

Makale Gönderim Tarihi: 8 Mart 2017

Makale Kabul Tarihi: 13 Mart 2017

## İşçi Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile İşverence Feshedilmesi

### Öz

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca, iş güvencesi kapsamına giren bir işçinin iş sözleşmesini bildirimli fesihle feshetmek isteyen işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunluluğu bulunmaktadır. İş Kanunu'nda bu sebepler ayrıntılı olarak açıklanmadığı için uygulamada özellikle işçi davranışlarına da-

yanan geçerli sebeplere ilişkin sıkça uyuşmazlıklar çıkmaktadır.

Çalışmamızda, işçi davranışları kapsamında, işçinin iş sözleşmesinin özel hayatı, aile hayatı ve cinsel yönelimleri sebebi ile feshedilmesinin geçerli veya haklı bir sebep olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu üzerinde durulmakta ve mevcut durum Yargıtay kararları doğrultusunda değerlendirilmektedir.

### Anahtar Sözcükler:

Geçerli sebep, işçinin özel hayatı, işçinin aile hayatı, işçinin cinsel yönelimleri, işveren feshi.

## Termination of the Contract by Employer Based on Private Life, Family Life and Sexual Orientation Within the Scope of the Conduct of the Employee

### Abstract

According to Article 18 of the Labour Code 4857, the employer who wants to terminate the contract of an employee included in the scope of job security with serving notice, must depend on a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the employee or based on the operational requirements of the establishment or service. As those reasons haven't been explained in detail within the Labour Code, especially conflicts about the

valid reasons connected with the conduct of the employee appears usually in practice.

In this study, we dwell on the issue whether the termination of the contract of the employee based on private life, family life and sexual orientation would be considered as a valid reason or just cause or not within the scope of the conduct of the employee and in this regard present situation is evaluated according to Court of Appeal verdicts.

### Keywords:

Valid reason, private life of employee, family life of employee, sexual orientation of employee, termination by employer.

\*Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
hakan.keser@deu.edu.tr

## Giriş

4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesinin taraflarca feshine ilişkin olarak getirdiği düzenlemelerinde, eski 1475 sayılı İş Kanunu'nda da olduğu gibi iki tür fesih şekli öngörmüştür. Bunlardan ilki 17 nci maddesinde düzenlemiş bulunduğu "(sürelili) bildirimli fesih", ikincisi ise, 24 ve 25 inci maddelerinde düzenlemiş olduğu "(derhal) bildirimli fesih" tir. Bildirimli fesihte, iş sözleşmelerinin feshi bildirim süresinin geçmesinden sonra gerçekleşmekte, oysa bildirimli fesihte bu tür bir bildirim süresinin geçmesi gerekmemekte, fesih derhal gerçekleşmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkındaki ILO Sözleşmesinin ilgili hükümleriyle<sup>1</sup> örtüşen 18 inci maddesinde "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini 17 inci madde uyarınca bildirimli fesih yoluyla fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda" olduğunu belirten bir ifade yer almaktadır.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu 24 üncü ve 25 inci maddelerinde de, işçi ve işverenin haklı sebeple bildirimli fesih yapabilecekleri haklı sebepler düzenlenmektedir. Görüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu, ILO Sözleşmesi'nden farklı olarak, içeriğinde geçerli sebep ve haklı sebep kavramlarına birlikte yer vermektedir. Bu yüzden, uzun yıllardır uygulamada olan iş sözleşmesinin feshinde dayanılan haklı sebeplerim dışında, bir de geçerli sebeplerin İş Kanunu'na alınması uygulamada özellikle davranışlara dayalı olarak yapılan feshlerde tereddütlü durumlarla karşılaşılmasına sebebiyet vermiştir.

Çalışmamızda işçinin davranışları kapsamında, iş sözleşmesinin özel hayatı, aile hayatı ve cinsel yönelimleri sebebi ile feshedilmesinin geçerli veya haklı bir sebep olarak değerlendirilip de-

ğerlendirilemeyeceği hususu üzerinde durulacak, mevcut durum Yargıtay kararları doğrultusunda değerlendirilecektir.

## I – Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelim Kavramları

### A- Genel Olarak

Özel hayat, aile hayatı ve cinsel yönelim kavramları ulusal ve uluslararası mevzuatta birçok düzenlemede sıkça kullanılan kavramlar olmalarına rağmen, açık ve net olarak tanımlamaları yapılmamış kavramlardır.

Özel hayatın ve aile hayatının gizliliği hakkını tanıyan ama tanımlamayan en önemli Uluslararası belgeler İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Birleşmiş Milletler *Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi* ve *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*dir.

Avrupa Konseyine üye devletlerin Dışişleri Bakanları tarafından 04 Kasım 1950 tarihinde imzalanan ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe giren İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi, kısa kullanımıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi<sup>2</sup>, söz konusu kavramlar açısından ülkemiz için ayrı bir öneme sahiptir. Zira, Anayasa'mızın 148 inci maddesinin 3 üncü fıkrası<sup>3</sup> uyarınca, herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şartıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilecektir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8 inci maddesi uyarınca, herkes özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahip olacak ve bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzeninin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının

1 ILO 158 m.4 "İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez."

2 Bkz. GÖZÜBÜYÜK, A. Ş. - GÖLCÜKLÜ, F.: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, 9. Bası, Ankara, 2011  
3 Ek fıkra: 07.05.2010-5982/18 md.

hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda zorunlu olan ölçüde ve kanunla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilecektir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde özel hayat ve aile hayatına saygı hakkı olarak adlandırılan bu hak, 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda<sup>4</sup> "özel hayatın gizliliği" başlığı altında düzenlenmiştir. Anayasamızın 20 nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahip olacak ve özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunamayacaktır.

Diğer yandan, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu<sup>5</sup> da "Özel hayatın gizliliğini ihlal" başlıklı 134 üncü maddesinde kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimseye bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verileceğini düzenlemektedir.

## B- Özel Hayat ve Aile Hayatı Kavramları

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde de, ülkemiz açısından en üst düzeydeki ulusal belge olan 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda da, saygı gösterilmesini talep hakkına konu olan bir değer olarak özel hayat ve aile hayatından söz edilmiş, ancak söz konusu maddelerde özel hayatın ve aile hayatının tanımları yapılmamıştır. Her iki düzenlemede de, öncelikle devletin bir birey için özel hayatı ve aile hayatını teminat altına aldığı belirtiltikten sonra, bazı şartlarda kamu yetkililerinin bu haklara müdahale etmesinin kabul edilebileceği belirtilerek, bu hakların mutlak olmadığı ifade edilmiştir.

Özel hayat ve aile hayatı kavramının tanımlanmasının zorluğu ve kapsamının belirsizliği, bir düzenlemede bunun tanımlanmasının yapılmasına bir anlamda engel olmuş ve kanımızca bir tanımlama yapılarak kapsamının daraltılmasından kaçınılmıştır.

Özel hayat ve aile hayatı kavramlarının tanımlanmasının zor olmasına karşın, özel hayata

saygı gösterilmesini talep hakkının özgürlük ve demokrasi için vazgeçilmez olduğuna şüphe bulunmamaktadır. Demokratik bir toplumun temeli olarak görülen, kişilerin başkalarıyla sosyal ilişkiler kurmalarının ve bunu sürdürmelerinin sağlanması için kritik öneme sahip olan özerk bir hayat ve fiziksel huzur için gerekli olan bu hak, insanlığın tamamlayıcı bir parçası ve tüm özgürlüklerin başlangıcı olarak değerlendirilmektedir<sup>6</sup>.

Özel hayat ve aile hayatı kavramlarının açıklanmasında yararlanılabilecek en önemli kaynak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin uygulayıcısı olarak, özel hayat ve aile hayatının korunmasına ilişkin çok sayıda karara imza atmış olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları olacaktır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de söz konusu kavramların yorumu konusunda kesin kurallar belirlemekten kaçınmış ve çıkan uyuşmazlıklarda davanın durumuna göre karar vermeyi tercih etmiştir. Bu yaklaşım özel hayat ve aile hayatı gibi kavramların kapsamına nelerin girdiğini kategorik olarak tanımlamayı zorlaştırmıştır.

Mahkeme özel hayata ilişkin kesin bir tanım getirmemekle beraber, özel hayat kavramının her bireyin özgür olarak kişiliğini oluşturabildiği ve geliştirebildiği, hem diğer insanlarla, hem de dış dünya ile ilişkili bir alanı kapsayan, mahremiyetten daha geniş bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Bu yaklaşımla, Mahkemece yıllar boyunca özel hayat kavramı; isim taşıma, kişinin görüntüsü, itibarının korunması, aile kökeni hakkında bilgilendirme, kişinin fiziksel ve manevi bütünlüğü, kişinin cinsel ve toplumsal kimliği, cinsel hayatı ve eğilimleri, kişisel özerklik gibi birçok değişik duruma uygulanmıştır.

Doktrinde de ifade edildiği üzere, özel hayatı ifade etmek için zaman zaman mahremiyet sözcüğü de, eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak, özel hayat; kişinin güven duyduğu kimselerle paylaştığı, öteki tüm kişilerin bilgisinden uzak

4 RG. 09.11.1982, No: 17863 (Mükerrer).

5 RG. 12.10.2004, No: 25611.

6 SALİHPAŞAOĞLU, Yaşar; Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y. 2013, Sa. 3, s.236.

tuttuğu ve başkaları tarafından öğrenilmesini istemediği "giz alanı" ve kişinin giz alanına dâhil olmayan fakat ailesi, yakınları ve arkadaşları gibi kendisine yakın kişilerle paylaştığı ve bunun dışındaki kişilere gizli kalmasını istediği "özel alanı" da içeren daha geniş bir kavramdır. Bu anlamda, "özel hayat" sadece kişinin hayatının "mahrem" (giz) alanını değil, "mahrem olmayan"(giz alanına dâhil olmayan) alanının bir kısmını da kapsamaktadır<sup>7</sup>.

Buna göre, özel hayat kavramını, bireyin kişisel hayatını istediği gibi yaşayabileceği bir "iç alan"la kısıtlamak ve bu alanın dışında kalan dış dünyayı bu alandan tamamen hariç tutmak aşırı sınırlayıcı bir yaklaşım olacaktır. Özel hayata saygı, başka insanlarla ilişki kurmak ve söz konusu ilişkileri geliştirmek hakkını da bir dereceye kadar içerecektir<sup>8</sup>.

Sonuç olarak, özel hayat; kişinin sadece gözlerden uzakta, başkalarıyla paylaşmadığı, kapalı kapılar ardında, dört duvar arasındaki yaşantısı ve mahremiyetinden ibaret olmayıp, herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kişiye özel hayat olayları ve bilgilerin tamamını içermektedir.

Anayasa Mahkemesi de vermiş olduğu bir kararında, özel hayat kavramının sınırlarını çizmiştir. Buna göre, "özel hayat kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, bireyin ismi, cinsel yönelimi, cinsel yaşamı gibi unsurları korumaktadır. Kişisel bilgiler ve veriler, kişisel gelişim, aile hayatı vb. konular da bu hakkın içinde yer almaktadır."<sup>9</sup>

Aile hayatı kavramı ise, daha çok ilgili taraflar

arasında yakın kişisel bağlar olup olmadığına ilişkindir. Buna göre, kural olarak, her bir farklı olaydaki bilgilere dayanılarak aile hayatının var olup olmadığına karar verilebilecektir. Bu konuda uygulanacak genel prensip, yukarıda da ifade edildiği üzere, ilgili taraflar arasında yakın kişisel bağlar olup olmadığı olacaktır. Uluslararası uygulamaya bakıldığında da, aile hayatının olup olmadığına ilişkin her bir durumun ayrı ayrı değerlendirilmesi yaklaşımının, aile hayatını oluşturan ve oluşturmayan ilişkileri tespit etmeyi zorlaştırmasına karşın, giderek daha çok sayıda ilişki aile hayatı kapsamında sayılarak hukuki koruma kapsamına girmektedir<sup>10</sup>.

Aile hayatı kavramı, kanuni ve gerçek olduğu gösterilebilen evlilikleri her zaman kapsamaktadır. Bu anlamda evli ebeveyn ve çocukları arasındaki ilişki her zaman aile hayatı kapsamına girecektir. Buna karşılık, sadece bir hakkı elde etmek amacı ile esas olmayan veya sadece kağıt üstünde olan evlilikler ise, aile hayatı kavramı dışında kalabilecektir<sup>11</sup>.

Diğer yandan, özel hayat kavramı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından çok yönlü bir şekilde, aile hayatının kapsamına girmeyen önemli durumlara koruma sağlayan bir anlamda torba hüküm olarak kullanılmaktadır. Bu anlamda, aile hayatının kapsamına evlilik birliği kapsamında olmasa da, özel hayatı oluşturduğu durumlarda, koruyucu ebeveynler ve baktıkları çocuklar arasındaki ilişkiler<sup>12</sup>, henüz evli olmayan taraflar arasındaki ilişkiler<sup>13</sup>; çocuklu olsun veya olmasın ilişkiler<sup>14</sup> ve homoseksüeller ve partnerleri arasındaki ilişkiler<sup>15</sup>

7 SALİHPAŞAOĞLU, s.233. Ayrıca bkz. HELVACI, S.; Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar (MK md.24/a fıkra I/ İMK md. 28/a fıkra I), İstanbul, 2001, s.62; ÜZELTÜRK, S.; 1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, İstanbul, 2004, s.2-3.

8 AİHM. Costello Roberts- Birleşik Krallık davası, 25 Mart 1993 tarihli, 13134/87 sayılı karar, Niemietz-Almanya davası, 16 Aralık 1992 tarihli 13710/88 sayılı karar, KILKELLY, Ursula; Özel Hayata ve Aile Hayatına Saygı Gösterilmesi Hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. Maddesi'nin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz, İnsan Hakları El Kitapları, No. 1, s.16.

9 AYM. Başvuru Numarası. 2013/4825, 24.03.2016 t., RG.10.05.2016, No:29708.

10 KILKELLY, s.26.

11 Marckx-Belçika davası, 13 Haziran 1979 tarihli 8124/52 sayılı karar, KILKELLY, s.19.

12 İsviçre davası, 10 Temmuz 1978 tarihli ve 8257/78 sayılı karar, KILKELLY, s.20.

13 İsviçre davası, 01 Ekim 1990 tarihli ve 15817/89 sayılı karar, KILKELLY, s.20.

14 Kerkhoven-Hollanda davası, 19 Mayıs 1992 tarihli ve 15666/89 sayılı karar, KILKELLY, s.20.

15 Kerkhoven-Hollanda davası, 19 Mayıs 1992 tarihli ve 15666/89 sayılı karar; Mahkeme yalnızca, hemcins çiftlerin duygusal ve cinsel ilişkilerinin özel hayatı oluşturduğunu kabul etmiş, ancak uzun süre birlikte yaşayan çiftler olsa dahi bunun bir aile hayatı oluşturduğunu kabul etmemiştir. KILKELLY, s.24.

de özel hayat kapsamında sayılmaktadır.

Özel hayat ve aile hayatı, özel hukuk alanında ise, "kişilik hakları" kavramının kapsamında yer almaktadırlar. Kişilik haklarının korunmasına ilişkin düzenlemeler içeren 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu<sup>16</sup>, kişilik hakkı kavramını tanımlamamıştır. Dar anlamda kişilik hakkı, haklara ve borçlara sahip olabilmeyi; hak ehliyetini ifade etmektedir. Geniş anlamda kişilik hakkı ise, hak ehliyetinin yanında, fiil ehliyetini, kişisel durumları ve kişilik haklarını da içine alan, son derece geniş kapsamı olan bir kavramdır. Bu bağlamda kişilik hakları, bir kimsenin maddi (bedensel), manevi ve iktisadi bütünlüğü ve varlıkları üzerindeki mutlak haklarıdır. Kişilik hakları kişiye "kişi" olması sebebiyle tanınmış haklardır. Bir başka anlatımla, kişinin hayatı, sağlığı, beden tamlığı, onuru, namusu, sırları, itibarı, özel hayatı, resmi ve ismi gibi tüm değerleri üzerindeki hakların tamamı kişilik haklarını oluşturmaktadır.

Türk Medeni Kanunu'nun 24 üncü maddesi uyarınca, hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilecek, kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırı sayılacaktır.

Kişilik haklarının kapsamı dikkate alındığında, herkesin maddi bütünlüğü üzerinde kişilik hakkının konusunu oluşturan vücudunun, sağlığının ve hayatının her türlü haksız saldırılardan korunmasını talep hakkı yanında, manevi varlıklarını oluşturan, özel hayatı, şerefi onuru, ismi, resmi, özgürlükleri, sırları ve inançlarının da kanun tarafından getirilen haksız saldırılara karşı korunmasını talep hakkı olduğu ifade edilebilecektir.

### C- Cinsel Yönelim Kavramı

Bir bireyin cinsel hayatı da, özel hayatının önemli bir unsurunu oluşturacaktır. Buna göre, bireyin cinsel ilişkiler dahil, cinsel kimliğini belir-

leme ve benimseme tercihi de özel hayatın korunması kapsamına girmektedir. Bu anlamda özel hayata saygı hakkı kapsamında birey diğer kişilerle cinsel ilişki dâhil olmak üzere her türlü ilişkileri kurma imkânına da sahip olacaktır.

Cinsel yönelim kişide cinsel duygu, istek ve davranışların belli bir cinsiyete çekimidir. Cinsel yönelim karşı cins olduğunda heteroseksüellik, kendi cinsine dönük olduğunda eşcinsellik, her iki cins dönük olduğunda ise, biseksüellik adı verilir. Her tür cinsel yönelimle ilgili genel kabul ise cinsel yönelimin bir seçim/tercih sonucu olmadığıdır<sup>17</sup>.

Bu anlamda, bireyler hayatlarının herhangi bir döneminde hangi cinsiyetten kişilerden hoşlanacaklarına, aşık olacaklarına, cinsel olarak uyarılacaklarına karar vermezler, bunun sonucu olarak cinsel yönelim seçilen değil, fark edilen, karşı karşıya kalının bir biyolojik durum olarak ortaya çıkmaktadır. Heteroseksüellik dışında cinsel yönelimi olanlar yaşadıkları toplumun hakim ölçüleri doğrultusunda bu yönlerinden huzursuzluk duyabileceklerinden, çeşitli şekillerde bu durumu inkar etmeye, farklı şekillerde adlandırmaya ya da baskılamaya çalışabilmekte ve bu durum da eşcinselliği ve biseksüelliği ortadan kaldırmasa da, toplum tarafından fark edilme sürecini uzatmaktadır<sup>18</sup>.

Herhangi bir tedavi süreci cinsel yönelimi değiştiremez ancak bu durumun baskılanmasını ya da inkar edilmesini destekleyebilir. Bir başka anlatımla, cinsel yönelim tercihe bağlı olmadığı gibi hiç bir çeşidi de hastalık değildir ve iyileştirilmesi gibi bir durum da söz konusu olmaz<sup>19</sup>.

Cinsel kimlik ile cinsel yönelim aynı şey değildir. Cinsel kimlik kişinin kendisini hangi cinsiyette tanımladığı ile ilgilidir. Cinsel yönelim ise kişinin hangi cins karşı cinsel ilgi ve yakınlık kurduğuyula ilgilidir. Avrupa İnsan Hakları Mahkeme-

17 Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği, <http://www.cetad.org.tr/news.aspx?detail=55>, 07.03.2017.

18 Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği, <http://www.cetad.org.tr/news.aspx?detail=55>, 07.03.2017.

19 Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği, <http://www.cetad.org.tr/news.aspx?detail=55>, 07.03.2017.

16 RG. 08.12.2001, No: 24607.

si, cinsel kimliğin, cinsel tercih ve faaliyetlerin de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8 inci maddesi tarafından korunan alanlardan biri olduğunu kabul etmektedir<sup>20</sup>.

Mahkemenin cinsel kimliğe yönelik bakış açısını ortaya koyan davalar daha çok transseksüellerin (cinsiyet değiştirenlerin) durumlarına ilişkindir. Mahkeme özel hayatın tanımlanmaya elverişli olmayan geniş bir kavram olduğunu bu tür davalarda da tekrar ettikten sonra, maddenin özel hayat kapsamı içerisinde cinsel kimliğin, cinsel yönelimin ve cinsel hayatın yanında diğer insanlarla ilişki kurmak ve bu ilişkileri geliştirmek hakkını da koruduğunu ifade etmektedir. Mahkeme bu anlamda, 8 inci madde kapsamına kişisel özerkliği de eklemiştir.

Buna göre, Mahkeme kişisel özerklik (kendini belirleme) hakkının en temel unsurlarından birinin "kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tarif etme özgürlüğü" olduğunu kabul etmekte ve bu durum dikkate alınmamasının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine aykırılık oluşturacağını ifade etmektedir<sup>21</sup>. Mahkemeye göre, toplumun bir kesiminin eşcinselliği ahlak dışı görmesi ve bu durumu kabullenememesi de tek başına bu tür davranışların yasaklanmasını gerektirmemektedir<sup>22</sup>.

Görüldüğü üzere, kişinin cinsel hayatının da Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8 inci maddesi kapsamında yer alan unsurlardan biri olduğuna şüphe bulunmamaktadır. Ancak Mahkemece de kabul edildiği üzere, tüm cinsel aktiviteler özel hayat kapsamında değerlendirilemeyecektir. Birtakım cinsel ilişki biçimlerinin düzenlenmesi ve yaş, sağlık, ahlak gibi gerekçelerle sınırlandırılması "demokratik bir toplumda gerekli olma" ölçütüne uygun olup, sözleşme tarafı devletlerin takdir

yetkisinde olacaktır buna göre, bu tür ilişkilerin yasaklanması ve yaptırıma bağlanması, özel hayatın ihlali olarak kabul edilmeyecektir<sup>23</sup>.

## II- Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimlerin Bir Fesih Sebebi Sayılıp Sayılamayacağı

### A- Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun 158 sayılı ILO Sözleşmesinin ilgili hükümleriyle örtüşen 18 inci maddesinde "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda" olduğunu belirten bir ifade yer almaktadır. Sonuç olarak, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işverenin en az altı aylık kıdemi olan işçisinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilmesi için, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu 25 inci maddesinde de işverenin haklı sebeple fesih hakkını düzenlemektedir. Buna göre işveren; işçinin iş sözleşmesini sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması durumlarında bildirim olarak feshedebilecektir.

Çalışmamızın konusu kapsamında, işçinin iş sözleşmesinin İK'nun 17 inci maddesi uyarınca feshedilmesinde dayanılabilecek olan Kanunun 18 inci maddesinde sözü edilen işçinin yeterliliği ve işletmenin, işyerinin veya işin gereklerin-

20 Laskey, Jaggard & Brown- İngiltere davası, 19 Şubat 1997 tarihli 21627/93, 21826/93 ve 21974/93 sayılı kararlar, KILKELLY, s.23.

21 S. and Marper İngiltere davası, 04.12.2008 tarihli ve 30562/04, 30566/04 sayılı kararları; Perry, İngiltere davası 17.07.2003 tarihli ve 63737/00 sayılı kararı; Schüth Almanya davası, 23.09.2010 tarihli ve 1620/03 sayılı kararı, KILKELLY, s.23.

22 Norris v. İrlanda davası, 26.10.1988 tarihli ve 10581/83 sayılı kararı, KILKELLY, s.20.

23 SALİHPAŞAOĞLU, s.233; Bkz. Stubing Almanya davası, 12.04.2012 tarihli ve 43547/08 sayılı Kararı, Dudgeon İngiltere davası, 22.10.1981 tarihli ve 7525/76 sayılı kararı, KILKELLY, s.21.

den kaynaklanan geçerli sebepler ile İş Kanunu 25 inci maddesinde düzenlenmiş bulunan sağlık sebeplerinden, zorlayıcı sebeplerden ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması halinden kaynaklanan haklı sebepler inceleme dışında tutulabilecektir.

Bu anlamda, çalışmamızda, işçi davranışları kapsamında işçinin özel hayatının, aile hayatının ve cinsel yönelimlerinin, İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde sözü edilen işçinin davranışlarından kaynaklanan bir geçerli sebep veya İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı alt bendinde düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında bir haklı sebep oluşturup oluşturmayacağı incelenecektir.

## **B- İş Sözleşmesinin İşverence İşçi Davranışları ile Feshedilmesinde Geçerli Sebep - Haklı Sebep Ayırımı**

### **1- Genel Olarak**

Yukarıda da ifade edildiği üzere, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından bildirimli olarak feshedilmesinde, işverence dayanılabilecek geçerli sebeplerden biri de, İK. m.18'de işçinin davranışları olarak gösterilmiştir. Bir başka deyişle, işveren iş sözleşmesinin bildirimli feshinde işçinin bazı davranışlarını geçerli sebep olarak kullanabilecektir.

Bununla beraber, işçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde geçerli sebep olarak kabul edilebilecek davranışlar, İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı alt bendinde yer alan Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamındaki davranışlar ağırlığında olmayan davranışlar olacaktır<sup>24</sup>. Bir başka ifade ile, işçinin geçerli bir feshe sebep olabilecek davranışlarının 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin II numaralı alt bendinde yer alan işçinin Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamındaki davranışlarından farklı olduğu ifade edilebilecektir.

24 Yarg. 9. HD. 29.11.2010 t. E. 2009/35448, K. 2010/34835.

Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilerek, işçinin davranışı sonucunda, iş ilişkisine devam etmek işveren açısından iş ilişkisi çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse, işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkının doğduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelinin çökertilecek ağırlıkta bulunmamasıyla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu sebeple iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa, 4857 sayılı İş Kanun'un 18/1 inci maddesi anlamında davranışlardan kaynaklanan bir geçerli sebebin varlığı kabul edilebilecektir<sup>25</sup>.

### **2- Feshe Sebebiyet Verebilecek İşçi Davranışı**

Kelime olarak, davranmak işi ya da biçimi, tutum, muamele veya hareket olarak tanımlanabilecek olan davranış<sup>26</sup>, organizmanın gözlenebilir ya da ölçülebilir eylemleridir. Ağlamak, kahkaha atmak, koşmak, selam vermek, konuşmak, tacizde bulunmak, işe sık sık geç gelmek gibi fiiller birer davranıştır. Davranışların bir kısmı dışarıdan gözlenebileceği gibi, sevinme, kıskanma, kızma, yalan söyleme gibi kimi davranışlar ise dışarıdan gözlenemez<sup>27</sup>. Bu anlamda davranışlar; bir organizmanın gösterdiği her türlü tepki, organizmanın çevrede ya da çevreyle olan ilişkisinde değişiklik yaratan eylemler olarak gerçekleşmektedir<sup>28</sup>.

İşçilerin kişiliklerine bağlı olarak belirli olaylar karşısındaki davranışları, amaçlarına, inançlarına, eğilimlerine, ihtiyaçlarına ve güdülerine bağlı olarak değişebilecektir. Buna göre, içinde yaşadığı

25 Yarg.22.HD. 04.03.2014 t. E.2014/4769,K.2014/4820, Yarg.22. HD. 26.02.2015 t. E.2015/3480, K.2015/8273.

26 TÜRKÇE SÖZLÜK; Türk Dil Kurumu, C. 1, Ankara, 1992, s.341.

27 ATAMAN, Ayşegül; Gelişim ve Öğrenme, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 2005, s.283.

28 BUDAK, Selçuk; Psikoloji Sözlüğü, 2. Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2003, s.191.

lan çevre, sosyo-ekonomik koşullar, kültürel yapı, yaşanılan deneyimler ve başkalarının davranışları ile ilgili olarak edinilen bilgi ve görgü ile olan karşılıklı etkileşim sonucu oluşmuş olan işçinin kişiliği, iş ilişkisi süresince onun davranış biçimlerini belirleyen en önemli etkenler arasında sayılabilecektir<sup>29</sup>.

Ancak iş ilişkisinin devamı süresince, işçinin herhangi bir davranışının sözleşmeye aykırı sayılıp sayılmayacağını tespitinde, işçinin içinde yaşadığı çevresi, sosyo-ekonomik koşulları, kültürel yapısı ve bunların etkisi ile oluşmuş olan kişiliğinden ziyade, davranışın toplumsal algılama sonucu iş ilişkisinde ortaya çıkarttığı sonuç objektif olarak dikkate alınacaktır. Bu anlamda, işçinin belirli bir davranışta bulunması, içinde yaşadığı çevresi, sosyo-ekonomik koşulları, kültürel yapısı ve kişiliğinin bir sonucu olarak doğal kabul edilse bile, işveren bu sebepleri göz önüne alarak bu davranışa katlanmak zorunda olmayacak, her hangi bir uyumsuzlukta hakim işçinin kişiliği ve yaşam koşullarından ziyade iş ilişkisinin sürdürülebilir olup olmadığını tespit edecektir<sup>30</sup>.

İşçinin davranışları, işyerindeki hatta bazı hallerde işyeri dışındaki bütün eylemlerini (etki ve tepkilerini) karşılayan bir kavramdır. Bu anlamda, söz konusu bu davranışlar, işçinin işverene, işyerindeki arkadaşlarına, müşterilere kısaca dış dünyaya karşı gösterdikleri bedensel, sosyal ve psikolojik tepkilerin bütünüdür. Davranış biçimlerinin standart ve tüm işçilerde aynı olması mümkün değildir, her işçinin belirli bir durum karşısında nasıl davranacağı, kendisinin yetenek, tutum, beceri, bilgi ve alışkanlıklarına bağlı olacaktır. Bu yüzden, işçi davranışının söz konusu olduğu olaylara ilişkin net kurallar koymak oldukça güçtür. İşçi davranışının her somut olayda ayrıntılı olarak ele alınması ve incelenmesi, işverene, iş arkadaşlarına, müşterilere ve de en önemlisi iş ilişkisine olan etkilerinin değerlendirilmesi gereklidir<sup>31</sup>.

Zira, yapılan değerlendirme sonucu ortaya çıkan sonuç, söz konusu davranışın bir fesih sebebi olarak kabul edilip edilemeyeceğini, şayet kabul edilecekse bunun geçerli bir sebep mi yoksa, haklı bir sebep olarak mı kabul edileceğini gösterecektir.

Davranışın ağırlığı, içeriği iş sözleşmesi ile olan ilişkisi, iş ilişkisine olan ya da olabilecek etkileri hep bu değerlendirme içerisinde yer alacaktır. Burada da yine ölçü olarak Türk Medeni Kanunu'nda yer alan iyiniyet ve hakların kötüye kullanılması esasları göz önünde tutulabilecektir. İşçiler farklı kişilik özelliklerine, farklı eğitim düzeylerine, farklı kültürlere ve farklı ihtiyaçlara sahip kişiler olsalar da, kendilerinden beklenecek olan davranış; aslında her toplumda değişebilecek olan, ancak iş ilişkisi açısından işin yapıldığı ülkedeki toplumca kabul görmüş, toplumsal kurallara, ahlak kurallarına ve hatta bazı hallerde din kurallarına uygun olan davranışlar olacaktır. Ancak davranışa sebep olan faktörlerin de tamamen değerlendirme dışı tutulması adil olamayacaktır. Şöyle ki, davranışın temel kaynağı ihtiyaç, güdü, psikolojik ve sosyal uyarılar olmasına rağmen, davranışı etkileyen ve farklı şekillerde ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerden biri algılar, diğeri de öğrenmedir. Söz konusu bu faktörler, davranışın nasıl şekillenerek ortaya çıktığını, davranışın ardında yatan temel sebebi gösterebilmektedir<sup>32</sup>.

İşverenin iş sözleşmesini bildirimsiz feshinde "haklı sebep" olarak kabul edilecek işçi davranışları İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı bendinde yer alan işçinin Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında gösterilmiştir. Buna göre işveren işçinin iş sözleşmesini;

- İşçinin iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde

29 BARUTÇUGİL, İsmet; Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, 2. Basım, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.14-15.

30 BARUTÇUGİL, s.14-15

31 ÖZKALP, Enver; Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda

Davranış, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:249/169, İ.T.İ. Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1982, s:43.

32 ÖZKALP, s:43-44.



bulduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaktan ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması ve bu hallerde benzer hallerde bildirimiz olarak feshedebilecektir. Maddede yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uyma-

yan haller ve benzerleri ifadesinden, haklı sebep sayılacak bu hallerin sınırlayıcı olmadığı benzer durumların da haklı sebep sayılacağı anlaşılmaktadır.

İşverenin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde "geçerli sebep" olarak kabul edilebilecek işçi davranışları ise, İş Kanunu'nun 25 inci maddesi gereğince haklı sebeple derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen türden davranışlar olacaktır<sup>33</sup>.

İş Kanunu'nun gerekçesinde davranışlardan kaynaklanan geçerli sebeplere örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kıskırtmak; 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 yere tartışmaya girişmek gibi haller örnek gösterilmiştir,

Mevcut uyuşmazlıklarda, işçinin davranışlarından kaynaklanan haklı sebepler ile geçerli sebepler ayrımı yapılırken örneklerden hareket etmektense, ölçütlerden yola çıkmak daha doğru olacağından, uygulamada Kanunun gerekçesinde yer alan esaslar ve doktrindeki görüşler çerçevesinde ayrımı netleştirecek ölçütler oluşturulmaya çalışılmaktadır<sup>34</sup>.

33 Yarg. 9. HD.05.05.2008 t. E. 2007/35834 K. 2008/11440, Yarg. 9. HD.14.04.2008 t. E. 2007/31244, K. 2008/8700, Yarg. 9. HD.21.04.2008 t. E. 2008/13259, K. 2008/9242, Ayr. Bkz. EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş /ULUCAN, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 7.Bası, İstanbul 2016,s.193 vd. ÇELİK, Nuri /CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29 uncu Bası, Eylül 2016, s.390 vd.; DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları İşçisinde İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2016, s.302 vd.

34 KAR, Bektaş; İş Güvencesi ve Uygulaması, (2008 Yılı Emsal

İş Kanunu'nun 25 inci maddesinde sözü edilen haklı sebep oluşturacak işçi davranışlarına benzer davranışların da haklı sebep sayılabileceği gibi, İş Kanunu'nun gerekçesinde örnek olarak verilmiş olan işçinin davranışlardan kaynaklanan geçerli sebepler de çoğaltılabilecektir. Bu anlamda, işveren, işveren vekilleri ve işçiler hakkında işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde dedikodu yapmak, işverenin kapısını dinlemek, işyerinde iş güvenliğini tehlikeye düşürme de sigara içme yasağına uymamak, işveren tarafından verilen veya sağlanan eğitime katılmamak, yeni iş yöntemlerini öğrenmekten kaçınmak, işverenin müşterilerine saygısız ve nezaketsiz davranmak, kötü şakalar yapmak, müşterilerin haklı şikâyetlerine yol açmak, işçi ile işveren ilişkisinin işin niteliği gereği karşılıklı sıkı bir güveni gerektirmesi halinde işçinin işverenden habersiz yeni bir iş araması gibi davranışlar, objektif bir değerlendirme sonucunda işverenin güvenini sarsacak ve iş ilişkisinin sürdürülmesini makul ölçüler içinde beklenemez kılacak nitelikte ise, geçerli fesih sebebi sayılabileceklerdir<sup>35</sup>.

Davranıştan kaynaklanan geçerli sebep, işçinin iş görme borcunu kendisinden (davranışından) kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve işgörme borcunu gerektirdiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebeptir<sup>36</sup>. Bir başka ifade ile, işçinin davranışlarından doğan geçerli sebep kavramı; haklı sebep sayılacak düzeyde ağır ve ciddi kusur içermeyen, bununla birlikte iş ilişkisinin devamını önleyecek derecede olumsuzluk yaratan kusurlu eylemlerden oluşan ve iş sözleşmesinin feshini sosyal açıdan geçerli kılan haller olarak tanımlanabilecektir<sup>37</sup>.

Bu anlamda, davranışlardan doğan geçerli sebepten söz edilebilmesi için, işçinin davranışının

Kararları ile), Ankara 2009, s.237.

35 KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal; İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s.407, SÜZEK, Sarper İşçinin Yetersizliği ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınları, 2005, s. 525, KAR, s.272-273.

36 ŞAKAR, Müjdat; Gerekçeli ve İçtihatlı, İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2009, s.247.

37 KAR, s.237.

işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkilemesi ve iş sözleşmesinin devamını engelleyecek nitelikte olması gerekecektir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından makul ölçüler içinde beklenemeyeceği bu gibi durumlarda, feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilecektir<sup>38</sup>. Bir başka anlatımla, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesihle kullanılabilecek geçerli bir sebebin varlığından söz edebilmek için, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesi gerekmektedir<sup>39</sup>.

Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekmektedir. İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile kanuni düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin yükümlülükleri yan yükümlülükleri de içerir. Yan yükümlülükler itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir<sup>40</sup>.

Ancak, işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa, işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak sayılamayacaktır<sup>41</sup>. Söz konusu olacak davranış sonucunda, iş ilişkisinin etkilenmesi ve işverence, iş ilişkisinin sürdürülebilmesinin beklenmesi söz konusu olmamalıdır<sup>42</sup>. Ancak böyle bir durumda iş sözleşmesinin işçinin davranışlarından kaynak-

38 KAR, s.262-263.

39 KESER, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Güncellenmiş 3 üncü Baskı, Ankara 2016, s.210.

40 Yarg.7. HD. 06.05.2014 t. E.2014/6016,K.2014/9858, Yarg.9. HD. 11.09.2013 t.E.2013/ 6458,K.2013/22020, Yarg. 7. HD. 01.07.2014 t. E.2014/9128,K.2014/14954, Yarg.9. HD. 07.03.2013 t. E.2012/29826,K.2013/8170.

41 Bkz. İş Kanunu m.18 gerekçesi.

42 DEMİR, Fevzi; Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.10, 2006, s. 476; Yarg. 9. HD. 09.06.2008 t. E. 2007/39410 K. 2008/14508, Yarg. 9. HD.14.04.2008 t. E. 2007/31244, K. 2008/8700, Yarg. 9. HD.24.03.2008 t. E.2007/27673, K.2008/5995.

lanan geçerli bir sebeple feshinden söz edilebilecektir<sup>43</sup>.

İşçinin somut olarak tespit edilmiş sözleşme ihlali nedeniyle işverenin işletmesel menfaatlerinin zarar görmüş olması şarttır. Ancak böyle bir durumda, işçinin iş sözleşmesinin ihlalinin işverene derhal feshetme hakkını verecek ağırlıkta olmadığına incelenmesinin dışında, işçinin isteseydi ihlal etmiş olduğu yükümlülüğünü somut olarak ihlal etmekten kaçınabilip kaçınamayacağına da belirlenmesi gerekecektir<sup>44</sup>.

Geçerli sebep teşkil edecek davranışların önceden tespiti gerçekten kolay değildir. Zira, normalde mazur görülebilecek bir fiilin tezahür şekline göre geçerli bir sebep oluşturması söz konusu olabileceği gibi, zarar doğurmayan veya bireysel olarak değerlendirildiğinde ciddi sonuçları olmayan bazı ihlallerin, tekrarlanmak suretiyle, o veya bu şekilde, ciddi sonuçlara yol açması mümkün olabilecektir.

Bu anlamda davranışın ciddiyet derecesi; tekrarlanma sayısı, daha önce bu veya başka nitelikte bir davranışın bulunup bulunmaması, işçinin önceden uyarılıp uyarılmaması veya böyle bir uyarıya gerek olup olmaması gibi unsurların değerlendirmesi sonucu belirlenebilecektir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebepleri değerlendirilirken, işverenin işyerinde düzeni ve disiplini sağlama hakkının ve işçilerin birtakım kurallara uymamalarına göz yummasının, zaman içerisinde daha önemli kurallara uymama eğilimi ile sonuçlanabileceğinin de dikkate alınması gerekmektedir<sup>45</sup>.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan gerek haklı sebepler, gerekse geçerli sebepler her zaman kusura dayalı eylemler olmalıdır. Bununla birlikte kusurun ağırlığına göre haklı sebep, geçerli sebep ayrımı yapılabilecektir. Buna göre ağır ve ciddi kusur içeren davranışlar haklı sebepleri ortaya çıkarken, hafif kusurlu fakat hoş görülemeyen davranışlar geçerli sebepleri oluşturacaktır. Buna karşın, objektif olarak makul karşılanabilir hafif kusurlu davranışlar ise, fesih için geçerli sebep sayılamayacaklardır<sup>46</sup>. Bununla birlikte işçinin her kusurlu eylemi de geçerli neden sayılamayacak, bunun için kusurlu eylemin işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığının araştırılması gerekecektir. Kusurlu davranış işyeri ile ilgili olsun ya da olmasın, eğer iş ilişkisinde belirgin bir olumsuzluğa yol açıyorsa geçerli sebep sayılacaktır<sup>47</sup>.

Diğer yandan, işçinin davranışından kaynaklanan haklı sebeplerin her zaman ve her durumda iş ilişkisi, işveren ve işyeri ile ilgili nedenler olması gerekirken, yani işçinin ağır ve ciddi kusurlu eyleminin iş ilişkisini veya işvereni ya da işyerini hedefleyen bir nitelik taşıması gerekirken, işçinin davranışından kaynaklanan geçerli sebebin böyle bir koşul taşıması zorunlu olmayacaktır<sup>48</sup>.

Bunun dışında davranışlardan kaynaklanan haklı sebep-geçerli sebep ayırımında ölçülülük ilkesinin de dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre, hakim feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir<sup>49</sup>. Bu anlamda,

43 Yarg. 9. HD.05.05.2008 t. E. 2007/35834 K. 2008/11440, Yarg. 9. HD.14.04.2008 t. E. 2007/31244, K. 2008/8700, Yarg. 9. HD.21.04.2008 t. E. 2008/13259, K. 2008/9242, Yarg. 9. HD.21.04.2008 t. E. 2008/11193, K. 2008/9563, Yarg. 9. HD.21.04.2008 t. E. 2007/ 31257, K. 2008/9580.

44 Yarg.7. HD. 06.05.2014 t. E.2014/6016, K.2014/9858, Yarg. 7. HD. 01.07.2014 t. E.2014/9128, K.2014/14954, Yarg. 22. HD. 04.02.2014 t. E.2013/36752, K.2014/1371, Yarg. 9. HD. 03.04.2014 t. E.2014/165, K.2014/11232, Yarg. 7. HD. 01.07.2014 t. E.2014/9128, K.2014/ 14954.

45 EKMEKÇİ, Ömer;4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, MERCEK Ekim 2002, Y:7, S:28 s. 101.

46 "Alışkanlık haline gelmemiş ve süreklilik arz etmeyen gecikmeler fesih için yeterli olmayan kusurlu eylem kabul edilebilecek iken, alışkanlık haline gelmiş işe geç kalma eylemi geçerli neden sayılabilecektir. KAR, s.238

47 Yarg 9. HD.31.01.2005 t. E. 2004/17355, K.2005/2619, KAR, s.238, dn.132

48 KAR, s.236

49 SÜZEK, s. 518, ALP Mustafa; İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5 S:1, 2003, s.15 vd. Bkz. Yarg. 9. HD. 01.12.2008 t. E.2008/ 6259 K.2008/32583, KAR, s.238, dn.133

ölçülülük ilkesi uyarınca, fesihle seçilen ve uygulanan yöntemin, takip edilen amaçla mukayese edildiğinde açıkça orantısız olmaması gerekmekte, müdahalenin ağırlığı ile onu haklı kılan sebeplerin önemi ve ağırlığı arasında bir tartım yapılmalıdır<sup>50</sup>. Böylece işçinin davranışı, işçiye bir disiplin cezası verilerek geçirilebilecek nitelikte bir davranış ise, artık fesihle geçerli sebepten söz edilmesi imkanı olmayacaktır<sup>51</sup>

Bu anlamda, davranıştan kaynaklanan geçerli sebeple iş sözleşmesinin feshi, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu olmadığında söz konusu olabilecek, çalışma yerinin değiştirilmesi feshe oranla daha hafif bir çare olarak gündeme gelebilecektir. Ancak bu önlemin uygulanabilmesi, işveren açısından olanaklı olması ve kendisinden haklı olarak beklenebilmesi koşuluna bağlı olacaktır<sup>52</sup>.

### 3. İşçi Davranışı Olarak Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimlerin Değerlendirilmesi

İşverenin iş sözleşmesini bildirimssiz feshinde "haklı sebep" olarak kabul edilecek işçi davranışları İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı bendinde yer alan işçinin Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında sayılan durumlar incelendiğinde işçinin özel hayatı, aile hayatı ve cinsel yönelimlerine ilişkin davranışlarının işverene iş sözleşmesini haklı sebep ile feshi imkanını vereceğini söyleyebilmek kanımızca mümkün olmayacaktır.

Zira bendin başlığı her ne kadar ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri olsa da, özel hayatı, aile hayatını ve cinsel yönelimleri mad-

dede sayılan dokuz durum ile benzer olarak dahi ilişkilendirebilmek mümkün görülmemektedir.

Cinsel yönelim ifadesi ilk anda akla İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı bendinin c alt bendinde düzenlenen işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması haklı sebebinin getirirse de, yukarıda da açıklandığı üzere cinsel yönelim ile cinsel taciz arasında kural olarak bir bağlantı bulunmamaktadır.

Zira cinsel yönelim, kişideki cinsel duygu, istek ve davranışların belli bir cinsiyete çekimini ifade etmektedir. Cinsel taciz ise, insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen her türlü cinsel nitelikte sözlü veya sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış ile korunmakta olan bireyin kişisel haklarının ihlal edilmesidir<sup>53</sup>. Buna göre bir işçinin cinsel yönelimi, diğer bir işçiye rahatsız edecek bir boyuta ulaşmadığı, işçinin cinsel yönelimi, cinsel tacize dönüşmediği sürece 25 inci maddenin II nci bendi kapsamında bir haklı sebebinin oluştuğundan söz edilemeyecektir.

İşçinin özel hayatı, aile hayatı ve cinsel yönelimlerine ilişkin davranışlarının işverence iş sözleşmesinin feshinde işçinin davranışlarından kaynaklanan bir geçerli sebep olarak kullanılıp kullanılamayacağına ilişkin bir düzenleme de 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almamaktadır. Ancak, 4857 sayılı İK'nun 18 inci maddesinin gerekçesinde işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplere örnek olarak verilen haller arasında yer alan bir sebep olan, "işçinin işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmesi" durumu, bazı hallerde işçinin özel hayatının, aile hayatının ve cinsel yönelimlerinin işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep oluşturabileceğini göstermektedir.

50 Yarg. 9. HD., 01.12.2008 t., K.2008/6259, E. 2008/32583, KAR, s. 242.

51 KAR, s.609; "İş akışının bozulması ve çalışma sistemindeki uyumsuzluklar geçerli fesih nedenidir. Davacının 10 yıllık işçi olduğu göz önüne alındığında yapılan fesih ölçülülük ilkesine göre ağır bir sonuçtur." Yarg. 9. HD. 02.07.2010 t. E. 2010/20186 K. 2010/21596.

52 KAR, s.262-263; "Ancak işçinin başka bir çalışma yerinde çalıştırılması imkanı söz konusu değilse ölçülülük ilkesi ve ultima ratio prensibi uyarınca İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarında değişiklik feshi düşünülebilir." Yarg. 9. HD. 13.07.2009 t. E. 2008/ 39805, K. 2008/20726; Yarg. 9. HD. 29.11.2010 t. E. 2009/35448, K. 2010/34835.

53 EVREN Öcal Kemal; İş Hukukunda Cinsel Taciz, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y:3 S:28 Aralık 2008, s.19-28; ERGİN, Berin: "Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar-Taciz ve Çalışma Hayatı", Sicil, MESS Yayınları, Eylül 07, 7. Sayı, s. 145.; ARTUK, Mehmet Emin: "Cinsel Taciz Suçu (TCK. M. 105)", Çalışma ve Toplum, 2006-4, 11.

Aslında, gerekçede yer alan bu ifadenin tam olarak neyi kast etmiş olduğu anlaşılacakla birlikte, kanımızca uygulamada karşılaşılabilecek işçinin özel hayatına, aile hayatına ve cinsel yönelimlerine ilişkin bazı durumlar bu ifade kapsamında sokulabilecektir. Buna göre, işyerlerinde çalışan bekar işçiler veya evli işçiler arasında ortaya çıkabilecek duygusal ilişkiler ya da alışlagelmiş dışında olabilecek farklı cinsel tercihlere dayalı olarak yaşanabilecek ilişkiler bu kapsamda değerlendirilebilecektir.

İşçinin davranışlardan kaynaklanan geçerli bir sebepten söz edilebilmesi için, işçinin davranışının işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkilemesi ve iş sözleşmesinin devamını engelleyecek nitelikte olması gerekeceğinden, işçinin meslek dışı, iş ilişkisini ilgilendirmeyen özel hayatına ilişkin davranışlarının, tercihlerinin, kusurlarının ve hatalarının kural olarak iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak kabul edilemeyeceği ifade edilebilecektir. Zira ilk bakışta, söz konusu tüm bu durumların iş ilişkisi ile bağlantısının olmayacağı düşünülebilecektir.

Ancak işçinin iş ilişkisini ilgilendirmeyen özel hayatına ilişkin davranışlarının, tercihlerinin, kural olarak iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep oluşturmayacağı esasının istisnaları da bulunmaktadır. Zira, işçinin meslek dışı, iş ilişkisini ilgilendirmeyen özel hayatına ilişkin davranışları ve tercihleri, işçinin görevi ve işletmenin kendine özgü amacı çerçevesinde işyerinde "belirgin bir karışıklık, huzursuzluk veya sorun" yaratıyorsa bu durumda iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilebileceğinden söz edilebilecektir.

Bununla beraber, işçinin özel hayatına ilişkin davranışları ve tercihlerinin yani, isminin, cinsel kimliğinin, etnik kimliğini, yaşam biçiminin, görünümünün, üçüncü şahıslarla olan ilişkilerinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde geçerli sebep olarak kabul edilebilmesi için, bu davranış ve tercihlerin işyerinde belirgin şekilde soruna yol açtığı veya işveren ile olan güven ilişkilerini zedelediğinin objektif ve somut yazılı ya da sözlü

her türlü kesin delille<sup>54</sup> ortaya konulması ve ispat edilmesi gerekmektedir<sup>55</sup>.

### III- Özel Hayat, Aile Hayatı ve Cinsel Yönelimler Sebebi ile Yapılan Fesihlerin Geçerliliği

#### A- Özel Hayata İlişkin İşçi Davranışlarının Sözleşme Hükümleriyle Kısıtlanmasına Aykırılık Sebebi ile İş Sözleşmesinin Feshi

Bilindiği üzere, mevzuatımızda işyeri çalışanları arasındaki özel ilişkileri yasaklayan veya sınırlandıran herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak zaman zaman uygulamada aynı işyerinde çalışan işçiler arasındaki özel ilişkilerin çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebileceği veya işyeri çalışma düzenini bozacağı düşüncesi ile daha iş görüşmeleri aşamasında başlamak üzere, iş başvurusunda bulunan kişiler ile evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları konusunda çeşitli görüşmeler yapılmaktadır.

Bu görüşmelerde, kariyerlerinde yükselmelerinin ancak evlilik ve çocuk sahibi olma planlarını belirli bir süre ertelemeleri koşuluna bağlı olduğu belirtilmekte ve hatta bu durum daha da ileri gitmek suretiyle bireysel iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri ya da yazılı veya sözlü işveren talimatlarında da açıkça ifade edilebilmektedir.

Yukarıda ifade edildiği üzere, bir kimsenin hayatı, sağlığı, beden tamlığı, onuru, namusu, sırları, itibarı, özel hayatı, resmi ve ismi gibi tüm değerleri üzerindeki hakların tamamı kişilik haklarını oluşturmaktadır. Dar anlamda kişilik hakkı, haklara ve borçlara sahip olabilmeyi, hak ehliye-

54 Yarg. 9. H.D. 25.02.1998 t., E.1998/365, K.1998/2700.

55 Bu konuda kamera kayıtları, e-mail yazışmaları, cep telefonu mesajları, tanık beyanları, tanzim edilen tutanaklar, işçinin verdiği yazılı savunma, şikayet dilekçeleri ve duygusal ilişki yaşayan işçinin Karakolda ya da Savcılıkta verdiği ifadeler en önemli ispat araçları arasında yer almaktadır. ERGİN, Hediye; İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2015, S.3, s.78.

tini ifade etmektedir. Geniş anlamda kişilik hakkı ise, hak ehliyetinin yanında, fiil ehliyetini, kişisel durumları ve kişilik haklarını da içine alan, son derece geniş kapsamı olan bir kavramdır.

Bilindiği üzere, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu kişilik haklarının sınırlanmasını engellemeye ve bu hakların korunmasına yönelik hükümler içermektedir. Nitekim 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 23 üncü maddesi uyarınca, kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemeyeceği gibi, özgürlüklerinden de vazgeçemeyecek veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlandırmayacaktır.

Bu anlamda, bir kimsenin yapacağı bir sözleşme ile, işyerinde çalışan birisi ile ya da herhangi biriyle evlenme veya çocuk sahibi olma hakkından belirli süre ya da süresiz olarak vazgeçmeyi taahhüt etmesi, o kimsenin hak ehliyetinden kısmen ve geçici de olsa vazgeçmiş olması anlamına gelecektir. Oysa TMK'nun 23 üncü maddesi uyarınca, kişinin hak ehliyetinden vazgeçmesi mümkün değildir.

Görüldüğü üzere, hak ehliyeti Türk Hukuk sisteminde Anayasal korumanın yanında Türk Medeni Kanunu hükümlerince de korumaya alınmış durumdadır. Bunun gibi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu da "Sözleşmenin Sona Ermesi" başlıklı 430 uncu maddesinde, hak ehliyetinin uzun bir süre sınırlandırılmasının önüne geçerek, kişilik haklarından vazgeçilemeyeceği kuralının uygulamasına bir anlamda hizmet etmektedir. Buna göre, belirli süreli bir hizmet sözleşmesinde, on yıldan daha uzun bir süre kararlaştırıldığında taraflardan her biri on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak sözleşmeyi feshedebilecektir.

Gerçekten de hukuk sistemi bütününde ele alındığında, bir davranışın, işlemin, eylemin bir kimsenin kişilik haklarına objektif olarak bir saldırı teşkil etmesi durumunda bu durum hukukun farklı dalları açısından esasta aynı, ancak yaptırımsal açıdan farklı olarak değerlendirilebilecektir. Bu anlamda, her hukuk dalı niteliği itibarıyla kişilik hakkına yapılan saldırıya farklı sonuçlar bağlayacaktır. Bu anlamda, Medeni Hukuk bu tür

bir saldırıya "tazminat" veya "fiilin durdurulması" sonucu bağlarken, Ceza Hukuku böyle bir saldırıya ceza yaptırımı uygulayacak, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku ise, taraflar arasındaki iş ilişkisinden doğan hakları belirlerken, bu tür bir saldırının olup olmadığını değerlendirerek yapılan düzenlemeleri gerektiğinde geçersiz sayacak, gerektiğinde sınırlandıracaktır.

Bir başka anlatımla, bir kimsenin kişilik haklarına yapılan bir müdahale Türk Ceza Kanunu anlamında bir suç teşkil etmese bile hukuka aykırı bir davranış olarak değerlendirilebilecektir. Zira, bir eylem ancak Türk Ceza Kanunu'nun bir maddesinde suç olarak tanımlanmış ve bu eyleme bir ceza getirilmişse, bir ceza yaptırımı ile karşılaşacaktır. Bu sebeple kişilik haklarına yönelik müdahaleler, ancak belli bir ağırlığa, Türk Ceza Kanunu'ndaki suç tanımına ulaşmış ise, suç olarak görülüp Türk Ceza Kanunu uyarınca cezalandırılabilir. Ancak bir eylemin Türk Ceza kanunu anlamında suç oluşturmaması, Medeni Hukuk ve İş Hukuku açısından karşılaşılan uyuşmazlıklarda hukuka aykırı bir müdahale olarak değerlendirilmesine ve uyuşmazlıkların bu husus dikkate alınarak çözümlenmesine engel olmayacaktır.

Bu açıklamalar ışığında, kanımızca, doktrinde de ifade edildiği üzere, işyeri çalışanları arasındaki özel ilişkiler, işverence iş sözleşmesine konulan hükümlerle ya da sözlü/yazılı talimatlarla yasaklanmış olsa bile, bu tür bir yasaklama Türk Medeni Kanunu'nun 23 üncü maddesi de dikkate alındığında, özel hayata yani kişilik haklarına müdahale anlamına geleceğinden, ilişki işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı süreçte işverene yasağa aykırı davranan işçilerin iş sözleşmelerini feshetme hakkı vermeyecektir<sup>56</sup>.

Zaten İş Hukuku'nun kendine özgü niteliği dikkate alındığında, söz konusu ilişki işyeri çalışmalarını aksattığı ve çalışma düzenini bozduğu takdirde, bu tür bir yasak iş sözleşmesinde ya da sözlü/yazılı talimatlarda yer almasa bile, doğal olarak iş-

56 ALTINPINAR İlkay; İşyeri Aşk Akit Feshettirir Mi? İşçi Cinsiyet Değiştirirse Ne Olur? Yaklaşım Y:16, S:191, Kasım 2008, s.278-281; ERGİN, s.68 s.67-83.

verene geçerli sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkı verecektir.

Bu anlamda, sadece işverence iş sözleşmesine konulan hükümlerle ya da sözlü/yazılı talimatlarla yasaklanmış olan çalışanlar arasındaki ilişkinin varlığı, bu yasağa uymayan içiler açısından fesih için bir geçerli sebep sayılmayacak zira, sözü edilen yasaklamaya ilişkin sözleşme hükmü geçersiz sayılacaktır.

## B- Bekar İşçilerin Özel Hayatları ve Özel İlişkileri Sebebi ile İş Sözleşmesinin Feshi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı alt bendinde yer alan "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altındaki durumlar incelendiğinde, bir işyerinde çalışan bekar işçilerin iş sözleşmelerinin özel hayatları veya birbirleriyle olan özel ilişkileri sebebi haklı sebebe dayanılarak bildirimsiz olarak feshedilemeyeceği ifade edilebilecektir.

Diğer yandan, işyerlerinde çalışan bekar bayan ve erkek işçilerin özel hayatları ve aralarında yaşanabilecek özel ilişkileri, şayet işlerini aksatmalarına, performanslarının olumsuz yönde etkilenmesine ve işyerine olumsuz bir yansımaya sebep olmuyorlarsa, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde geçerli sebep olarak da kabul edilemeyecektir.

Ancak buna karşılık, uygulamada işçilerin özel hayatı ve birbirleriyle olan özel ilişkilerine işverenlerce özellikle; dedikodular ve ilişkinin sona ermesi durumunda ilişkinin taraflarının aynı iş ortamında çalışmalarının doğuracağı olumsuzluklar göz önünde tutularak sıcak bakılmadığı bilinmektedir<sup>57</sup>. Kanımızca ortada fiili bir durum olmaksızın olası dedikodu ve olumsuzlukların varsayım olarak düşünülerek ve bu düşünceye dayanılarak yapılan bir fesih geçerli sebeple yapılmış bir fesih olarak değerlendirilemeyecektir.

Aslında Yargıtay da işçinin davranışının ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep sayılabileceğinin ve işçinin sosyal

açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumunun işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmayacağını altını çizerek, özel ilişkiler sebebi ile yapılan feshin haklı ya da geçerli sebebe dayanmayacağını ifade etmiştir<sup>58</sup>. Nitekim Yargıtay bu yönde vermiş olduğu kararlarda örneğin işyerinde kimsenin görmediği, sadece kamera kayıtları ile tespit edilen bir öpüşme<sup>59</sup> sebebiyle veya uzun yıllar işyerinde üst düzey bir yönetici ile olan ilişkisi bilinen bir işçinin iş sözleşmesinin, üst düzey yönetici işçinin işyerinden ayrılmasından sonra bu sebeple feshini<sup>60</sup>, söz konusu fiillerin işyerinde olumsuzluklara yol açmamları ve iş ilişkisinin devamını etkilemedikleri gerekçesi ile geçerli sebeple yapılmış feshler olarak kabul etmemiştir.

Ancak Yargıtay uygulamasına bakıldığında, bu gibi durumlar dışında, işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz etkinin var olduğu kabul edilen hallerde, bekar işçilerin özel hayatları veya aralarındaki ilişkilerin zaman zaman 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II nci alt bendi kapsamında haklı sebep, zaman zaman da 18 inci maddesi kapsamında işçinin davranışlarından kaynaklanan bir geçerli sebep olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Bu anlamda Yargıtay, örneğin;

- İşçinin hastaneye gelen hastalarla gönül ilişkisi kurması nedeniyle şikayet edilmesini<sup>61</sup>,
- İşçinin özel hayatındaki ilişkilere banka çalışanlarından beklenen ciddiyetle yaklaşmamasını<sup>62</sup>,
- İşçinin işyerinde beraber çalıştıkları diğer işçi ile aralarındaki duygusal ilişkinin sona ermesi neticesinde profesyonel düzeyde iş ilişkisinin devam etmesinde problemler olmasını, başka bir işçi ile yakınlaşması

58 Yarg. 22. HD. 24.02.2014 t. E.2014/3872, K.2014/3503.

59 Yarg. 9. HD. 16.3.2009 t. E.2008/36337, K.2009/6945.

60 Yarg. 9. H.D. 21.11.2005 t. E.2005/33676, K.2005/36676.

61 Yarg.7. H.D., E.2014/5561, K.2014/14474, T.26.6.2014.

62 Yarg. 9. HD. 06.12.2010 t. E. 2009/37801 K. 2010/36261.

57 Bkz. GEÇER, Bekir; İşyeri Çalışanları Arasındaki Gönül İlişkilerinin Hizmet Akdine Etkisi Yaklaşım Dergisi, Y:14 S:168, Aralık 2006 s:155-157.

ve bu işçiye karşı olumlu yönde ayrımcılık yapmasını<sup>63</sup>

geçerli sebep olarak,

- işyerinde ve çalışma saatleri içinde bir erkek işçi ile bayan işçinin kucak kucağa yakalanmalarını<sup>64</sup>,
- İşçinin kendisine bağlı olan çalışan işçi ile duygusal ilişki kurup kendisi ve diğer personel arasında ayrımcılık yapmasını, bu kişinin daha rahat çalışmasını sağlamasını<sup>65</sup>,
- İşçilerin departman içindeki hiyerarşik yapı içerisinde ast üst ilişkilerini hiçe sayarak gayri ahlaki ilişki yaşamaları ve bunu da işyerine yansıtma<sup>66</sup>,
- İşçinin, çalıştığı işyerinin bulunduğu binada yer alan misafirhaneye özel misafirini getirmesini<sup>67</sup>,
- İşçinin işyeri aracılığıyla ve başka bir işçi ile işverenin izni olmadan gezmeye çıkmasını<sup>68</sup>,
- İşçinin işyerinde çalışan başka bir işçi ile işyeri sınırları içinde ve/veya mesai saatleri içinde cinsel birliktelik yaşamasını<sup>69</sup>

ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin (II) numaralı alt bendinin (e) fıkrası kapsamında değerlendirerek, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanmasından ya da ahlaka, doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceğinden hareketle, işveren açısından iş sözleşmesinin bildirimsiz feshinde kullanılabilir bir haklı sebep olarak kabul etmiştir<sup>70</sup>.

Diğer yandan, Yargıtayın bekar işçiler arasında yaşanan özel hayata ilişkin davranışları zaman za-

man İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II'nci alt bendinin (d) fıkrası kapsamında değerlendirdiği de görülmektedir. Söz konusu fıkra işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşmasını, iş sözleşmesinin bildirimsiz feshinde haklı bir sebep olarak düzenlemektedir.

Sataşmak, bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunmayı, musallat olmayı ifade etmektedir. Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin feshinde haklı sebep olarak dayanılabilir olan "işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması" oldukça geniş içerikli bir ifadedir. İşçinin işverenin başka işçisine rahatsız edecek davranışta bulunması, işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebilmesine neden olabilecektir. Nitekim, işçinin başka bir işçiye yöneltilmiş bulunan sataşması, işverene karşı olmamakla beraber niteliği gereği işyeri düzenini bozacak veya en azından bunu tehdit edecek, dolayısıyla işveren aleyhine bir durum yaratacaktır<sup>71</sup>

Yargıtay İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin II nci bendindeki hallerin sınırlı sayıda olmadığını belirterek, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışlarının işverene fesih imkanı tanıyacağını ifade etmektedir. Buna göre, sataşma da sadakat borcuna aykırılığın özel bir hali olarak kabul edilmektedir.

Sataşmayı söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir hareket olarak tanımlayan Yargıtay, özel hayata ve işçiler arasındaki özel ilişkilere ilişkin birçok durumu bu kapsamda değerlendirmekte ve iş sözleşmelerinin haklı sebeple feshedilebileceği yönünde kararlar vermektedir. Bu anlamda, Yargıtay;

- Evli bir kadın işçi hakkında işyerinde başka bir işçi ile uygunsuz halde görüldüğü yolunda dedikodu çıkartılmasını<sup>72</sup>,
- İşçiler arasında basit bir şakalaşmanın ötesine geçen ilgili işçilerin özel hayatına iliş-

63 Yarg. 22.HD. 24.09.2014 t. E.2014/21677, K.2014/25434, Yargıtay kararı yeterli inceleme olmaması gerekçesi ile bozmuştur.

64 Yarg. 9. H.D., 25.12.2002, 10696/25071, AKYIĞIT, s. 1216

65 Yarg. 7. HD. 06.03.2014 t. E.2013/20680, K.2014/5507.

66 Yarg. 9.HD. 21.11.2016 t. E. 2016/12252, K.2016/20517.

67 Yarg. 9. HD., 08.11.2005, 2005/5379, K.2005/35371, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1894.

68 NARMANLIOĞLU, Ünal ; Ferdi İş İlişkileri I, s.446-449; SÜZEK, s.713.

69 Yarg. 7. HD. 24.12.2014 t. E.2014/13113, K.2014/23193, Yarg. 9.HD. 02.10.2013 t. E.2011/27562, K.2013/24805.

70 Yarg. 9.HD. 21.11.2016 t. E. 2016/12252, K.2016/20517

71 ERTÜRK, Şükran İş Arkadaşlarının Baskısı Sonucu İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin Talep Hakları Ve Hukuki Dayanakları, Prof. Dr. Turhan Tufan YÜCE'ye ARMAĞAN, İzmir 2001, s. 59-78.

72 Yarg. 22. HD. 24.03.2015 t. E.2015/7794, K.2015/11301.



kin olan ve kişilik haklarını zedeleyecek nitelikteki açıklamaları, söz ve davranışları<sup>73</sup>,

- Kayıp bir kısım para ve eşyalar hakkında yürütülen soruşturma sırasında diğer bir işçinin özel hayatı hakkında işverene bir takım olumsuz beyanlarda bulunulmasını<sup>74</sup>,
- İşçinin bir başka işçiye işyerinde "seni seviyorum" demesini<sup>75</sup>,
- Aralarında özel ilişki bulunan işçilerin işyerlerinde kıskançlık kaynaklı olarak birbirlerine fiziki saldırıda bulunmalarını<sup>76</sup>,

içerik olarak sataşma niteliğinde saymış ve ilgili işçilerin iş sözleşmelerinin haklı sebeple bildirimsiz olarak feshedilebileceği yönünde kararlar vermiştir.

Buna karşılık Yargıtay, işyeri dışında ve işyeri dışındaki kişilerle yaşanan cinsel birliktelikleri de işyerine olumsuz yansımaya olduğunda İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin IV üncü bendi kapsamında haklı fesih sebebi olarak kabul etmektedir. Ancak bilindiği üzere, İK.m.25/IV İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması halinde iş sözleşmesinin feshinde bir haklı sebep olarak düzenlemiştir. Bu anlamda, bu maddeye göre fesih yapılabilmesi için ancak işyeri dışında yaşanan bir cinsel birliktelik sonucunda işçinin gözetimi veya tutukluluk süresinin 17 nci maddedeki ihbar süresini aşması gerekecektir. Aksi halde işyeri dışında yaşanan bir cinsel birliktelik işyerine olumsuz yansıyor ise, bu durumda işçinin iş sözleşmesi ancak işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep ile feshedilebilecektir<sup>77</sup>.

73 Yarg. 7. HD. 18.02.2014 t. E.2013/25515, K.2014/4086.

74 Yarg. 9. HD. 21.11.2016 t. E. 2015/5147, K.2016/20518.

75 Yarg. 9. H.D., 21.11.2002 t. E.2002/7403, K.2002/21982, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1974.

76 Yarg. 9. H.D., 16.04.2014 t. E.2012/6650, K.2014/12926.

77 Yargıtay'ın "Davacının, küçük yaşta bir kızla cinsel birliktelik kurduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu eyleminin, sonucu itibari ile iş yerinde olumsuzluklara yol açacağı açıktır, işverenin feshinin 4857 s. İş Kanunu m. 25/IV ün unsurlarını taşıdığı kabul edilmelidir. Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir."

## C- Aile Hayatına Aykırı Olduğu Düşünülen İşçi Davranışları Sebebi ile İş Sözleşmesinin Feshi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, daha çok ilgili taraflar arasında yakın kişisel bağlar olup olmadığına ilişkin olan aile hayatı, kanuni ve gerçek olduğu gösterilebilen evlilikleri her zaman kapsamaktadır.

Uygulamada, evli işçiler arasında yaşanan özel ilişkilere işverenlerce daha toleranssız yaklaşıldığı ve bu tür durumların İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin 2 nci bendinde düzenlenen Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve benzerlerine sokularak iş sözleşmelerinin bildirimsiz fesih yolu ile feshedildiği görülmektedir.

Öncelikle kanımızca, işyerlerinde çalışan bekar bayan ve erkek işçiler arasında yaşanabilecek özel ilişkiler ile evli işçiler arasında yaşanabilecek özel ilişkiler arasında, ilişki iş ilişkisine ve işyerinde yürütülmekte olan işe olumsuz olarak yansımıyor ise temelde bir farklılık bulunmamaktadır. Zira her iki durumda da, ifade edildiği üzere özel bir ilişki söz konusudur. Bu durum sadece tarafları ve Aile Hukuku kapsamında düşünüldüğü takdirde bu tarafların eşlerini ilgilendirmektedir. İşverenin veya hakimin bu tür bir ilişkiyi yanlış ya da ahlaka aykırı bularak bir anlamda cezalandırmaya, İş Hukuku kapsamında düşünüldüğünde yetkileri bulunmamaktadır.

Bu anlamda, şayet işyerinde taraflardan her ikisinin ya da taraflardan birisinin evli olduğu bir özel ilişki yaşanır ve bu bir şekilde ortaya çıkarsa, bu tür bir ilişkinin sadece yanlış veya ahlaka aykırı olduğu düşüncesi ile iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeple feshi mümkün olmayacaktır.

Ancak bununla birlikte, iş hukukunda asıl olan, iş sözleşmesi kapsamında iş ilişkisinin sorunsuz olarak sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde mümkün olmasıdır. Bu se-

şeklindeki kararından, sanki bildirim süresi aşılmamış olmasına rağmen bu yönde bir karar verilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Yarg. 9. HD. 19.01.2009, E. 2008/11072, K. 2009/127.

beple şayet yaşanan veya yaşanmış böyle bir ilişki ortaya çıktıktan sonra, işyeri ortamında işverenin katlanması beklenemeyecek ölçüde dedikodular ve kişiler arası huzursuzluklar baş gösterirse, tarafların eşleri işyerine gelerek burada tatsız olayların yaşanmasına sebebiyet verirse, bu kez sadece bu tür olayların işyerinde işin yürütümünü olumsuz şekilde etkilemesi sebebine dayanılarak, söz konusu ilişkinin taraflarının iş sözleşmelerinin geçerli sebeple feshi gündeme gelebilecektir.

Böyle bir durumda da kanımızca ilişkinin taraflarından sadece birinin iş sözleşmesinin feshedilmesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacağından ve feshin geçersizliğine sebebiyet verebileceğinden, ilişkinin taraflarının her ikisinin de iş sözleşmelerinin geçerli sebeple feshi kabul edilebilecektir.

Uygulamada evli işçiler arasında yaşanan bu tür özel ilişkilerin, mutlak biçimde, işyerinde çalışma düzenini bozacağı düşüncesinden hareketle işveren tarafından doğrudan iş sözleşmelerinin feshedilmesi yoluna gidilmektedir<sup>78</sup>. Ancak, bu tür bir ilişkinin varlığında, yukarıda ifade edildiği üzere, ilişkinin işyerinde belirgin şekilde bir soruna yol açtığı veya işveren ile olan güven ilişkilerini zedelediğinin objektif somut delillerle ortaya konulması gerekmektedir. Zira, Kanunun gerekçesinde de ifade edildiği üzere, işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu tek başına bir geçerli fesih sebebi sayılamayacaktır. Ancak bu tutum ve davranış işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapıyor ise, geçerli sebep sayılması mümkün olacaktır.

Yargıtay uygulamasına bakıldığında ise, Yargıtay'ın işyerinde duygusal ilişki yaşayan taraflardan birinin ya da her ikisinin de evli olmasını, haklı sebeple fesih için bir kriter olarak değerlendirmeye yakın olduğu görülmektedir. Bu anlamda Yargıtay genellikle evli işçiler arasındaki ilişkiler sebebi ile yapılan fesihlerde bu durumu bazı hallerde, bizim de yukarıda belirttiğimiz

78 Yarg. 9. HD., 31.01.2005 t. K. 2004/17355 E., 2005/2619, KAR, s. 239-240.

üzere geçerli sebep, bazı hallerde ise haklı sebep olarak değerlendirmektedir. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu kararlarda;

- Evli olan bir işçinin aynı işyerinde çalışan bir bayan işçi ile gönül ilişkiye girmesini, daha sonra ilişkinin sona ermesi aşamasında bayan işçiyi rahatsız etmesini, onun hakkında dedikodu yaymasını<sup>79</sup>,
  - Evli olan erkek işçinin aynı işyerinde çalışan bir kadın işçiden çocuklarının olmasını<sup>80</sup>,
  - Evli olan işçinin işyerinde evli bir bayanla birlikte iken kaçması ve birlikte olmasını, aynı işyerinde çalışan eşinin şikayeti üzerine soruşturma yapılmasını<sup>81</sup>,
  - Evli olmasına rağmen işyerinde çalışan başka bir işçi ile duygusal ilişkiye girmesi ve bu nedenle diğer işçilere karşı hakaretlerde bulunmasını<sup>82</sup>,
  - Evli ve çocuk babası bir şefin, işyerinde çalışan genç bir kadın işçi ile ilişki kurması ve bunun işyerinin düzenini ihlal edici nitelikte bulunmasını<sup>83</sup>,
- ilgili işçinin iş sözleşmesini feshinde geçerli bir sebep saymasına karşın;
- Kadın işçinin, aynı işyerinde çalışan evli olan başka bir işçi ile duygusal bir beraberlik yaşamasını<sup>84</sup>,
  - İşçinin iş yerinde çalışan evli bir bayanla evlilik dışı ilişki yaşamasını ve bu durumun iş yerinin huzur ve güvenliğini etkilemesini<sup>85</sup>,
  - Evli olan bir işçinin işyerinde ve mesai saatleri içinde bir başka işçi ile uygunsuz şekilde yakalanmalarını<sup>86</sup>,
  - İşçinin mağazadan devamlı alışveriş yapan

79 Yarg. 9.H.D. 05.11.2007 t. E.2007/20397, K.2007/32395.

80 Yarg. 22. HD. 01.07.2015 t. E.2015/17587, K.2015/22860.

81 Yarg. 9. HD. 31.01.2005 t. K. 2004/17355 E., 2005/2619, KAR, s. 239-240.

82 Yarg. 9. HD. 04.05.2016 t. E.2015/1795, K.2016/11213.

83 SÜZEK, 151.

84 Yarg. 7. HD. 08.06.2015 t. E.2014/16952, K.2015/11491.

85 Yarg. 9. HD. 10.11.2016 t. E.2015/5101, K.2016/19654.

86 Yarg. 9. HD. 25.03.2010 t. E.2008/21894, K.2010/8111.

bir bayan müşteriden şirket çalışma prensiplerine aykırı olarak cep telefonu numarası istemesini, akabinde müşteri ile özel olarak görüşmek istediğini belirterek evli olduğu halde kendisini bekar olarak tanıtmak sureti ile şirket itibarını zedelemesini<sup>87</sup>,

- Evli olan işçinin işyerinde çalışan hemşire ile duygusal ilişkiye girmesi hatta işyerinde gebelik testi yaptırmasını<sup>88</sup>,
- Erkek işçinin iş sözleşmesi kendisinden küçük ve evli olan diğer bir çalışanla duygusal ilişkiye girmeye çalışmasını, bu kişiye duygusal mesajlar atmasını, bu durumdan diğer çalışanın iş ve aile hayatının etkilenmesini<sup>89</sup>,
- İşçinin aynı işyerinde çalışan diğer bir işçinin eşiyile duygusal ilişkiye girmesini<sup>90</sup>,
- İşyerinde çalışan evli bir erkek işçinin işyerinde çalışan ve iş arkadaşı olan kadın işçiyle gönül ilişkisine girmesi ve sonrasında onu kaçırmasını<sup>91</sup>,

söz konusu hallerin işvereni ilgilendiren haller olduğundan, bu hallerin iş düzeni ve ahlakına aykırılık oluşturduğundan, ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmadığından, işverenin işçiye duyduğu güveni sarsmasından, bu tür davranışların işverenin güvenini kötüye kullanmak anlamına gelmesi ve doğruluk ve bağlılığa uymamasından bahisle, ilgili işçinin iş sözleşmesinin feshinde haklı bir fesih sebebi olacağını kabul etmiştir. Yargıtayca bu tür davranışlar, işçinin özel hayatı olmaktan öte ve işyeri düzenini bozacak, işleyişi aksatacak boyutta davranışlar olarak değerlendirilmektedir<sup>92</sup>.

Diğer yandan, Yargıtay bu yönde vermiş olduğu kararlarda, fiilin işyeri içinde ya da dışında gerçekleşmiş olması arasında bir fark gözetmemek-

te, fiil işyeri dışında da gerçekleşse bu durumun, doğruluk ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayacağı ve ahlaki açıdan da kabul görmeyeceğinin değerlendirildiği durumlarda, işverenin işçisine duyduğu güvenin sarsılacağından hareket etmektedir<sup>93</sup>. Bununla birlikte Yargıtay işyerine yansımamış olan ilişkilerin öğrenilmesi durumunu ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II nci alt bendi kapsamında değerlendirmemekte ve haklı bir sebep olarak kabul etmemektedir<sup>94</sup>.

## D- İşçinin Cinsel Yönelimi Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi

Çalışma hayatında, çok sık karşılaşılmassa da, işçinin cinsel yönelimi ve bu cinsel yönelime dayalı olarak yaşanabilecek ilişkiler de iş sözleşmelerinin feshine konu olabilmektedir. Yukarıda da ifade dilmiş olduğu üzere, cinsel yönelim, kişideki cinsel duygu, istek ve davranışların belli bir cinsiyete çekimini ifade etmektedir. Cinsel yönelim sonucunda da, kişinin kendisine ilgi çekici gelen cinsiyeti seçmesi ya da kişinin cinselliğini yaşarken hangi cinsle yöneleceğini seçmesi kaçınılmazdır.

Doğrudan yine kişinin özel hayatına ilişkin olan bu tercih hakkının, zaman zaman iş ilişkisini etkilemesi de söz konusu olabilmektedir. Nitekim, iş ilişkisi sürdürülürken meydana gelebilecek cinsiyet değişikliği veya işçiler arası eşcinsel ilişkiler çalışma ilişkisini doğrudan etkileyebilmektedir.

Doktrinde, işçinin işe girerken müracaat ettiği sırada sahip olduğu cinsiyetinde, iş ilişkisi devamında bir değişiklik yapma yoluna gitmesi durumunda, bunun iş sözleşmesi kurulurken işverenden kendisi ile ilgili iş sözleşmesinin kurulmasını temelden etkileyecek bir unsuru saklamış, gizlemiş olması hali olarak değerlendirilebileceği, bu yüzden işyerinde bu durumla ilgili herhangi bir olumsuzluk yaşanıp yaşanmadığına bakılmaksız-

87 Yarg. 22. HD. 09.05.2016 t. E.2016/12190, K.2016/13912.

88 Yarg. 9. HD. 14.6.2001 t. E.2001/7288, K.2001/10167, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1985.

89 Yarg. 7. H.D. 8.6.2015 t., E.2014/16952, K.2015/11491.

90 Yarg. HGK., 20.09.2000 t. E.2000/9-1100, K2000/1155, Yarg. 9. HD. 16.06.2014 t. E.2013/191, K.2014/ 19603.

91 Yarg. 9. HD. 15.2.2012 t. E.2009/41054, K.2012/4305.

92 Yarg. 9. HD. 02.10.2013 t. E.2011/27562, K.2013/24805.

93 Yarg. 9. H.D., 15.2.2012 t., E.2009/41054, K.2012/4305

94 "İşçinin eşinin şikayetine kadar işyerine yansımamış olup dosyadaki bilgi ve belgelere göre iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren bir durum da oluşmamıştır" Yargıtay 9. H.D. 16.03.2015 t. E.2013/16880, K.2015/10569

zın işverene iş sözleşmesini haklı sebeple bildirim-  
siz fesih hakkı verebileceği ifade edilmiştir. Böyle  
bir durum İK.m.25/II a'da bahsedilen, işçinin iş  
sözleşmesi yapıldığı sırada, bu sözleşmenin esaslı  
noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar  
kendisinde bulunmadığı halde bunların kendi-  
sinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe  
uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek iş-  
vereni yanıltması hali olarak değerlendirilmiştir<sup>95</sup>.  
Bu görüşe göre, işveren kendisi için tanınmış olan  
sözleşmeyi fesih yetkisini, bu hali öğrendiği gün-  
den başlayarak altı iş günü içinde ve her halükar-  
da fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde  
kullanmak zorunda olacak, aksi halde iş sözleş-  
mesini haklı sebeple bildirim-  
siz olarak feshetme  
hakkını kaybetmiş sayılacaktır.

Kanımızca böyle bir durumun İK.m.25/II a ya  
dayandırılarak iş sözleşmesinin haklı sebeple  
bildirim-  
siz feshine sebebiyet vereceğini kabul  
etmek çağdaş iş hukuku prensipleri göz önünde  
tutulduğunda mümkün olmayacaktır. Öncelikle  
burada iş sözleşmesinin yapılması aşamasında  
gizlenen bir unsurdan söz edilmesi pek gerçekçi  
olmayacaktır. İşçinin işyerinde yapmakta olduğu  
iş, sadece belirli bir cinsin yapabileceği bir iş bile  
olsa, burada gerçekleştirilen cinsiyet değişikliği-  
nin, işçinin işini yapmasını engelleyen bir tür zor-  
layıcı sebep olduğunun düşünülmesi, kanımızca  
İş Hukuku'na hakim olan işçi yararına yorum ilke-  
sine daha uygun olacaktır. Bu anlamda cinsiyet  
değiştirilmesine ilişkin feshin İK.m.25/III kapsa-  
mında ve en azından kıdem tazminatı ödenerek  
yapılması kabul edilebilecektir.

Buna karşılık, yapılacak iş sadece belirli bir cin-  
sin yapabileceği bir iş değilse, cinsiyetin değiştiril-  
mesi işin yapılmasını hiçbir şekilde etkilemiyorsa,  
kanımızca salt cinsiyet değişikliği iş sözleşmesinin  
feshinde haklı veya geçerli bir sebep olarak düşü-  
nülemez. Ancak, işçinin çalıştığı işyerinde  
çalışan diğer işçilerin eğitim durumları, toplumsal  
yaşantıları, ahlaki değerleri ve inançları bu tür bir  
cinsiyet değişikliğine ciddi bir reaksiyon verme-  
lerine sebep oluyorsa, diğer çalışanlar haksız da

olsa, bu cinsiyet değişimine tepki veriyorlarsa  
esas olanın işyerindeki huzur ve düzenin varlığı  
olması sebebi ile bu tür bir cinsiyet değişikliğinin  
işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz  
etki yaptığı ispat edilmek koşuluyla, iş sözleşme-  
sinin geçerli sebeple feshedilebilmesi gündeme  
gelebilecektir.

Bunun dışında, uygulamada işçiler arasında  
farklı cinsel yönelimlere dayalı olarak yaşanabi-  
lecek ilişkiler sebebiyle de zaman zaman söz ko-  
nusu işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesine  
rastlanmaktadır. Yine bir başka ifade ile, aynı iş-  
yerinde çalışan işçilerin eş cinsel ilişki içinde ol-  
maları, bu ilişkinin işyerinde yaşanan olaylar veya  
tartışmalar sonucu su yüzüne çıkmış olması gibi  
sebeplerle işçilerin iş sözleşmeleri feshedilebil-  
mektedir<sup>96</sup>.

Bu durumda sadece işçiler arasında yaşanabi-  
lecek bu tür eş cinsel ilişkilerin bir fesih sebebi  
olarak kullanılıp kullanılmayacağı hususu önem  
kazanmaktadır. Kanımızca kural olarak işçiler ara-  
sında yaşanabilecek salt bu tür bir ilişki, üretim  
ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki  
yapmıyorsa, iş sözleşmesinin feshinde haklı veya  
geçerli bir sebep oluşturmayacaktır. Zaten İK.m. 5  
kapsamında İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol  
açmayan cinsel tercihi sebebiyle işveren ayırım ya-  
pamayacaktır<sup>97</sup>.

Ancak yukarıda sözü edilen durumda da belir-  
tildiği üzere, bu işçilerin çalıştıkları işyerinde ça-  
lışan diğer işçilerin eğitim durumları, toplumsal  
yaşantıları, ahlaki değerleri ve inançları bu tür  
bir ilişkiye ciddi bir reaksiyon vermelerine sebep  
oluyorsa, diğer çalışanlar haksız da olsa bu tür bir  
ilişkiye tepki veriyorlarsa esas olanın işyerindeki  
huzur ve düzenin varlığı olması sebebi ile bu tür  
bir ilişkinin işyerindeki huzuru olumsuz yönde et-  
kilediği ispat edilmek koşuluyla iş sözleşmesinin  
geçerli sebeple feshedilebilmesi gündeme gele-  
bilecektir.

95 ALTINPINAR s.279.

96 Yarg. 9. HD. 19.09.2005 t. E.2005/654, K. 2005/30275

97 Yarg.9. HD. 21.11.2016 t. E.2015/5712, K.2016/20493,  
Yarg. 9. HD. 29.06.2016 t. E.2016/306, K.2016/15491,  
Yarg. 9. HD. 15.02.2016 t. E.2014/29678, K.2016/2553

Yine bu durum dışında da, yukarıda ilgili bölümlerde açıklanan işçiler arasında gerçekleşen karşı cinsle yaşanan olağan heteroseksüel ilişkilerde de geçerli olan, ilişkinin işin normal işleyişini veya işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyip etkilemediği kriteri de burada yine geçerli olacaktır.

Uygulamada bu tür bir ilişki Yargıtay tarafından "ahlak kurallarına uygun olmayan ilişki" olarak tanımlansa da, salt ilişkinin varlığı iş sözleşmesinin feshine olanak sağlayan bir sebep olarak kabul edilmemekte, bu tür ilişkiler sebebiyle işyeri düzeninin ihlal edilmesinin, bu ilişkiden kaynaklanan bazı tartışma ve kavgaların işçinin iş verimini olumsuz etkileyecek düzeye ulaşmasının söz konusu olduğu hallerde, Yargıtayca bunun işçinin cinsel tercihlerini aşar bir olgu olarak kabul edilmesi gerektiği ve iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebileceği ifade edilmektedir<sup>98</sup>.

## SONUÇ

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 148 inci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca, herkes, olağan kanun yollarının tüketilmiş olması koşulu ile Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilecektir. Bu sebeple, tüm hukuk dallarında olduğu gibi, İş Hukuku alanında da çıkan uyuşmazlıklara ilişkin olarak Mahkemelerce ve Yargıtayca verilen kararlarda, Anayasamız ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında korunan haklara ilişkin kararlar verilirken çok titiz davranılması gerekmektedir. Aksi takdirde söz

konusu hakların ihlali ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve TC. Anayasasına aykırı uygulamalar ve yargılamalarla karşılaşılması sonucu ile karşılaşılabilecektir.

Bu anlamda özellikle çalışmamızın konusu teşkil eden işçi davranışları kapsamında özel hayat, aile hayatı ve cinsel yönelim kavramlarının Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararları ışığında ne anlama geldiklerini ve kapsamlarını tespit etmek büyük önem taşımaktadır. Zira özel hayat, aile hayatı ve cinsel yönelim kavramlarının ve bunlara ilişkin korumanın kapsamının tespit edilmesiyle İş Hukuku alanında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin verilen kararlarda kişilik hakkı ihlallerinin önüne geçilmiş olacaktır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu kararlar ışığında, işçinin özel hayatı kavramının; işçinin sadece gözlerden uzakta, başkalarıyla paylaşmadığı, kapalı kapılar ardında, dört duvar arasındaki yaşantısı ve mahremiyetinden ibaret olmayıp, herkesin bilmediği veya bilmemesi gereken, istenildiğinde başka kişilere açıklanabilen, tamamen kendine özel hayat olayları ve bilgileri, ismi, cinsel kimliği, etnik kimliği, yaşam biçimi ve görüntüsünü de kapsayan oldukça geniş kapsamlı bir kavram olduğu görülmektedir.

İşçinin aile hayatı kavramının ise, uygulamada kanuni ve gerçek olduğu gösterilebilen evlilikleri kapsadığı görülmektedir. Ancak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları göz önüne alındığında, evlilik birliği kapsamında olmasa da, özel hayatı oluşturduğu durumlarda, evli olmayan taraflar arasındaki çocuklu olsun veya olmasın ilişkiler ile homoseksüeller ve partnerleri arasındaki ilişkiler de özel hayat kapsamında sayılmaktadır.

Bu anlamda, söz konusu durumlara ilişkin işçi davranışları hakkında, bu davranışların iş sözleşmesinin feshinde geçerli veya haklı sebep olarak kabul edilip edilemeyeceklerine ilişkin karar verilirken, tüm bu durumların Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında özel hayat olarak değerlendirildiği ve koruma altında oldukları hususunun da unutulmaması gerekmektedir.

98 İşçinin eşcinsel ilişki içinde olduğu işverenin diğer bir işçisi ile işyerinde bu ilişki sonucu alınan otomobilin parasını bahane ederek küfürlü tartışması, işçinin şehir dışı görevlere dahi diğer erkek işçinin beraberinde gönderilmesini isteyecek şekilde tutkulu olması, işçinin bu davranışları yönünden dalgınlığı şeklinde oluşan davranışların iş verimini olumsuz etkileyecek düzeye ulaşması, bunun işçinin cinsel tercihlerini aşar bir olgu olarak kabul edilmesi, haklı sebep. Yarg.9. HD. 19.09.2005 t. E.2005/654, K. 2005/30275; Ayrıca bkz. SEVİMLİ Ahmet; İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları İstanbul 2006, s.156

İster işçinin özel hayatı, ister aile hayatı, ister işçinin cinsel yönelimine ilişkin bir işçi davranışı söz konusu olduğunda, bu davranışın iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep veya haklı sebep olup olmadığının değerlendirilmesinde dikkate alınacak kıstaslar;

- İşçinin davranışı sonucunda, iş ilişkisinin, iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelip gelmediği ve,
- İş ilişkisine devamın tam anlamıyla çekilmez hale gelmemesine karşın davranışın işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor olup olmadığı,

olacaktır. Bu anlamda, davranış sonucunda, iş ilişkisi, iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğduğu sonucuna ulaşılabilecektir. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu sebeple iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa, 4857 sayılı İş Kanun'unun 18/1 inci maddesi anlamında davranışlardan doğan bir geçerli sebebin varlığı kabul edilebilecektir.

İş ilişkisinin devamı sürecinde, işçinin özel hayata, aile hayatına ve cinsel yönelimlerine ilişkin herhangi bir davranışının sözleşmeye aykırı sayılıp sayılmayacağına tespitinde, işçinin içinde yaşadığı çevresi, sosyo-ekonomik koşulları, kültürel yapısı ve bunların etkisi ile oluşmuş olan kişiliğinden ziyade, davranışın toplumsal algılama sonucu iş ilişkisinde ortaya çıkarttığı sonuç, işyerine yansıtıldığı olumsuz etki objektif olarak dikkate alınacaktır.

Kanımızca çalışma hayatında kesinlikle kabul edilemeyecek, Türk ahlak anlayışına tamamen ters gelebilecek istisnai durumlar<sup>99</sup> dışında; İş

Kanunu'nun 25 inci maddesinin II numaralı bendinde yer alan işçinin Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında sayılan durumlar incelendiğinde işçinin özel hayatı, aile hayatı ve cinsel yönelimlerine ilişkin davranışlarının işverene iş sözleşmesini haklı sebep ile fesih imkanını vereceğini söyleyebilmek kanımızca mümkün olmayacaktır. Zira bendin başlığı her ne kadar ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri olsa da, özel hayatı, aile hayatını ve cinsel yönelimleri maddede sayılan dokuz durum ile benzer olarak dahi ilişkilendirebilmek mümkün görülmemektedir.

Diğer yandan, işyerindeki işçilerin aralarındaki özel ilişkilerden kaynaklanan birçok durumu "işçinin işverenin diğer bir işçisine sataşması" olarak değerlendirip, iş sözleşmesinin haklı sebeple bildirimsiz olarak feshedebileceği sonucuna ulaşmak da, her durumda hakkaniyete uygun olmayacak, zorlama bir çözüm olarak değerlendirilebilecektir.

İşçinin özel hayatına ilişkin davranışları ve tercihlerinin yani, cinsel kimliğinin, yaşam biçiminin, görünümünün, üçüncü şahıslarla olan ilişkilerinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde geçerli sebep olarak kabul edilebilmesi için ise, bu davranış ve tercihlerin işyerinde belirgin şekilde soruna yol açtığı veya işveren ile olan güven ilişkilerini zedelediğinin objektif ve somut yazılı ya da sözlü her türlü kesin delille ortaya konulması ve ispat edilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda, işçinin özel hayatı, aile hayatı veya cinsel yönelimine ilişkin davranışının ağırlığı, içeriği iş sözleşmesi ile olan ilişkisi, iş ilişkisine olan ya da olabilecek etkileri değerlendirilmelidir. Ancak Kanunu gerekçesinde belirtilen, işçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa, işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli sebep olarak sayılamayacağı kuralı gözden kaçırılmamalıdır. Feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığı dikkate alınarak her

<sup>99</sup> Örneğin mesai saatleri içerisinde çalışan işçilerin işyerinde cinsel birliktelikte bulunmaları gibi.

olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığının da takdiri gerekmektedir.

Yargıtay, her ne kadar bazı kararlarında işçinin işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışının bulunduğu ve işverenden bu şekilde iş ilişkisinin devam ettirilmesinin beklenmeyeceği durumlarda feshin son çare olması kuralının dikkate alınmayacağını belirtse de<sup>100</sup>, kanımızca, işçinin özel hayatı, aile hayatı ve cinsel yönelimlerinden kaynaklanan işçi davranışları sebebi ile iş sözleşmesinin bazı durumlarda feshi de, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla, görev/yer değiştirme gibi daha hafif bir çare söz konusu olmadığında son çare olarak gündeme gelmelidir.

İşverence iş sözleşmesine konulan hükümlerle ya da sözlü/yazılı talimatlarla yasaklanmış olan çalışanlar arasındaki ilişkinin varlığı, bu yasağa uymayan işçiler açısından fesih için bir geçerli sebep sayılmayacağı gibi, kanımızca, işyerlerinde çalışan bekar bayan ve erkek işçiler arasında yaşanabilecek özel ilişkiler ile evli işçiler arasında yaşanabilecek özel ilişkiler arasında, ilişki iş ilişkisine ve işyerinde yürütülmekte olan işe olumsuz olarak yansımıyorsa temelde bir farklılık bulunmayacaktır.

Bu tür bir ilişkinin sadece yanlış veya ahlaka aykırı olduğu düşüncesi ile iş sözleşmesinin haklı veya geçerli sebeple feshini kabul etmek, işçinin özel hayatına, aile hayatına müdahale anlamına gelecek ve Anayasa ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine aykırı olacaktır. İşyerinde özel ilişki yaşayan taraflardan birinin ya da her ikisinin evli olmasının, salt haklı sebeple fesih için bir kriter olarak değerlendirilmesi de kanımızca işçinin özel hayatına bir müdahale niteliğini taşıyacaktır.

## KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan; İctihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, 3. Bası, Ankara 2008.

<sup>100</sup> Yarg. 9.H.D. 05.11.2007 t., E.2007/20397, K.2007/32395.

- ALP Mustafa; İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5 S:1, 2003, s. 1-41.
- ALTINPINAR İlkay; İşyeri Aşk Akit Feshettirir Mi? İşçi Cinsiyet Değiştirirse Ne Olur? Yaklaşım Y:16, S:191, Kasım 2008, s.278-281.
- ARTUK, Mehmet Emin: "Cinsel Taciz Suçu (TCK. M. 105)", Çalışma ve Toplum, 2006-4, 11.
- ATAMAN, Ayşegül; Gelişim ve Öğrenme, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 2005.
- BARUTÇUGİL, İsmet; Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, 2. Basım, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004.
- BUDAK, Selçuk; Psikoloji Sözlüğü, 2. Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2003.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29 uncu Bası, Eylül 2016.
- ÇİL, Şahin; 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi 2.Cilt Ankara 2004.
- DEMİR, Fevzi; Geçerli Sebeple Fesih Kavramı ve Uygulama, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.10, 2006, s.469-499.
- DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2016.
- EKMEKÇİ, Ömer; 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, MERCEK Ekim 2002, Y:7, S:28 s.96-101.
- ERGİN, Berin: "Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar-Taciz ve Çalışma Hayatı", Sicil, MESS Yayınları, Eylül 07, 7. Sayı, s. 145-166.
- ERGİN, Hediye; İşyerinde Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2015, S.3 s.67-83.
- ERTÜRK, Şükran; İş Arkadaşlarının Baskısı Sonucu İş Sözleşmesi Feshedilen İşçinin

- Talep Hakları Ve Hukuki Dayanakları, Prof. Dr. Turhan Tufan YÜCE'ye ARMAĞAN, İzmir 2001, s. 59-78.
- EVREN Öcal Kemal; İş Hukukunda Cinsel Taciz, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Y:3 S:28 Aralık 2008, s.19-28.
  - EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim; Bireysel İş Hukuku, 7.Bası, İstanbul 2016.
  - GEÇER, Bekir; İşyeri Çalışanları Arasındaki Gönül İlişkilerinin Hizmet Akdine Etkisi Yaklaşım Dergisi, Y:14 S:168, Aralık 2006 s155-157.
  - GÖZÜBÜYÜK, A. Ş. - GÖLCÜKLÜ, F.; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, 9. Bası, Ankara, 2011.
  - HELVACI, S.; Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar (MK md.24/a fıkra I/ İMK md. 28/a fıkra I), İstanbul, 2001.
  - KAR, Bektaş; İş Güvencesi ve Uygulaması, (2008 Yılı Emsal Kararları İle), Ankara 2009.
  - KESER, Hakan; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Güncellenmiş 3 üncü Baskı, Ankara 2016.
  - KILIÇOĞLU, Mustafa / ŞENOCAK, Kemal; İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.
  - KILKELLY, Ursula; Özel Hayata Ve Aile Hayatına Saygı Gösterilmesi Hakkı , Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. Maddesi'nin Uygulanmasına İlişkin Kılavuz, İnsan Hakları El Kitapları, No. 1.
  - NARMANLIOĞLU Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, B.3, İzmir 1998.
  - ÖZKALP, Enver; Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No:249/169, İ.T.İ. Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1982.
  - SALİHPAŞAOĞLU, Yaşar; Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y. 2013, Sa. 3, s.236.
  - SEVİMLİ Ahmet; İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları İstanbul 2006, s.156.
  - SÜZEK, Sarper; İşçinin Yetersizliği ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, Legal Yayınları, 2005, s.565-587.
  - ŞAKAR, Müjdat; Gerekçeli ve İçtihatlı, İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2009, s.247.
  - ÜZELTÜRK, S.; 1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı, İstanbul, 2004.
  - Yargıtay Kararları, LEGALBANK Elektronik Hukuk Bankası, <http://www.legalbank.net/>.