mahkeme kararı olması şartları gerekmektedir.

<sup>8</sup> Y.22.HD. T.15.06.2016,5264/17911

<sup>9</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21 inci Baskı, Beta Yayınevi Sayfa 706



Bu durumda, işçinin her ay hak ettiği ücretinden 4857 Sayılı İş Kanununun 35 inci maddesi uyarınca dörtte birlik kısmı, verdiği zarara karşı takas edilebilecektir.

İşçinin verdiği zarar karşılığında takasa onay vermesi durumunda ise, takasta herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir. İşçinin takasa onay vermesi durumunda verdiği zararın tamamının hak ettiği ücretinden karşılanması söz konusu olacaktır.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

isVerenim.com

