



## **FESİH NEDENİ OLARAK İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRMEŞİ**

**Hamit TİRYAKİ**

**Em. İş Başmüfettişİ, Avukat**

**tiryakidanismanlik@gmail.com**

### **ÖZET**

İş güvencesi ile ilgili hükümler ülkemizde 2003 Yılından beri uygulanmaktadır. Yapılacak geçerli fesihlerde uyulması gereken pek çok prosedür bulunmaktadır. Bunlardan biri de işçinin davranışlarından ya da veriminden dolayı iş sözleşmesi feshedilmeden önce savunmasının alınması zorunluluğudur.

**Anahtar kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, geçerli fesih, haklı fesih.

### **1-GİRİŞ**

İş güvenliği hükümleri, işçi sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik titizlikle uyulması gereken kurallardır. Bu konuda işverenin alınması gereken tedbirlerin yanında işçinin de yükümlülükleri vardır. İşçinin kasıtlı bir davranışı ya da görevini savsaması sonucu işin güvenliği yönünden bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işveren açısından fesih hakkı ortaya çıkar.

İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (ı) alt bendinde, işçinin isteği ile ya da işini ihmal etmesi sonucu işyerindeki işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi hali işverenin haklı fesih nedenleri arasında gösterilmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymama nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işçinin kusurlu olması ve bunun neticesinde işin güvenliğinin tehlikeye düşmesi gerekir<sup>1</sup>: Güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi<sup>2</sup>, yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi<sup>3</sup>, basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini savsaması gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir.

## **2. İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ TEHLİKEYE DÜŞÜRMEŞİ**

İşçinin iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşüren tutum ve davranışları konusunda Yargıtay'ın kararları esas alınarak konu anlatılmaya çalışılacaktır.

### **2.1. Haklı Fesih Nedenleri**

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık dolayısıyla gerçekleşen fesihlerde işçinin davranışları önem teşkil eder.

Yargıtay'ın bir kararında iş güvenliğinin ciddi şekilde tehlikeye düşürülmesi haklı fesih nedeni olarak nitelendirilmiştir: "Dosya içeriğine göre, dava dışı Yapı ve Kredi Bankasının nakit taşıma işini üstlenen davalı şirkette tahsildar şoför olarak çalışan davacı işçinin olay tarihinde bankanın Nilüfer şubesi tahsilat işini özel işi olduğu gerekçesi ile yanındaki güvenlik görevlisine yaptırdığı, iş sözleşmesinin bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun 25/II. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçiye bu konuda eğitim verildiğine ilişkin belgeler dosyaya sunulmuştur. Daha önce de işyeri kurallarına uymadığı için iki kez uyarıldığı anlaşılan davacının son eylemi ilerde işin güvenliğini ciddi şekilde tehlikeye düşürdüğü açıktır. Davacının eylemi 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-1 maddesi kapsamına girmektedir. Böyle olunca feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olmuştur"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.638.

<sup>2</sup> Yrg 9.HD'nin 04.11.2008 tarihli ve E. 2007/30651, K.2008/30368 sayılı kararı

<sup>3</sup> Yrg. 9.HD'nin 21.12.2009 tarihli ve E.2009/12861, K.2009/36369 sayılı kararı

<sup>4</sup> Yrg. 9. HD'nin 05.04.2010 tarihli ve E. 2009/16949, K. 2010/7378 sayılı kararı

Bir başka kararında ise Yargıtay yasak olmasına rağmen maden ocağına sigara ve çakmak götüren işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayandığını kabul etmiştir<sup>5</sup>.

Öte yandan, İş Kanunu 25/II-1 hükmünün uygulanabilmesi için işçinin kusurlu davranması, diğer deyişle iş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinin işçinin kastı (isteği) veya ihmali (savsaması) sonucunda ortaya çıkmış olması zorunludur<sup>6</sup>. Diğer bir ifadeyle kastın bulunması zorunlu değildir, ihmalle de bu sonuç doğabilir.

Güvenliği tehlikeye düşürme davranışının ağırlığı, görev tanımına, faaliyet alanına, görev yerine, işverenin gerekli önlemleri alıp almadığına, işçinin alınan önlemlere uyup uymadığına göre değişebileceğinden, nedeninin haklı veya geçerli neden teşkil edip etmediği, işverenin neden olup olmadığı ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir<sup>7</sup>.

## **2.2. Geçerli Fesih Oluşturan Davranışlar**

Elimizde, öğretide ya da Yargıtay kararlarında hangi davranışların haklı, hangi davranışların geçerli feshin nedeni olduğu konusunda bir bilgi bulunmamaktadır. Her olay kendi özgünlüğünde, değerlendirilmektedir.

İşçinin haklı neden ağırlığında olmamakla birlikte iş güvenliği tedbirlerini yeterince uygulamaması, iş disiplinini ve güvenliğini bozucu, işyerinde olumsuzluklara neden olan davranışta bulunması nedeniyle iş sözleşmesinin devamının beklenemeyeceği durumlarda işveren, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle sözleşmeyi feshedebilecektir.

Güvenliği tehlikeye düşürme davranışının ağırlığı, görev tanımına, faaliyet alanına, görev yerine, işverenin gerekli önlemleri alıp almadığına, işçinin alınan önlemlere uyup uymadığına göre değişebileceğinden, nedeninin haklı veya geçerli neden teşkil edip etmediği, işverenin neden olup olmadığı ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir.

Örneğin Yargıtay, kullandığı iş makinasıyla duvar çatlatan ve rafları yerinden oynatan işçinin davranışını İş Kanununun 25 inci maddesinde sayılan haklı fesih nedenleri kapsamında olmasa da geçerli fesih sayılacak nedenlerden kabul etmiştir<sup>8</sup>.

İşçi, gerekli olan güvenlik tedbirlerini uygulamayarak işyerindeki güvenliği tehlikeye sokarsa bu durum geçerli feshe sebebiyet verir. Yargıtay'ın 2011 tarihli kararında bu durumun

<sup>5</sup> Yrg. 9.HD'nin 13.06.2006 tarihli ve E.2006/14535, K.2006/17207 sayılı kararı

<sup>6</sup> Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.644.

<sup>7</sup> Bektaş KAR, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011, s.457.

<sup>8</sup> Yrg. 9.HD'nin 17.01.2006 tarihli ve E.2005/36747, K. 2006/340 sayılı kararı

haklı feshine sebebiyet verecek nitelikte olmadığı belirtilmiştir: “Somut olayda, işyerinde tanker şoförü olarak çalışan davacının işyerindeki çalışma süresi yaklaşık bir yıl olduğu halde bu süre içinde hakkında birçok kez tutanak ile açıklaması alınmış ve ihtarla cezalandırılmıştır. Davacı, Dolum ve Park Kuralları ile Emniyetli Sürüş Değerlendirme Formunu iş sözleşmesinin eki olarak imzalamış, içeriğini kabul etmiştir. Davacının fiilen gerçekleştirdiği iş, akaryakıt taşımacılığı olup, içerdiği tehlike riski nedeniyle yüksek güvenlik standartları gerektirmektedir. Bu anlamda gerekli tedbirleri almak konusunda da işveren üzerine düşen görevleri yerine getirmiştir. Oysa davacı daha önce kendisine bildirilen güvenlik tedbirlerini yeterince uygulamayarak, dolum ve boşaltım kurallarına uymayarak iş disiplinini ve güvenliğini bozucu işyerinde olumsuzluklara neden olan davranışla bulunmuştur. Bu nedenle davacının geçmiş çalışma arasındaki iş sözleşmesinin yürütülmesini sağlamasına engel olduğundan iş akışını bozmaya neden olmuştur. Davacının bu eylemleri haklı fesih ağırlığında olmayıp geçerli fesih ağırlığında olduğundan fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabul edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”<sup>9</sup>.

İşçinin hastalığı nedeniyle işin güvenliği tehlikeye düşecekse iş akdi geçerli nedenle feshedilebilir: “Davacının raporlarıyla birlikte tam teşekküllü Sağlık Kurumuna sevki ile rahatsızlığının tedavi edilip edilemeyeceği yönünde uzman raporu aldırılmalıdır. Tedavisi mümkün ise Mahkemece şimdiki gibi karar verilmelidir. Tedavisi mümkün değil ise davacının sağlık durumunun iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edeceğinin açık olduğu ve sağlık koşullarına dayalı işverence yapılan feshin geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmelidir.”<sup>10</sup>

İşçinin yangın tehlikesi olmayan bir işyerinde sigara içmesi nedeniyle, sigara dumanının üretilen mallara sinmesi, malların iadesine sebep olmuşsa ve işverenin iade nedeniyle uğradığı zarar (hasar) otuz günlük ücretiyle ödenmeyecek tutarda ise, iş sözleşmesi, İş Kanunu 25/II-ı uyarınca haklı nedenle feshedilebilecektir. İşverenin zararı (hasar), belirtilen miktara ulaşmamışsa, iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilir<sup>11</sup>.

Somut olayda, davacının çalıştığı son bir yıl içinde iş güvenliği ve iş sağlığı önlemleri kapsamında 3 kez kulak tıkacı takmaması nedeni ile uyarıldığı, zaman zaman devamsızlığının bulunduğu ve işe geç geldiği, bir kez de davalı işverenin diğer işçisine hakaret etmesi nedeni ile savunmasının alındığı anlaşılmaktadır. Esasen bu olgu mahkemenin

<sup>9</sup> Yrg 9.HD'nin 01.06.2011 tarihli ve E. 2010/3363, K. 2011/16270 sayılı kararı

<sup>10</sup> Yrg 7.HD'nin 02.04.2014 tarihli ve E. 2014/3205, K. 2014/7242 sayılı kararı

<sup>11</sup> Zeki OKUR, “Sigara İçme Özgürlüğü”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayı 3, Ankara 2009, s.24.

de kabulündedir. Davacının bu davranışlarından dolayı uyarıldığı ve uyarı ile ilgili işveren tebligatını tebliğden imtina ettiği de sabittir. 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Davacı işçinin iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda, işverenin aldığı önlemlere uymadığı ve sağlığını tehlikeye attığı sabittir. Davacı işçinin davranışından kaynaklanan bu neden, işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Ayrıca davacı işçinin bu neden yanında, işverenin diğer işçisine hakaret etmesi, mesai geç gelerek, iş görme edimini eksik ifa etmesi, davranışlarından kaynaklanan ve olumsuzluklara neden olan geçerli nedenlerdir. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır."<sup>12</sup>

İş güvenliğini tehlikeye düşüren durumun açık ve net bir şekilde ortaya konması gerekir. Eğer iş güvenliğinin tehlikeye düştüğü ortaya konamamışsa bu durum geçerli feshe sebebiyet verir. Yargıtay 2015 tarihli kararında bu durumu ortaya koymuştur: "5727 Sayılı Yasadaki düzenlemeler karşısında kapalı ortamda sigara içmenin cezası idari yaptırımdır. Sigara içmenin haklı fesih sayılabilmesi için sigara içilen yerin ve işçinin yaptığı iş açısından iş güvenliğini tehlikeye düşürecek bir hal olması gerekir. Somut olayda işçinin 14.7.2011 tarihinde sigara içtiği yer tuvalet olup burada sigara içmenin iş güvenliğini ne şekilde tehlikeye düşürdüğü açıklanmamıştır. İşverenin işin tehlikeye düşürüldüğü yönünde bir iddiası olmadığından davacının tuvalette sigara içmesi eylemi, haklı fesih sebebi oluşturmaz. Bu eylem olsa olsa geçerli fesih sebebi sayılabılır. Bu sebeple davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır."<sup>13</sup>

### 3. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili getirilmiş önlemlerin yarar sağlayabilmesi ve bu önlemlerle güdülen amacın gerçekleşmesi, işçilerin bunlara uymalarına bağlıdır. Her somut olay ayrı ayrı dikkate alınarak, işçinin davranışının işin güvenliğini tehlikeye düşürecek mahiyette olup olmadığı incelenmelidir. Bununla ilgili olarak en çok karşılaşılan örnek; işçinin, işyerinin özelliğinin yangın çıkmasına çok müsait olduğu durumlarda işyerinde, sigara içilmemesi gereken yerde ve iş saatleri içinde sigara içilmesidir.

İşin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesinde zarar koşulu aranmaz. Örneğin güvenlikçi uyumuşsa, tehlike oluşmuş sayılır ve sözleşmesi derhal feshedilebilir. Yargıtay'a

<sup>12</sup> Yrg. 9. HD'nin 16.10.2006 tarihli ve E. 2006/19157, K. 2006/27128 sayılı kararı

<sup>13</sup> Yrg. 9. HD'nin 18.02.2015 tarihli ve E.2013/10378, K. 2015/7303 sayılı kararı

gelen bir dosyada işveren nezdinde güvenlik görevlisi olarak çalışan davalının görev yerini terk edip bölge müdürünün odasında uyumasını iş güvenliğini tehlikeye düşüren bir durum olarak nitelendirmiş ve haklı fesih sebebi olduğunu belirtmiştir<sup>14</sup>.

#### **KAYNAKÇA**

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008.
- Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011.
- Bektaş KAR, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011.
- Zeki OKUR, “Sigara İçme Özgürlüğü”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayı 3, Ankara 2009.
- Yargıtay 7 ve 9 uncu Hukuk Dairelerine ait kararlar.

---

<sup>14</sup> Yrg 22.HD'nin 18.11.2014 tarihli ve E. 2013/21965, K. 2014/32362 sayılı kararı