

**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2007/29966  
Karar No. 2008/7020  
Tarihi: 31.03.2008

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İŞK/18-21,25**

- ***İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ***
- ***HER HATANIN GEÇERLİ YADA HAKLI FESİH NEDENİ OLUŞTURMAYACAGI***
- ***İŞÇİNİN VERDİĞİ ZARARIN 30 GÜNLÜK ÜCRETİNDEN AZ OLMASI FESHİN HAKSIZLIĞINI KALDIRACAGI ANCAK GEÇERLİ FESHİ KALDIRMAYACAGI***
- 

**OZETİ:** İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir.

Kuşkusuz hiçbir kimse sürekli olarak hatasız çalışamaz. Bu sebeple, bir iş ilişkisinde her yapılan hatalı üretim veya hizmet, iş sözleşmesini fesih hakkı vermez. Özellikle bir işçiden yapması beklenebilecek ortalama üretim veya hizmet hatası iş sözleşmesinin fesih nedeni olamaz.

Ancak, bir işçiden yapması beklenebilecek hata payının, bir başka anlatımla tolerans sınırının üstünde hatalı bir üretim veya hizmet, iş sözleşmesinin feshi açısından önem arz edebilir

İş Kanunu'nun 25'nci maddesinin II. Bendinin (1) bendine göre, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işverenin 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 haklı fesih nedenidir. Bu hükümden hareketle, işçinin bu miktara ulaşmamakla beraber işverenin malına zarar vermesi geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Buna karşılık meydana gelen zarar işçiye kişisel bilgi ve ehliyeti dışında bir iş verilmesinden kaynaklanıyorsa, geçerli nedenin varlığı kabul edilmemelidir. Çünkü böyle bir durumda işçinin özen yükümlülüğünün ihlalinden bahsedilemez. Keza, işçinin ehemmiyetsiz miktara ulaşan zararlarından dolayı iş sözleşmesi geçerli şekilde feshedilememelidir. İşçinin işverene ait eşya, alet ve edevatı, tesisatı işverenin özel izni olmaksızın özel amaçlı olarak kullanması hali de işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih nedeni sayılabilecektir. Burada, özel amaçlı olarak kullanım sonucu işverene ait

eşyanın, zarara uğramış olması şart değildir

DAVA .Davacı, feshin geçersizliğine ve ise iadesine karar verilmesini istemiştir.  
Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

İş Kanunu'nun 18'nci maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir. İşverenin iş sözleşmesinin süreli feshini geçerli kılan işçinin davranışları, İş Kanunu'nun 25'nci maddesi gereğince haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Başka bir anlatımla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmelidir.

Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali geçerli fesih nedeni olabilir(KR/Etzel,G., §1 KSchG Rdnr. 400 sn. 123). Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahminî teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır(Stahlhacke, E./Preis, U./Vossen, R., Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Aufl., München2002, Nr. 1168 sh.468,).

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25'nci maddesinin II' nci bendinin (h) fıkrası, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, yukarıda da ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin "işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi" geçerli fesih nedenidir. İşçi görevini uyarıya rağmen, hiç yerine getirmezse işveren haklı nedenle derhal, eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirirse süreli, geçerli fesih hakkım kullanabilecektir.

Kuşkusuz hiçbir kimse sürekli olarak hatasız çalışamaz. Bu sebeple, bir iş ilişkisinde her yapılan hatalı üretim veya hizmet, iş sözleşmesini fesih hakkı vermez. Özellikle bir işçiden yapması beklenebilecek ortalama üretim veya hizmet hatası iş sözleşmesinin fesih nedeni olamaz.

Ancak, bir işçiden yapması beklenebilecek hata payının, bir başka anlatımla tolerans sınırının üstünde hatalı bir üretim veya hizmet, iş sözleşmesinin feshi açısından önem arz edebilir.

İş Kanunu'nun 25'nci maddesinin II. Bendinin (1) bendine göre, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işverenin 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 haklı fesih nedenidir. Bu hükümden hareketle, işçinin bu miktara ulaşmamakla beraber işverenin malına zarar vermesi geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Buna karşılık meydana gelen zarar işçiye kişisel bilgi ve ehliyeti dışında bir iş verilmesinden kaynaklanıyorsa, geçerli nedenin varlığı kabul edilmemelidir. Çünkü böyle bir durumda işçinin özen yükümlülüğünün ihlalden bahsedilemez. Keza, işçinin ehemmiyetsiz miktara ulaşan zararlarından dolayı iş sözleşmesi geçerli şekilde feshedilememelidir. İşçinin işverene ait eşya, alet ve edevatı, tesisatı işverenin özel izni olmaksızın özel amaçlı olarak kullanması hali de

işçinin davranışından kaynaklanan geçerli fesih nedeni sayılabilecektir. Burada, özel amaçlı olarak kullanım sonucu işverene ait eşyanın, zarara uğramış olması şart değildir.

İnceleme konusu olayda; mahkemece alınan bilirkişi raporuna göre 3000 YTL'lik bir zarar doğmuş olup, olayın meydana gelmesinde davacının kusur oranının %20 olarak belirlenmiştir. Buna göre davacının kusuruna isabet eden zarar miktarının 600 YTL olduğu anlaşılmaktadır. Davacının sebep olduğu zarar miktarının 30 günlük ücretinden az olması feshi haksız kılmakta ise de, verilen zararın miktarı ve davacının aylık ücreti göz önünde bulundurulduğunda feshin geçerli nedene dayandığını kabulü gerekir. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda belirtilen nedenlerle;

- 1-)Orhangazi Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 8.6.2007 gün ve 46-295 sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
- 2-)Davanın REDDİNE,
- 3-)Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4-)Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 30 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5-)Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 500-YTL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6-)Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 31.3.2008 tarihinde oybirliği ile karar verildi.