

Arş. Gör. Eda KARAÇÖP

T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi

Özürü Statüsünde Çalışan İşçinin Başka İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2011/5013

Karar No : 2011/122

Tarihi : 17.01.2012

ÖZET

Bir tartışma sırasında davacının adı geçen işçiye küfür ettiği kendi ikrarı ve dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının epilepsi hastası olduğu ve önemli derecede işitme kaybı bulunduğu sağlık kurulu raporları ile sabittir. Böylesine önemli bir rahatsızlığı bulunan ve bu nedenle ilaç alan bir kimsenin iradesini kontrol etmekte sıkıntı yaşayabileceği muhtemeldir. Eylem rahatsızlığından kaynaklanmışsa feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez. Ne var ki, bu tür bir davranış hastalığından kaynaklansa da işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu nedenle fesih için geçerli neden kabul edilebilir.

liktedir. Bu nedenle fesih için geçerli neden kabul edilebilir.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi T. Yavuz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının üretim ve montaj işçisi olarak davalı işyerinde özürü kadrosu ile çalıştığını, işyerinde başka birine sataşması nedeniyle iş akdi fesih edilmişse de, darp edilen ve ayrımcılık ve şiddete maruz kalanın müvekkili olduğunu, ayrıca kötü muamele gördüğünü ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine, karara

rağmen işveren tarafından süresi içerisinde işe başlatılmaz ise 8 aylık brüt ücret tutarında tazminatın belirlenmesine, davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacı ile diğer işçi Cüneyt Duman'ın 26.10.2009 tarihinde mesai saatleri içerisinde işyerinde tartışmaları, bu tartışmada davacının diğer işçiye küfür ettiğini, davacının küfür ettiğini bizzat ikrar ettiğini, davacının küfür etmesi ile başlayan tartışmanın bu iki işçinin o gün ve ertesi gün kavga etmeleri ile devam ettiğini, disiplin kurulunun 27.10.2009 tarihinde toplanarak, her iki işçinin de iş akitlerini 25/II. (d) ve (e) bentlerine göre haklı nedenle feshedildiğini bu nedenle açılan davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının davalı işyerinde yaklaşık 11 yıldır çalıştığı, çalışmalarının başarılı olduğu daha önce işyerinde böyle bir olaya karışmadığı, geçimsiz ve kavgacı birisi olmadığı, tüm tanık beyanlarından anlaşıldığından işverenin yaklaşık 11 yıldır çalışan işçisinin ilk defa böyle bir davranışı nedeniyle derhal fesih yoluna giderek en ağır cezayı uygulamak yerine davacının uyarılması, davranışlarında düzelme olmadığı veya yeniden başka bir kavga olayına karıştığı takdirde feshin gerçekleştirilmesinin hakkaniyete uygun düşeceğinden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili tarafından karar temyiz edilmiştir.

KARAR

4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında işverenin haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine aynı maddenin II. bendinin (d) alt bendinde, işçinin işverene yahut onun

ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkânı tanımaktadır. Yasaya göre sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir. Sataşma söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir harekettir.

Dosyada mevcut 21.12.2006 tarihli İzmit Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu Raporunda, davacının epilepsi nedeniyle poliklinikten izlendiği, uyku düzensizliği ve uyku nöbetlerini tetiklemesi nedeniyle gece çalışmasının uygun olmadığı belirtilmiştir. 18.08.2009 tarihli İzmit Seka Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu Raporunda ise, davacının işitme kaybı nedeniyle sağ kulağa konuşmayı ayırt etme skorunu yükseltmek için bir adet kulak içi dijital işitme cihazı gerektiği, kulakta ileri derecede sensörinöral tip işitme kaybı mevcut olduğu tespit edilmiştir. 05.11.2008 tarihli İzmit Devlet Hastanesi Sağlık Kurulu Raporunda da, davacıda organik mental bozukluk bulunduğu, özür durumuna göre çalışma gücü kaybı oranının %60 olduğu belirtilmiştir.

Davalı işyerinde yaklaşık 11 yıl özürlü işçi statüsünde çalışan davacının 26.10.2009 tarihinde işle ilgili olarak aynı işyerinde çalışan Cüneyt Duman isimli kişi ile tartıştığı ve bu tartışma sırasında davacının adı geçen işçiye küfür ettiği kendi ikrarı ve dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının epilepsi hastası olduğu ve önemli derecede işitme kaybı bulunduğu sağlık kurulu raporları ile sabittir. Böylesine önemli bir rahatsızlığı bulunan ve bu nedenle ilaç alan bir kimsenin iradesini kontrol etmekte sıkıntı yaşayabileceği muhtemeldir. Eylem rahatsızlığından kaynaklanmışsa feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez. Ne var ki, bu tür bir davranış hastalığından kaynaklansa da işin yürütümünü bozucu nite-

liktedir. Bu nedenle fesih için geçerli neden kabul edilebilir.

Rahatsızlığı nedeni ile ilaç kullandığı anlaşılan davacının diğer bir çalışana sataşma niteliğindeki eyleminin belirtilen rahatsızlığından kaynaklanıp kaynaklanmadığı, kullandığı ilaçların öfke kontrolünü etkileyip etkilemediği tıp uzmanlarından alınacak raporla tespit edildikten sonra dosyadaki diğer delillerle birlikte yeniden değerlendirilmek suretiyle oluşacak sonuca göre bir

karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.01.2012 gününde oybirliği ile karar verildi.

I. KARARA KONU OLAY

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin ilgili kararına konu olayda, davacı, davalının işyerinde on bir yıldır özürlü statüsünde üretim ve montaj işçisi olarak çalışmaktadır. Davacı, işyerinde bir başka işçiye sataşmış ve iş sözleşmesi işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin II. fıkrasının d ve e bentlerine göre ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık başlığı altında, kıdem tazminatı ödenmeksizin haklı nedenle feshedilmiştir. Davalının çalışma saatleri içerisinde bir başka işçi ile işyerinde tartıştığı ve küfrün takip ettiği tartışma akabinde o gün ve ertesi gün kavga ettiğini belirttiği davacı, darp edilip kötü muamele gördüğünü ifade etmiş, bu nedenle yapılan feshin geçersizliğine ve işe iade edilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. YARGI MERCİLERİNİN ÇÖZÜMÜ

İlk derece mahkemesi karşısına gelen olaya ilişkin vermiş olduğu kararında, davacı işçinin davalı işyerinde 11 yıldır çalıştığını, işyerinde daha önce böyle bir olaya karışmamış olması dolayısıyla derhal fesih yoluna gidilerek en ağır cezanın uygulanması yerine davacının uyarılarak davranışlarında düzelme olmadığı takdirde veyahut yeniden bir kavgaya karışması halinde iş sözleşmesinin feshinin gerçekleştirilmesinin uygun olacağını açıkça ifade etmiştir. Bu bağlamda, ilk derece mahkemesinin davanın kabulü yönünde vermiş olduğu kararında işçi-

nin davranışını 11 yıldır işyerinde çalışması ve başkaca bir kavgaya karışmış olmaması dolayısıyla feshin ancak uyarıya rağmen davranışın tekrarlanması halinde geçerli olduğu yönünde bir değerlendirme yaptığı anlaşılmaktadır.

Kararın davalı taraf tarafından süresinde temyiz edilmesi üzerine, Yargıtay dosyayı incelemiş ve 17.01.2012 gün ve 2011/5013 esas ve 2011/122 karar numaralı ilamında; davalı işverenin feshi 4857 sayılı Kanun'un 25/II-d bendine dayandırdığını belirtmiş ve söz veyahut fiili tecavüz anlamını taşıyan sataşmanın Kanuna göre sadakat borcuna aykırılık oluşturduğunu ifade etmiştir. Kararın devamında dosyada mevcut delillerden davacı işçinin epilepsi nedeniyle izlendiği, uyku düzensizliği yaşaması dolayısıyla gece çalışmasının uygun olmadığına yetkili sağlık kurulunca raporla tespit edildiği, yine bir başka yetkili sağlık kurulu raporuna göre davacının işitme kaybının bulunduğu ve davacının organik mental bozukluk nedeniyle özürlü durumunda olduğunun ve %60 oranında çalışma gücü kaybının söz konusu olduğunun anlaşıldığı vurgulanmaktadır. Yine Yargıtay kararında 11 yıldır işyerinde çalışan işçinin bir başka işçiye küfrettiği ve bunu ikrar ettiğinin de anlaşıldığı belirtilmektedir.

Kararda rahatsızlığı dolayısıyla ilaç kullanan davaya konu işçinin işyerinde çalışan bir başka işçiye sataşma niteliğindeki eyleminin yetkili sağlık kurullarınca tespit olunan rahatsızlıklarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı araştırılmaksızın verilmiş olunan ilk derece mahkeme-

si kararının uygun olmadığı ifade edilmekte ve eksik inceleme ile verilen ilk derece mahkeme kararının bozulmasına karar verildiği açıklanmaktadır.

III. ÇÖZÜMÜ GEREKEN HUKUKİ SORUN

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 17.01.2012 tarihli kararı, işyerinde çalışan bir işçinin çalışma saatleri içerisinde bir başka işçiye sataşması ve kavga etmesi akabinde yapılan feshin niteliğinin değerlendirilmesi bakımından önem taşımaktadır. Zira 4857 sayılı Kanun'un 25/II-d bendinde işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması halinin haklı neden olarak düzenlendiği açıkça görülmektedir. Kanunun bu açık düzenlemesine karşın sataşma eyleminde bulunan işçinin yetkili sağlık kurullarınca rahatsızlığının belirtilmiş olmasının eylem üzerindeki etkisi incelenerek feshin geçerli neden oluşturup oluşturmadığı değerlendirilmesinin yapılması gerekliliğinin vurgulandığı karar Yargıtay'ın ilgili hükmün uygulanmasına yaklaşımını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Nitekim tarafımızca inceleme konusu yapılan kararda, sağlık sorunu raporla tespit edilmiş olan işçinin işyerinde bir başka işçiye küfredmesi akabinde kavganın ortaya çıkması gündeme gelmekte ve işveren tarafından her iki işçinin de iş sözleşmesi İş Kanun'un 25/II-d bendine dayanılarak feshedilmektedir.

İlk derece mahkemesinin işçinin davranışının 11 yıllık kıdemini varlığı ve ilk kez olma niteliği karşısında ancak uyarılması ve tekrarlanması halinde geçerli neden oluşturacağı yaklaşımı dikkat çekicidir. Yargıtay ise işçinin rahatsızlığının eylem üzerindeki etkisinin araştırılıp ona göre karar verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre, çözülmesi gereken temel husus, İş Kanunu'nun 25/II-d bendinde yer alan açık düzenlemenin ne şekilde değerlendirilmesi gerekliliği noktasında toplanmaktadır. Söz konusu sorunun çözümü ele alınırken öncelikle 4857 sayılı Kanunda öngörülen fesih halleri açıklanıp, geçerli ve haklı neden ayrımı ele alınacak, akabinde, davaya konu du-

rum ayrıntılı olarak irdelenecektir.

IV. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

İlgili kararın değerlendirmesine geçilmeden önce, iş sözleşmesinin feshinin genel olarak ele alınarak, geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshi ile haklı nedenle iş sözleşmesinin feshinin açıklanması ve işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihlerde geçerli neden-haklı neden ayrımının net bir şekilde belirlenmesinde yarar bulunmaktadır.

1. Genel Olarak İş Sözleşmesinin Feshi

a. Fesih Kavramı ve Türleri

İş sözleşmesinin sona erme nedenlerinden olan fesih, karşı tarafa yöneltilmesi gereken, tek taraflı bir irade beyanıyla iş sözleşmesinin derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırılabilmesine olanak tanıyan, bozucu yenilik doğuran bir haktır¹.

İş sözleşmesinin sona erdirilmesinde kanun iki şekilde fesih öngörmüştür. İlki feshin belirli sürelerin sonunda gerçekleştirilmesi anlamını taşıyan ve sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için mümkün olan 'süreli fesih'tir. İkincisi ise iş sözleşmesinin haklı nedenle ve bir süre öngörülmeden 'derhal' sona erdirilmesi anlamındaki 'haklı nedenle derhal fesih'tir. İş sözleşmesi ister belirsiz süreli, isterse belirli süreli olsun fark olmaksızın derhal fesih halleri her iki durumda çalışanları kapsamaktadır. Süreli fesih ile haklı nedenle fesih nitelik itibarıyla fesih türü olmakla birlikte iki farklı kurumu ifade etmektedir².

aa. İş Sözleşmesinin Süreli Bildirim ile Feshi

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından İş Kanununda belirtilen bildirim sürelerine uyulmak suretiyle sona erdirilmesi 'süreli fesih' olarak adlandırılır. Bu fesih türü, kişinin daha fazla bağlı kalmak istemediği bir sözleşme ile bağlı kalmasının kişi özgürlüğünü zedeleyeceği düşüncesine dayanır. Bu suretle, taraflar arasında sürekli bir

sözleşmesel ilişki kurulacak diye kişi özgürlüğü feda edilmiş olmayacaktır³. Süreli fesihle iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen taraf ki bu hak hem işçi hem de işverene tanınmaktadır, bu durumu iş sözleşmesinde veyahut sözleşmede hüküm yoksa İş Kanunu'nun 17. maddesinde belirtilen sürele uymak suretiyle her zaman diğer tarafa iletebilir. Kanundaki bildirim süreleri işçinin işyerindeki kıdemine göre belirlenmektedir. Sürelere uyulmaması durumunda ise ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olacaktır. İhbar tazminatı bildirim sürelerine tekabül eden dönemin ücreti tutarı kadardır⁴. İşçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı fesihle bazı farklılıklar yaratmaktadır. En az otuz işçinin çalıştığı işyerlerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve kıdemi 6 aydan fazla olan işçi iş güvencesi kapsamındadır. İş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesi ancak davranışları, yeterliliği veyahut işletme, işyeri ve işin gerekleri neden gösterilerek feshedilebilir⁵. İşçinin davranışları ve yeterliliği nedeniyle yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınması ise kanuni bir zorunluluktur. İş sözleşmesini sona erdirecek olan fesih bildiriminin İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca, fesih nedenini açık ve kesin şekilde belirtiyor olması ve yazılı yapılması gerekmektedir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ise fesih için bir gerekçe gösterme zorunluluğu olmayıp sürele uyulması Kanunda yeterli bulunmuştur. Yalnız iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesi feshedilirken işverenin bu fesih hakkını kötüye kullanmaması gerekmektedir. Aksi halde işveren işçiye 'kötü niyet' tazminatı ödeme yükümlülüğü ile karşılaşacaktır⁶.

İş sözleşmesi süreli fesih ile sona eren iş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih usulü veyahut fesih nedenin kanuna uygun olmaması dolayısıyla bir ay içerisinde yetkili iş mahkemesinde işe iade davası açabilir⁷. Öte yandan, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçi, iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimini ile sona erdirilmesi durumunda işe iade davası açamayacak sadece işverenin fesih hakkını kötüye kullanması söz konusu ise kötü niyet tazminatı isteyebilecektir.

bb. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi

İş sözleşmesini sona erdiren bir diğer hal ise, iş sözleşmesinin derhal feshidir. Haklı nedenle fesih, sürekli borç ilişkisi tesis eden sözleşmelerde objektif iyiniyet icabı iş ilişkisinin devamı kendisinden beklenemeyecek tarafı bu bağdan kurtarmayı amaçlamaktadır⁸. İş sözleşmesinin süresi belirli ya da belirsiz olsun, Kanunda gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde, işçi ya da işveren sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin derhal feshedebilir. Burada en önemli unsur iş sözleşmesinin feshinden önce bildirim sürelerine uyulma zorunluluğunun söz konusu olmamasıdır. Bu da bildirim sürelerine uyulmanın sonucu olarak işveren veyahut işçi tarafından herhangi bir şekilde ihbar tazminatının ödenmesinin söz konusu olmayacağı anlamını taşır. Kanunda derhal fesih hali yaratan durumlar işçi ve işveren için ayrı maddelerde düzenlenmektedir. Yalnız genel olarak bakıldığında maddeler birbirine paralellik gösterir. Sözleşmenin işçi tarafından feshini düzenleyen haller İş Kanunu'nun 24. maddesinde, sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı nedenler olarak düzenlenmesini bulmuşken; işveren tarafından derhal feshine ilişkin İş Kanunu'nun 25. maddesinde ayrıca bunlara ek olarak tutukluluk haline ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir. İş sözleşmesinin derhal feshine olanak tanıyan durumlar genel olarak geçerli nedenle yapılan fesih hallerinden daha ağır ve iş ilişkisini taraflar için çekilmez hale sokan nedenlerdir. Kanunda ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hali olarak sayılan haller örnek halleri teşkil etmekte ve maddede belirtilen hallere benzer durumları da kapsar niteliktedir.

İş sözleşmesinin derhal feshinde öncelikle işçinin savunmasının alınması zorunluluğunun olmadığı vurgulanmalıdır. Ayrıca işçi veyahut işveren tarafından yapılacak derhal feshin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hallerinden birine dayanıyor olması durumunda kanun hak düşürücü bir süre öngörmektedir. Bu süre iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öteki tarafın öğrendiği günden başlayarak

Geçerli sebep-haklı sebep ayrımında kullanılabilir ölçütlerin başında, haklı sebebin iş ilişkisini taraflar bakımından çekilmez hale getiriyor olması yer almaktadır.

6 işgünüdür. Yani bu 6 iş günlük süre geçirildiğinde tarafın derhal fesih hakkını kullanması söz konusu olamayacak taraf bu hakkını o durum için kaybetmiş olacaktır.

b. Fesih Hakkının Sınırlandırılması ve İş Güvencesi Kavramı

İş Kanununda yer alan hükümler genel olarak işçi lehine değiştirilebilen ancak aleyhine değiştirilemeyen nispi emredici niteliktedirler. Bu bağlamda fesih hakkına ilişkin düzenlemelerin Kanunu'nun izin verdiği ölçüde işçi lehine iş sözleşmesi veyahut toplu iş sözleşmesi ile farklı düzenlenmesi mümkündür. Burada önemli olan husus, fesih hakkının özüne dokunulmamasıdır⁹.

İş güvencesi hükümlerinin hukukumuzda 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'yla¹⁰ girmesi akabinde işverenin süreli fesih hakkı kanunen belirli geçerlilik koşullarına bağlanarak sınırlandırılmıştır.

İş güvencesi dar ve geniş anlamda iş güvencesi olarak iki anlam taşımaktadır¹¹. Geniş anlamda iş güvencesi işçinin işten çıkarılmasını güçleştiren önlemler yanında işten çıkarılma sonucunu doğuran zararı telafi edici tüm önlemleri de içerir. İşten çıkarılmadan kaynaklanan riski en aza indirmeyi amaçlayan önlemler geniş anlamda iş güvencesi anlamını taşır. Dar anlamda iş güvencesi ise işçinin feshe karşı korunmasıdır. Bu koruma işverenin fesih hakkının geçerli bir sebep gösterme koşulu ile sınırlandırılması anlamına gelmektedir. İş güvencesi kavramı ile amaçlanan, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her ne olursa olsun devam ettirilmesi değildir¹². İş güvencesi, işçinin keyfi bir şekilde işinden çıkarılması tehlikesine karşı korunmasını, iş sözleşmesinin işveren tarafından ancak Kanunda gösterilen sebeplerin

varlığı halinde feshedilebilmesini, ifade eder. Söz konusu nedenler yoksa iş güvencesi, işçiye işe iade veya tazminat ödeme şeklinde güvence sağlar¹³.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde "feshin geçerli nedene dayandırılması", "sözleşmenin feshinin usulü", "fesih bildirimine itiraz ve usulü" ile "geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 18. maddesi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde, işverenin maddede sayılan işçinin yeterliliği veya davranışları ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayanması gerektiğini düzenlemektedir.

Madde gerekçesinde, geçerli sebepler, "25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen haller" olarak tanımlanmaktadır. Gerekçenin devamında, geçerli sebeplerin, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektirdiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabileceği belirtilmektedir.

Görüldüğü üzere geçerli nedenler haklı nedenle fesih düzeyine ulaşmamış derhal feshi uygun olmayan fakat dürüstlük kuralları çerçevesinde artık iş sözleşmesinin devam ettirilmesinin işverenden beklenemeyeceği durumları oluşturmaktadır¹⁴.

İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca iş güvencesine tabi olabilmek için her şeyden önce İş Kanunu ya da 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a tabi çalışan işçi olunması gerekmektedir. Bu şartla birlikte işyerinde en az 30 işçi çalışıyor, işçinin kıdemi asgari altı ayı kapsıyor ve işçi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyorsa işçi İş Kanunu'nun 18. maddesinin son fıkrasında belirtilen konumda bir işveren vekili değilse işçinin iş güvencesi kapsamında çalıştığı kabul edilmektedir. İş güvencesine tabi işçiler bakımından Kanun feshin ancak işçinin davranışları, yeterliliği veyahut işletme, işyeri

ve işin gerekleri neden gösterilerek yapılabilirliğini düzenlemektedir. İşçinin davranışları ve yeterliliği nedeniyle yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınması ve fesih bildirimının fesih nedenini açık ve kesin şekilde belirtiyor olacak şekilde yazılı yapılması gerekmektedir.

İş sözleşmesi süreli fesih ile sona eren iş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih usulü ve yahut fesih nedenin kanuna uygun olmaması dolayısıyla bir ay içerisinde yetkili iş mahkemesinde işe iade davası açabilecektir.

2. Geçerli Sebep-Haklı Sebep Ayrımı¹⁵

Yukarıda ifade edildiği üzere İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde iş güvencesi kavramı ve ilgili sonuçları düzenlemektedir. 4857 sayılı Kanun'un 24 ve 25. maddelerinde işçi ve işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 158 sayılı ILO Sözleşmesi iş güvencesi bakımından temel sözleşme niteliğinde olmakla birlikte ilgili sözleşmeden farklı olarak İş Kanunu'nda geçerli neden haklı neden ayrımının yer aldığı görülmektedir¹⁶.

Kanunda geçerli sebepler konusunda açık bir düzenlemeye yer vermediği Kanunun ilgili hükmünün gerekçesinde İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan düzenlemeler kadar ağırlıklı olmayan ancak işçinin kendisinden kaynaklanan ve işin yürütümünü olumsuz etkileyen durumlar kriterinin öngörüldüğü anlaşılmaktadır¹⁷. Böylelikle işçinin haklı nedenle feshine temel oluşturmayacak ancak işin yürütümünde olumsuzluk yaratacak davranışlarının geçerli sebep ile sınırlandırıldığı görülmektedir¹⁸.

Bu bağlamda, fesih için geçerli sebep oluşturabilecek nitelikteki haller Kanunda haklı neden oluşturan haller gibi açıkça örneklenilmek suretiyle ifade edilmediğinden haki-min bu noktada somut olayın özelliğine göre bir belirleme yapması gerekmektedir. Oysa fesih için haklı neden oluşturan haller çoğu zaman hakimin takdir yetkisine gereksinim yaratmayan haller olmaktadır. Bu anlamda haklı sebebin varlığında, sadece haklı sebe-

bin varlığı belirlenecek, sebebin haklı sebeple sözleşmenin feshi için yeterli olup olmadığı değerlendirilemeyecektir¹⁹.

O halde geçerli sebep-haklı sebep ayrımında kullanılacak ölçütlerin başında, haklı sebebin iş ilişkisini taraflar bakımından çekilmez hale getiriyor olması yer almaktadır. Bu noktada daha ağır nitelikteki haklı sebebin geçerli sebebi kapsadığı söylenebilecektir. Bir başka belirleyici nokta ise, işçinin kusurunun ağır nitelikte olup olmadığının tespitinde yatmaktadır. Zira ağır kusur derecesine ulaşmayan işçi davranışları işin işleyişini olumsuz etkilemesi durumunda fesih için geçerli neden oluşturacaktır²⁰. Bu bağlamda işçinin davranışlarından kaynaklanan feshin geçerli fesih oluşturabilmesi için, işçinin davranışının iş sözleşmesini ihlal eder nitelikte olması, davranışın ağır nitelik oluşturmayacak derecede işçinin kusurlu hareketine dayanması, iş ilişkisinin sürdürülmesinin çekilmez hale gelmeyecek şekilde zedelenmiş ve işin işleyişinin bozulmuş olması ile iş sözleşmesinin feshinin kaçınılmaz olması gerekmektedir.

3. İşçinin İşverene Yahut Onun Ailesi Üyelerinden Birine Yahut İşverenin Başka İşçisine Sataşması

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının d bendi uyarınca, işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshine neden olmaktadır. Yine 1475 sayılı Kanun'un yürürlükte olan 14. maddesi çerçevesinde bu durumda fesih akabinde, işveren işçiye kıdem tazminatı ödemek yükümlülüğü altında da değildir.

Burada önemli olan nokta işçinin maddede yazılı işveren veyahut onun aile üyelerinden biri veya işverenin bir başka işçisine sataşma niteliğindeki her hareketinin haklı neden olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. Sataşma kavramının geniş anlamda kullanıldığı ve tanımının yer almadığı hüküm karşısında her sataşmanın da haklı neden oluşturmayacağı

Haklı neden oluşturacak hallerin örnekleyici şekilde ifade edildiği İş Kanunu'nun 25. maddesi karşısında işçinin bilerek sebep olduğu işyerinde düzeni bozan sataşma eyleminin varlığı, iş sözleşmesine etkisine bakılmaksızın haklı sebep olarak değerlendirilmelidir.

görüşü etkin olmaktadır²¹. Bu bağlamda işçinin davranışının ağırlığı ve içeriğine bakmak önem arz etmektedir. İşçinin davranışının sataşma niteliğinde olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay kararları incelendiğinde genel olarak sataşmanın varlığından ziyade sataşma olarak adlandırılan rahatsız edici hallerin bazı durumlarda geçerli neden oluşturduğunun kabul edildiği anlaşılmaktadır. Zira 2008 tarihli bir kararında Yargıtay, İş Kanunu'nun 25/II-d bendinde ifade edilen sataşmanın kişiden kişiye farklılık gösterecek nitelikte olması nedeniyle sataşmanın geçerli sebep niteliğinde olup olmadığının değerlendirilmesinin işyerinin özellikleri, işyerinde uygulanan kurallar, işçinin eğitimi ve işçinin psikik durumuna göre yapılacak araştırma sonucunda mümkün olacağını ifade etmektedir²². Yine işyerinde işçilerin kavga etmesi halinin de geçerli sebep oluşturup oluşturmayacağını işverenin kavga üzerindeki etkisi ile fiilin işyerinde olumsuzluklara neden olması halleri birlikte değerlendirilerek belirlenecektir. Genel olarak bakıldığında Yargıtay'ın kararlarında²³ 25/II-d bendinde açıkça haklı neden olarak kabul edilen işçinin işverene, onun aile üyelerinden birine veya hut bir başka işçiye sataşması, sataşma kavga niteliğinde olsa bile geçerli neden olarak değerlendirilmektedir. Ancak az sayıdaki kararda işçinin yaralama fiilini gerçekleştirmesi dolayısıyla sataşmanın haklı neden niteliğinde olduğu ifade edilmektedir²⁴. İşçinin kıdemi, kavga veyahut sataşma olayına kendisinin sebebiyet

verip vermemesi, işçinin sözlerinin eleştiri ve görüş niteliğini aşması gibi kriterlerin geçerli nedenin belirlenmesinde önem taşıdığı dikkati çekmektedir.

4. Değerlendirme

İnceleme konusu kararda işçinin epilepsi, işitme kaybı ile organik mental bozukluk gibi hastalıklara sahip olduğunun yetkili sağlık kurumlarınca raporla tespit edilmiş olduğu görülmektedir. Karardan her ne kadar raporların içeriği tam olarak anlaşılmıyor olsa bile raporlarda işçinin kullandığı ilaçların işçi üzerindeki etkilerinin belirtilmediği söylenebilmektedir. Bu bağlamda işverenden işçiyi işe başlatırken almış olduğu raporda belirtilmeyen bir hususu iş süresince öngörmesini beklemek uygun değildir.

Diğer taraftan işçi, bizzat kendisi, işyerinde çalışan bir diğer işçiye küfür etmek suretiyle sataşmış ve iki gün üst üste işyerinde kavganın meydana gelmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, Yargıtay'ın işçinin hastalığının davranışına etkisinin belirlenmesi ve buna göre davranışın geçerli neden niteliğinde olup olmadığının tespitine yönelik kararı her ne kadar daha önce vermiş olduğu kararları ile uyum ve paralellik göstermekte ise de karara İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının d bendinin açık düzenlemesi karşısında katılmadığımızı belirtmek isteriz.

Zira geçerli neden ile haklı neden ayrımının temelinde iş ilişkisinin temelinden çökmesi halinin varlığı görülmektedir. Yine haklı neden oluşturacak hallerin örnekleyici şekilde ifade edildiği İş Kanunu'nun 25. maddesi karşısında işçinin bilerek sebep olduğu işyerinde düzeni bozan sataşma eyleminin varlığı iş sözleşmesine etkisine bakılmaksızın haklı sebep olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca işçinin 11 yıldır işyerinde çalışıyor olması onun bu davranışı hataen sadece bir sefere mahsus olarak yaptığı kanaatini de doğurmamalıdır. Kararda kavganın iki gün sürmüş olduğu açıkça ifade edilmektedir. Sataşmanın kavgaya dönüşmüş olması da işçinin bu yönde kastının varlığını ortaya koymakta ve durum iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı neden oluşturmaktadır

kanaatindeyiz.

İncelemeye konu davada işçinin davranışı işveren ile arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta olup işçinin ağır kusurlu hareketiyle objektif olarak işverenin güvenini sarsacak niteliktedir. Zira işçi bir başka işçiye küfretmiş ve kavga çıkmasına neden olmuştur. Bu kavga da işyerinde iki gün süre ile devam etmiştir. Bu noktada iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi bakımından oranlılık ilkesine dikkat edildiğinde işçinin işyerinde işverenin bir başka işçisine sataşması olgusunun açık bir şekilde kendi kastı ile meydana geldiğini söylemek mümkündür.

Diğer taraftan işçiye ait raporlarda işçinin sadece hastalığının adı belirtilmekte oysa kullanılan ilaçların etkisine ilişkin bir belirlemeye yer verilmemektedir. Bu durumda özürlü statüsünde çalışan işçinin hastalığının etkilerinin işverence önceden öngörülmesini beklemek dürüstlük kuralına da aykırı olacaktır. Yine bir başka işçiyle kavgaya sevk eder nitelikte ilaçlar kullanan bir işçi ile işverenin çalışmasını zorunlu kılmak da uygun değildir. Yukarıda da ayrıntılı ifade etmiş olduğumuz üzere, İş Kanunu'nun 25/II-d bendindeki açık düzenleme karşısında hakimin sataşma olgusunu tespit etmesi gerekmektedir. Hakim sataşmanın iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı neden oluşturacak etkiyi yapıp yapmadığını inceleyemeyecektir. Bu yönde bir inceleme kanaatimizce ancak ILO normlarına paralel şekilde geçerli neden haklı neden ayırımının kaldırılması veyahut İş Kanunu'nun 25. maddesinin örneklendirmeden uzak bir sistemle yeniden kaleme alınması karşısında mümkün gözükmektedir. Bu kapsamda, açıklanan bilgiler çerçevesinde İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. fıkrasının d bendi varlığını sürdürdüğü sürece ve somut olayda işçinin davranışındaki ağır kusuru karşısında Yargıtay'ın incelemeyi haklı neden çerçevesinde ele alması gerektiği kanaatine sahip olduğumuzu ifade ederiz.

DİPNOTLAR

- Engin, Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi, İstanbul 2003, s. 1; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Baskı, İstanbul 2012, s. 198.

- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul 2012, s.530.
- Engin, s. 13.
- Süzek, s. 547.
- Kar, Bektaş: "İş Güvencesi Kavramı", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. II, S. 6, s.560; Ekonomi, Münir: "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento-İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Ek.
- İş Kanunu'nun 17. maddesinin son fıkrasında düzenlenen kötü niyet tazminatı miktarı ihbar süresinin üç katı olarak belirlenmektedir.
- Bir aylık süre hak düşürücü süre olup hakim tarafından resen dikkate alınması gerekmektedir. Süzek, s. 633.
- Oğuzman, M., Kemal: Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, İstanbul 1984, s. 33.
- Süzek, Sarper: "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", Kamu-İş Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C.VI, S. 4, 2002, s. 5 (Armağan).
- RG. 24847, 15.08.2002.
- Kutal, Metin: "İşçinin Feshe Karşı korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları", İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin feshe Karşı Korunması", Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s.16; Şahlanan, Fevzi: "Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması", İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutuyla İşçinin Feshe Karşı Korunması", Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 144; Topal, Güneş: İş Kanununa göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Kararlaştırılması, Ankara 2008, s.87; Kar, s. 562.
- Şahlanan, s.144. Eyrenci, Öner: "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.I, S.1, Ocak-Şubat-Mart 2004, s. 31.
- Kutal, s.16;Topal, s.88.
- Çelik, s.211; Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 4. Baskı, Ankara 2005, s. 463.
- Geçerli neden- haklı neden ayırımı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Demir, Deniz: "Karar İncelemesi: Haklı Neden-Geçerli Neden Ayırımı", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.14, http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar_inceleme2.pdf, 02.06.2013.
- Odaman, Serkan: "Fransız ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Bakımından Geçerli Sebep- Haklı Sebep Ayırımı", Kamu- İş Dergisi, C.VII, S. 2, 2003, s. 3, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7234.pdf>, 02.06.2013.
- Keser, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara 2010, s. 40.
- Kar, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009, s. 235 (Uygulama).
- Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı- Geçerli Sebep Ayırımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları-

- nın Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S. 1, s. 75.
- 20 Uçum, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s.139; Süzek, s. 593.
- 21 Keser, s.131.
- 22 Yarg. 9. HD., 25.05.2008, E.2007/37454, K.2008/12655, www.kazanci.com.tr, 02.06.2013.
- 23 Yarg. 9. HD., 01.06.2009, E.2008/36399, K.2009/15178, Yarg. 9. HD., 16.06.2008, E.2008/2918, K.2008/15627, Yarg. 9. HD., 03.05.2010, E.2010/19368, K.2010/11949, www.kazanci.com.tr, 02.06.2013.
- 24 Yarg. 9. HD., 21.04.2008, E.2007/16255, K.2008/9377, www.kazanci.com.tr, 02.06.2013.

KAYNAKLAR

- ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı- Geçerli Sebep Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S. 1, s. 71-84.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, İstanbul 2012.
- DEMİR, Deniz: “Karar İncelemesi: Haklı Neden- Geçerli Neden Ayrımı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.14, http://www.calismatoplum.org/sayi14/karar_inceleme2.pdf, 02.06.2013.
- EKONOMİ, Münir: “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi”, Çimento-İşveren Dergisi, Mart 2003, Özel Ek.
- ENGİN, Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi, İstanbul 2003.
- EYRENCİ, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.I, S.1, Ocak-Şubat-Mart 2004, s. 15-55.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 4. Baskı, Ankara 2005.
- KAR, Bektaş: “İş Güvencesi Kavramı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. II, S. 6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s. 559-569.
- KAR, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2009 (Anılış: Uygulama).
- KESER, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Ankara 2010.
- KUTAL, Metin: “İşçinin Feshe Karşı korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları”, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin feshe Karşı Korunması”, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 1-55.
- ODAMAN, Serkan: “Fransız ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Bakımından Geçerli Sebep- Haklı Sebep Ayrımı”, Kamu- İş Dergisi, C.VII, S. 2, 2003, s. 1-20, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7234.pdf>, 02.06.2013.
- OĞUZMAN, M., Kemal: Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri, İstanbul 1984.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul 2012.
- SÜZEK, Sarper: “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, Kamu- İş Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, C.VI, S. 4, 2002, s. 73-94 (Anılış: Armağan).
- ŞAHLANAN, Fevzi: “Bireysel İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması”, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutuyla İşçinin Feshe Karşı Korunması”, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu 2001Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2002, s. 143-159.
- TOPAL, Güneş: İş Kanununa göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Kararlaştırılması, Ankara 2008.
- UÇUM, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.
- Kazancı Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr.