

## Doç. Dr. Hediye ERGİN\*

*Makale Gönderim Tarihi* : 8 Şubat 2016

*Makale Kabul Tarihi* : 11 Şubat 2016

### İŞÇİNİN İŞYERİNDE ÇALIŞAN DİĞER BİR İŞÇİYE SATAŞMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

#### ÖZ

Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmekte ve genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene haklı ya da geçerli nedenle fesih imkanı tanımaktadır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir.

İşçinin işyerinde çalışan işverenin başka bir işçisine küfretmesi, hakaretamiz sözler söylemesi, fiziksel olarak yaralaması, kavgaya karışması tartışmasız olarak İş Kanunu'nun 25/II-d bendi kapsamında haklı fesih nedenidir.

Haklı ya da geçerli fesih nedenini ispat yükü işverenin üzerinde olup, sataşma eyleminin gerçekleştiği yazılı ya da sözlü her türlü delille ispat edilebilir. Bu konudaki kamera kayıtları, tanık beyanları ve iş göremezlik raporu yanında sataşma eyleminde bulunan işçinin Karakolda ya da Savcılıkta verdiği ifade en önemli ispat araçları arasında yer almaktadır.

**ANAHTAR SÖZCÜKLER:** Sataşma, haklı fesih, geçerli nedenle fesih, işyerinde kavga, fiziksel saldırı, hakaret

### THE TERMINATION OF THE WORKER'S EMPLOYMENT CONTRACT BY THE EMPLOYER ON THE GROUNDS OF ASSAULT OF A FELLOW WORKER

#### ABSTRACT

Assault/teasing is considered as a special violation of duty of loyalty and in generally any speech or action of the employee that constitutes violation of duty of loyalty gives the employer right to terminate the contract with justified or valid reason. As long as it is not assault/teasing, continuous and unnecessary argument or serious incompatibility with other employees is a valid reason to terminate the employment contract.

It gives the right to the employer without question to terminate the contract for just cause according to Labour Act article 25/II-d when the employee swears, says defamatory words to other employee, injures other employees or gets involved in a fight.

\* Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı - hediyeergin@gmail.com

The burden of proving that the termination was based on a valid or justified reason shall rest on the employer and that can be proved by any written or oral evidence. Camera records, witness declarations, disability report or testimony that is given at police station or prosecution office are the main means of proof.

**KEYWORDS:** Assaulting, termination based on justified reason, termination based on valid reason, fight at workplace, physical attacks, insult.

## I. GENEL OLARAK

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II-(d) bendinde, *işçinin işverenin başka işçisine sataşması* işveren tarafından haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.<sup>4857</sup> sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması durumunda işverene haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme imkânı veren nedenler hiçbir değişiklik yapılmadan 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 17/II-(ç) bendi paralelinde düzenlenmiştir. Ancak 1475 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı dönemden bazı farklılıklar da getirilmiş, ülkemizde 4773 sayılı Kanun<sup>1</sup> ile iş güvencesi uygulanmaya başladıktan sonra "başka işçiye sataşma" davranışlardan kaynaklanan geçerli fesih nedeni olarak da kabul edilmiştir.

**İş Kanunu'nun 25/II-d bendine göre,** "*İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması*" halinde işveren haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. Haklı nedenle feshine yol açan sataşma *işverene, aile üyelerinden birine veya işverenin başka bir işçisine* karşı ortaya çıkabilir. Bu makale kapsamında sataşmanın sadece "işverenin başka bir işçisine" karşı yapılması halinde fesih nedeni olması incelenmektedir.

Kendisine fiziksel ya da sözlü sataşmada bulunulan işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu'nun

1 2002 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 4773 sayılı "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu İle Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile iş güvencesi hükümleri Türk hukukunda ilk defa uygulanmaya başlanmıştır (4773 sayılı Kanun, RG. 15.8.2002, 24847).

24.maddesi kapsamında haklı nedenle sona erdirmeye imkanı bulunmaktadır. Zira, işverenin çalışanlarını işveren vekillerinden, diğer çalışanlardan ve müşterilerden kaynaklanan sataşma niteliğindeki eylemlere, psikolojik tacize karşı koruma borcu bulunmaktadır. İşverenin söz konusu yükümlülüğünü ihlal etmesi sataşmaya maruz kalan, psikolojik taciz mağduru olan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesine olanak sağlamakta, böylece işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü yanında maddi ve manevi tazminat ödeme borcu da doğabilmektedir. Zira Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre; "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanlara daha fazla zarar görememeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*" Bu bağlamda, işçinin işyerinde çalışan diğer bir işçinin sözlü ya da fiziksel sataşma şeklindeki davranışına maruz kaldığında bu durumdan derhal üstlerini haberdar etmesi gerektiğini belirtmek gerekir. İşverenin de gözetme borcu kapsamında işçisine yardım etmesi, sataşma eylemlerine son verecek gerekli tüm önlemleri alması gerekmektedir. Ancak haberdar edilmesine rağmen işveren psikolojik taciz ya da sataşma eylemlerinin ortadan kalkması için gerekli önlemleri almıyorsa işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/II. bendi kapsamında haklı nedenle sona erdirmesi söz konusu olabilecektir.

Bu makalenin konusu, başka işçiye sataşma halinde işverenin fesih hakkı ile sınırlandırılmış olup, kendisine sataşılan işçinin bu nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkına bu yazıda yer verilmemiştir.

## II. "İŞÇİNİN" İŞVERENİN BAŞKA BİR "İŞÇİSİNE" SATAŞMASI

İş Kanunu'nun 25/II-d bendinde işçinin işverenin başka bir işçisine sataşmasından bahsedilmiştir. İşçi kavramı ise İş Kanunu'nun 2.maddesinin I. fıkrasında iş sözleşmesinden hareketle tanımlanmıştır. Bu hükme göre, "*Bir*

*iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir. İş Kanunu’nun 25/II-d bendinde işveren vekilinden söz edilmemişse de işveren vekili de iş sözleşmesi ile çalıştığı için ona yapılan sataşmanın madde kapsamında fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerekir.<sup>2</sup> Nitekim, Yargıtayın 16.10.2003 tarihli karara konu olayda, Bölge Müdürü konumundaki bir çalışana sözleşme sataşma “işverenin başka bir işçisine sataşma niteliğinde” kabul edilmiştir.<sup>3</sup> Aynı doğrultudaki 01.07.2014 tarihli kararında da şube müdürü olarak işveren vekili konumundaki bir çalışana sözlü sataşma haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.<sup>4</sup> Somut olayda, işçinin şube müdürüne hitaben, “... kendini birşey sanıyorsun, önceki müdürleri biz çıkarttık seni de çıkartırız sıkıysa kov beni, hakkımı aramak için gerekirse herkes ile kavga ederim.” şeklinde sözler söylediği, işyerindeki diğer işçilere de şube müdürünü kastederek, “...geri zekalı, asla yalan söylemez dediğiniz müdürünüz işte böyle, nasıl konuşacağını ben öğrettim, onu biz müdür yaptık, istemeseydik olmazdı, birşey bildiği yok...” şeklinde sözler söyleyerek sözlü sataşmada bulunduğu tespit edilmiştir. Yine, Yargıtayın 07.07.2008 tarihli kararında, işin*

2 Narmanhoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, s.444 .

3 “Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının, davalının bölge müdürü olan bir başka işçisinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylediği, tutanak, davalı tanığı ve mağdur olan işçinin ifadesinden anlaşılmaktadır. Davacı da savunmasında eylemi kısmen kabul etmiş; hizmet sözleşmesi, yapılan soruşturma sonucunda disiplin kurulunca feshedilmiş ve işçi temsilcileri de kararı çekincesiz imzalamışlardır. Davacının eylemi.. 1475 s. İş Kanunu’nun 17/II-ç maddesinde düzenlenen işçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması niteliğinde bulunduğundan, davalı feshinin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmelidir.”Yarg. 9 HD., E.2003/4848, K.2003/17217, T.16.10.2003, www.legalbank.net

4 Yarg. 7. HD.,E.2014/9128, K. 2014/14954, T. 1.7.2014, www.legalbank.net:”O halde yapılan soruşturma ve alınan beyanları ile fesih bildirimini birlikte değerlendirildiğinde davacının, amiri konumunda bulunan şube müdürüne yönelik diğer çalışan işçiler yanında sarfettiği sözlerin şeref ve haysiyet kırıcı, sataşma niteliğinde sözler olduğu, bu hali ile de işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin haklı nedene dayandığı sonucuna varılmıştır.”

yürütümü ile ilgili uyarılarda bulunan vardiya amirine karşı gelen, amirinin üzerine yürüyen ve tehditte bulunan işçinin eyleminin İş Kanunu’nun 25/II-d maddesi kapsamına girdiğine karar verilmiştir.<sup>5</sup> Görüldüğü gibi işverenin başka işçisine sataşma ya da işveren vekiline sataşma hükmün amacı gözönüne alınarak fesih nedeni kabul edilmektedir. Bu bağlamda, işyerinde çalışan bir çırak ya da stajyere sataşma halinde İş Kanunu’nun 25/II-d bendine göre iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilip erdirilemeyeceğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Yargıtayın 02.07.1998 tarihli Kararına konu olan olayda, işyerinde stajyer öğrenci olarak çalışan bir kişiye, şef garson olan başka bir işçinin görevi nedeniyle emir ve talimat vermesi üzerine çıkan tartışmada şef garson yaralanıp rapor almıştır. Şef garson konumundaki işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından başka bir işçiye sataştığı gerekçesiyle o tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu’nun 17/II-ç bendine göre haklı nedenle feshedilmiştir. Yargıtay bu kararda şef garson olan kişinin stajyer öğrenciye sataşması eylemini “işvereni başka bir işçisine sataşma” olarak değerlendirmiş ve yapılan feshin haklı olduğuna hükmetmiştir.<sup>6</sup> Her ne kadar İş Kanunu’nun 25/II-d bendindeki düzenlemenin lafzından bir işçinin, işverenin başka bir “işçisine” sataşması haklı fesih nedeni olarak düzenlenmesine rağmen, kanunun amacından (ratio legis), işyerindeki çırak ya da stajyere sataşmanın de haklı fesih nedeni olarak kabul edilmesi gerektiği görüşündeyim.

Aynı işverene bağlı olarak çalışmasa da alt işveren işçisinin asıl işveren işçisine sataşmasının İş Kanunu’nun 25/II-d bendi kapsamında haklı

5 Yarg. 9.HD., E.2008/1971, K.2008/19037, T.07.07.2008, www.legalbank.net.

6 Yarg. 9.HD., T.02.07.1998, E.1998/9403, K.1998/11091, www.legalbank.net. Karardaki karşı oyda ise, “mesleki öğrenim sırasında öğrenimin devamı mahiyetinde zorunlu bir staj olarak görülen işin hizmet ilişkisi olarak nitelendirilmesine olanak yoktur. Davacının sataştığı iddia olunan kişinin işverenin işçisi olmadığı tartışmasız olarak ortada iken, bir başka işveren işçisine sataştığı gerekçesiyle davacının iş aklının feshini haklı bulan mahkeme kararının bozulması görüşündeyim.” denilmektedir.

fesih nedeni oluşturacağı, sataşmanın ağırlığına göre de bazı durumlarda davranışlardan kaynaklanan geçerli fesih nedeni oluşturabileceği görülmüştür. Nitekim Yargıtayın 14.06.2010 tarihli Kararında, alt işveren işçinin asıl işverenin işyerindeki kurallara uymayarak sataşma eyleminde bulunması durumunda iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceği kabul edilmiştir. Kararda; “*Davacının görevlendirildiği C. işyerinde kurallara uymadığı, bu konuda asıl işveren konumundaki C. şirketi çalışanı ile tartıştığı anlaşılmaktadır.*

*Davacının tehdit ettiği ve kesici aletle saldırdığı yönünde somut delil bulunmadığından davranışının haklı neden ağırlığında olmadığı açıktır. Ancak asıl işverenin işyeri kurallarına uymaması ve asıl işverenin diğer işçisi ile tartışması işyerine olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin devamı davalı işveren açısından beklenmez bir hal almıştır. Görevlendirildiği işyerinde işyeri kurallarına uymayan, orada bulunan çalışanlarla tartışan bir işçinin başka yerde görevlendirilmesi de beklenemez.*

*Davacının iş sözleşmesinin feshi davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır”* denilmiştir.<sup>7</sup> Asıl işverenin bir kamu kuruluşu olması durumunda alt işverenin işçisinin

7 Yarg. 9. HD., E.2009/22960, K.2010/18559, K.14.06.2010, www.legalbank.net.; “*Somut uyumsuzlukta davacı işçi, davalı şirket işçisi olarak dava dışı C. mağazası işyerinde, davalı işverenin spor malzemelerinin satışa sunulması için satış elemanı olarak çalışmaktadır. İşin yapıldığı yer C. şirketine aittir. Bir anlamda davalı şirket ile dava dışı C. şirketi arasında ürünün satışa sunulması için anlaşma yapılmış olup, davacı bu işyerinde dava dışı C. şirketinin iş yeri kurallarına uymak zorundadır. Davacının bu işyerinde diğer çalışanlarla ilişkisi de işyeri kurallarına uygun olmalıdır. Dosya içeriğine göre davacı işçi C. şirketinin işyeri kurallarına uymadığı, mola saatinde iş başında bulunmadığı için C. çalışan güvenlik görevlisi ile tartışmış, bu tartışması nedeni ile işyerine alınmamış, daha sonra aynı görevli ile bu kez işten çıkartılması nedeni ile tartışmış, diğer çalışanı n kendisini tehdit ettiği, bıçak çektiği iddiası üzerine, olay kolluk güçlerine intikal etmiş, davacı ve diğer çalışanın şikayetçi olmamaları nedeni ile olay kapatılmış, olay yerinde davacı ve diğer çalışan üzerinde kesici alet bulunmadığı tespit edilmiştir”.*

bir kamu görevlisine sataşması da aynı doğrultuda haklı fesih nedeni olarak kabul edilmelidir. Hükmün konuluş amacının haklı fesih nedeni oluşturan sataşma eyleminin kime karşı gerçekleştirildiği hususu dar yorumlanmamalı, statüsü ne olursa olsun işverene bağlı tüm çalışanlara sataşma ile alt işveren işçisine sataşma da 25/II-d bendi kapsamında fesih nedeni kabul edilmelidir.

Acaba işyerindeki bir üçüncü kişiye, örneğin bir müşteriye, işverenin başka bir işte ortağı olan birisine sataşma İş Kanunu’nun 25/II-d bendi kapsamında değerlendirilebilecek midir? Yargıtay kararlarında, “*işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturmaktadır”* denilerek işverenin başka bir şirketteki ortağına, bir müşteriye karşı sataşmada geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.<sup>8</sup>

İşçinin kendisi tarafından değil de bir yakını tarafından gerçekleştirilen sataşmanın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olup olamayacağı yönünde doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, “*işçi yakınının sataşması işyerinin düzenini ve disiplinini olumsuz yönde etkiliyor, işçi-işveren ilişkisini çekilmez hale getiriyorsa, hükmün amacından hareketle olayın özelliğine göre yine işverene derhal fesih hakkı tanımak gerekir.”*<sup>9</sup> Diğer görüşe göre, işçinin bir yakınının eyleminin işçi tarafından bizzat desteklendiği şeklinde bir davranış biçimi işverene haklı fesih yetkisi verebilir.<sup>10</sup> Sataşma eyleminde

8 Yarg. 9. HD., E. 2008/6259, K. 2008/32583, T. 1.12.2008; aynı yönde bkz.; Yarg. 9.HD’nin 18.03.2008 gün ve 2008/3713Esas, 2007/5337 Karar sayılı ilamı; Yarg. 22.HD, E.2012/13361, K.2012/20954, T.04.10.2012, www.kazancı.com

9 Süzek, İş Hukuku, s. 711-712.

10 Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s.1831; Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, s.130; Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, s.85.

bulunan kişinin sadece işçinin bir yakını ya da arkadaşı olması, olayda işçinin hiçbir yönlendirilmesinin, etkisinin olmaması halinde haklı fesih yetkisi vermez. Nitekim Yargıtay 02.05.2006 tarihli Kararında, işçinin bir arkadaşının o işçinin ustabaşısı konumundaki kişiyi dövmesini haklı fesih için yeterli görmemiştir.<sup>11</sup>

Sataşma eyleminin iş süreleri dışında gerçekleşmesi de olayın özelliğine göre haklı fesih nedeni oluşturabilir. Şöyle ki, işyeri veya mesai saatleri dışında gerçekleşen sataşma olayı işyeri disiplinini ve çalışma düzenini doğrudan veya dolaylı biçimde olumsuz yönde etkiliyorsa haklı fesih nedeni oluşturacaktır.<sup>12</sup> Yargıtayın 4.11.1998 tarihli kararında, mesai bittikten sonra işyerinde devamsızlığı nedeniyle ustabaşı ile tartışırken yumruk vuran işçinin bu eylemi haklı fesih yetkisi veren sataşma niteliğinde değerlendirilmiştir.<sup>13</sup> Aynı doğrultuda, mesai saati bitiminde iki çalışanın birbirini darp etmesi,<sup>14</sup> işçinin işyeri dışında ustabaşısını darp etmesi işyeri barışını bozacak nitelikte sataşma olarak kabul edilmiştir.<sup>15</sup>

### III. SATAŞMA KAVRAMI

Sataşma kelimesinin Türkçe Sözlükteki 1. anlamı: “bir kimseye karşı onu rahatsız edici davranışlarda bulunmak”; 2.anlamı: “sarkıntılık etmek”tir. “Sataşma”, Türk Borçlar Hukuku literatüründe kullanılmayan bir kavramdır. İş

Kanunu’nun 25/II-d bendindeki “sataşma” kelimesi yerine “işçinin kişilik haklarını ihlal eden davranışta bulunma” ifadesi kullanılması hukuk terminolojisine daha uygun düşecektir. Yargıtay kararlarında sataşma, “söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir hareket” olarak tanımlanmıştır.<sup>16</sup> Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmekte olup, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.<sup>17</sup> Bu bağlamda, haklı nedenle feshe yol açan sataşma, işverenin bir işçisine sözle olabileceği gibi davranış şeklinde de ortaya çıkabilir.<sup>18</sup> Bir olgunun sataşma olarak nitelenmesi onun gerçekdışı olmasına bağlı değildir. Sataşmanın varlığı için söylenen söz ya da yapılan davranışın suç teşkil etmesine de gerek yoktur. Böyle bir söz veya eylemin değerlendirilmesi Türk Ceza Kanunu’na göre değil, bu yasanın çizdiği sınırların ötesinde daha geniş bir çerçevede yapılmalıdır.<sup>19</sup> Nitekim, sataşma nedeniyle yapılan şikayetten vazgeçme nedeniyle kamu davasının düşmesi de fesih yetkisine etkili değildir.<sup>20</sup>

16 Yargıtay 22. HD., E.2011/5013, K.2012/122, T.17.01.2012; Yargıtay 22. HD., E. 2015/7794, K.2015/11301, T.24.03.2015, www.legalbank.net

17 Yarg. 22. HD., E. 2015/7794, K. 2015/11301, T. 24.03.2015, www.legalbank.net.

18 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, s.443.

19 Saymen, Türk İş Hukuku, s.577; Oğuzman, Fesih, 55; Tunçomağ, İş Hukuku I, s. 383, Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri I, s.444; Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s.1156

20 “Olayla ilgili yapılan ceza soruşturması sonucunda davacı hakkında diğer çalışanı basit tıbbi müdahaleyle giderilebilir ölçüde yaralamak suçundan kamu davası açıldığı görülmektedir. Ceza yargılaması sonunda davacı hakkında karşılıklı şikayetten vazgeçme sebebiyle kamu davasının düşürülmesine karar verilmiştir. Ancak davacı hakkında şikayetten vazgeçme sebebiyle düşme kararı verilmesi feshe neden olan eylemi ve buna bağlı olarak haklı feshi ortadan kaldırmayacaktır. Buna göre davacının işyerinde başka bir çalışanla kavga etmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshinin haklı olduğunun kabulüyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır” Yarg. 9. HD., E.2013/6458, K.2013/22020, T.11.09.2013; Aynı yönde, “davacı hakkında C. Başsavcılığı tarafından hakaret ve yaralamaya teşebbüs suçlarından soruşturma başlatıldığı, ancak diğer işçinin şikayetten vazgeçmesi üzerine, şikayet bağlı suç nedeni ile ve delil yetersiz-

11 “Davacının bu olaya karıştığı ve işyerinde huzursuzluk çıkardığı hususunda kanıt sunulmadığı anlaşılmaktadır. Davacının ustabaşısını döven kişinin arkadaşı olması sonuca etkili görülmemiştir. Açıklanan nedenlerle işverenin feshini haklı kabul etmek mümkün değildir”, Yarg. 9.HD., 02.05.2006, E.2005/35028, K.2006/12320, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s.1847-1848.

12 Süzek, İş Hukuku, s.712; Akyiğit, İş Hukuku, s.168; Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s.1831; Odaman, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, s.112; Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, s.89; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, s.321.

13 Yarg. 9. HD., 4.11.1998, E.1998/13235, K.1998/15605, Günay, İş Davaları s.289.

14 Yarg. 9. HD., 4.11.2004, E.2004/8413, K.2004/24957, Günay, İş Davaları s.243-244.

15 Yarg. 9. HD., 27.9.1999, E.1999/11537, K.1999/14776, Günay, İş Davaları s.280.

İş sözleşmesinin feshine götürecektir sataşmanın sadece işyerinde olması gerekip gerekmediği konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir açık düzenleme yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2 ve 3.bentlerine göre, "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." Bu bağlamda, servis aracında<sup>21</sup> ya da işyerinin eklentisi konumunda bulunan soyunma odalarının bulunduğu yerde sataşma meydana geldiğinde söz konusu davranışın fesih nedeni olacağı açıktır.<sup>22</sup> Bunun gibi,

liğinden kovuşturmayaya yer olmadığına karar verildiği, diğer işçinin duruşmada da aynı şekilde beyanda bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçi sendika üyesi olsa bile, işverenin diğer işçisi ile sorunlar yaşamış ve diğer işçi ile aralarında meydana gelen olay işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli neden vardır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır."Yarg. 9.HD., E.2008/34518, K.2008/29843, T.03.11.2008; "Yukarıdaki tutanaklardan ve tanık beyanlarından anlaşılacağı üzere davacının gerek işverene ve ailesine ve gerekse mesai arkadaşlarına sinkaflı küfürler ettiği ortadadır. Gerekeceği bahsi geçen ceza davasında ise davacı müşteki olduğundan ceza alması düşünülemez. Ayrıca, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün feshin haklı olduğu yönündeki tespitleri de dikkate alınarak davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının haklı fesih sebebiyle reddi yerine yerinde olmayan gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."Yarg. 9.HD., E.2011/19103, K.2013/18977, T.19.6.2013,www.legalbank.net

21 "toplana delilere göre davacının mesai bitimi evine bırakılma sırasında işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabit olup, esasen bu olgu uyumsuzluk dışıdır.....servis aracı işyeri organizasyonu içinde sayılmaktadır. Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir. Olaydan sonra darp nedeni ile rapor alınarak işe gelmeme, karşılıklı şikayetler bunun somut göstergeleridir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır."Yarg. 9.HD.,E.2004/19146, K.2004/25836, K.22.11.2004, Şakar, İş Kanunu Yorumu, s. 627-629.

22 "davacının gece vardiyasında işe başlamak için işye-

işçinin görevli olarak başka bir işyerinde bulunduğu esnada diğer şirketin işçisine sataşması da fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.<sup>23</sup> Öğretide, işyeri dışında ve iş saatleri haricinde de yapılan bir sataşmanın fesih imkânı vereceği kabul edilmektedir. Ancak bunun için anılan davranışın işyeri düzenini olumsuz yönde etkilemiş bulunması aranır.<sup>24</sup>

Haklı ya da geçerli nedenle feshe yol açan sataşma işverenin başka bir işçisine **sözle**<sup>25</sup> ola-

rinde bulunan soyunma odasında iş elbiselerini giydiği sırada dava dışı Niyazi K. isimli iş yerinde çalışan işçi ile sözlü olarak tartıştıkları bunun üzerine davacının Niyazi'ye küfür ettiği bu nedenle olayı başlatan ve iş yerinde çalışana küfürlü sataşmayı yapanın davacı olduğu anlaşılmıştır. Soyunma odası işyeri eklentisi niteliğinde olup, davacının eylemi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu 25 /II- d maddesi gereği haklı fesih koşulları oluşmuştur.", Yarg. 9. HD., E.2010/3409, K.2011/17095, T.08.06.2011, www.kazancı.com

23 "...davacı işçi, davalı şirket işçisi olarak dava dışı C. mağazası işyerinde, davalı işverenin spor malzemelerinin satışa sunulması için satış elemanı olarak çalışmaktadır. İşin yapıldığı yer C. şirketine aittir. Bir anlamda davalı şirket ile dava dışı C. şirketi arasında ürünün satışa sunulması için anlaşma yapılmış olup, davacı bu işyerinde dava dışı C. şirketinin iş yeri kurallarına uymak zorundadır. Davacının bu işyerinde diğer çalışanlarla ilişkisi de işyeri kurallarına uygun olmalıdır..... Görevlendirildiği işyerinde işyeri kurallarına uymayan, orada bulunan çalışanlarla tartışan bir işçinin başka yerde görevlendirilmesi de beklenemez. Davacının iş sözleşmesinin feshi davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır." Yarg. 9.HD., E.2009/22960, K.2010/18559, T.14.06.2010.

24 Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s.1156, dn. 60'da anılan yazılar.

25 "Davacı hakkında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakılması gereken kadın işçiye "araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi" nedeni ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muaşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır. Bu somut olgulara göre

**bileceği gibi davranış şeklinde** de ortaya çıkabileceğine daha önce değinilmişti. Bu bağlamda, Yargıtay kararlarında, işçinin iş arkadaşıyla tartışıp yüzüne makas fırlatması,<sup>26</sup> mesai sonrasında soyunma odasında karşılıklı darp,<sup>27</sup> karşı tarafın tahrikini aşacak söz ve davranışlarda bulunması,<sup>28</sup> vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi,<sup>29</sup> aynı işyerinde çalışan bir kadın işçiye sarkıntılık etmesi,<sup>30</sup> işyerinde çalışan kadın işçiye “seni seviyorum” şeklinde sataşmada bulunması ve aynı davranışı karşı çıkılmasına rağmen serviste arkasında oturarak devam ettirmesi, daha sonra anılan işçinin ağabeyiyle bu nedenle kavgaya etmesi,<sup>31</sup> müdür yardımcısına bağırıp çağırması, küfür ve tehditte bulunması,<sup>32</sup> başka işçiye tokat atması,<sup>33</sup> haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Buna karşın eleştiri ya da sitem etme şeklindeki davranışlar fesih için yeterli ağırlıkta

*davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır.”* Yarg. 9.HD., E.2004/6529, K.2004/23507, T.18.10.2004, www.kazancı.com.

26 Yarg. 9. HD., 04.07.1996, 1996-5242/15426 sayılı Kararı, www.kazancı.com.

27 Yarg. 9. HD., 04.11.2004, 8413/24957 sayılı Kararı, www.kazancı.com.

28 Yarg. 9. HD., 12.04.1989, 1989-448/3433 sayılı Kararı, www.kazancı.com.

29 Yarg. 9.HD, E.2004/6529, K.2004/23507, 18.10.2004 tarihli Kararda, olayı gören tanığın olmamasının sonuca etkili olmadığı belirtilmiştir; “Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muâşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır. Bu somut olgulara göre davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi yerine, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı bulunmuştur.”

30 Yarg. 9. HD., 30.06.1994, 1994-5617/10421 sayılı Kararı, YKD Kasım 1994, s.1776.

31 Yarg. 9.HD., T.21.11.2002, E.2002/7403, K.2002/21982, Çil.İş Kanunu Şerhi, II.Cilt, s.1974.

32 Yarg. 9.HD., 21.02.1982-14258/395 sayılı Kararı, Çenberci, İş Kanunu Şerhi, s.568.

33 Yarg. 9. HD., 16.06.1988, 8260/10375; Yarg. 9. HD, 07.03.2005, 16319/7428, www.kazancı.com.

kabul edilmemektedir. Mesela, bir işçinin amirine karşı, “yeter artık”, “..bana güvenmiyor musun” şeklinde gösterdiği tepki yargı kararlarında sataşma olarak değerlendirilebilecek mahiyette söz veya davranış olarak kabul edilmemiştir.<sup>34</sup>

**Şaka niteliğini aşan davranışlar sataşma olarak nitelendirilmekte ve haklı fesih yetkisi vermektedir. Bir davranışın ne zaman şaka niteliğini aştığı ise her somut olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir.** Yargıtay’ın 20.10.2011 tarihli kararında, “E. isimli işçinin bulabileceği yere, üzerinde bu kişinin ismi bulunan, inek resimleri, inek sağan kadın resminin yer aldığı, yanına elle “sn E. bu ayki çalışmalarınızdan dolayı seni tebrik eder çalışmalarının devamını dileriz. Bazar çalışanları”, “dur abi ne yapıyorsun, kesimlik değil, sağmılık bu inek”, “ne yiyeyim, saman da kalmadı” yazılarının bulunduğu bir kağıdın işçinin bulabileceği bir yere bırakılmasının şaka niteliğini aşan bir davranışın olduğu ve sözleşmenin feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilmiştir.<sup>35</sup>

34 Yarg. 9.HD., E.2007/22496, K.2008/17548, T.24.06.2008, www.legalbank.com.

35 Yarg. 22.HD., E.2011/420, K.2011/3161, T.20.10.2011, “Davacı, bu kağıdı kendisinin düzenlediğini ve ilgili kişiye ulaşması için görebileceği yere koyduğunu kabul etmekte, bu eylemi sadece şaka yapmak amaçlı olarak gerçekleştirdiğini savunmaktadır.

*Dosya içeriğindeki belgelere göre, E. isimli işçi söz konusu kağıdı alınca işverene şikayette bulunmuş, işveren yetkililerince duruma dair tutanak tutulmuştur. Yargılama sırasında dinlenen E., davacının daha önce de çalışmasıyla ilgili bu tarz beyanlarının olduğunu, son durumu işverene yansıtmasaydı daha kötü olacağını düşündüğünü, olay günü üzerinde adı ve inek resimleriyle yazılar bulunan kağıdı vardiya değişiminde işyerine gittiğinde bulduğunda moralinin çok bozulduğunu, o gece boyunca çalışmadığını, veriminin düştüğünü, sabah davacının gelerek “sana bıraktığım hediye beğendin mi?” demesi üzerine de işverene giderek şikayette bulunduğunu, ardından da ücretli izne ayrıldığını ifade etmiştir.*

*Davacının eylemleri sonucu E. isimli işçinin moralinin bozulduğu, çalışmasını engellediği, önceki sözlü davranışlarını dikkate alarak durumun daha da kötüleşmesi için işverene şikayette bulunduğu, ücretli izne ayrılmayı istediği sabittir. Bu davranış açıkça işverenin bir başka işçisine sataşma niteliğindedir, basit bir şaka eylemi olarak değerlendirilemez. Fesih haklı nedene dayanmaktadır.”* denilmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 18.02.2014 tarihli kararına konu olan olayda da, aynı işyerinde gönül ilişkisi bulunan kişilerin bu ilişkilerini yayan işçinin eylemini şakalaşmadan öteye giden davranış olarak nitelendirmiş ve haklı fesih yapılabileceğini kabul etmiştir. Kararda, “İşçiler arasında basit bir şakalaşmanın ötesine geçen O.ve Ç.’nin kişilik haklarını zedeleyecek söz ve davranışların birbirleriyle ve başka işçilerle de paylaşılması karşısında olayın kendisine iletiildiği işveren tarafından işyerine de yansıyan eylem nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği dikkate alınmaksızın yargılama aşamasında arkadaşlar arasında şakalaşma şeklinde nitelendirilerek kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir” denilmiştir.<sup>36</sup>

“İşçilerin birbirlerine karşı ya da şefleri tarafından yapılan sistematik düşmanlıklar, kısırtma ya da ayrımcılıklar”<sup>37</sup>olarak tanımlanan ve son zamanlarda hem mahkeme kararlarında<sup>38</sup> hem de öğretide<sup>39</sup> sıkça dile getirilen işyerinde

36 Somut olayda, davacı hakkındaki şikayet dilekçeleri, mesajlar, tanık ifadeleri ve tüm dosya kapsamından davacının aynı işyerinde çalışan Ç. ve O. ile duygusal ilişki kurduğu ancak ikisi ile de ilişkisinin olduğunun anlaşılmasından sonra Ç.’e “O. ile öpüştük ama sevişmedik” şeklinde mesaj gönderdiği, Ç. hakkında ise, “Ç. başkaları ile de beraberdi, bakire değildi, onun için önemi yoktu” şeklinde konuştuğu bu konuşmaların işyerinde yayılması üzerine adı geçen O. ve Ç.’in davacıyı işverene şikayet ettikleri ve işverenin de sözleşmeyi feshettiği anlaşılmaktadır”, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2013/25515, K. 2014/4086, T. 18.2.2014, www.legalbank.net

37 BAG, vom 15. Januar 1997, NZA 1997, s. 781.

38 Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.5.2008 tarihli, E.2007/9154 ve K.2008/13307 sayılı Kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 tarihli, E.2008/3122, K.2008/4922 sayılı Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, Sayı:16, s.149-169; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.03.2008 tarihli, (E.2008/3122, K.2008/4922 sayılı) kararı, Kılıçoğlu/Şenocak, İş Kanunu Şerhi, Cilt:2, s.280-281; Yargıtay 4. HD'nin 13.3.2008, E.2007/3114, K.2008/3142 sayılı Kararı, (özel arşiv)

39 Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2. Bası, İstanbul 2008; Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007; Güzel/Ertan, İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış, s.509-549; Bayram, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mob-

psikolojik taciz (mobbing) de “sataşma” kapsamında haklı fesih nedeni oluşturabilir. Yargıtay 9. HD'nin04.02.2013tarihli kararında, “sürekli arzededen ve kadın işçiyi rahatsız eden söz ve eylemler bütünü oluşturduğu, bu eylemlerin psikolojik ve cinsel taciz boyutunda olduğu” ve haklı fesih nedeni oluşturduğuna hükmedilmiştir.<sup>40</sup>

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) olarak nitelendirilebilecek şekilde işyerinde başka çalışanlar hakkında dedikodu yaymak Yargıtayın yerleşik içtihadını oluşturan kararlarında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir; “...söz konusu dedikodunun kaynağının davacı olduğu tanık beyanları ve dosyada mevcut ayrıntılı ve tutarlı yazılı ifadelerle sabittir. Davacının söz konusu davranışı diğer iki çalışana yönelik sataşma mahiyetindedir. Bu durumda işverence

bing), s.553 vd; Çelebi, İş İlişkisinde Manevi Taciz, s.691-719; Bozbel/Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, s. 67-81; Tınaz/Bayram/Ergin, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), 1. Bası, İstanbul 2008.

40 “Her ne kadar davalı işveren çalışmanı olup tacize uğradığını beyan eden kadın işçi, duruşmadaki beyanlarında, şikayet dilekçesinde belirtilen hususlar ile ilgili bir kısım çelişik beyanlarda bulunmuş ise de, bu çelişkili beyanlarının davacının eylemlerini ortadan kaldırmadığı, yine dinlenen davalı tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde 22 Ekim 2011 günü akşamı gala yemeği ile başlayan ve gece 00.30 sularında kadın işçinin odasının aranarak odaya gelip su almak isteğiyle sonuçlanan davranışlarının sırnaşık nitelikte süreklilik arzeden ve kadın işçiyi rahatsız eden söz ve eylemler bütünü oluşturduğunu, bu eylemlerin psikolojik ve cinsel taciz boyutunda olduğu ve bu hali ile işverenin kadın işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek yanında işyerinde ahlak ve dürüstlük kurallarına uygun bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlü olması ve özellikle de işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düşünüldüğünde davacının 4857 sayılı Yasanın 25/2-c bendi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesinin haklı nedene dayandığı ve feshin süresinde yapıldığı sonucuna ulaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalıdır. (Yarg. 9. HD., E.2012/26702, K.2013/3953, T. 04.02.2013).



yapılan fesih haklı sayılmalıdır.”<sup>41</sup>

#### IV. GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLARAK SATAŞMA

##### 1. Genel Olarak

**İş güvencesi kapsamına giren** “işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” (İş K. m.18/I). Geçerli neden kavramından ne anlaşılması gerektiği, İş Kanunu’nun 18.maddesinin gerekçesinde açıklanmıştır. Buna göre, “Bu madde bakımından geçerli sebepler 25 inci maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, 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 olabilecektir.

Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.

*İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 25 inci maddede*

41 “Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta iş yerinde çalışan iki işçi arasında ilişki olduğu ve bu kişilerin işyerinde kasa ofisi bölümünde uygunsuz bir halde görüldükleri hususunda dedikodu yayıldığı, davacının vazifesi olmamasına rağmen güvenlik görevlisinden kasa ofisini gösteren kamera kayıtlarına bakılarak durumun tespitini harici olarak istediği, davalı işverenlikçe yapılan soruşturmada, davacının yazılı olarak verdiği savunmasından tanık Ş. A. ’in beyanından ve dosyadaki diğer bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Hakkında dedikodu çıkarılan işçilerden biri evli olup, sözkonusu dedikodunun kaynağının davacı olduğu tanık beyanları ve dosyada mevcut ayrıntılı ve tutarlı yazılı ifadelerle sabittir. Davacının söz konusu davranışı diğer iki çalışana yönelik sataşma mahiyetindedir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır. Mahkemece davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.”(Yarg. 22. HD., E. 2015/7794, K.2015/11301, T. 24.03.2015, www.legalbank.net)

belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir.” 4857 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde belirtilen bu ölçütler pek çok Yargıtay kararında ifade edilmiştir. Mesela bazı kararlarda, iş sözleşmesinin feshinde İş Kanunu m. 25/ II-d’deki koşullar gerçekleşmişse haklı fesih nedeni olduğu, sözlü sataşmaya diğer işçinin davranışı neden olmuşsa ya da işçinin kullandığı ilaçlar öfke kontrolünü etkiliyorsa geçerli nedenin söz konusu olduğu belirtilirken,<sup>42</sup>“yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda” fesih için geçerli neden olmadığı sonucuna varılmıştır.<sup>43</sup>

##### 2. İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih

İş Kanunu’nun 18.maddesinin 1.fikrasına göre, işçinin davranışları da geçerli feshe sebebiyet verebilir. Her somut olayın özelliğine göre, işçinin davranışının işin normal işleyişini veya işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyip etkilemediğini hakim takdir edecektir.<sup>44</sup>Yargıtayın

42 Kararda, “15.5.2003 tarihinde başlayan istirahat raporu nedeniyle 23.9.2003 tarihinde davacının iş sözleşmesinin feshi 4857 sayılı İş Kanunu 25/I-d maddesine uygun olduğundan” fesih için geçerli neden olduğu belirtilmiştir, Yarg. 9. HD., 20.12.2004, E.2004/13314, K.2004/28280, Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade Davaları, s.752-753.

43 Yarg. 9. HD., E.2008/1971, K.2008/19037, T.07.07.2008, www.legalbank.net

44 Süzek, İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, s.576. İş Kanunu’nun 18. maddesinin gerekçesine göre işçinin davranışlarından doğan sebepler: “25 inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz

yerleşik içtihadına göre, “Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir”.<sup>45</sup>

İşçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilir. Nitekim 01.12.2008 tarihli kararda, “davacı işyerine tıraş olmadan gelmiş, iş arkadaşı ve amiri ile gereksiz tartışmaya girmiş ve işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Ölçülülük ilkesi uyarınca bu davranışının haklı neden değil, davranışlarından kaynaklanan geçerli neden kabul edilmesi yerinde olacaktır.” denilmiştir.<sup>46</sup> Aynı doğrultudaki 24.09.2008 tarihli kararda, “son olarak amirinin önemli bir konuda toplantı yapılacağını, katılması gerektiğini belirtmesi üzerine, davacının küçük düşürücü sözlerle davacının toplantıya

yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.”Bkz. 4857 s. İş Kanunu’nun 18. maddesinin gerekçesi, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, TİSK Yayın No:234, Ankara 2003, s.121-122.

45 Yargıtay 9.HD., T.26.05.2008 gün ve E.2007/37481, K.2008/12505; Yargıtay 9. HD.,E.2013/13973, K.2014/8256, T.13.03.2014, www.legalbank.net

46 Yargıtay 9. HD., E. 2008/6259, K. 2008/32583, T.01.12.2008.Karara konu olan somut olayda, “Dosya içeriğine göre davacı işçinin, kamu kurumuna bağlı işyerinde çamaşırıcı olarak görev yaptığı ve işyerine kural olarak tıraş olup gelmesi gerekirken gelmemesi nedeni ile uyarıldığı ve işvereni temsil eden vali yardımcısı ile tartışma sırasında “ben eski hükümlüyüm” şeklinde sözler söylediği tartışmasızdır. Davacı davranışı nedeni ile işveren tarafından alınan savunmasında, “bir arkadaşı ile tartışma yaşadığını, vali yardımcısının geldiğini, vali yardımcısına, 10 yıl hüküm giymişim, çocuğum lösemi hastasıdır, stres ve bunalım içindeyim, bu kadar üstüme niçin geliyorsunuz dediğini, yapı olarak konuşurken el kol hareketleri yaptığını, hakaret ve tehdit kastı olmadığını, neden tıraş olmadığı şeklindeki soruya da cevaplama için ise fırsat vermediğini” beyan etmiş, ve tüm bu olaylar işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmiştir “Davacının diğer bir işçi ile tartışması ve tıraş olmadan işe gelmesi nedeni ile vali yardımcısı tarafından uyarılması üzerine, söylediği sözlerin ve hareketlerin, sitem niteliğinde olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II-d maddesi anlamında sataşma niteliğinde olmadığı anlaşıldığından, feshin haklı nedene dayandığının kabulü doğru değildir.”

getireceği konunun önemsiz olduğunu beyan ederek toplantıya katılmadığı anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı iş sözleşmesine aykırı ve sözleşmenin ihlali niteliğindedir. İşyerini ve iş ilişkisini olumsuz etkilemiş ve iş ilişkisinin işveren açısından sürdürülmesi beklenemez bir hal almıştır. Feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır.” sonucuna varılmıştır.<sup>47</sup>14.07.2008 tarihli bir başka kararda ise; “Dosya içeriğine göre operatör olarak görev yapana ve gece vardiyasında çalışan davacının 05.02.2007 günü çay molasında kapalı ortamda sigara içtiği, açık alanda içmesi gerektiğini işverenin diğer işçileri tarafından söylenmesi üzerine aldırmadığı, uyarılması üzerine de “sizi buraya toplayanları” ve “böyle insanlardan laf duymak zoruma gidiyor” şeklinde söylemde bulunduğu, davacının yaklaşık bir ay önce de çalışırken iş güvenliği açısından ESD bandı takmama nedeni ile uyarıldığı, bant takmadığının kabulünde olduğu anlaşılmaktadır. Davacının söylediği sözler 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II. d maddesi anlamında sataşma niteliğinde olmamakla birlikte, uyarılara rağmen disiplinsiz davrandığı, gereksiz sözler söylediği ve tartışmaya girdiği, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. İşyeri kurallarına uymayan ve disiplinsiz davranan davacı ile iş ilişkisinin sürdürülmesi olanağı kalmamıştır. Fesih davranışlardan kaynaklanan nedenlere dayandığından, davanın reddi gerekir.” sonucuna varılmıştır.<sup>48</sup>21.04.2008 tarihli bir diğer kararda ise, “çalışmak üzere saat 24.00 aracı ile gelen davacı işçinin aracın içeri alınış ve park edilmesi sırasında kapıda görevli güvenlik görevlisi ile tartıştığı, tartışma sonucunda karşılıklı bir takım sözler söylendiği, davacının güvenlik görevlisinin üzerine yürüdüğü, daha sonra da işyerini terk ettiği anlaşılmaktadır. Olaylara güvenlik görevlisinin mi, davacı işçinin mi neden olduğunun saptanmaması, işyerinde meydana gelen ve olumsuzluklara neden olan davranışları ortadan kaldırmaz. Kaldı ki davacı bu olaylardan sonra işgörme edimini yerine getirmekten ka-

47 Yarg. 9.HD, E.2008/2907, K.2008/24570, T.24.09.2008, www.legalbank.net

48 Yarg. 9.HD., E.2007/42697, K.2008/20143, T.14.07.2008, www.legalbank.net

çınmış ve işyerinden ayrılmıştır. Davacı olayda açıkça sözleşme yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Davacının davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmez bir hal almıştır. Davacının iş sözleşmesi davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilmiştir. Geçerli neden vardır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.”<sup>49</sup>

**Yargıtay geçerli nedenle fesih yapıldığının kabulü için davranışları ile işyerinde olumsuzluğa yol açan işçilerin bir kısmının mı yoksa hepsinin mi sözleşmelerinin feshedildiğinin denetimini yapmaktadır.** İşyerinde olumsuzluğa yol açan eyleme müdahil olan tüm işçilerin sözleşmelerinin feshedilmesi halinde geçerli nedenin var olduğunu kabul etmektedir: “davacının eylemlerinin haklı fesih nedeni olmasa da geçerli fesih nedeni olma niteliği taşıdığı, işverenin davacıyla çalışma ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, kavgaya karışan diğer işçinin de iş sözleşmesinin davacıyla birlikte feshedildiği, buna göre feshin haklı olmamakla birlikte geçerli nedene dayandığı” kabul edilmiştir.<sup>50</sup>Buna karşın **sataşma teşkil eden olaya karışan işçilerden sadece birisinin sözleşmesinin feshedilmesi yerleşik içtihatlarda işverenin eşit işlem**

49 Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E. 2007/30764, K. 2008/9212 T. 21.4.2008, www.kazancı.com

50 “Dosya içeriğine göre davacı işçinin iş sözleşmesi başka bir işçiyle kavga ettiği gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmiştir. Fesih öncesi her iki işçinin de yazılı savunmaları alınmıştır. Alınan savunmalar değerlendirildiğinde, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, bu davranışlar sonucunda kavga olayının meydana geldiği, davacının eylemlerinin haklı fesih nedeni olmasa da geçerli fesih nedeni olan niteliği taşıdığı, işverenin davacıyla çalışma ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, kavgaya karışan diğer işçinin de iş sözleşmesinin davacıyla birlikte feshedildiği, buna göre feshin haklı olmamakla birlikte geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir”. Yarg. 9.HD.,E.2012/39329, K.2013/16455, T.30.05.2013; Aynı yönde, “davacı ile kavga eden diğer işçinin de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. ....Şu durumda işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin sataşma nedeniyle feshi haklı olup”, Yarg. 9.HD., E.2007/31168, K.2008/32289, T.26.11.2008, www.legalbank.net

**yapma borcuna aykırılık olarak değerlendirilmektedir:** “Somut olayda, işyerinde meydana gelen eylem haklı fesih nedeni teşkil etmekle birlikte, olayın gelişimi göz önüne alındığında her iki işçinin de sözleşmesinin feshi gerekmektedir. Ancak, davalı tanığı Hatice S. davacının dışında tartışmaya karışan diğer personelin sözleşmesinin feshedilmediğini, sadece davacının sözleşmesinin feshedildiğini beyan etmiştir. Bu durum işverenin eşit işlem borcuna aykırıdır.”<sup>51</sup>

Yine Yargıtayın yerleşik içtihadına göre, **sataşma niteliğindeki ağır sözleri işçinin, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmaktadır.**<sup>52</sup> Geçerli fesih nedeninin varlığının değerlendirilmesinde, “ilgili işyerinde veya iş branşında mutad olan görüşme, görgü, adabı muâşeret stili, işçinin eğitim ve psikik durumu, konuşma ortamı, işveren tarafından provake edilme gibi durumlar menfaatlerin değerlendirilip tartılması kapsamında gözönünde bulundurulmalıdır.”<sup>53</sup> Belirtilen bu esaslar çerçevesinde yapılan değerlendirme neticesinde, sadece belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da

51 “davalı tanığı Hatice S. davacının dışında tartışmaya karışan diğer personelin sözleşmesinin feshedilmediğini, sadece davacının sözleşmesinin feshedildiğini beyan etmiştir. Bu durum işverenin eşit işlem borcuna aykırıdır. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermek gerekirken reddedilmesi hatalıdır.” Yarg. 9.HD., E.2008/20714, K.2010/3912, T.18.02.2010, www.legalbank.net

52 “4857 sayılı Kanun’un 25. maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmaktadır.”Yarg. 22.HD., E.2012/13361, K.2012/20954, T.04.10.2012, www.legalbank.net. Aynı yönde; “Dosya içeriğine göre, davacı işçi, işyerine ait kapsam dışı personeli taşıyan servis aracını önüne geçerek bir süre durdurmuş, araç içindeki personelin aşağıya inmesi ve yetkilinin araya girmesi ile davranışına son vermiştir. Davacının bu eylemi iş sözleşmesine aykırı ve sözleşmenin ihlali niteliğinde, işyerini ve iş ilişkisini olumsuz etkileyici nitelikte kabulü ölçülülük ilkesine aykırı kabulü gerekir. İşverence yapılan fesih geçerli nedene dayanmadığından davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olmuştur.”Yarg. 9. HD.,E.2007/38663, K.2008/13505, T.2.6.2008.

53 Yarg. 9. HD., E.2008/1971, K.2008/19037, T.07.07.2008, www.legalbank.net

uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğu kanaatine varılırsa geçerli fesih nedeninden bahsedilemeyecektir.<sup>54</sup>

Yargıtayın yerleşik içtihadını oluşturan kararlarında, **sataşmanın işçinin rahatsızlığından kaynaklanması durumunda haklı değil geçerli nedenle fesih yapılabileceği kabul edilmektedir.** Yargıtay 7.HD'nin 03.02.2015 tarihli kararında, işçinin kullandığı ilaçların başka işçiye sataşmaya neden olup olmadığının araştırılarak sonucuna göre haklı ya da geçerli nedenle fesih yapılıp yapılamayacağına karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir: *“birçok rahatsızlığı bulunan ve ilaç kullandığı anlaşılan davacının diğer bir çalışana sataşma niteliğindeki eyleminin belirtilen rahatsızlıklarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı, kullandığı ilaçların öfke kontrolünü etkileyip etkilemediği tıp uzmanlarından alınacak raporla tespit edilmeli, toplanmış deliller toplanacak deliller ile birlikte değerlendirilerek ayrıca işverenin eşit işlem borcuna uygun davranıp davranmadığı da irdelenerek feshin haklı mı, haksız mı yoksa geçerli nedenle mi yapıldığı saptanmalı ve kıdem ve ihbar tazminatı talepleri hakkında bir karar verilmelidir.”* denilmiştir.<sup>55</sup>

Yargıtay 22.HD'nin 17.01.2012 tarihli kararında da, bir tartışma esnasında başka bir işçiye küfür ettiğinin kendi ikrarı ile sabit olduğu bir olayda dahi, engelli statüsünde çalışan işçinin epilepsi hastası olduğu ve önemli derecede işitme kaybı bulunduğu sağlık kurulu raporları ile sabit olduğu, Sağlık Kurulu Raporunda da, davacıda organik mental bozukluk bulunduğu, özür durumuna göre çalışma gücü kaybı oranının %60 olduğunun belirtildiği ifade edilerek, *“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 ne-*

54 Yarg. 9. HD., E.2008/1971, K.2008/19037, T.07.07.2008, www.legalbank.net

55 Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas Numarası: 2014/20392, Karar Numarası: 2015/878, Karar Tarihi: 03.02.2015, www.legalbank.net

*denle fesih için geçerli neden kabul edilebilir”* sonucuna varılmıştır.<sup>56</sup>

## V. HAKLI FESİH NEDENİ OLARAK SATIŞMA

**İşçinin işyerinde çalışan işverenin başka bir işçisine küfretmesi tartışmasız olarak İş Kanunu'nun 25/II-d bendi kapsamında haklı fesih nedeni kabul edilmektedir.** Yargıtay 12.05.2015 tarihli Kararında, *“davacının iş akdinin feshine neden olan eyleminde, vardiya bitiminde aracı ile güvenlik kapısından hızlı giriş yaparak aracından inip tüm personeli servislerinden indirip, üstü kapalı tehditler ettiği, diğer çalışanlara sinkaflı sözler savurarak, üzerinde bulunan işverene ait amblem bulunan tişörtü yırttığı gibi, işveren şirket hakkında ağza alınmayacak sözler sarf ettiği, bu durumun tutanağı tutanlarca bizzat duruşmada doğrulandığı,*

*Dosya kapsamına göre, davacının görevi esnasında, işverenin başka işçisine hakaret etmek suretiyle sataşma niteliğinde olan davranışları gerçekleştirdiği sabit olup, işveren feshi 4857 sayılı Kanunun 25.maddesinin II. Bendinin (d) alt bendi gereği haklı sebeple feshettiği anlaşılmış ve davacının davası red edilmiştir.”*<sup>57</sup> denilerek bu husus vurgulanmıştır.<sup>58</sup>

56 Yarg. 22.HD., E.2011/5013, K.2012/122, T.17.01.2012, www.legalbank.net; *“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.”*

57 Yarg. 22.HD., T.12.05.2015, E.2015/13224, K.2015/17215, www.kazancı.com

58 Aynı yöndeki başka bir kararda, *“ davacının gece vardiyasında işe başlamak için işyerinde bulunan soyunma odasında iş elbiselerini giydiği sırada dava dışı Niyazi K. isimli iş yerinde çalışan işçi ile sözlü olarak tartıştıkları bunun üzerine davacının Niyazi'ye küfür ettiği bu nedenle olayı başlatan ve iş yerinde çalışana küfürlü sataşmayı yapanın davacı olduğu anlaşılmıştır. Soyunma odası işyeri eklentisi niteliğinde olup, davacının eylemi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu 25 /II- d maddesi gereği haklı fesih koşulları oluşmuştur”.*Yarg. 9.HD, E. 2009/4690, K. 2011/4821, T. 22.2.2011, www.legalbank.net

**İşçinin işyerinde çalışan işverenin başka bir işçiye hakaretamiz sözler söylemesi haklı fesih nedenidir.** İşçinin, personel sorumlusuna, "... sen eşek gibi cevap vereceksin..." şeklinde hakarete varacak sözler söylemesi bu konuda kendisini uyararak E.D.'nin üzerine yürüyerek "Sen kim oluyorsun, sen ne konuşuyorsun be!" diyerek fiili müdahaleye yeltenmesi İş Kanunu'nun 25/2-d maddesi kapsamında haklı fesih nedeni" olarak kabul edilmiştir.<sup>59</sup> Yine başka bir işçiye "**it herif, hayvan herif**" gibi sözler söylemesi işverenin diğer işçisine sataşma kapsamında haklı fesih nedeni oluşturur.<sup>60</sup>

**İşyerindeki çalışma arkadaşını fiziksel olarak yaralama da sataşma kapsamında hiç şüphesiz haklı fesih nedenidir.** Yargıtayın 20.6.2012 tarihli kararında, sataşmayı başlatan davacı işçinin çalışma arkadaşını 3 gün iş ve güçten kalacak şekilde yaralaması karşısında iş sözleşmesi İş Kanununun 25/II-d maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiği sonucuna varılmıştır.<sup>61</sup> 26.11.2008 tarihli Kararda bir başka işçiye bıçakla saldırma, boğazını sıkma eylemi karşısında haklı fesih yapılabileceği kabul edilmiştir; "*Somut olayda, davacının 30.5.2011 günü mola saati dışında bir başka işçi ile sohbet ederken görülen davacının hakkında tutulan tutanağı imzalamaması üzerine, personel müdürünün K. S. 'ye "parmak izini giriş çıkış yapmamak için iptal et nasıl olsa yanımıza gelecek " dediği, bunun üzerine parmak izinin iptal edildiği, ertesi gün yani, 31.5.2011 günü sabah işten çıkmak isteyen davacının parmak izinin okunmaması üzerine sinirlenerek mutfaktan aldığı bıçak ile aralarında K. S. 'nin de bulunduğu birkaç işçiye sataştığı hatta küfürler edip boğazına yapıştığı, bu olay üzerine işverence davacının iş akdininin, 1.6.2011 tarihli ihtarname ile 4857 sayılı Yasanın 25.maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır.*"<sup>62</sup>

59 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2009/4690, K. 2011/4821, T. 22.2.2011, www.legalbank.net

60 Yarg. 9.HD., E.2010/7988, K.2012/16556, T.10.05.2012, www.legalbank.net

61 Yarg. 9. HD., E. 2010/16789, K. 2012/23876, T. 20.6.2012, www.legalbank.net

62 Yarg. 7.HD., E.2013/9875, K.2013/16399, T.7.10.2013 www.kazanci.com

**Haklı feshe sebebiyet veren fiziksel saldırı, yaralama ya da darp eyleminin başka işçinin bir hareketi sonucunda meydana gelmesi haklı fesih yetkisine etki etmez;** "*Aynı bankanın bir başka işyerinde çalışmakta olan işçiye, işle ilgili bir nedenle işyerinde iken çıkan tartışma sonucu bıçakla saldırmak, işverenin başka işçisine sataşma halini oluşturur. Daha önce muhatabının kendisine tokat atması, davacının bu davranışındaki ağırlığı hafifletmez.*"<sup>63</sup> Görüldüğü gibi, sadece sözlü sataşmalarda karşı tarafın tahriki geçerli fesih nedeni sayılırken, eylemin fiziksel saldırıya dönüşmesi durumunda haklı fesih nedeninin var olduğu tartışmasız kabul edilmektedir.<sup>64</sup>

63 Yarg. 9.HD.,E.1992/11640, K.1992/13978, T.22.12.1992, www.kazanci.com; Karara konu olan olayda, "*Davacı, davalı bankanın Erzurum Şubesinin Şef yardımcısı olarak çalışmıştır. Olay günü bankanın başka bir şubesinden görevle gelen bir muhasebeci ile karşılaştıklarında aralarında bir telefon bağlama meselesinden tartışma çıkmış ve muhasebeci kendisine bir tokat atmıştır. Olay orada bulunanlar tarafından yatıştırılmış, fakat biraz sonra binanın alt katında tekrar karşılaştıklarında davacı elinde bir bıçakla muhasebecinin üzerine yürümüş ve o sırada banka müşterileri ve personeli arasında panik başlamış, bağrışmalar olmuş, daha sonra güvenlik görevlileri gelerek elinden bıçağı almışlardır. Bu olay nedeniyle davacının hizmet akti feshedilmiştir. Davacının dosya arasında bulunan sicil özetinden de daha önceki tarihlerde uyarma cezalarının bulunduğu görülmektedir. Davacının bu hareketinin, işverene bildirimsiz fesih hakkı tanıyan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin II. bendinin (ç) fıkrasında yazılı olan işverenin başka işçisine sataşması halini oluşturduğu kuşkusuzdur. Daha önce muhatabının kendisine tokat atması, davacının bu davranışındaki ağırlığı hafifletmez. Bu durumda davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından bu isteklerin reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmiş olması isabetli değildir.*" sonucuna varılmıştır.

64 "*Dosyadaki bilgi ve belgelere göre garson olarak işyerinde çalışan davacının yetkisi olmadığı halde girilmesi yasak olan işyeri bölümüne girdiği ve orada baklava yemesi üzerine kendisinin dava dışı olan bir başka işçi tarafından ikaz edildiği, bunun üzerine aralarında tartışma çıktığı, tartışma sırasında davacının söz konusu işçiye bana karışamazsın dediği ve bir de tokat vurduğu ve tartışmanın böylece kavgaya dönüşerek kendisinin de bıçaklandığı ve işverenin her iki işçiyi işten çıkardığı anlaşılmaktadır. Olayın bu cereyan şekline göre davacının eylemi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/2-*

**İşyerindeki bir kavgaya karışma da haklı fesih nedenidir. Zira işyerinde meydana gelen kavganın işyerinde bulunan gerek çalışanların gerek müşterilerin huzurunu bozacağı tabiidir.**<sup>65</sup>“Somut olayda dinlenen tanık beyanlarından ve dosya içeriğinden davacının davalı iş yerinde aynı makinede çalıştığı iş arkadaşı M. G. 'ya küfür ettiği ve bu küfürden sonra konunun müdüre intikal ettirildiği ve her iki işçinin görev yerlerinin değiştirilmesi için müdür konumundaki Hasan E. 'in yanına gittikleri ve Hasan E. 'in durumu yöneticiye bildirmek için gittiği sırada davacı ile iş yeri çalışanı olan M. G. 'nin müdürün odasında kavga ettikleri kavga neticesinde davacı ile M. G. 'nin yaralandıkları ve bu şekilde işyerinin düzenini bozacak nitelikte davranışlarda buldukları anlaşılmaktadır.

Davacının bu eylemi işverenin başka bir işçisine sataşmak olup, davacının iş akdinin buna dayalı davalı işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi uyarınca haklı olarak feshedildiği sonucuna ulaşılmaktadır.”<sup>66</sup>Aynı doğrultudaki 05.07.2010 tarihli kararda, “dosya içeriğinden, davacı işçinin feshe konu olayla ilgili olarak verdiği kolluk ifadesinde, bir başka çalışan ile karşılıklı olarak kavga ettiklerini açık bir şekilde beyan ettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar, kavganın ilk olarak kim tarafından başlatıldığı belirlenememişse de, sataşma ya da saldırı halinde işçinin ödevi, durumu amirlerine bildirmekten ibarettir. Bu durumda, davalı

ç bendindeki hali oluşturur ki böyle bir durum işverene sözleşmeyi feshetme hakkı verir. Böyle olunca davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar verilmelidir.”Yarg. 9.HD., E.1998/8260, K.1998/10375, T.16.6.1998, www.kazancı.com

65 Yarg. 9.HD., E.2007/31168, K.2008/32289, T.26.11.2008, www.kazancı.com.

66 Yarg. 9.HD., E.2010/9703, K.2012/17155, K.15.04.2012, www.legalbank.net: “Davacının iddia ettiği işverenin her iki işçinin görev yerini ayırmaması hususu doğru olsa dahi davacıya diğer işçiye küfür etme ve darp etme hakkı vermez. Böyle olunca iş sözleşmesini davalı işveren haklı nedenle feshettiğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanması mümkün değildir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması bir başka bozma nedenidir.” denilmiştir.<sup>67</sup>

**İşçinin işyerindeki hiyerarşik amiri tarafından uyarılması sataşma kapsamında haklı fesih nedeni kabul edilmemektedir.** “Davacının konumu itibarıyla amiri bulunduğu güvenlik görevlisine görevini aksatacak şekilde gazete okuması eylemine karşı çıkması sonucu gerçekleşen olay davacı işçinin işverenin diğer bir işçisine sataşması olarak nitelendirilemeyeceğinden işyerinde on iki yıllık kıdemi olan davacının iş sözleşmesinin işverence feshi haklı değildir.”<sup>68</sup>

## VI. FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

İş Kanunu'nda, geçerli bir fesih nedeninin ortaya çıkması durumunda, işverenin iş sözleşmesini hangi süre içinde feshedebileceği belirtilmemiştir. Öğretiye ve Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, geçerli nedenlerin varlığı durumunda, işverenin iş sözleşmesini iyi niyet kuralına göre “makul bir süre” içinde feshetmesi gerekir.<sup>69</sup> 166 sayılı Tavsiye Kararında makul bir

67 Yarg. 9.HD., E.2008/34785, K.2010/22104, T.05.07.2010; aynı doğrultuda, “Davacının işi yavaşlatma konusunda çıkan bir tartışma sırasında işverenin başka bir işçisine sataştığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durum 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi 11. bendinin (d) fıkrasındaki işverene tazminatsız fesih hakkı veren hali oluşturur. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.”Yarg. 9.HD., E.1992/707, K. 1992/6408, T. 18.6.1992, www.kazancı.com

68 Yarg. 9.HD.,E.2006/1669, K.2006/18996, T.28.06.2006.Davacının davalıya ait işyerinde güvenlik amiri olarak çalışırken güvenlik görevlisi K.'nin görev sırasında gazete okuması nedeniyle uyarma görevini yaptığı, K.'nin kendisine karşı koyması üzerine çıkan tartışmada karşılık olarak birbirlerini darp ettikleri dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

69 Çelik, İş Güvencesi, s.36; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s.232; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku, s. 193-194; Süzek, İş Hukuku, s. 629; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s.994-997; Akyiğit, İş Güvencesi, s.273; Soyer, İşçiyi

süre içinde fesih hakkının kullanılması öngörül- müştür. İşverenin, geçerli nedenin ortaya çıkma- sından sonra fesih hakkını kullanması bakımın- dan makul süre, her olayın özellikleri dikkate alınarak hâkim tarafından belirlenir.<sup>70</sup>

Bozucu yenilik doğuran bir hak olması do- layısıyla haklı fesih yetkisinin kullanılması hak düşürücü süreye tabidir. İş Kanunu'nda işvere- nin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareke- te dayanan fesih hakkının kullanılabilceği süre açıkça düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 26. mad- desinin 1. fıkrasına göre, “*ahlak ve iyiniyet ku- rallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yet- kisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve her halde fi- lin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kul- lanılamaz.*” Altı işgünlük süre olayın karşı taraf- ça öğrenildiği tarihin ertesi günü başlar ve hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri altı işgünlük sürenin hesabında dikkate alınmaz.<sup>71</sup> İşçinin “*tedavi süresinin ve istirahatli olunan sürenin hak düşürücü süreye bir etkisi bulunma- maktadır.*”<sup>72</sup>

Bireysel Fesihlere Karşı Koruyan Yasal Düzenleme- lerin Genel Çerçevesi, s.56; *Güzel*, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, s.80; *Aktay/ Arıcı/Kaplan-Senyen*, İş Hukuku, s.182; *Alpagut*, Yar- gıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendiril- mesi 2005 Yılı Semineri, s.88; *Manav*, Geçersiz Fesih, s.155; *Avcı*, Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, s.92-93; Yarg. 9.HD., 24.10.2008, E.2007/29909, K.2008/28475; Yarg. 9.HD., 24.2.2005, E.2004/26035, K.2005/6332, [www. legalbank.net](http://www.legalbank.net) (14.7.2009); Yarg. 9.HD., 27.1.2005, E.2004/26072, K.2005/2011, Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade Davaları, s.105, dn.194.

70 *Göktaş*, İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güven- cesi, s.34; *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, İş Huku- ku, s.994-997; *Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen*, İş Hukuku, s.182.

71 Yarg. 9. HD., 12.3.1979, 272/3884, T. Esener'in İncelemesi, İHU, İş K. m. 18, No:2; *Süzek*, İş Hukuku, s.730-731; *Tunçomağ/Centel*, İş Hukukunun Esasları, s.226-227.

72 Yarg. 9. HD., 4.4.2006, E.2006/3027, K.2006/8553, Legal İSGHD 2006/11, s.1030-1031.

Eğer önelsiz fesihlerde haklı sebebin varlı- ğı bir soruşturmayı gerektiriyorsa, altı işgünlük süre, bu soruşturmanın bitmesinden sonra söz- leşmeyi feshe yetkili kişi, makam veya organın soruşturma sonucunu öğrendiği tarihten itibaren hesaplanır.<sup>73</sup> Haklı sebebin, örneğin psikolojik taciz ve hakaret gibi eylemlerin devam ettiği hal- lerde, altı işgünlük sürenin geçtiğinden söz edi- lemez. Altı işgünlük sürenin hesabının eylemin son bulunduğu tarihten yapılması gerek- mektedir.<sup>74</sup> Hak düşürücü olan bu süreler içinde sözleşmenin haklı nedenle feshedildiğini ispat yükü işverene aittir. Hâkim de bu süreleri re'sen göz önünde bulundurur; çünkü zamanaşımında olduğu gibi, bu sürelerin durması ya da kesilmesi söz konusu olmaz.<sup>75</sup>

## VII. SONUÇ

İşçinin iş sözleşmesinin “işverenin başka işçi- sine sataşması” nedeniyle feshine ilişkin somut düzenleme İş Kanunu'nun 25/II-(d) bendinde bulunmaktadır. Haklı fesih ağırlığında olmayan sataşmalar ise İş Kanunu'nun 18.maddesi kap- samında işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeni oluşturur.

“Sataşma”, Türk Borçlar Hukuku literatürün- de kullanılmayan bir kavramdır. İş Kanunu'nun 25/II-d bendindeki “sataşma” kelimesi yerine “işçinin kişilik haklarını ihlal eden davranışta bulunma” ifadesi kullanılması hukuk terminolo- jisine daha uygun düşecektir.

73 Çelik/*Caniklioğlu/Canbolat*, İş Hukuku Dersle- ri, s.422; Yarg. 9. HD., 4.11.1998, E.1998/13233, K.1998/15588, İşv. D., Ocak 1999, s.17; Yarg. 9.HD., 16.3.2004, E.2003/13538, K.2004/5169, İBD 2004/4, s.1741-1742; Yarg. 9. HD., 5.5.2005, E.2004/26759, K.2005/15633, Legal İSGHD, 2006/9, s.245-246.

74 Çelik/*Caniklioğlu/Canbolat*, İş Hukuku Dersle- ri, s.422; Yarg. 9. HD., 29.1.2001, E.2001/15948, K.2002/1627, Tekstil İşv., Kasım 2002, s. 38-39; Yarg. 9. HD., 2.2.2009, E.2008/9790, K.2009/1003, Çalışma ve Toplum D., 2009/3, s.335-338

75 Yarg. 9. HD., 21.5.1996, E.1996/2279, K.1996/10938, *Ekonomi*, 1996 Yılı Kararları, s.168; *Oğuzman*, Hiz- met (İş) Akdinin Feshi, s.114; Çenberci, İş Kanunu Şerhi, s.596; *Ekonomi*, Ferdi İş Hukuku, s.215; Çe- lik/*Caniklioğlu/Canbolat*, İş Hukuku Dersleri, s. 423; *Narmanhoğlu*, Ferdi İş İlişkileri I, s.469-470; *Demir*, İş Hukuku ve Uygulaması, s. 348.

Sataşma, sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmekte ve genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır. İşçinin kendisi tarafından değil de bir yakını tarafından gerçekleştirilen sataşmanın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine neden olup olmayacağı yönünde doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Sataşma eyleminde bulunan kişinin sadece işçinin bir yakını ya da arkadaşı olması haklı feshine yol açmaz, ancak olayda işçinin yönlendirmesi, etkisinin olması halinde haklı fesih yapılabilir.

Sataşma eyleminin iş süreleri dışında gerçekleşmesi de olayın özelliğine göre haklı fesih nedeni oluşturabilir. Şöyle ki, işyeri veya mesai saatleri dışında gerçekleşen sataşma olayı işyeri disiplinini ve çalışma düzenini doğrudan veya dolaylı biçimde olumsuz yönde etkiliyorsa haklı fesih nedeni oluşturacaktır.

Şaka niteliğini aşan davranışlar yargı kararlarında sataşma olarak değerlendirilmekte ve haklı fesih yapılabileceği kabul edilmektedir. Bir davranışın ne zaman şaka niteliğini aştığı ise her somut olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Sataşma niteliğindeki ağır sözleri işçinin, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmaktadır. Sataşmanın işçinin rahatsızlığından kaynaklanması, kullandığı ilaçların bu duruma yol açması halinde haklı değil geçerli nedenle fesih yapılabilir.

İşçinin işyerinde çalışan işverenin başka bir işçisine küfretmesi, hakaretamiz sözler söylemesi, fiziksel olarak yaralaması, tartışmasız olarak İş Kanunu'nun 25/II-d bendi kapsamında haklı fesih nedenidir. İşyerindeki bir kavgaya karışma da haklı fesih nedeni oluşturur. Zira, işyerinde meydana gelen kavganın işyerinde bulunan gerek çalışanların gerek müşterilerin huzurunu bozacağı doğaldır. Bunun gibi, haklı feshine sebebiyet veren fiziksel saldırı, yaralama ya da darp eyleminin başka işçinin bir hareketi sonucunda meydana gelmesi haklı fesih yetkisine etki etmemektedir. Sadece sözlü sataşmalarda karşı

tarafın tahriki geçerli fesih nedeni sayılırken, eylemin fiziksel saldırıya dönüşmesi durumunda haklı fesih nedeninin var olduğu tartışmasız kabul edilmektedir.

Haklı ya da geçerli fesih nedenini ispat yükü işverenin üzerinde olup, sataşma eyleminin gerçekleştiği yazılı ya da sözlü her türlü delille ispat edilebilir. Bu konudaki kamera kayıtları, e-mail yazışmaları, tanık beyanları ve iş göremezlik raporu yanında sataşma eyleminde bulunan işçinin Karakolda ya da Savcılıkta verdiği ifade en önemli ispat araçları arasında yer almaktadır.

## KAYNAKÇA

*Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Senay, Emine Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2013.*

*Akyiğit, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, I. Cilt, 3. Baskı, Ankara 2008.*

- İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, 3. Baskı, Ankara 2008.

- İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2014.

- Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007.

*Alpagut, Gülsevil: Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005 Yılı Semineri, Ankara 2007.*

*Arslan, Seda: İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, İstanbul 2012.*

*Avcı, Mustafa: Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, s.92-93.*

*Bayram, Fuat: Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Legal İSGHD 2007 Sayı: 14, s.552-574.*

*Baysal, Ulaş: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011.*

*Bozbel, Savaş/Palaz, Serap: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, TİSK Akademi, 2007/I, s. 67-81.*

*Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Bası, Ankara 2006.*



*Çelebi, Özgün: İş İlişkisinde Manevi Taciz, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erden Kotalp'e Armağan, C. I, İstanbul 2004, s. 691-719.*

*Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul 2015.*

*Çelik, Nuri: İş Güvencesi, İstanbul 2003.*

*Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Ankara 1986.*

*Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, I. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2007.*

- İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2007.

*Demir, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Bası, İzmir 2009.*

*Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984.*

- Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1999.

*Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2014.*

*Göktaş, Seracetin: İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, S.1, 2008, s.16-43.*

*Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt I, 3. Bası, Ankara 2009.*

- İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Ankara 2009

- İş Davaları, Ankara 2009.

*Güzel, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Esasları ve Uygulama Sorunları, Sendikalar Yasası Öngörülen Değişiklikler, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Öngörülen Değişiklikler Semineri, İstanbul 2004, s.15-145.*

*Güzel, Ali/Ertan, Emre: İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İSGHD 2007/14, s.509-549.*

*Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul 2013.*

- İş Kanunu Şerhi, I. Cilt, 2. Bası, İstanbul 2008.

- İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, 2. Bası, İstanbul 2008.

- İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.

*Manav, Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçer-*

*siz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.*

*Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.*

*Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014.*

*Odaman, Serkan: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003.*

*Oğuzman, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.*

*Savaş, Fatma Burcu: İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayıncılık, İstanbul 2007.*

*Savaş, Fatma Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.*

*Saymen, Ferit H.: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.*

*Soyer, Polat: İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruyan Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İstanbul 2005, s.27-69.*

*Süzek, Sarper: İş Hukuku, 11. Bası, İstanbul 2015.*

- İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s.565- 586.

*Şakar, Müjdat: İş Kanunu Yorumu, 7. Bası, İstanbul 2015*

*Tınaz, Pınar: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2. Bası, İstanbul 2008.*

*Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), 1. Bası, İstanbul 2008.*

*Tuncay, Can: İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?, Çimento İşveren D., Ocak 2003, s.7-15.*

*Tunçomağ, Kenan: İş Hukuku I, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1984.*

*Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, İstanbul 2015.*