

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17, 25
1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/44798

Karar No. 2010/37297

Tarihi: 10.12.2010

- OTUZ GÜNLÜK ÜCRET TUTARINDA ZARAR NEDENİYLE FESİH
- ALTI İŞ GÜNLÜK SÜRENİN ZARARI FESHE YETKİLİ MAKAMIN ÖĞRENDİĞİ TARİHTEN İTİBAREN İŞLEYECEĞİ

ÖZETİ 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 aşip aşmadığına bakılmalıdır.

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 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

DAVA: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, Cumartesi günü çalışma ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı vekilinin aşağıda belirtilen bendin kapsamı dışında kalan tüm temyiz itirazlarının reddi gerekmektedir

2-Davacı vekili müvekkilinin 15.04.2004 tarihinde davalı şirkette büyük zincir mağazalarda bulunan JTI tütün ürünleri stant dizimi ve sipariş alımında çalışmaya başladığını, 02.10.2006 tarihinde sebepsiz olarak işten çıkartıldığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai ve cumartesi günü çalışması ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili davacının sevk ve idaresinde bulunduğu ve JTI şirketine ait 35 TJC 84 plakalı araçla 12.09.2006 tarihinde kaza yaptığı, tesbit tutanağına göre kusurlu olduğu, dikkatsiz ve tedbirsiz araç kullandığının saptandığını, bu durumu 27.09.2006 tarihinde öğrendiklerini, araçta oluşan zararın 3.624.23 YTL olduğunu, bu nedenle hizmet akdinin iş yasasının 25/H-ı maddesi gereğince haklı olarak sona erdirildiğini ve davacının ibraname verdiğini, fazla mesailerinin bordro ile ödendiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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 aşır 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 piri mi olarak belirlendiği hallerde gerçek ücreti bu ödemeler toplamı olarak değerlendirilmesi yerinde olur. Örneğin uygulamada uluslar arası yük taşıyan tır şoförleri asgari ücret ve sefer piri mi karşılığı çalışmaktadır. Sefer piri mi 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, işverence 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 kullandığı araçla kaza yaptığı ve işvereni zarara uğrattığı anlaşılmaktadır.

Davacının hizmet akdi trafik kazası sonucunda işvereni zarara uğrattığı gerekçesi ile feshedilmiş ise de, davacının olaydaki kusuru ve varsa kusura dayalı zarar miktarı tespit edilmemiştir.

Mahkemece kusur incelemesi yaptırılarak davacının kusuru ve varsa kusura dayalı zarar miktarı saptanıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken noksan soruşturma ile sonuca gidilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine. 10.12.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.