

## İŞÇİ ÜCRETİNDEN ZARAR KARŞILIĞI KESİNTİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR\*

### ÖZ

4857 sayılı İş Kanunu'nda ücretten zarar karşılığı kesinti yapılmasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nda düzenlenmeyen bu husus 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 407'nci maddesinde düzenlenmiştir. Yasal düzenleme gereği; işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemeyecek, ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilecektir. İşçinin verdiği zarar karşılığı ücretinden kesinti yapılabilmesi için, ya işçinin bu kesintiye onay vermesi, ya da işçinin kasten verdiği zararın yargı kararı ile ortaya konulması gerekir. İş Kanunu'nun, 35'inci madde; işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz hükmü doğrultusunda işçinin rızası üzerine yapılacak kesintinin miktarı ücretin dörtte birini geçemez. İşverenler; İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı ikinci bendinin, (1) fıkrası uyarınca, işçinin 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, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

**Anahtar Sözcükler :** İşçi – İşveren – Ücret – Zarar – Yargı Kararı – Ücretin Haczedilebilir Kısmı – Takas – Zarar Karşılığı Kesinti

### 1. GİRİŞ

İş hukukunun temel ilkeleri gereği işçi ücretlerinden mahkeme kararı ya da işçinin rızası olmadan kesinti yapılamaz. Mahkeme kararı olmaksızın ya da işçinin rızası alınmaksızın işçi ücretlerinden kesinti yapılması halinde; işçiler bu kesintileri 10 yıllık zaman aşımı süresinde geri alabilecekleri gibi, iş sözleşmelerini de haklı nedenle derhal feshedebileceklerdir. Ancak Yargıtay kararları doğrultusunda işçiye hakkı olmayan bir para verilmişse,

\* Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Başmüfettişi

hatayla bu para ödenmişse fazla ödemenin işçi ücretinden kesilmesi haklı bir nedene dayandığı, kabul edilir. Çalışanlar açısından en önemli unsur olan ücret aynı zamanda, işverenin de iş sözleşmesinden doğan başlıca borcunu oluşturmaktadır. Ücretin çalışanlar bakımından önemi ve çalışanların işverenler karşısındaki zayıf konumu göz önüne alınarak, İş Kanunu ücretin korunmasına yönelik hükümler getirmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 34'üncü maddesi uyarınca “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir”. Aynı Kanununun 24/II-e maddesi uyarınca “İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ücretten zarar karşılığı kesinti yapılmasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nda düzenlenmeyen bu husus 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 407'nci maddesinde “**ücretin korunması**” başlığı altında düzenlenmiştir.

## 2. ÜCRET

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 32'nci maddesine göre ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır. 6098

sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 401'inci ve devamı maddelerinde ücret düzenlenmiştir. Yasal düzenleme gereği işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir. Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir. Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır. İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

### 3. ÜCRETİN ÖDENMEMESİ

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz. İş Kanunu'nun, 34'üncü maddesinde öngörülen "ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün..." hükmünde yer alan 20 gün iş günü olarak değil takvim günü olarak kabul edilmelidir. Ücretin ödenmesi gereken günü takip eden 20 tam gün geçmesi

gerekir ki yasa hükmü uygulanabilsin. Kanaatimce, 20 günlük sürenin içinde tatil günlerinin bulunması süreyi kesmez diğer bir ifadeyle sürenin işlemesine engel teşkil etmez. Keza 20 günlük sürenin sözleşme ile kısaltılması da mümkündür. İş Kanunu'nda öngörülen 20 günlük süre işçinin iş görmekten kaçınma hakkının bir ön koşuludur. İşçinin iş görmekten kaçınabilmesi için ücretin ödenmesinin en az 20 gün gecikmesi yeterli değildir. Söz konusu gecikmenin mücbir sebep dışında gerçekleşmesi gerekir. 20 günden daha az bir gecikme halinde örneğin, 18-19 günlük gecikme işçiye iş görmekten kaçınabilme hakkını vermemektedir. İşverenin keyfi davrandığını, işçi ücretini ödemekte 18-19 günlük gecikmeye sebebiyet verdiğini kabul etsek bile işçi iş görmekten kaçınma hakkını kazanamaz. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkından söz edebilmek için, ücret ödemesinin en az yirmi gün mücbir bir neden dışında gecikmiş olması ve işçinin bu nedenle iş görme borcunu yerine getirmemiş olması gerekir. İş Kanununda öngörülen mücbir sebep; önceden nazara alınmasına ve bunun neticesi olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan ve harici bir tesirden ileri gelen hadisedir şeklinde tanımlanmaktadır. Deprem, su baskını, yangın, toprak kayması, kasırga, savaş durumu, hatta genel grev gibi önceden tahmini ve önlenmesi mümkün olmayan çoğunlukla doğal afet türü olaylar mücbir sebep olarak sayılabilir. İşverenin mali sıkıntı içinde bulunması, alacaklarını tahsil edememesi ve makinelerinin bozulması kanaatimce mücbir sebep olarak yorumlanamaz. İş Kanununda öngörülen “bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez” hükmü gereği işçilerin kişisel kararlarına dayanarak topluca iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınmaları grevi kanun dışı olmaktan kurtaracak bir unsur olarak yorumlanmalıdır. İş bırakma, işyerine zarar verme eylemine dönüşmemelidir. Diğer bir ifadeyle işi bırakan işçiler işyerinde devam eden bir üretimi sekteye uğratacak şekilde örneğin bir makineye zarar vermemelidir. İş Kanunu'nun, 34'üncü maddesi ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçiye, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vermektedir.

#### 4. ZAMANAŞIMI

Zamanaşımı, borcun doğumu ile ilgili olmayıp, istenmesini önleyen bir savunma olgusudur. Bu durumda zamanaşımı, savunması ileri sürülmedikçe,

istemin konusu olan hakkın var olduğu ve kabulüne karar verilmesinde hukuksal ve yasal bir engel bulunmamaktadır. Zamanaşımı, harekete geçememek, istemde bulunamamak durumunda bulunan kimsenin aleyhine işlemez. Bir hakkın, bu bağlamda ödence isteminin doğmadığı bir tarihte, zamanaşımının başlatılması hakkın istenmesini ve elde edilmesini güçleştirir, hatta olanaksız kılar. Zamanaşımı süreleri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 148'inci maddesi gereğince tarafların iradeleri ile değiştirilemez. Aynı Kanunu'nun, 151'inci maddesinde zamanaşımının nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Yasal hükme göre; süreler hesaplanırken zamanaşımının başladığı gün sayılmaz ve zamanaşımı ancak sürenin son günü de hak kullanılmaksızın geçince gerçekleşmiş olur. Zamanaşımı sürelerinin hesaplanmasında da, borçların ifasındaki sürelerin hesaplanmasına ilişkin hükümler uygulanacaktır. Borçlunun borcunu ikrar etmesi (alacağı tanınması), zamanaşımını keser. Borcun tanınması, tek yanlı bir irade bildirimidir olup; borçlunun, kendi borcunun devam etmekte olduğunu kabul anlamındadır. Borç ikrarının sonuç doğurabilmesi için, eylem yeteneğine ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip olan borçlunun veya yetkili kıldığı vekilinin, bu iradeyi alacaklıya yönelmiş bulunması ve ayrıca zamanaşımı süresinin dolmamış olması gerekir. Uygulamada, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması, dava açma tekniği bakımından, tümü ihlal ya da inkâr olunan hakkın ancak bir bölümünün dava edilmesi, diğer bölümüne ait dava ve talep hakkının bazı nedenlerle geleceğe bırakılması anlamına gelir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca benimsenmiş ilkeye göre, kısmi davada fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması, saklı tutulan kesim için zamanaşımını kesmez, zamanaşımı, alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktar için kesilir. 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun, 15'inci maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununa "Zamanaşımı Süresi" başlıklı Ek:3'üncü maddesi eklenmiştir. Yapılan değişiklik sonucu yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasından kaynaklanan tazminatta zaman aşımı süresi (dava açmak için) 10 yıldan 5 yıla düşürülmüştür. Ücrete ilişkin zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğu İş Kanunu'nun, 32'inci maddesinde belirtilmiştir. 7036 sayılı Kanunu'nun, 16'ncı maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununa eklenen "Geçici 8'inci Madde: Ek:3'üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır. Ek:3'üncü maddede belirtilen yıllık izin

ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, Ek: 3' üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, Ek:3'üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur" hükmü gereği tazminatlar için zamanaşımı süresi değişiklik öncesi hükümlere tabidir. 25.10.2017 tarihinden öncesi için zamanaşımı süresi 10'yıldır. Ancak, işleyen süresi dolmayan zamanaşımı süresi 5 yıldan fazla ise işleyen süreye ilave 5 yıllık sürenin geçmesi ile birlikte zamanaşımı süresi dolmuş olur.

### 5. İŞÇİ ÜCRETİNDEN ZARAR KARŞILIĞI KESİNTİ

1475 sayılı İş Kanunu; 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 120'nci maddesiyle, bu Kanununun 14' üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun, 31'inci maddesi "zarar karşılığı kesinti" başlığı adı altında "Hizmet akitleriyle işverenin tazminat karşılığı, işçi ücretlerinden geçici olarak alıkoyacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler, bütün iş süresi içindir ve bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir. Tazminat kesintileri, mahsup yapılmasını gerektirecek bir zarar yapılmadan işten ayrılma hallerinde işçiye kesintisiz olarak geri verilir. Tazminat karşılığı geçici olarak alıkonulan paradan, mahsup yapılması gerektiği zaman işçi isterse işveren kendisine mahsubun hangi esaslara göre yapıldığını anlatmak ve buna ait hesaplarla fatura ve başka belgeleri göstermek zorundadır. Tazminat karşılığı alıkonulan paradan ancak o işçi tarafından yapılan zarar için mahsup yapılır. Tazminat karşılığı kesilen paralar en çok üç ay içinde milli bir bankaya yatırılır. İşçi işinden ayrıldığında kesilen para faiz ve diğer gelirleri ile işçiye iade olunur" şeklinde düzenlenmiştir. 32'nci maddesi ise "ücret kesintisi" başlığı adı altında "İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz. Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek milli bankalardan birine kesildiği

tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir” şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer verilmemiştir. Bu nedenle, işçinin işverene verdiği zararın tazmini konusunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun, 407’nci maddesinin uygulanması gerekmektedir. Madde “ücretin korunması” başlığı adı altında düzenlenmiştir. Yasa hükmü gereği; çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir. Yasa hükmünden de açıkça anlaşılacağı üzerine Türk Borçlar Kanunu’nda takas yasağına iki istisna getirilmiştir. İlki, **işçi işverene kasten bir** zarar vermiş olmalıdır. Bu takdirde işveren, kasten verilen zarardan doğan alacağını, işçinin rızasını aramaksızın ücret borcu ile takas edebilir. Ancak işverenin takas olanağı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun, 35’inci maddesi uyarınca, ücretin haczedilebilir olan dörtte birlik kısmı ile sınırlıdır. İkincisi ise işverenin uğradığı zararın işçinin kasıtlı davranışının yol açtığı yargı kararıyla kesinleşmiş olmasıdır. İşveren ve işçi arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır. İşçinin sözleşmeye aykırı şekilde işverene vermesi halinde, işverenin zararının tazmini amacı ile açacağı dava 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun, 146’ncı maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabidir.



## 6. SONUÇ

Zarar karşılığı kesintiden farklı olan ve toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında yapılamayan kesintiler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38'inci maddesinde "ücret kesme cezası" başlığı altında düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ücretten zarar karşılığı kesinti yapılmasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nda düzenlenmeyen bu husus 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 407'nci maddesinde "**ücretin korunması**" başlığı altında düzenlenmiştir. Yasal düzenleme gereği; işveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemeyecek, ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilecektir. İşçinin verdiği zarar karşılığı ücretinden kesinti yapılabilmesi için, ya işçinin bu kesintiye onay vermesi gerekecek ya da işçinin kasten verdiği zararın yargı kararı ile ortaya konulması gerekecektir. Yargı kararı ile ortaya konan zarar karşılığı kesinti miktarının belirlenmesinde "ücretin haczedilebilir kısmı kadar" bir sınır söz konusu iken, işçinin rızası üzerine yapılacak kesinti de miktara yönelik bir sınır yoktur. Ancak; İş Kanunu'nun, 35'inci maddesinde "ücretin saklı kısmı" başlığı altında yer alan ve "işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz" yönündeki düzenleme doğrultusunda; işçinin rızası üzerine yapılacak kesintinin miktarı ücretin dörtte birini geçemez. İşverenler; İş Kanunu'nun, 25'inci maddesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı ikinci bendinin, (1) fıkrası uyarınca, işçinin 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, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceklerdir.

## KAYNAKÇA

Özdemir, Cumhur Sinan(2018). *Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*, Ankara : Adalet Yayınevi

T.C. Yasalar (01.09.1971). *1475 sayılı İş Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (13943 sayılı)



T.C. Yasalar (04.02.2011). *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (27836 sayılı)

T.C. yasalar (10.06.2003). *4857 sayılı İş Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)