

İŞ GÜVENLİĞİNE UYMAYAN İŞÇİ İŞTEN ÇIKARTILABİLİR Mİ?

4857 sayılı İş Kanunu'nun "işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25'inci maddesinin birinci fıkrasının "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" alt başlıklı (II) numaralı bendinin (h) ve (ı) alt bentleri aşağıdaki şekilde hüküm altına alınmıştır.

" h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi..."

Bu iki nedenin varlığı halinde yani sağlık ve güvenlik kurallarına uymayan ve/veya kendi isteği/savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin iş sözleşmesini işveren, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin kıdem tazminatı ödemeksizin feshedebilme yetkisine haizdir.

Şöyle ki; iş güvenliğine ilişkin talimatlara aykırı davranma olayı; işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi şeklinde değerlendirmemiz gerekir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, güvenlik kurallarına ısrarla uymamaktır. Dolayısıyla, durumun ısrarla (direnme) gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmelidir. İşçi, sağlık ve güvenlik ilkelerine uymak konusunda direnmemelidir. Aksi takdirde, işveren işçinin iş sözleşmesini tazminatsız fesh etme yetkisine sahip bulunmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında (T: 09.04.1992, E: 91/16257, K: 92/3937); oto koltuk imali işyerinde, diğer işçi elini solventle temizlemekteyken sigarasını yakmak üzere çakmağı çaktığı sırada yanıcı maddenin alev alması sonucu arkadaşının kolunun yaralanmasına sebebiyet vermesi davranışı, işverenin haklı nedenle iş akdini derhal fesih nedeni saymıştır.

Burada, herhangi bir zararın ortaya çıkmasına da gerek yoktur. İşçi tarafından "işin güvenliğinin tehlikeye düşmesi" bu hakkın kullanılabilmesi için yeterlidir. Yine; **Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında (T: 21.01.1997, E: 96/18288, K: 97/868);** elyaf ve boya gibi yanıcı maddelerin bulunduğu baskı bölümünde çalışırken "sigara içmek yasaktır" levhası yazılı olmasına rağmen ve daha önce de birçok kez uyarıldığı halde "sigara içilmesi" fiili haklı nedenle derhal fesih nedeni olarak görülmüştür.

İşçinin iş sağlığı ve güvenliğini ihlale yönelik davranışları, 4857 sayılı Kanunun 25/II-ı bendi kapsamında haklı nedenle derhal feshi gerektirecek ağırlıkta olmayabilir. Bu durumda işveren disiplin cezası verebileceği gibi, işçinin davranışını sebep göstererek 4857 sayılı Kanunun 18 ila 21'inci maddeleri gereği geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Yargıtay, "kullandığı iş makinası ile duvarı çatlatan ve rafları yerinden oynatan işçinin davranışını" geçerli nedenle kıdem tazminatı ödenmek suretiyle fesih sayılacak hallerden görmüştür.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi bir kararında (T: 04.07.2014, E:2014/14382, K:2014/21341); feshin geçerli olup olmadığı araştırılırken, davacının iş güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlarının olup olmadığı hususunun iş güvenliği uzmanı ve hukukçudan oluşan bilirkişi kurulundan rapor alınması gerektiğine hükmetmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir kararında (T:03.11.2014, E:2014/10457, K:2014/20060); *"somut olayda, davacı şirket aracı ile misafirleri getirirken yağmurlu havada biriken suya hızlı girmesi nedeniyle tek taraflı kaza yapmak suretiyle şirket aracını devirmiş ve araç içindekiler de yaralanmıştır. Mahkeme davacının trafik kazasında kasten ve savsama ile hareket etmediği, yağış sebebiyle yolda biriken suyun kazanın meydana gelmesinde rol oynadığı, davacının da araç içerisinde bulunması dikkate alınarak İş Kanununun 25/ı bendindeki şartların oluşmadığı kanaatiyle kıdem ve ihbar tazminatını kabul etmiş ise de, davacının kaza yapan aracın içinde bulunması kendisine atfedilecek kusur açısından bir zorunluluk olup, hava ve yol durumuna uygun hızlarda araç kullanmayarak tek taraflı kaza yaparak aracı da devirmek suretiyle işin güvenliğini tehlikeye attığı ve iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiği dikkate alınmaksızın kıdem ve ihbar tazminatının kabulü hatalı olup bozma nedenidir."* Şeklinde hüküm tesis ettirilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında (T: 21.12.2015, E: 2015/31851, K: 2015/36193); şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir gerektiğine hükmetmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında (T: 17.03.2014, E: 2012/2259, K: 2014/8616); *"Somut uyuşmazlıkta güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının 14.12.2010 tarihinde yapılan kontrolde görev yerinde olmadığı gibi yasak olmasına rağmen laptop getirdiği, bu durumu tespit eden tutanağı tanzim eden işveren çalışanı ve davacının şefinin tuttuğu tutanağı ve savunma istemi yazısını davacının yırttığı, tutulan tutanak içeriğine göre davacının tutanağı tutan işveren işçisini tehdit ederek satışmada bulunduğu anlaşılmaktadır. Laptop getirme, görev yerini terk ve tutanağı yırtma eylemleri davacının da kabulündedir. Davacının davranışlarının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. Maddesinin d, e ve ı fıkralarında belirtilen haklı neden niteliğinde olduğu açıktır. Bu nedenle mahkemenin haklı nedenin kanıtlanamadığı gerekçesi dosya içerisine uygun değildir. Haklı neden kanıtlanmıştır."* Şeklinde hüküm tesis ettirilmiştir.

Sonuç olarak, yargı kararları da dikkate alındığında, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işçinin iş güvenliğine uymaması tazminatsız feshi gerektirmektedir.

Saygılarımızla

Vizyon Grubu