

## İŞÇİ TARAFINDAN VERİLEN ZARARIN TAZMİNİ MÜMKÜN MÜDÜR?

Yazar Günün Sorusu

Cuma, 02 Ekim 2015 10:19 - Son Güncelleme Cuma, 02 Ekim 2015 13:35

---

Birçok çalışma kolunda işçiler yapılan iş dolayısıyla gerek işyerine gerekse işveren yahut üçüncü kişilere maddi veya manevi zararlar verebilmektedirler. Özellikle araç kullanımının ve üçüncü kişilerle ilişkilerin yoğun olduğu sektörlerde verilen hasar yapılan işin kaçınılamaz bir parçası haline almıştır.

İşte bu sebeple İş Kanunu 25/II-ı bendi ile işverene, işçinin verdiği zarar sebebiyle iş sözleşmesini ihbarsız feshetme hakkı tanıdığıdır. Bu maddeye göre; "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 işçinin iş sözleşmesini ihbarsız olarak feshedebilir.

Peki işçinin verdiği zarara rağmen işçisinin sözleşmesini feshetmeyip sadece zararını karşılamak isteyen işveren ne yapacaktır? Bu durum karşısında işverene sadece fesih hakkı verilmesi her iki taraf açısından da hakkaniyete aykırıdır. İşçi 30 günlük ücretini geçen ve kendi savsaması veya kastı ile sebep olduğu her hasar için işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalacak; işveren ise işçinin verdiği bu zararı başka şekilde cezalandıramayacağı için belki de normal çalışma düzeni içerisinde memnun olduğu bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalacaktır.

İşverenin işçinin verdiği zararı tazmin hakkı 1475 sayılı Eski İş Kanunu ile düzenlenmişti. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 23. Maddesinde : "...Şu kadar ki; işveren, işçinin kendi kusur ve ihmali ile sebep olduğu yok olma veya sakatlanmaları ve bozulmaları ödemekle yükümlü değildir." diyerek ödeme hususunda işverenin yönetim hakkına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Söz konusu hükmün yorumundan işverenin verilen zararı da aynı çerçevede tazmin edebileceği çıkmakta ise de işverenin tazmin hakkı yoruma gerek kalmaksızın aynı Kanun'un 31. Maddesi ile düzenlenmiştir.

Ancak şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda böyle açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu düzenlemenin olmamasının sebebi doktrin tarafından yasa koyucunun unutkanlığı olarak değerlendirilmektedir çünkü işçinin verdiği zarar sebebiyle iş sözleşmesinin feshi düzenlenmişken ilgili zararın tazmininin düzenlenmemiş olması, diğer hususlar bir tarafa, Kanun sistematğine de aykırıdır.

## İŞÇİ TARAFINDAN VERİLEN ZARARIN TAZMİNİ MÜMKÜN MÜDÜR?

Yazar Günün Sorusu

Cuma, 02 Ekim 2015 10:19 - Son Güncelleme Cuma, 02 Ekim 2015 13:35

---

Taraflar, Kanunda bu hususta açık bir düzenleme olmamasından doğan kanun boşluğunu eski Kanun döneminde yürütülen uygulamanın devamı ile doldurmuştur. 1475 sayılı Kanun ile getirilen ve alışlagelmiş uygulama Yargıtay'ın ilgili birçok kararında da ifade ettiği gibi "işverenin yönetim hakkı"na dayanılarak devam ettirilmektedir.

Peki, işverenin yönetim hakkının manası ve kapsamı nedir? 4857 sayılı İş Kanununun 8inci maddesinin birinci bendinde; "İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." şeklinde tanımlanmıştır. İşte bu tanımda da yer alan işçinin işverene bağımlı olarak çalışması unsuru açıkça işverenin yönetim hakkını ortaya koymaktadır. Burada iş ilişkisinden doğan sonuç işverenin hakim durumda olmasıdır ki bu hakimiyet de doğrudan işverenin yönetim hakkıdır.

Uygulamada ve doktrinde kabul edilen ve Yargıtay içtihatlarında da yer alan uygulama işverenin, işçinin verdiği zararı, yönetim hakkı çerçevesinde işçiye tazmin ettirebileceğidir. Ancak tabii ki bu yönetim hakkının da bundan doğduğunu ifade ettiğimiz verilen zararın tazmini hakkının da sınırları vardır.

İşverenin yönetim hakkı her ne kadar işverenin işyerini sevk ve idaresinde hareket serbestisini ifade etse de bu serbesti kötü niyetli olarak kullanılmamalıdır. İşverenin, elindeki üstünlüğü ölçülü ve karşı tarafın haklarını zayıf etmeyecek, güçsüz olan işçi tarafını gözeterek şekilde kullanması gerekmektedir.

İşçinin verdiği zararın tazmini açısından sınırlara bakmak gerekirse; öncelikle işçinin verdiği zararın kesin olması gerekmektedir. Kesinleşmemiş, ortaya koyulmamış bir zararın tazminin talep edilmesi yahut tazmin edilmesi çalışma barışını bozmakla birlikte zaten zayıf konumda olan işçinin durumunu daha da zorlaştıracaktır.

İkinci şart olarak ise, işçinin verdiği zararın işçinin kusurundan kaynaklanmasıdır. Yani işçi, verdiği zarara kasıtlı bir hareketi ile sebep olmasa dahi en azından kusuru bulunmalıdır. Üçüncü kişilerin kusurları, alet edevat hatası, mücbir sebepler vb. sonucu meydana gelen hasarlardan işçi sorumlu tutulmamalı ve tabii ki verdiği zararın tazmini yoluna gidilmemelidir.

## İŞÇİ TARAFINDAN VERİLEN ZARARIN TAZMİNİ MÜMKÜN MÜDÜR?

Yazar Günün Sorusu

Cuma, 02 Ekim 2015 10:19 - Son Güncelleme Cuma, 02 Ekim 2015 13:35

---

Üçüncü olarak; işçinin verdiği zarar faturalandırılabiliriyorsa faturalandırılmalı, faturalandırılmıyorsa verilen zarar bir eksper tarafından değerlendirilip miktarı belirlenmelidir. Böylece işçinin verdiği zararı tazmini sağlanırken bir taraftan da işçi korunmalıdır ki çalışma ilişkisi ve işçilik hakları zarar görmemelidir.

Bu kriterler gerek 1475 sayılı Kanun döneminden süregelen uygulamalarla gerekse yargı kararlarıyla ortaya konmuş olmakla birlikte sınırlı sayıda değildir. Burada önemli olan her iki tarafın çıkarlarını karşılıklı olarak gözetecek şekilde hareket etmek, bir tarafın zararını karşılarken diğer tarafın sadece kusurundan kaynaklanan böyle bir olay yüzünden daha fazla zarara uğramamasını sağlamaktır.

Ayrıca dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise zararın tazmini için kesilecek ücretle ilgilidir. Gerek 4857 sayılı Kanun'un "ücretin saklı kısmı" başlıklı 35inci maddesi düzenlemesi gerekse İcra İflas Kanununun ilgili maddesinin yorum yoluyla uygulanması ile işçinin ücretinden yapılacak kesintinin 30 günlük ücretinin ¼'ünü geçemeyeceği de kabul edilmektedir.

İş barışının sağlanması ve iş ilişkisinin bozulmadan yürütülebilmesi için tazmin kurumunun mutlaka kullanılması gerekmektedir. Aynı zamanda bu kurumun kullanılması feshin son çare olması ilkesi ile de bağdaşmaktadır.