

Güvenlik görevlisinin işyerinde uyumasının iş akdine etkisi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 04.08.2020

Kısa Cevap

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (03.07.2013, E. 2013/9-67, K. 2013/1011), güvenlik görevlisi veya bekçinin bir defaya mahsus da olsa görev yerinde uyumasının işyeri güvenliği için tehlike oluşturduğuna ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin (II) numaralı bendi kapsamında işverene haklı fesih yetkisi verdiğine hükmetmiştir. Haklı fesih nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatı talepleri reddedilir; ağır çalışma koşulları işçiye şikâyet ya da haklı fesih hakkı verse de görevde uyumayı mazur göstermez.

Kararın Özeti

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu aşağıdaki kararında; güvenlik görevlisi veya bekçinin, bir defaya mahsus da olsa görev yerinde uyuması, işyeri güvenliği için tehlike oluşturacağından, işveren için haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir.

T.C. YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

Esas No : 2013/9-67

Karar No : 2013/1011

Tarih : 03.07.2013

KARARIN ÖZETİ: Güvenlik görevlisi veya bekçinin, bir defaya mahsus da olsa görev yerinde uyuması, işyeri güvenliği için tehlike oluşturacağından, işveren için haklı fesih nedenidir.

Dava ve Özel Daire Bozma Kararı

Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Bakırköy 5. İş Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne dair verilen 12.11.2008 gün ve 2007/570 E. 2008/402

K. sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.04.2011 gün ve 2009/10881 E. 2011/11161 K. sayılı ilamı ile; "...Davacı, iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı isteminde bulunmuştur. Davalı, davanın reddini savunmuştur. Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiştir. Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. Taraflar arasında akdin feshinin haklı olup, olmadığı uyuşmazlık konusudur. Davacı, akdin işveren tarafından feshedildiğini ileri sürmüştü, davalı ise farklı tarihlerde düzenlenen tutanaklara göre davacının görevi başında iken uyuduğu, görevine gelmediği, ilkökul diplomasının aslının bulunmadığı sebepleriyle iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedildiğini savunmuştur. Davacı, güvenlik görevlisi olup, çalıştığı işyerinin güvenliğinden sorumlu bir kişidir. Davacı dosya içerisindeki 25.01.2007 tarihli imzalı beyanında görevi başında iken uyuduğunu imzası ile ikrar etmiştir. Güvenlik görevlisi olan kişinin bu davranışı davalıya haklı fesih yetkisi verir. Davacının iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayan davranışı sebebiyle davalı tarafından feshi haklı sebebe dayandığından ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davalı vekili

Hukuk Genel Kurulu Kararı

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü: Dava, ihbar ve kıdem tazminatı ile yol parasından oluşan işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Davacı dava dilekçesinde özetle; davalı yanında 01.12.2004-29.01.2007 tarihleri arasında çalıştığını, köpek eğitmeni olduğu ve gece bekçiliği de yaptığını, iş akdine son verildiğini, kıdem, ihbar ve yol parasının ödenmemesi üzerine yaptığı şikâyet üzerine Çalışma Bakanlığının soruşturması ve müfettiş raporuna rağmen, alacaklarının işverence ödenmemesi nedeniyle bu davanın açıldığını belirterek, yol parası ile ihbar ve kıdem tazminatının tahsilini talep ve dava etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin; savunması alınarak, eylemlerinin 25/11 hükmüne aykırı olması nedeniyle feshedildiğini, buna ilişkin olarak usulünce tutanaklar düzenlendiğini belirterek davanın reddini savunmuştur. Uyuşmazlık, iş akdinin işverence feshinin haklı nedene dayalı olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

Davanın yasal dayanağını oluşturan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır.

Görüldüğü üzere, Kanundaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları, işverene fesih imkânı tanımaktadır. İşçinin özen borcu, iş görme borcu içinde yer alan ve onu tamamlayan bir yükümlülüktür. Özen derecesinin belirlenmesinde, her şeyden önce iş akdi esas alınır. İş akdinde bu konuda açık veya örtülü herhangi bir hüküm yer almıyorsa, bu takdirde işçinin dahil olduğu meslek dalında veya faaliyet alanında bir işin görülmesi için geçerli olan kurallara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmesi gerekecektir. Diğer deyimle işçi, her somut olayın özelliğine göre yaptığı işin niteliğine uygun bir özen göstermelidir. Ayrıca özenin derecesinin saptanmasında söz konusu işle ilgili mesleki gelenekler veya işyerindeki uygulamalar da dikkate alınır (Süzek Sarper, İş Hukuku, 2005 2. Bası, s.271). **Somut uyuşmazlığın incelenmesinde; davacının güvenlik görevlisi olarak çalıştığı, iş akdinin niteliği gereği işyerinin güvenliğinden sorumlu kişi olduğu,** dosya içerisindeki 25.01.2007 tarihli imzası inkâr edilmeyen beyanında görevi başında iken uyuduğunu ikrar ettiği anlaşılmaktadır. **Güvenlik görevlisi olan kişinin asli görevi, bulunduğu işyerini içeriden ve dışarıdan gelebilecek her türlü tehlikeye karşı korumak olup, uyuyan kişinin bu korumayı yapması mümkün olmadığından, güvenlik görevlisinin görevinin başında iken uyuması, işverene haklı fesih yetkisi verir.** Hukuk Genel Kurulu'ndaki görüşmeler sırasında bir kısım üyeler tarafından, günlük çalışma saatinin 14 saatin üzerinde olduğunun belirtilmesi nedeniyle, bu tür bir çalışmaya dayanılmasının mümkün olmadığı, ayrıca tutanak tanıklarının da dinlenmediği belirtilerek kararın onanması yönünde görüş bildirilmiş ise de, çoğunluk tarafından; davacının ağır şartlar altında çalışmanın kendisine verdiği iş akdini haklı nedenle fesih veya ilgili Bakanlık ve Kurumlara şikâyet hakkını vermesine rağmen bu haklarını kullanmayıp, görev sırasında uyuduğunu ikrar etmesi karşısında, tutanak tanıklarının dinlenmesine yer olmadığı hususları da gözetilerek, azınlık görüşü benimsenmemiştir. Yukarıda yapılan açıklamaların ışığında, davacının iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayan davranışı sebebiyle davalı tarafından feshi haklı sebebe dayandığından, ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. O halde, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

Sık Sorulan Sorular

Güvenlik görevlisinin görevde uyuması haklı fesih nedeni midir?

Evet. Hukuk Genel Kurulu'na göre güvenlik görevlisinin asli görevi işyerini her türlü tehlikeye karşı korumaktır; uyuyan kişi bu korumayı yapamayacağından bir defaya mahsus da olsa görev başında uyumak işverene haklı fesih yetkisi verir.

Bu durumda ihbar ve kıdem tazminatı ödenir mi?

Hayır. Fesih, iş sözleşmesinin doğruluk ve bağlılık kurallarına uymayan davranış nedeniyle haklı sebebe dayandığından ihbar ve kıdem tazminatı talepleri reddedilir.

Ağır çalışma koşulları (günde 14 saatin üzerinde çalışma) bu sonucu değiştirir mi?

Kurul çoğunluğuna göre hayır: ağır şartlar işçiye iş akdini haklı nedenle feshetme ya da ilgili Bakanlık ve kurumlara şikâyet hakkı verir; bu hakları kullanmayıp görev sırasında uyuduğunu ikrar eden işçi için tutanak tanıklarının dinlenmesine de gerek görülmemiştir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (25'inci maddenin (II) numaralı bendi)
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 03.07.2013, E. 2013/9-67, K. 2013/1011 · Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13.04.2011, E. 2009/10881, K. 2011/11161
- Süzek Sarper, İş Hukuku, 2005, 2. Bası, s. 271

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirküleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	--

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/guvenlik-gorevlisinin-isyerinde-uyumasinin-is-akdine-etkisi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 03:32 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net