

## Dr. Sezgi ÖKTEM SONGU\*

Makale Gönderim Tarihi: 25 Mayıs 2018

Makale Kabul Tarihi: 29 Mayıs 2018

### Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”

#### Öz

Sataşmak, bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunmak, musallat olmak ve/veya sarkıntılık etmek olarak tanımlanmaktadır. “Sataşma” terimi, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almasına rağmen kavram tanımlanmamış; kavramın içeriğine ilişkin belirsizlik, Yargıtay kararları ile ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Kavramın içeriğinin doğru olarak ortaya konulması her şeyden önce fesih bildiriminde belirtilen sebeple bağlı olunması ilkesi gereğince önemlidir.

Sadakat borcuna aykırılığın özel bir hâli olarak Kanunda haklı nedenler arasında sayılan sataşma, işçinin, işverenin veya işveren vekilinin söz veya davranışlarından kaynaklanabilmektedir. Söz konusu söz veya davranışın ağırlığına göre iş sözleşmesinin taraflarca haklı veya geçerli nedenle feshi söz konusu olabilecektir.

Bu çalışmada, “sataşma” kavramının içeriği, doktrin görüşleri ve yargı kararları ışığında açıklanmaya çalışılmıştır.

#### Anahtar Sözcükler:

Sataşma, haklı neden, geçerli neden, cinsel taciz, psikolojik taciz.

### A Justified Reason for Termination: Teasing

#### Abstract

Teasing is to act, bother and/or molest someone in a disturbing manner. Although the term “teasing” is set forth in the Labor Act No. 4857, the concept cannot be defined exactly; ambiguity relating to contents of the relevant concept has been tried to be eliminated by the Court of Appeals’ decisions. First of all, defining the contents of the concept accurately is of importance as per the principle of non-substitution of the reason set forth in the notice of termination.

As a special case of contrariness to duty of loyalty; the teasing listed among the justified reasons under the Law may arise out of statements or acts of the worker, employer or employer’s representative. According to the degree of the statement or act, the employment agreement may be terminated for a justified or valid reason.

In this paper, the content of the concept “teasing” shall tried to be explained in the light of the doctrine and court decisions.

#### Keywords:

Teasing, justified reason, valid reason, sexual harassment, mobbing.

\*Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı - sezok@hotmail.com

## Giriş

“Sataşma” terimine ilk olarak 1475 sayılı İş Kanunu’nda işçi ve işveren bakımından haklı nedenle fesih sebebi olarak yer verilmiş; daha sonra kavram 4857 sayılı İş Kanunu’na da alınmıştır. Her iki Kanundaki maddelerin içeriğine bakıldığında kavramın tanımlanmadığı ve geniş bir şekilde yorumlanmaya açık olduğu görülmektedir. Kavramın içeriğine ilişkin bu belirsizlik, Yargıtay kararları ile ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.

Sadakat borcuna aykırılığın özel bir hâli olarak Kanunda haklı nedenler arasında sayılan sataşma, işçinin, işverenin veya işveren vekilinin ve hatta üçüncü kişinin söz veya davranışlarından kaynaklanabilmektedir. Ancak bu söz ve davranışların hangi hâllerde iş ilişkisinin devamını çekilmez hâle getirdiği, feshin haklı nedenle mi geçerli nedenle mi yapıldığının tespitinde önem arz etmektedir. Yine, kavram içeriğinin doğru olarak ortaya konması fesih bildiriminde belirtilen sebeple bağlı olunması nedeniyle ayrı bir öneme sahiptir.

Bu nedenle aşağıda söz konusu kavramın İş Hukukundaki anlamı ve eylemin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. ve 25. maddesi anlamında sataşma olarak nitelendirilip haklı nedenle feshiye yol açacağı hâller üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

## I. “Sataşma” Kavramı

### A. Genel Olarak Sataşma Teriminin Anlamı

Sataşmak: 1. Bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunmak, musallat olmak. 2. Sarkıntılık etmek olarak tanımlanmaktadır<sup>1</sup>. Bu tanımdan yola çıkıldığında, esas itibarıyla, sataşmanın iki farklı anlamının olduğu görülmektedir<sup>2</sup>. Doktrin-

de sataşmanın tecavüz<sup>3</sup> anlamına geldiği<sup>4</sup>, sözle veya fiilen tecavüz etme olduğu<sup>5</sup>, gerek dövme gerekse tecavüz şeklinde anlaşılması gerektiği vurgulanmıştır<sup>6</sup>. Yine sataşma, sözle veya maddi bir fiille işçinin veya aile üyelerinden birinin kişilik haklarına tecavüz olarak da tanımlanmıştır<sup>7</sup>. Sataşmanın kapsamına, kişilik haklarının birine, birkaçına veya tümüne yöneltilmiş tecavüzler girecektir<sup>8</sup>. Sataşma, hayat, sağlık, namus gibi bir insanın maddi ve manevi vasıflarından birini

3 Tecavüz bir kimsenin malına, namusuna, şeref ve haysiyetine, genel ifadeyle maddi ve manevi varlığına, hukuka aykırı şekilde saldırıda bulunma olarak tanımlanabilecektir. (YILMAZ, E.: Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara, 1992, s. 884.). 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’nda ve 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu’nda “sataşma” yerine “tecavüz” ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. Bu dönemde verilen kararlarda da aynı ifadeye yer verilmiştir. “Davacının işine muntazam devam etmemesi ve bunun sebebini soran işveren vekiline tecavüz etmesi gibi sebeplerle müsteniden nihayet verildiğine göre; ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin davanın reddedilmesinde kanuna aykırı bir cihet yoktur.” (H. U. H., 08.12.1954T, T/102E., 102K., SELÇUKİ, S.: İlmi-Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, Değişik 2. Baskı, İstanbul, 1971, s. 296). “Davacı iş tevdihi hususunda yetki sahibi bulunan ve bu işyerinin teknik şefi sıfatıyla işbaşı durumunda olan amirine muayyen bir zamanda yapılmak üzere verilmiş işe karşı; bu işi bu kadar zamanda yapmak mümkün olmayacağı sebep ve bahanesiyle; diğer işçilere kötü misal olacak ve işyeri disiplini bozacak tarzda münakaşa ederek; tavır ve hareketleriyle ve lisanen tecavüzkâr bir vaziyet aldığı; işyeri otoritesini bozduğu toplanan delillerle tahakkuk etmiş olması karşısında akindin İş K. md.16 F.II ç bendine müsteniden fesih edilmesi kanuna uygundur.” (T. D., 11.03.1955T., 1214E., 1385K., SELÇUKİ, 1971, s. 297). “Davacının tartıştığı bir işçiye yumruk attığı ve bu yüzden işine son verildiğini, davalı işveren vekilinin mahkemeye verdiği soruşturma kâğıtlarındaki yazılarda ve davacı vekilinin yargılama sırasındaki sözlerinden anlaşılmaktadır. İş Kanununun 16 nci maddesinin 2 nci bendinin (Ç) (yeni Kanun 17) fıkrasındaki, “işçinin işverenin bir diğer işçisine karşı tecavüz ve tehditte bulunması” iyniyet kurallarına uymayan hallerden sayılmış ve bu durumda işverenin iş sözleşmesini derhal bozma hakkı tanınmıştır. Mahkemenin bu yönleri göz önünde tutmayarak aksine düşünce ile davayı kabul etmesi yasaya aykırıdır.” (SELÇUKİ, 1971, s. 308). Sataşma ifadesi, 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu’nda kullanılmaya başlanmıştır.

4 NARMANLIOĞLU, Ü.: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul, 2012, s. 427.

5 SELÇUKİ, S.: İlmi-Kazai İçtihatlarla Yeni İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, İstanbul, 1967, s.349.

6 SELÇUKİ, 1971, s. 270.

7 MOLLAMAHMUTOĞLU, H. /ASTARLI, M. /BAYSAL, U.: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, 2014, s. 824.

8 NARMANLIOĞLU, s. 442.

1 [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a560d77673b00.66615823, E.T.: 12.04.2018.](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a560d77673b00.66615823, E.T.: 12.04.2018.)

2 Sözcüğün ilk anlamı daha çok bilinen, İş Hukuku doktrininde ve yargı kararlarında daha çok karşımıza çıkan anlamı olan bir kimseyi rahatsız etmektir. Diğer anlamı olan sarkıntılık etmenin ise 4857 sayılı İş Kanunu’nun md. 24/II-b ve md. 25/II-b bentlerinde belirtilen “cinsel taciz” karşısındaki durumu aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

veya birkaçını hedef tutabilecektir<sup>9</sup>. Yine suç niteliği ya da şeref ve namusuna dokunan bir hâl alması da, işverenin işçinin özel yaşamına aykırı müdahalesinin "sataşma" kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olduğu, işçiye yönelen ve özellikle tazminat davasına konu olabilecek çoğu işveren eyleminin sataşma olarak yorumlanabileceği ifade edilmiştir<sup>10</sup>. ERGİN'e göre, sataşmanın Türk Borçlar Kanunu literatüründe kullanılmayan bir kavram olduğu belirtilmelidir. Bu nedenle, "sataşma" yerine kişilik haklarını ihlal eden davranışta bulunma ifadesinin kullanılması hukuk terminolojisine uygun düşecektir<sup>11</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında, sataşma niteliğindeki davranışların tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylemde (darp) bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıktığı ifade edilmiştir<sup>12</sup>. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Yasaya göre sataşmanın sadakat borcuna aykırılığın özel bir hâli olarak kabul edildiğini, sataşmanın söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir hareket olduğunu belirtmektedir<sup>13</sup>. 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında yer alan karşı oy yazısında ise "Sataşmak kelimesi, bir kimseyi rahatsız edecek davranışlarda bulunmak veya bir kimseye musallat olmak anlamına gelir. Bir kimsenin diğer bir kimseyi belli bir şekilde söz söylemeye veya belli şekilde davranmaya zorlayacak şekilde söz, tutum, davranış veya fiille rahatsız etmesi sataşma olarak değerlendirilir. Sataşma kavramının içinde bir başkasına yönelik maddi veya manevi bir haksızlık söz konusudur." tespitiyle bulunulmuştur<sup>14</sup>.

Bu tanımlara bakıldığında, tehdit, hakaret, darp, tecavüz gibi kelimelerin kullanılmış olması nedeniyle sataşmanın bir Ceza Hukuku terimi olduğu düşünülebilecekse de, Türk Ceza Hukukunda bir "sataşma" suçu bulunmamaktadır. Bununla birlikte, sataşma kapsamında düşünülebilecek olan kasten yaralama suçu (md. 86-87)<sup>15</sup>, sarkıntılık (hafif cinsel saldırı) suçu (md. 102), tehdit suçu (md. 106) ve hakaret suçuna (md. 125) Türk Ceza Kanunu'nda yer verilmiştir. Dolayısıyla bu Kanun açısından "sataşma", suç teşkil eden tek ve genel nitelikte bir eylem olarak kabul edilmemiş; sataşma kavramı içerisinde değerlendirilebilecek olan çeşitli söz ve davranışlar ayrı ayrı suçlar olarak düzenlenmiştir.

Bu anlamda, Türk Ceza ve Borçlar Hukuku terminolojisinde yer verilmeyen, içeriği muğlak olan ve sınırları tam olarak anlaşılabilen, "sataşma" kavramı yerine, "kişilik haklarına saldırı teşkil eden her türlü söz ve davranış" ifadesinin kullanılmasının daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

## B. Sataşma Kavramının Benzer Kavram ve Düzenlemelerden Farkları

### 1. "Cinsel Taciz"den Farkı

Yukarıda da değindiğimiz üzere, sataşmanın sözlükteki bir diğer anlamı "sarkıntılık" etmektir. Genel olarak sarkıntılık, "Bir kişiye karşı, onun isteğinin aksine, şehvet amacıyla söz, fiil ve hareketle edep ve iffete tecavüz oluşturacak şekilde ve ancak ırza tecavüz ve ırza tasaddi suçlarına veya bunların teşebbüsüne varmayacak biçimde ve derecede yönelen tecavüz. Belirli bir kimseye karşı işlenen, o şahsın edep ve iffetine dokunan ani ve hareketler yönünden kesiklik gösteren şehvet kastıyla işlenen edepsizce davranışlar" olarak tanımlanmıştır<sup>16</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu, önceki İş Kanunlarından farklı olarak, sataşma (tecavüz) dışında ayrıca

9 ERMAN, E. S.: İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara, 1956, s. 173.

10 SEVİMLİ, A. K.: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006, s. 259.

11 ERGİN, H.: İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, SİCİL, Y: 2015, S: 34, s. 75.

12 Y. 9. HD., 07.04.2016T., 2014/36381E., 2016/8731K.; aynı yönde ayrıca bkz. Y. 9. HD., 15.06.2017T., 2017/5148E., 2017/10578K., www.kazanci.com, E. T.: 12.04.2018.

13 Y. 22. HD., 17.01.2012T., 2011/5013E., 2012/122K.; aynı yönde Y. 22. HD., 24.03.2015T., 2015/7794E., 2015/11301K., www.kazanci.com, E. T.:12.04.2018.

14 Y. 22. HD., 21.01.2014T., 2013/2242E., 2014/523K., ÇİL, Ş.: İş Hukuku Yargıtay Kararları (2013-2014 Yılları), 6. Baskı, Ankara, 2015, s. 695-696.

15 Kasten yaralama teriminin yetersiz olması nedeniyle müessir fiil ya da etkin (etkili) eylem terimlerinin kullanılmasının daha yerinde olacağı yönündeki görüş için bkz. ÖZBEK, V. Ö. /DOĞAN, K. / BACAĞIZ, P. / TEPE, İ. : Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 12. Baskı, İstanbul, 2016, s. 193.

16 YILMAZ, s. 783.

cinsel tacizi de bir haklı nedenle fesih sebebi olarak saymıştır. Bu nedenle, hâlihazırdaki İş Kanunu açısından- önceki Kanunlar bakımından sataşma (tecavüz) içerisinde değerlendirilebilecek olan- *cinsel taciz*<sup>17</sup> ile sataşma arasındaki farkın ortaya konulması gereği doğmuştur. İlk bakışta, “cinsel taciz”in ayrı bir haklı neden olarak sayılmış olması nedeniyle, “sataşma” teriminin sarkıntılık anlamının atıl kaldığı düşünülebilir. Ancak her iki terim arasındaki farklar ortaya konulduğunda sataşmanın sarkıntılık anlamının halen önemini koruduğu görülebilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda cinsel taciz tanımlanmamıştır. Bununla birlikte 9701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 2/j maddesinde *taciz*, psikolojik ve cinsel türleri dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış olarak tanımlanmıştır.

Genel anlamıyla cinsel taciz, “bir kişinin bir başkasını rızası olmadan sözle, gözleriyle veya bedeniyle, cinselliğini hedefleyerek rahatsız etmesi ya da bireylerin edep ve iffetlerine yönelik, rahatsız edici nitelikte hareketlerde bulunması” olarak tanımlana-

bilecektir<sup>18</sup>. İş Hukuku’nda cinsel taciz, işçinin rızası dışında, işveren, amir durumundaki kişi veya diğer bir işçi ya da işyeri ile ilişkisi bulunan üçüncü kişiler tarafından iş ortamında ya da dışında çalışanların onurunu, kişiliğini zedeleyen, maddi ve manevi değerlerine tecavüz eden ve cinsellik içeren her türlü söz veya hareket olarak tanımlanmıştır<sup>19</sup>.

Öğretide işyerindeki cinsel tacizle ilgili başkaca tanımlar da yapılmıştır. ERTÜRK, cinsel tacizin, kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan ve yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavır olduğunu ifade etmektedir<sup>20</sup>. YILDIZ’a göre, işyerinde cinsel taciz, dokunma ve okşamayı da içine alan, istenmeyen cinsel yakınlaşmalardır<sup>21</sup>. ÖZDEMİR, cinsel tacizin “insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel veya özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış” olarak tanımlanması gerektiğini belirtmiştir<sup>22</sup>. BAKIRCI, işyerinde cinsel tacizi, mağdurun veya ailesi üyelerinden birinin Türk Hukuk mevzuatıyla (TMK ve TCK ile) korunan kişilik haklarını ihlal eden ya da belli bir kişiye yönelik olmamakla beraber rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan/işyeri düzenini bozan, hapsi gerektiren suç veya ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli, cinsiyet ya da cinsel tercih temeline dayalı davranışlar olarak tanımlamıştır<sup>23</sup>. OKUR ayrı bir tanım vermemekte; ancak her olayın kendi koşulları içinde değerlendirilerek, mütecevizle mağdurun yakınlık durumu, kültürel düzeyleri, olayın geçtiği yer, olayın olduğu atmosfer dikkate alınarak cinsel tacizin gerçekleşmiş olup olmayacağını saptay-

17 4857 sayılı İş Kanunundan önceki İş Kanunları açısından sataşmanın “sarkıntılık etme” anlamının, cinsel tacizi de kapsar şekilde değerlendirilmesi mümkün olabileceken, Yüksek Mahkeme bazı kararlarında bu eylemleri genel olarak ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış olarak kabul etmiştir. “...fabrikada iğneci olarak çalışan davacı, başka bir işçinin karısına iğne yapmak üzere evine gittiği sırada sarkıntılık etmesi sebebiyle iş sözleşmesi işveren tarafından bozulmuştur. 3008 sayılı İş Kanununun 16.maddesinin 2 nci bendi, ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine uymayan halleri sayarken tahdit etmemiş, misal olarak bazı olayları göstermiştir. O halde davacı işçinin karısına sarkıntılık etmesi, 16 ncı maddede yazılı ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine aykırı davranış sayılmadır.” (Y. 9. HD., 04.10.1966T., 1966/9231E., 1966/9195K., SELÇUKİ, 1967, s. 311). Bir başka kararda ise sarkıntılığın sataşma olarak kabul edildiği görülmektedir. “Davacının, işin devamı sırasında, aynı işyerinde çalışan Nadide’yi dövdüğü, (Ablanı alacağım, seni Kükürtlü’de gördüm) vesaire gibi kinayeli sözlerle sarkıntılık ettiği için İş K.m.d. (16) 17. F. II ç bendi hükmüne tevfikân iş akdinin fesih edildiği tahakkuk ettiğine göre ihbar ve kıdem tazminatı davasının reddedilmiş oluşunda kanuna aykırı bir cihet yoktur.” (TD., 31.01.1955T., 415E., 749K., SELÇUKİ, 1971, s. 357).

18 ÖZBEK/DOĞAN/BACAKSIZ/TEPE, s. 379.

19 ŞAHLANAN, F.: Cinsel Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, TEKSTİL İŞVEREN DERGİSİ, S: 384, Nisan, 2012, s. 4.

20 ERTÜRK, Ş.: Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Ankara, 2008, s. 193.

21 YILDIZ, G. B.: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara, 2008, s. 100.

22 ÖZDEMİR, E.: İşyerinde Cinsel Taciz, ÇALIŞMA VE TOPLUM, 2006/4, s. 90-91.

23 BAKIRCI, K.: İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul, 2000, s. 101.

nacağını belirtmektedir<sup>24</sup>. ARTUK'a göre cinsel taciz, "birey veya bireylerin cinselliklerine yönelen sözlü veya yazılı vücuda temas içermeyen rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı her türlü hareketlerdir."<sup>25</sup>

Türk Ceza Kanunu açısından cinsel taciz ve sarkıntılık birbirinden farklı suçlar olarak düzenlenmiştir. Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde<sup>26</sup> cinsel taciz suçu, 102/1. maddesinde<sup>27</sup> sarkıntılık suretiyle cinsel saldırı suçu düzenlenmiştir. 102/1. maddede saldırı, hafif cinsel saldırı olarak değerlendirilmekte; Türk Ceza Kanunu açısından cinsel tacizden farklılık arz etmektedir. *Cinsel taciz suçu, cinsel saldırı boyutuna ulaşmamakla birlikte, cinsel yönden kişiyi rahatsız edici davranışların cezalandırılması, cinsel özgürlüğün daha geniş bir çerçevede korunması amacıyla düzenlenmiştir*<sup>28</sup>. Sarkıntılık ise, vücut dokunulmazlığının ihlali unsurunu içermektedir. Bu anlamda, Türk Ceza Kanunu (TCK) açısından bir suçun cin-

sel taciz mi sarkıntılık (hafif cinsel saldırı) mı olduğu, cinsel davranışın ağırlığı, yöneldiği bölgeler, sürdürdüğü zaman dilimi, şehvi hislerin tatminine yönelme gibi kıstaslar çerçevesinde belirlenebilecektir<sup>29</sup>. Örneğin, yolda yürüyen bir kimseye şehvi amaçla bir şeyler söylenmesi, söz atılması ve bu kimsenin takip edilerek söz atmaya devam edilmesi, bıyık bükülmesi, el kol hareketlerinde bulunulması TCK md. 105 anlamında cinsel taciz olarak değerlendirilebilecektir. Buna karşılık mağdurun yanağının okşanması, yanağından bir kez öpülmesi, vücudun cinsel amacı ifade eden veya hatırlatan biçimde ellenmesi fiili, TCK md. 102/1 anlamında sarkıntılıktır; TCK anlamında cinsel taciz olarak nitelendirilemez<sup>30</sup>.

Yargıtay kararlarına bakıldığında da, kimi zaman Yüksek Mahkeme'nin sataşma ile cinsel taciz kavramlarını birbirinin yerine kullandığı<sup>31</sup>, bu nedenle terimlerin birbirine karıştığı<sup>32</sup> görülmektedir. Oysa

24 OKUR, A. R.: İşyerinde Cinsel Taciz, ARGUMENTUM, Y: 4, S: 42, s. 3.

25 ARTUK, M. E.: Cinsel Taciz Suçu, ÇALIŞMA VE TOPLUM, 2006/4, s. 36.

26 TCK md. 105'e göre "(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına (Değişik: 6545-18.6.2014 / m. 61) "fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur". (2) (Değişik: 6545-18.6.2014 / m. 61) Suçun; a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından, c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, e) Teşhir suretiyle, işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz."

27 TCK. md. 102/1'e göre "(Değişik: 6545-18.6.2014/m. 58) (1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir."

28 TEZCAN, D. /ERDEM, M. R. /ÖNOK, M.: Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Güncellenmiş 15. Baskı, İstanbul, 2017, s. 433; Kanun koyucunun cinsel anlam içeren fiillerin vücuda temas etmesi çerçevesinde ortaya çıkan tartışmalara son vererek bu fiillerin cinsel taciz olarak değil; cinsel saldırı suçu olarak anlaşılması gerektiğini hüküm altına aldığına ilişkin bkz. ÖZBEK/DOĞAN/ BACAŞIZ/ TEPE, s. 322.

29 ÖZBEK/DOĞAN/ BACAŞIZ/ TEPE, s. 321.

30 ARTUK, s.30.

31 Örneğin, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen bir olayda işçinin bir başka işçiye sosyal medyada yapmış olduğu "çok sade ve güzelsin" şeklindeki yorumunun sataşma değil; cinsel taciz kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşüncesindeyiz (Y. 7. HD., 10.03.2016T., 2015/43589E., 2016/6048K., www.kazanci.com, E. T.: 15.04.2018). Bir başka kararda da "Davacı hakkında, vardiya çıkışı görevi gereği evine bırakması gereken kadın işçiye "araç içinde yalnızlarken evlilik ve cinsellik konusunda sözler söylemesi" nedeni ile soruşturma açılıp, savunmasının alındığı ve Disiplin Kurulu kararı ile iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve kadın işçi hem yazılı hem de Disiplin Kurulu huzurunda sözlü beyanlarda bulunmuşlardır. Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi söylenen sözlerin adap ve muâşeret kuralları ile bağdaştırılması mümkün değildir. Somut olayda araç içinde tanık bulunmaması sonuca etkili değildir. Zaten topluluk içinde bu tür sözlerin söylenmesi olağan değildir. Kaldı ki davacı da araç içinde kendisinden yaşça hayli küçük olan kadın işçi ile ailesi hakkında konuştuğunu kabul etmektedir. Davacı görevi kapsamında iş çıkışı servisle evine bıraktığı bir kadın işçiye sözle sataşmıştır. Bu somut olgulara göre davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır." sonucuna varmıştır (Y.9.HD., 18.10.2004T., 2004/6529E., 2004/23507K., BİLGİLİ, A.: İş Güvencesi Hukuku, 2.Baskı, Adana, 2005, s.82-84). Bu kararda da aynı şekilde sataşmanın değil; cinsel tacizin değerlendirilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz. (Aynı yönde bkz. SAVAŞ, F. B.: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, 2012, s. 88).

32 Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun öncesi dönem için cinsel taciz boyutundaki söz ve davranışların da sataşma olarak değerlendirilmesi yerindedir. Nitekim Yargı-

Türk Ceza Kanunu hükümleri ile cinsel taciz ve sarkıntılık terimlerinin anlamları incelendiğinde, 4857 sayılı İş Kanunu bakımından da her iki terimin farklı şekilde kullanılması gerektiği kanaatindeyiz. Bu nedenle, şehvet amacıyla vücuda temasın söz konusu olduğu durumlarda sarkıntılık (cinsel saldırı) ve dolayısıyla sataşmanın bulunduğu kabul edilmesinin daha yerinde olacağı söylenebilecektir. Fiziksel temasın bulunmadığı ve cinsel anlam içeren sözlerin sarf edildiği ya da davranışlarda bulunduğu durumların ise cinsel taciz<sup>33</sup> kabul edilerek<sup>34</sup>,

iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-b veya 25/II-b'ye dayalı olarak feshedilmesi gerektiği görüşündeyiz<sup>35</sup>.

Öte yandan, her ne kadar hem cinsel tacizin hem de sataşmanın sonuç itibariyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açacağı düşünülecekse de, Yargıtay'ın emsal içtihatlarında<sup>36</sup> da belirtildiği üzere fesih bildiriminde belirtilen sebeple bağlılık ilkesi gereğince, feshin hangi nedenle yapıldığının açıkça ortaya konulması önem arz etmektedir.

## 2. “Şeref ve Namusa Dokunacak Söz ve Davranışlardan” Farkı

4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-b ve md. 25/II-b hükmüne, şeref ve namusa dokunacak şekilde söz söylemek ve/veya davranışlarda bulunmak işçiye/işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanımıştır. Esas itibariyle sataşmanın genel olarak tanımına bakıldığında şeref ve namusa dokunacak şekilde söz söylemek veya davranışlarda bulunmak da sataşma olarak değerlendirilebilecektir. Ancak her iki bent birlikte değerlendirildiğinde, “şeref ve namusa dokunacak şekilde söz söylemek ve/veya davranışlarda bulunmak” ile sataşma kavramının içeriğinin kanun koyucu tarafından daraltıldığı sonucuna varılabilecektir. Bunun sonucu olarak da işçinin/işverenin şeref ve namusa dokunacak şekilde hakaretimiz sözler sarf etmesi veya sarkıntılık etmesi bazı hâllerde sataşma olarak değerlendirilmemelidir<sup>37</sup>.

tay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararındaki “...davacı işçinin davalı işyerinde çalışan bayan işçiye seni seviyorum şeklinde sataşmada bulunduğu...” (Y. 9. HD., 21.11.2012T., 2002/7403E., 2002/21982K., BİLGİLİ, s. 134) yönündeki nitelendirmesinin yerinde olduğu görüşündeyiz. Ancak Yargıtay'ın, yerinde olarak, her iki haklı nedene de dayalı olarak iş sözleşmesinin feshine hükmettiği bir kararda “...davacı bayan işçinin işyerinde bazı çalışanlar hakkında ağır ithamlarda bulunduğu, karşı cinsten bir işçiye cinsel nitelikte sözler söylediği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinin c ve d fıkraları uyarınca “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması ve işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” iş sözleşmesinin işverence feshine neden olan haklı nedenlerdir. Somut olayda davacının söylediği sözler ve davranışlar sataşma ve cinsel taciz kapsamında kalan sözlerdir. İşverence iş sözleşmesinin feshi haklı nedenlere dayanmaktadır.” denilmiştir (Y. 9. HD., 07.11.2015T., 2005/17939E., 2005/35097 K., BİLGİLİ, A.: İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, Adana, 2010, s. 101-102).

33 Nitekim Yüksek Mahkeme de bir kararında yerinde olarak “Olayın mağduru diğer bayan işçi, depoda yemek pişirme sırasında davacı işçinin kendisine arkadan sarılması üzerine bağırıp, ancak davacının kendisini tuttuğunu ve boğazını sıkıp, beyan etmiştir. Bayan işçinin bu beyanını, hazırlık aşamasında alınan ancak gerek Sulh Ceza Mahkemesince gerekse hukuk mahkemesince değerlendirilmeyen, “yüzünde ve kolunda sıyrık ve hematom mevcuttur, basit etkili eyleme maruz kalmıştır” ibarelerini içeren adli rapor doğrulamaktadır. O halde somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin bayan işçiye hem cinsel tacizde, hem de etkili eylemde bulunmak sureti ile sataşma bulunduğu, bu sataşmasını tanıklar geldiğinde de devam ettirdiği sabittir.” hükmüne varılmakla, cinsel taciz ile sataşma birbirinden vücuda temas edilmiş olması sebebi ile yerinde olarak ayrılmış ve ayrı ayrı değerlendirilmiştir. (Y. 9. HD., 12.10.2009T., 2009/115E., 2009/26672K., [http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14\\_58.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_58.pdf), E. T.: 13.04.2018).

34 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL da, Türk İş Hukuku açısından cinsel tacizi, cinsel temas bulunmaksızın, işçiden cinsel çıkar sağlamak amacıyla, kişiliğine, ruhsal ve vücut bütünlüğüne yönelik, aşağılatıcı, onur kırıcı her türlü davranış olarak tanımlamıştır (MOLLAMAHMU-

TOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 827).

35 Buna göre, Yargıtay'ın önüne gelen “...davacının güvenlik görevlisi olarak davalıya ait işyerinde çalışırken bir bayan işçinin havanın sıcak olması sebebiyle çalıştığı odanın kapısını açarak havanın sıcaklığından söz etmesi üzerine “ateş başına mı vurdu” sözlerini söyleyerek o bayan işçinin elbisesinin fermuarını çekerek boynundan aşağı indirdiği...” (Y. 9. HD., 06.06.2001T., 2001/7060E., 2001/9654K., BİLGİLİ, s. 126) olayda davalının sözleri cinsel taciz, davacıya yapmış olduğu hareket ise sataşma niteliğindedir.

36 “Dairemizin kararlılık kazanan içtihatlarına göre, fesih bildiriminde bulunan taraf bildirimindeki nedenle bağlıdır.” (Y. 9. HD., 03.05.2007 T., 2006/27000 E., 2007/1411 K., [www.calismatoplum.org/sayi15/abc/23.doc](http://www.calismatoplum.org/sayi15/abc/23.doc), E. T.: 10.04.2018).

37 ODAMAN, S.: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, 2003, s. 111.

Şeref ve namusa dokunacak şekilde söz veya davranışlarda bulunmak, sadece manevi varlığa yönelik iken, sataşmada maddi veya manevi varlığa saldırı söz konusudur. Sataşmanın "korkutucu" etkisi bulunmasına karşılık, şeref ve namusa dokunacak söz veya davranışlarda bulunmanın korkutucu bir etkisi söz konusu değildir. Bu nedenle "tehdit", sataşma içerisinde değerlendirilebilecektir<sup>38</sup>.

Belirtmek gerekir ki, "işçinin bir başka işçi"nin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ve/veya davranışlarda bulunması haklı fesih nedeni olarak md. 25/II-b'de ifade edilmemiştir. Bu bakımdan işçinin bir başka işçiye şeref ve namusuna dokunacak sözler ve davranışlar sarf etmesi md. 25/II-d anlamında sataşma olarak değerlendirilecektir<sup>39</sup>.

Yargıtay'ın bazı kararlarında, iş sözleşmesinin sadece şeref ve namusa dokunan sözler sarf edilmesi nedeniyle feshedildiği, İş Kanununun 24/II-b maddesine dayanıldığı belirtilmekle birlikte, kararda "işverenin işçiye veya aile üyelerinden birine hakaret etmesi, sövme fiilini işlemesi,

sarkıntılıktaki bulunması"nın işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vereceği ifade edilmiş; feshin aynı zamanda sataşmaya dayalı olduğu değerlendirilmemiştir<sup>40</sup>.

Bazı kararlarda da tam tersi şekilde, Yüksek Mahkeme, sözleşmenin sataşma nedeni ile feshedildiğini belirtmiş olmasına rağmen fesih sebebinin şeref ve namusa dokunacak şekilde söz söylemek ve/veya davranışlarda bulunmak (md. 24/25-II-b) olduğu görülmektedir. Örneğin, Yüksek Mahkeme bir kararında "İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarında kullanıp işveren hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı yasanın 25/II-b. maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla (...) "<sup>41</sup> ifadelelerini kullanmıştır. Daire, yerinde olarak feshi md. 25/II-b kapsamında değerlendirmiş; ancak buna rağmen haklı neden olarak "sataşma" ifadesini kullanmıştır. Oysa burada şeref ve namusa dokunacak sözler sarf edilmesinin belirtilmesinin daha doğru olacağı kanaatindeyiz<sup>42</sup>. Bir başka kararda

38 ODAMAN, s. 100.

39 "...davacının, davalının bölge müdürü olan bir başka işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylediği, tutanak, davalı tanığı ve mağdur olan işçinin ifadesinden anlaşılmaktadır. Davacı da savunmasında eylemi kısmen kabul etmiş; hizmet sözleşmesi, yapılan soruşturma sonucunda disiplin kurulunca feshedilmiş ve işçi temsilcileri de kararı çekincesiz imzalamışlardır. Davacının eylemi, 1475 s. İş Kanunu'nun 17/II-ç maddesinde düzenlenen işçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması niteliğinde bulunduğundan..." (Y. 9. HD., 16.10.2003T., 2003/4848E., 2003/17217K., <http://www.kazanci.com>, E. T.:12.04.2018). "Davacı ile şube müdürü arasında yaşanan ve şube müdürünün üzerinde oynama yaptığı belirtilen poliçenin tespit edilmesi ile artık had safhaya ulaşan bu olayların işyerinde çalışan diğer işçilerin gözü önünde cereyan ettiği, davacının amiri olan şube müdürüne yönelik sarf ettiği sözlerin eleştirilmesinin çok üzerinde olup 4857 sayılı Kanunun 25/2 kapsamında işveren vekili konumunda olan şube müdürüne yönelik şeref ve haysiyet kırıcı isnatlarda bulunduğu ve sataşma boyutuna vardığı sonucu çıkmaktadır (...) davacının, amiri konumunda bulunan şube müdürüne yönelik diğer çalışan işçiler yanında sarf ettiği sözlerin şeref ve haysiyet kırıcı, sataşma niteliğinde sözler olduğu, bu hali ile de işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin haklı nedene dayandığı sonucuna varılmıştır." (Y. 7. HD., 01.07.2014T., 2014/9128E., 2014/14954K., <http://www.kazanci.com>, E.T.: 08.04.2018).

40 Y. 9. HD., 10.03.2014T., 2012/3292E., 2014/7601K.; Y. 22. HD., 21.05.2013T., 2012/23443E., 2013/11930K.; Y. 9. HD., 14.01.2013T., 2010/39398E., 2013/265K., ÇİL, 2013-2014 Yılları, s. 591-594.

41 Y. 9. HD., 13.12.2010T., 2009/447E., 2010/37516K., [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), E.T.: 20.04.2018.

42 Yüksek Mahkeme bir kararında "Somut olayda; davalı tarafca delil olarak ibraz edilen 24.11.2007 tarihli tutanak başlıklı belge içeriğinden davacının işverene "o da erkek mi" diyerek 3. kişiler önünde rencide ettiği ileri sürülerek davacının savunmasının talep edildiği anlaşılmaktadır. Feshe dayanak olarak gösterilen bu tutanak altında imzası bulunan davalı tanığı İ.Ç. tutanak içeriğini doğrularak, davacının 24.11.2007 tarihinde diğer işçilerinde duyacağı şekilde işverene küfür ettiği yönünde beyanda bulunmuştur. Davacının işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf ettiği dosya kapsamı ile sabit bulunduğundan, iş akdinin 4857 SK'nun 25/II-d bendi gereğince işveren tarafından haklı nedenle feshedildiği anlaşıldığından" hükmüne varmış; kanaatimizce md. 25/II-b ve d bentlerini yerinde olarak değerlendirememiştir (Y. 9. HD., 27.01.2011T., 2009/1628E., 2011/1031K., [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), E.T.:20.04.2018). Bir başka kararda ise Yüksek Mahkeme (Y. 9. HD., 25.04.2012T., 2010/7314E., 2012/14260K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 2012/4, s. 313-314) feshin 25. maddenin hangi bendine dayalı olduğu hususunda açıklama yapmamıştır.

ise hem işverene hakaret eden hem de masa ve camlara vurup, camı kırıp yaralanan işçinin davranışlarının tamamı md. 25/II-d kapsamında değerlendirilmiştir<sup>43</sup>. Karara konu olayda, hakaretin md. 25/II-b kapsamında olduğu, masa ve camlara vurup kırma davranışının ise sataşma (md. 25/II-d) teşkil ettiği görüşüdeyiz.

Son olarak belirtmek gerekir ki, pek çok Yargıtay kararında birebir aynı şekilde "4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması ve işçinin işverene veya ile üyelerinden birine sataşması haklı fesih sebebi olarak sayılmıştır."<sup>44</sup> denilmektedir. Bir başka kararda ise "İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin II'nci bendinin (b) fıkrasına göre, işçinin işverene, ailesine veya işverenin diğer bir işçisine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene, aile üyelerinden birine veya diğer bir işçisine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır"<sup>45</sup>. Oysa maddenin (d) bendinde sataşmadan söz edilmekte; kararlarda zikredilen diğer haklı fesih nedenleri md. 25/II-b'de yer almaktadır.

Sonuç itibarıyla tüm bu kararlar incelendiğinde, Yüksek Mahkeme'nin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkân veren hâllere ilişkin kavramları birbirinin yerine kullandığı görülmektedir. Bu anlamda söz konusu kararlardaki terminolo-

ji karışıklığının düzeltilmesinde ve feshin hangi bent kapsamına girdiğinin tereddüde yol açmayacak şekilde ortaya konulmasında fayda olacağı kanaatindeyiz.

## II. Haklı Nedenle Fesih Sebebi Olarak "Sataşma"nın Özellikleri

### A. Sataşmanın Bir Söz veya Davranışla Ortaya Çıkması

Sataşmanın şekli konusunda Kanunda bir açıklama yapılmamıştır. Ancak, doktrinde sözle olabileceği gibi bir davranışla da ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir<sup>46</sup>. Buna göre, işçinin veya işverenin hakaretamiz sözler söylemesi kadar birbirlerinin üzerine yürümesi de bu çerçevede değerlendirilebilecektir.

Sözle sataşma, karşıdaki kişinin o sözle manevi yönden incitilmesi, üzüntüye sevk edilmesidir. Sözle sataşmanın haklı neden oluşturması için hakaret şeklinde ifade edilmesi gerekli değildir. Sözün sarf edildiği kişinin ruhsal yapısında bir etki uyandırabilecek nitelikte olması yeterli kabul edilmektedir. Bu etkinin söz konusu olabilmesi için hakaret içeren veya rencide eden sözün doğrudan muhataba yöneltilmesi de gerekmemektedir<sup>47</sup>. Nitekim Yüksek Mahkeme de aynı şubede takım lideri olarak çalışan iş arkadaşı hakkında hakaret içeren bir e-postayı işyerindeki bir başka iş arkadaşına gönderen işçinin davranışını İş Kanunu md. 25/II-d kapsamında değerlendirmiştir<sup>48</sup>.

Yargı kararlarına bakıldığında da sataşmanın sözle olduğu (...işyeri ikinci müdürünün davacıya hitaben "sen hırsızın ödemeyene şerefsiz derler" şeklinde hakaret içeren beyanlarda bulunduğu-

43 "...izin talebi sonrası izin verilmeyince davacının duruma sinirlenip amirine hakaret ettiği gibi işyerindeki masa ve camlara vurup, camı kırıp yaralandığı anlaşılmıştır. Bu durum dava dilekçesindeki anlatıma göre davacının da kabulündedir. Bu davranışlar ise 4857 sayılı İş Kanununun 25 II/d maddesi kapsamında sataşma niteliğinde olduğundan..." (Y. 9. HD., 23.05.2016T., 2015/2346E., 2016/12246K., www.calismatoplum.org., E.T.: 20.04.2018).

44 Y.22.HD., 16.03.2015T., 2014/8256E., 2015/10131K.; Y.9.HD., 23.05.2016T., 2015/2346E., 2016/12246K., www.calismatoplum.org, E.T.: 21.02.2018.

45 Y. 9. HD., 10.06.2015T., 2015/15021E., 2015/21267K., www.calismatoplum, E.T.:20.02.2018.

46 NARMANLIOĞLU, s.442; SÜZEK, S.: İş Hukuku, Yenilenmiş 14.Bası, İstanbul, 2017, s.705; ERGİN, s.72.

47 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 843.

48 Y. 9. HD., 08.11.2010T., 2008/37569E., 2010/32205K., MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 843, Dn. 234.

nu<sup>49</sup>), davranışla olduğu (...davacının kendisini tuttuğunu ve boğazını sıkıldığını<sup>50</sup>) ya da hem sözle hem de davranışla olduğu (...davacının duruma sinirlenip amirine hakaret ettiği gibi işyerindeki masa ve camlara vurup, camı kırıp yaralandığı<sup>51</sup>) durumlar, 4857 sayılı Kanun anlamında sataşma olarak değerlendirilerek, haklı neden kabul edilmiştir. Yüksek Mahkeme, "sataşma mahiyetinde darp<sup>52</sup>, cebir, tehdit, hakaret vs."den söz etmekte; bu söz ve eylemlerin tümünün sataşma olarak kabul edileceğini ifade etmektedir<sup>53</sup>.

## B. Sataşmanın Suç Teşkil Etmesi Şartının Aranmaması

Daha önce de belirtildiği üzere Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu açısından sataşma sayılabilecek bazı eylem ve davranışları ayrı ayrı suçlar olarak nitelendirmiştir. Bunun sonucu olarak karşımıza iki husus çıkmaktadır: Birincisi, Ceza Mahkemesi kararlarının İş Mahkemesi kararları üzerinde bağlayıcı olup ol-

mayacağı, ikincisi de ceza mahkemesindeki yargılamanın iş mahkemesi için bekletici mesele yapılabilmeyeceğidir.

İş Hukuku açısından bir söz veya davranışın sataşma olarak kabul edilmesi için söz veya davranışın suç teşkil etmesi gerekmektedir<sup>54</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 74. maddesine göre, "Hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulunup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamaz." Zira ceza hukukunda bir söz veya davranışın suç teşkil etmesi ile hukuk mahkemesinde söz veya davranışın hukuka aykırılık teşkil etmesi birbirinden farklıdır<sup>55</sup>.

Bu hüküm, hem suç hem de haksız fiil teşkil eden hukuka aykırı fiiller bakımından, hukuk hâkiminin, ceza hukukunun sorumluluğa ilişkin kuralları ve ceza mahkemesi kararları karşısındaki durumunu düzenlemektedir<sup>56</sup>. Hukuk hâkiminin bağlı olmaması, ceza hukuku ile medeni hukukun amaçlarının, haksız fiil ile suçun unsurlarının kabul ve oluşumunun, her iki hukuk dalında yargılama usulü ile delillerin takdirinin birbirinden farklı olmasından kaynaklanmaktadır<sup>57</sup>.

Bu anlamda, işçinin veya işverenin İş Kanunu bakımından sataşma olarak nitelendirilebilecek bir davranışının, Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak sayılan söz ve davranışlardan biri olduğunun ceza mahkemesi kararı ile kesinleşmesi durumunda iş mahkemesi bu kararla bağlı olacaktır. Ancak ceza mahkemesinin beraat kararı vermesine rağmen söz konusu söz veya davranış yine de fesih için bir haklı neden teşkil edebilecektir<sup>58</sup>. Öte yandan şikâyetten

49 Y. 9. HD., 11.12.2006T., 2006/14009E., 2006/32253K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S:13, s. 185-186.

50 Y. 9. HD., 12.10.2009T., 2009/115E., 2009/26672K., [http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14\\_58.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_58.pdf), E. T.: 23.04.2018.

51 Y. 9. HD., 23.05.2016T., 2015/2346E., 2016/12246K., <http://www.calismatoplum.org/sayi53/xyz/11-14.pdf>, E.T.: 23.04.2018; "...davacının kendisine elle ve sözle sarkıntılık ettiğini bildirmiş..." (Y. 9. HD., 18.10.1995T., 1995/12843E., 1995/31809K., BİLGİLİ, s. 122). "İşçinin makede çalışmak istemediği, işyeri yönetimine hakaretimiz sözler sarf ettiği ve kendisini ikaz eden diğer işçinin üzerine yürüdüğü ve onu tehdit ettiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-ç maddesi uyarınca, işçinin işverene ve onun başka bir işçisine sataşması haklı fesih nedenini oluşturur." (Y. 9. HD., 20.06.1995T., 1995/12819E., 1995/22344K., TEKSTİL İŞVEREN, KASIM 1995).

52 Yüksek Mahkeme'nin, bazı kararlarında "darp" yerine "etkili eylem" terimini kullanmayı tercih ettiği görülmektedir. Örneğin, "...Sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylem (darp) de bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar." (Y. 9. HD., 04.06.2015T., 2014/8642E., 2015/20517K., [www.hukukmedeniyeti.org](http://www.hukukmedeniyeti.org), E.T.: 05.04.2018); "...feshin dayanağı olan hakaret ve etkili eylemi başlatan kişinin davacı işçisi olduğu anlaşılmakta olup, bu eylem ise işçinin işverenin başka işçisine sataşması niteliğindedir" (Y. 9. HD., 18.09.2013T., 2013/22926E., 2011/23715K., [www.karara.com/forum/viewtopic.php?f=47&t=49010](http://www.karara.com/forum/viewtopic.php?f=47&t=49010), E. T.: 05.04.2018).

53 Y. 7. HD., 10.03.2014T., 2013/22471E., 2014/5561K., [http://www.calismatoplum.org/sayi45/xyz/7\\_19.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi45/xyz/7_19.pdf), E.T.: 23.04.2018.

54 NARMANLIOĞLU, s. 428; EYRENCİ, Ö. /TAŞKENT, S. /ULUCAN, D.: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, 2017, s. 237; SAVAŞ, s. 91.

55 KILIÇOĞLU, A.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Baskı, Ankara, 2014, s. 465.

56 KILIÇOĞLU, s. 469 vd.

57 EREN, F.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara, 2012, s. 828.

58 NARMANLIOĞLU, Ü.: Sataşma Nedeni İle Hizmet Akdinin Feshi, İHU İŞK. 17 (No.5), s. 2; KILIÇOĞLU, s. 474 vd.

vazgeçme nedeniyle kamu davasının düşmesi de fesih nedenine ve sonuçlarına etki etmeyecektir<sup>59</sup>.

Nitekim bir Yüksek Mahkeme kararında da belirtildiği üzere "Ceza mahkemesinin mahkûmiyet kararı ve o kararın dayanağı maddi vakıalar hukuk hâkimini bağlar. Davalının ceza mahkemesinin kararıyla kesinleşen eylemlerinin vaki olmadığı, hukuk mahkemesinde tartışma konusu yapılamaz. Sadece bu eylemlerin ne oranda kusuru gerektirdiği incelenir."<sup>60</sup>.

Bu konudaki bir başka sorun da iş mahkemesinde açılan davada, aynı söz veya davranışa ilişkin derdest olan ceza mahkemesi davasının bekletici

mesele olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. HMK. md. 165'e göre, "Bir davada hüküm verilebilmesi, başka bir davaya, idari makamın tespitine yahut dava konusuyla ilgili bir hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığına kısmen veya tamamen bağlı ise mahkemece o davanın sonuçlanmasına veya idari makamın kararına kadar yargılama bekletilebilir." Nitekim Yüksek Mahkeme de aynı prensip çerçevesinde maddi olgunun açıklığa kavuşmasında iş mahkemesinde açılan davanın karara bağlanması için ceza davasının sonuçlanmasının gerektiği durumlarda ceza davasının bekletici mesele yapılması gerektiğine hükmetmektedir<sup>61</sup>.

### C. İşyerinde ve Çalışma Süreleri İçerisinde Gerçekleşmesinin Gerekmemesi

İşçinin veya işverenin nerede ve ne zamanki söz veya davranışlarının sataşma olarak değerlendirileceği Kanunda düzenlenmemiştir. Sataşmanın işyerinde ve çalışma saatleri içerisinde söz konusu olması hâlinde işçi veya işveren bakımından haklı nedenle feshe yol açacağı konusunda tereddüt bulunmasa gerekir. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin eski bir kararında "İş Kanunu'nun 17/II-ç maddesi işçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması hâlinin işverene hizmet sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı verdiğini öngörmüştür. Yasa koyucu bu hükümlerle kuşkusuz işyerinde çalışma düzeni ve iş disiplinini koruma amacı gütmüştür. Olayda dava-

"(...) davacı işçinin cinsel taciz suçundan, delil yetersizliğinden beraatine dair ceza mahkemesi kararının, hukuk hâkimini bağlayıcı yanı bulunmamaktadır. Cinsel suçların, işleniş şekli dikkate alındığında, mağduru tek başına kollama ve görgü tanığına olanak bırakmama gerektiren bir özelliği vardır. (...) Bu tartışma ve hakaret olayının herhangi bir neden olmadan çıkması hayatın olağan akışına aykırıdır. Olayın mağduru diğer bayan işçi, depoda yemek pişirme sırasında davacı işçinin kendisine arkadan sarılması üzerine bağırıldığını, ancak davacının kendisini tuttuğunu ve boğazını sıktığını beyan etmiştir. Bayan işçinin bu beyanını, hazırlık aşamasında alınan ancak gerek Sulh Ceza Mahkemesince gerekse hukuk mahkemesince değerlendirilmeyen, "yüzünde ve kolunda sıyrık ve hematom mevcuttur, basit etkili eyleme maruz kalmıştır" ibarelerini içeren maruz rapor doğrulamaktadır. O halde somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin bayan işçiye hem cinsel tacizde, hem de etkili eylemde bulunmak sureti ile sataşma bulunduğu, bu sataşmasını tanıklar geldiğinde de devam ettirdiği sabittir. Davalı işverenin davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmesi haklı nedene dayanmaktadır." (Y. 9. HD., 12.10.2009T., 2009/115E., 2009/26672K., [http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14\\_58.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_58.pdf), E. T.: 23.04.2018). Aynı yönde bkz. Y. 22. HD., 26.01.2015T., 2013/29002E., 2015/931K.; Y. 9. HD., 09.05.2016T., 2016/14115E., 2016/11506K., [www.hukukturk.com](http://www.hukukturk.com), E. T.:18.03.2018.

59 "Ceza yargılaması sonunda davacı hakkında karşılıklı şikâyetten vazgeçme sebebiyle kamu davasının düşürülmesine karar verilmiştir. Ancak davacı hakkında şikâyetten vazgeçme sebebiyle düşme kararı verilmesi feshe neden olan eylemi ve buna bağlı olarak haklı feshi ortadan kaldırmayacaktır." (Y. 9. HD., 11.09.2013T., 2013/6458E., 2013/22020K., ERGİN, s. 75, Dn. 20).

60 Y. 10. HD., 01.12.1981T., 1981/5692E., 1981/6273K., <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/hukuk-hakiminin-ceza-mahkemesi-karsisinda-durumu.htm>, E.T.:22.04.2018. "Ceza davası maddi olayın yorumlanması açısından Borçlar Kanunu'nun 53. maddesine göre hukuk yargılamasında bağlayıcıdır, ancak kusur açısından bağlayıcı değildir." (Y. 9. HD., 29.06.2009T., 2008/36420E., 2009/18300K., <http://www.calismatoplum.org/sayi24/abc/19.pdf>, E. T.: 23.01.2018).

61 Y. 9. HD., 21.04.2011T., 2009/10820E., 2011/12151K., <http://www.calismatoplum.org/sayi32/abc/9-46.pdf>, E. T.: 23.04.2018. "Diğer taraftan, ceza davası feshe konu eylemle ilgili olup, davacının kідem tazminatı talebi açısından maddi olgunun açıklığa kavuşması için ceza davasının bekletici mesele yapılması gerekirken, mahkemece bu yönün gözetilmemesi de hatalı olmuştur. Anılan sebeplerle, davacıya isnat edilen fiil ile ilgili ceza davasının akıbeti araştırılarak sonucu bekletici mesele yapılmalı ve neticeye göre davacının kідem tazminatı alacağı yeniden değerlendirilmelidir." (Y. 22. HD., 16.04.2015T., 2014/26547E., 2015/13851K., <http://www.calismatoplum.org/sayi49/xyz/9-62.pdf>, E. T.: 03.04.2018). Aynı yönde bkz. Y. 22. HD., 04.03.2015T., 2014/25183E., 2015/9049K., [http://www.calismatoplum.org/sayi47/xyz/10\\_57.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi47/xyz/10_57.pdf), E. T.: 23.04.2018; Y. 9. HD., 21.05.2013T., 2011/7841E., 2013/15240K., <http://ismahkemesi.com/2015/07/yargitay-kararlari-isigin-da-iscinin-isyerinde-tehdit-ve-satasma-eylemleri/>, E. T.: 22.03.2018 ).

cının işverene karşı bir tutumla ve yasa koyucunun az önce açıklanan amacına aykırı bir düşünce ile hareket ettiği gerçekleşmediği gibi bu husus savunma olarak da ileri sürülmemiştir. Diğer taraftan olayın cereyan ettiği yer ve gerekse özellikleri açısından değerlendirildiğinde yasa koyucunun güven altına almak istediği hususları zedeler ölçüye varmadığını dosyadaki deliller göstermektedir. Bu itibarla işverenin bildirimsiz fesih hakkını yerinde kullanmadığının kabulü gerekirken olayda İş Kanunu'nun 17/II-ç bendinde öngörülen koşulların gerçekleştiği gerekçesiyle davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır.<sup>62</sup> denilmek suretiyle sataşma eyleminin çalışma düzeni ve iş disiplinini etkilemesi koşulu aranmıştır. Ancak işyerinde işçinin başka bir işçiye sataşması, eylemin niteliğinden kaynaklanan nedenle, her hâlde çalışma düzenini ve disiplinini bozacaktır. Yine iki işçinin kavga etmesinde her zaman işverene karşı bir tutum bulunmamaktadır. Bu nedenlerle kararın yerinde olduğunun söylenemeyeceği kanaatindeyiz<sup>63</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde belirtilen işyeri tanımı gereğince, Yüksek Mahkeme depoda, soyunma odasında<sup>64</sup>, yemekhanede<sup>65</sup>, servis aracında<sup>66</sup> meydana gelen sataşmayı işyerinde ger-

çekleşmiş olarak kabul ederek karar vermiştir.

Bununla birlikte çalışma saatleri ya da işyeri dışında işverenin işçisine, işçinin işverenin bir diğer işçisine ya da işverene sataşmasının haklı neden teşkil edip etmeyeceği de değerlendirilmelidir. Sataşmanın mutlaka mesai saatleri ve işyeri içerisinde<sup>67</sup> gerçekleşmesi şart değildir<sup>68</sup>. Mesai saatleri ve/veya işyeri dışında meydana gelmesi durumunda, bu çerçevedeki söz veya davranışın işin ve işyerinin işleyişini etkileyip etkilemediği üzerinde durularak bir sonuca varılması yerinde olacaktır<sup>69</sup>. Yüksek Mahkeme de sataşmanın mesai saatleri dışında gerçekleşmesi durumunda söz konusu davranış veya sözün işyerindeki düzeni aksatıp aksatmamasına göre sonuca varmaktadır. Bu çerçevede, bir kararında kavganın çalışma süresi dışında meydana geldiği, bu kavga nedeniyle çalışmanın aksamadığını ifade ederek

servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabit olup, esasen bu olgu uyumsuzluk dışıdır. 4857 sayılı İş Kanununun 2.maddesi gereği servis aracı işyeri organizasyon içinde sayılmaktadır. Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir. Olaydan sonra darp nedeni ile rapor alınarak işe gelme, karşılıklı şikâyetler bunun somut göstergeleridir." (Y. 9. HD., 22.11.2004T., 2004/19146E., 2004/25836K., www.lebibyarkin.com.tr, E. T.: 31.03.2018).

62 İNCE, E.: İHU İşK. 17 (No. 19), s. 1.

63 İNCE, s.2-3.

64 "...davacının gece vardiyasında işe başlamak için işyerinde bulunan soyunma odasında iş elbiselerini giydiği sırada dava dışı N.K. isimli iş yerinde çalışan işçi ile sözlü olarak tartıştıkları bunun üzerine davacının N.'ye küfür ettiği bu nedenle olayı başlatan ve iş yerinde çalışana küfürlü sataşmayı yapanın davacı olduğu anlaşılmıştır. Soyunma odası işyeri eklentisi niteliğinde olup, davacının eylemi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu 25 /II-d maddesi gereği haklı fesih koşulları oluşmuştur." (Y. 9. HD., 8.06.2011T., 2010/3409E., 2011/17095E., <http://www.calismatoplum.org/sayi33/abc/8-37.pdf>, E. T.: 26.04.2018); depo ve soyunma odasının işyerinden sayıldığına ilişkin bkz. Y. 22. HD., 16.03.2015E., 2014/8256K., [http://www.calismatoplum.org/sayi48/xyz/11\\_56.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi48/xyz/11_56.pdf), E. T.: 26.03.2018.

65 "...feshe konu olay tarihinde davacının amiri konumunda bulunan E.T. isimli çalışanın, davacıyı görev yerini molalar dışında terk etmemesi hususunda uyarması üzerine, davacının yemekhane içerisinde başka işçilerin huzurunda amirine "adam kayırıyorsun" diyerek bağırdığı sabittir." (Y. 22. HD., 05.12.2013T., 2012/30164E., 2013/27902K., <http://ismahkemesi.com/2015/07/yargitay-kararlari-isinginda-iscinin-isyerinde-tehdit-ve-satasma-eylemleri/> E. T.: 26. 03. 2018).

66 "Davacının mesai bitimi evine bırakılma sırasında işyeri

67 "...davacının işyeri dışında çalışma saatleri haricinde kaldıkları otel odasında aynı cinsten işverenin diğer bir işçisine ahlaken uygun olmayan davranış sergileyerek tacizde bulunduğu anlaşılmaktadır. (...) Davacının işyerinde çalışma barışını ve düzenini bozucu davranışı nedeniyle işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir." (Y. 9. HD., 14.02.2005T., 2005/1827E., 2005/4204K., BİLGİLİ, s. 182-183).

68 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 242; SAVAŞ, s. 89. "Davacı işçinin kendisine verilen izin süresini geçirdikten sonra işe dönmesi üzerine bu olayla ilgili olarak ustabaşı ile tartıştığı bu sırada yumruk vurarak etkili eylemde bulunduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. (...) Ne var ki mahkemece mesai bittikten sonra olay vuku bulunduğu için feshin haksız olduğu sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmiştir. Ancak işyerinde ve işyeri ile ilgili olarak tartışmanın çıktığı ve sonucunda da tecavüz olayı meydana geldiğine göre 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-ç maddesi uyarınca bu isteklerin reddine karar verilmesi gerekir." (Y. 9. HD., 04.11.1998T., 1998/13235E., 1998/15605K., www.kazanci.com.tr, E. T.: 21.03.2018).

69 ERGİN, s. 76; aynı yönde bkz. ODAMAN, s. 112; MOLLAMAHMUTOĞLU, H. /ASTARLI, M. /BAYSAL, U.: İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Ankara, 2017, s. 291.

iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceğine hükmetmiştir<sup>70</sup>.

### D. "Aile Üyeleri" İfadesinin Geniş Anlaşılması Gereği

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde sadece işçinin veya işverenin kendisine değil; aile üyelerine sataşma da haklı neden olarak kabul edilmiştir. "Aile üyeleri" tabiri içerisinde, işçinin/işverenin eşi ve çocukları yer aldığı gibi kendisiyle birlikte otursun veya oturmasın yakın akrabaları da bulunmaktadır. Bu deyimini dar anlamak yerinde değildir; ancak tüm hısımları içine alacak şekilde çok geniş yorumlamak da doğru olmayacaktır<sup>71</sup>.

Maddenin düzenlenmesindeki amaç, işçinin/işverenin kendisiyle birlikte yakın ilişki içinde olduğu kişilerin de korunmasıdır. Bu nedenle "aile üyelerinden biri" denilerek anne, baba, onların usulü, karı, koca, nişanlı, çocukları ve onların füruu, erkek ve kız kardeşler ile evlatlığa alınan kişiler kastedilmektedir<sup>72</sup>.

Bu anlamda, bu tabire işçinin/işverenin imam nikâhlı eşi, hatta imam nikâhı bulunmaksızın birlikte yaşadığı kişi ile işçiyle/işverenle aralarında akrabalık bağı bulunmayan, ancak aynı çatı altında birlikte yaşayan diğer kişilerin de dâhil edilmesinin doğru olacağı ifade edilmektedir<sup>73</sup>. Yine

70 " (...) davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından işyerinde işverenin bir başka işçisi ile kavga ettiği gerekçesi ile feshedilmişse de, söz konusu kavganın sonunma odasında iş saatleri dışında meydana geldiği, bu kavga nedeniyle işyerindeki çalışmanın aksatılmadığı, kavga sonrasında çalışmanın aynen devam ettiği kavganın işyeri huzurunu ve çalışma düzenini bozduğuna ilişkin delil bulunmadığı, tüm tanık beyanlarından anlaşıldığından işverenin çalışma huzurunu ve düzenini bozmayan bu olayı bahane ederek derhal fesih yoluna başvurmak yerine öncelikle işçilerin bu davranışı tekrarlamamaları yönünde uyarılması, işyeri huzurunu bozacak şekilde davranışlarını sürdürmeleri halinde son çare olarak feshiye başvurusu gerektiğinden feshin haklı ve geçerli nedenlere dayanmadığından davanın kabulüne karar verilmiştir." (Y. 9. HD., 08.06.2011T., 2010/3409E., 2011/17095E., <http://www.calismatoplum.org/sayi33/abc/8-37.pdf>, E. T.: 26.01.2018).

71 NARMANLIOĞLU, s. 425.

72 ATABEK, R.: İş Akdinin Feshi, İstanbul, 1938, s. 135; ODA-MAN, s. 109.

73 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, Ders Kitabı, s. 281.

amca, dayı, hala, teyze, enişte, yenge, kardeş çocukları gibi hısımlara karşı yapılan hakaretler de aile ilişkisi kanunen ve şeklen değil de, gerçekten ciddi ve kuvvetli ise aile üyelerine yapılmış olarak kabul edilebilecektir<sup>74</sup>.

### III. İşçinin Sataşma Nedeniyle İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İş ilişkisinde işçinin işverene olan sadakat borcunun karşılığında işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcu<sup>75</sup> bulunmaktadır. Bu borç, yasal dayanağını Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinden almaktadır. İş akdinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği gereğince, iş ilişkisi içerisinde işveren işçiye yardımcı olmak, onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür<sup>76</sup>. Bu anlamda, işverenin işçiyi koruma borcu, işçinin sataşmaya karşı korunmasını da gerektirmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun md. 24/II-c bendine göre "işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunursa" işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Bu düzenleme koruma borcunu ihlal eden işverene karşı işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebilmesine olanak sağlamaktadır.

### A. İşveren, İşveren Vekili veya Üçüncü Kişilerin İşçiye Sataşması

4857 sayılı Kanunun 24. maddesinde işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması hâlinde işçinin iş sözleşmesini feshedebileceği ifade edilmiştir (md. 24/II-c)<sup>77</sup>.

74 ATABEK, s. 135.

75 Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 416 vd.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBÖLAT, s. 321 vd.; NARMANLIOĞLU, s. 321 vd.; BİLGİLİ, s. 41 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, Ders Kitabı, s. 226 vd.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 170-171.

76 SÜZEK, s. 416.

77 "...fırın işyerinin davalı İ.D.`den diğer davalı A.A.`ya devredildiği ve devirden sonra da davacı işçinin çalış-

Ancak işçi bakımından sadece işverenin değil; işveren vekilinin sataşmasının da haklı nedenle fesih sebebi olduğu kabul edilmektedir<sup>78</sup>. Ancak iş sözleşmesinin işçi tarafından bu nedenle feshedilebilmesi için, işveren vekilinin işveren adına hareket ettiğinin sabit olması gerekmektedir<sup>79</sup>. Nitekim Yargıtay kararlarında da aynı görüşe yer verilmiştir<sup>80</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-c bendinde, işçiye bir başka işçinin sataşması hâline ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Daha önce de değindiğimiz üzere, işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen TBK md. 417 hükmü gereğince, işverenin işçisine yardım etmesi, sataşma eylemlerine son verecek gerekli önlemleri alması yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun için işçinin sataşma eylemini derhal işverene bildirmesi de gereklidir. Bildirime rağmen işverence gerekli tedbirlerin alınmaması hâli, işverenin ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllerin benzeri olarak değerlendirilebilecektir. Ancak işçinin, iş sözleşmesini sataşmaya (md. 24/II-c) dayalı olarak değil; genel olarak md. 24/II'ye dayanarak haklı nedenle feshi söz konusu olabilecektir<sup>81</sup>.

*İşyeri dışından bir kişinin işçiye sataşmasının işçiye haklı nedenle fesih hakkı verip vermeyeceği* de üzerinde ayrıca durulması gereken bir husustur. Yargıtay bir kararında işyerinin periyodik mali de-

netimini yapan ve işyerinin elemanı olmayan mali müşavirin sözlü sataşmasının ve işçiye hakaret etmesinin, işveren vekili sıfatı taşımadığı için, davalı işverenin sorumluluğunu gerektirmediğine, işçi bakımından bildirmsiz fesih hakkının doğmayacağına karar vermiştir<sup>82</sup>. EKMEKÇİ de işyerinin elemanı dahi olmayan mali müşavirin sözlü sataşmasının işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği görüşündedir<sup>83</sup>. Aynı kararı inceleyen BAKIRCI, Yargıtay'ın bu davada mali müşavirin işveren vekili olmadığı, işyeri dışından üçüncü bir kişi olduğu yönündeki saptamasının doğru olduğunu belirtmiştir. Yazara göre de olayın işveren veya işveren vekilinin var olmadığı bir ortamda gerçekleşmesi hâlinde, olayın işverence bilinmesi ve önceden önlem alınması olanağı bulunmadığından, işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Bu durumda, işçi, söz konusu saldırıyı kullanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. Ancak saldırı, işveren veya işveren vekilinin yanında başlamış ve bu kişilerin müdahalesi ile bertaraf edilebilecek olmasına rağmen işveren veya işveren vekili hareketsiz kalmışsa, bu durumda işveren gözetim borcuna aykırı davranmıştır. İşçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>84</sup>.

Gerçekten de işverenin işçiyi koruma borcunun kapsamına, işyerindeki yabancı kişilerin ve özellikle müşterilerin rahatsız edici davranışları da dâhildir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, böyle bir durumda işçi, iş sözleşmesini md. 24/II-c anlamında sataşma nedeniyle değil; işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık nedeniyle ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle 24/II. maddeye dayalı olarak haklı nedenle feshedebilecektir<sup>85</sup>.

masını işyerinde sürdürdüğü ve son işveren tarafından dövlüdüğü 5 gün iş ve gücünden kalacak şekilde rapor aldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davalı A.A. ihbar tazminatından ve kıdem tazminatının tamamından ve diğer işçilik haklarından sorumlu olacağına düşünülmemesi hatalıdır." (Y. 9. HD., 02.12.1998T., 1998/16939E., 1998/17134K., <http://www.kazanci.com>, E. T.: 08.04.2018).

78 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 826.

79 GÜZEL, A.: Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul, 1995, s. 77.

80 "Davacı hizmet akdini işvereni temsilen formen'in kendisine sataşması sonucu İş Kanunu'nun 16/II. hükümlerine göre feshettiğini ileri sürmüştür. Davacının bu olayı haklı fesih sebebi olarak gösterebilmesi ve haklı fesih sebebinin gerçekleşmesi için formenin işveren vekili olarak onun adına hareket ettiğinin sabit olması gerekir. İşveren vekili değilse 16/II hükümlerine göre fesih hakkı gerçekleşmez." (Y. 9. HD., 23.01.1989T., 1998/10534E., 1989/302K., TÜHİS, C. 11, Şubat 1989, s. 19).

81 ERGİN, s. 72.

82 Y. 9. HD., 08.11.1999T., 1999/13898E., 1999/16874K., ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, C. 14, S. 3, Mayıs 2000, s. 29.

83 EKMEKÇİ, Ö.: Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2001, s. 96.

84 BAKIRCI, K.: İşçilerin Üçüncü Kişilerin Saldırısına Uğramaları Halinde İşverenin Sorumluluğu, ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, C. 14, S. 3, Mayıs 2000, s. 29 vd.

85 GÜZEL, s. 77. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, böyle bir durumda işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkân tanımış; ancak 24. maddenin hangi bendine dayandığını belirtmemiştir. Karara göre "...daha önce davacı ile birlikte bir kısım işçilere kaba davranışlarda

## B. İşçinin Sataşma Nedeniyle İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshedebileceği Hâller

### 1. İşverenin/İşveren Vekilinin Söz ve Davranışları

Daha önce de belirttiğimiz üzere sataşma bir davranışla olabileceği gibi bir sözle de gerçekleşebilecektir. Bu bakımdan işverenin/işveren vekilinin işçiye veya onun ailesi üyelerinden birine sözlü olarak sataşması işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını doğuracaktır<sup>86</sup>. Bununla birlikte ifade etmek gerekir ki, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işverenin/işveren vekilinin işçiye yönelik bir söz veya davranışının varlığı şarttır<sup>87</sup>.

Yüksek Mahkeme'nin pek çok kararında, *hakaretin haklı neden teşkil ettiği kanaatine varılmış-*

bulunduğu ve hakaret ettiği için işverene başvurulması sonucu işi değiştirilen kısım amirinin bir süre sonra tekrar şikâyetle bulunan işçilerin başına getirildiği, kısım amirinin yine aynı davranışlarda bulunması üzerine işçilerin işverene şikâyetlerini yineledikleri işverenin ise bu konuda gerekli önlem almadığı ve iş düzenini sağlamadığı, davacının da diğer işçilerle birlikte önce çalışmayı bıraktığı ve bilahare işyerini terk ederek işbaşı yapmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının kidem tazminatı isteğinin hükme bağlanması doğru ise de, ihbar tazminatına hak kazanamaz." (Y. 9. HD., 12.04.1993T., 1992/10235E., 1993/5621K., <http://www.kazanci.com>, E. T.: 08.04.2018).

86 "...şube müdürü olarak çalışan davalı tanığı E.K.'nın davacıya karşı olumsuz davranışlarda bulunduğu, özellikle davacı hakkında diğer personele aşağılar biçimde "Gökhanlaşmayın" gibi sözler söyleyip davacının odasına ziyarete giden personeli davacı ile görüşmemeleri hususunda uyardığı, adı geçen müdürün bu tür davranışlarının davacıya sataşma niteliğinde olup, davacı feshinin haklı sebeple olduğu" (Y. 9. HD., 25.04.2017T., 2015/18616E., 2017/7243K., <http://www.kazanci.com>, E. T.: 08.04.2018).

87 "Davacı taraf, davacı işçinin iş akdini İş Kanunu 24/2-c maddesi gereğince haklı nedenle feshettiği iddiasındadır. (...) Yasa metninden de anlaşılacağı üzere işverence işçinin aile üyelerinden birine karşı kasıtlı bir suç halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı doğacaktır. Somut olayda davacının kardeşinin iş kazası sonucu vefat ettiği ve davalı işveren yetkilileri hakkında da taksirle ölüme neden olmak suçundan dava açıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında davacı işçinin işverenin taksirli eylemine dayanarak iş akdini haklı nedenle feshetme imkânı bulunmamaktadır." (Y. 7. HD., 01.10.2013T., 2013/8647E., 2013/15949K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.: 12.04.2018).

*tır*<sup>88</sup>. Bir kararında işveren tarafından işçiye hakaret edilmiş olmasının, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-b bendine dayalı olarak haklı neden teşkil edeceği ifade edilmiştir<sup>89</sup>. Somut olayda, işverenin işçiye yönelik sözlerinin mahiyeti karardan anlaşılacakla birlikte, hakaretin işçinin şeref ve namusa dokunacak şekilde söz söylemek suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda bu kararın yerinde olacağı kanaatindeyiz. İşveren tarafından edilen hakaretler bu mahiyette değil ise işçi tarafından iş sözleşmesinin md. 24/II-c'ye dayalı olarak sataşma nedeni ile feshedildiğinin kabulü uygun olacaktır.

İşverenin/işveren vekilinin davranışları da işçinin iş sözleşmesini sataşma nedeni ile haklı nedenle feshine yol açabilecektir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında da "...davacının ileriye dönük bayram ikramiyesinin ödenmeyeceğinin söylenmesi üzerine arkadaşları ile işyerindeki makine-lerini kapatarak çalışmayı durdurdukları bu olay sebebiyle işverenin işçilerle yaptığı toplantı sırasında işverenin davacının yüzüne sıcak çay atarak adli tıp raporunda belirtildiği gibi yaralanmasına sebebiyet verdiği bu sebeple davacının işyerini terk etmesi 4857 sayılı yasanın 24/2. maddesi

88 "...davalı tanıkları işyeri ikinci müdürünün davacıya hitaben "sen hırsızın ödemeyene şerefsiz derler" şeklinde hakaret içeren beyanlarda bulunduğunu açık bir şekilde ifade etmişlerdir. Bu olaydan sonra da davacı işe gelmemiştir. Bu durumda davacının 5.11.2001'de vizite kağıdı alarak ilgili hastaneye gitmemiş olmasının önemi yoktur. Zira davacı hakaret olayı nedeniyle hizmet akdini haklı nedenle feshetmiştir." (Y. 9. HD., 11.12.2006T., 2006/14009E., 2006/32253K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S:13, s. 185-186); "... işverenlerden Handan'ın davacıya hakaret ettiği özellikle el kol hareketleri ile kendisine ihtiyaç kalmadığı, pislik gibi laflar ettiği defol ifadesini kullandığı, anlaşılmalı bulunmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedenlere dayanmaktadır. O hâlde davacı kidem tazminatına hak kazanmış bulunmaktadır." (Y. 9. HD., 18.11.1999T., 1999/14676E., 1999/17618E., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.: 12.04.2018).

89 "...İşyeri müdürünün neredeyse her gün yaptığı toplantılarda baskı ve hakaret içeren konuşmalar yaptığı, bordroya yansıtılmayan ücret teklif edildiği davacı tanıklarınca açıklanmış, tanık Erkan da bu nedenle kendisinin ayrıldığını beyan etmiştir. Bu durumda iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 24/II-b maddesi uyarınca davacı tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulü gerekir." (Y. 9. HD., 16.12.2008T., 2007/26159E., 2008/33763K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.: 12.04.2018).

uyarınca haklı olarak hizmet akdini feshettiğini ortaya koyduğundan..."<sup>90</sup> denilerek işverenin sataşma teşkil eden davranışının işçiye haklı nedenle fesih hakkı verdiğine hükmedilmiştir.

Öte yandan işverenin/işveren vekilinin işçinin özel yaşamına müdahalesi, suç niteliği taşımamakla birlikte hukuka aykırı ise işçinin kişilik değerlerinden birinin zedelendiği söylenebilecektir. Ancak, bu durum 24. maddenin II. fıkrasında sayılan hâllerden birine girmemektedir. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere SEVİMLİ'ye göre, suç niteliği taşımasa ya da şeref ve namusa dokunan bir hâl almasa da işverenin işçinin özel yaşamına hukuka aykırı müdahalesi de "sataşma" kapsamında değerlendirilebilecektir<sup>91</sup>. Zira "sataşmak" md. 24/II' de düzenlenen "şeref ve namusa dokunacak şekilde sözler söylemek", cinsel taciz", "gözdağı vermek", "kanuna karşı davranışa özendirmek, kışkırtmak", "şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ithamlarda bulunmak" eylemlerini kapsamakta ise de esas itibarıyla daha geniş ve farklı bir anlama sahiptir<sup>92</sup>.

Son olarak belirtmek gerekir ki, aşağıda İş Kanunu'nun 25. maddesine ilişkin açıklamalarımızda belirteceğimiz üzere, 25. maddede açık düzenleme olmadığından işçinin işveren, işverenin ailesi ya da işveren vekili hakkında asılsız isnatta bulunması "sataşma" kavramı içerisinde değerlendirilmektedir. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-c maddesi, 25. maddeden farklı olarak işverenin/işveren vekilinin "işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması" hâlini ayrı bir haklı neden olarak düzenlemiştir. Bu anlamda, açık hüküm nedeni ile işveren/işveren vekili tarafından yapılan işçiye yönelik asılsız bir isnat, "sataşma" olarak değerlendirilemeyecektir.

## 2. Psikolojik Taciz (Mobbing)

### a. Kavram

*Psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme*

*veya sıkıntı verme anlamına gelen mobbing, çalışma hayatının önemli sorunlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır*<sup>93</sup>. Kavramın Türkçe karşılığı konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Mobbing ile güdülen amaç, bireyi bir şekilde rahatsız etmek, canından bezdirmek, huzursuz etmek ve sonunda bir şekilde ortamı terk etmesine sebebiyet vermek olduğu için söz konusu eylemi Türkçe'de en güzel ifade eden sözcüğün "taciz" olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle de, en uygun Türkçe karşılığının *psikolojik taciz olduğu söylenebilecektir*<sup>94</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417/II. maddesinde "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." düzenlemesi getirilmiştir. Yine Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2/j maddesinde *taciz* tanımlanmıştır. Aynı Kanunun 2/g maddesinde ayrımcılık temelli psikolojik tacizden söz edilmiş: "Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler", işyerinde yıldırma olarak adlandırılmıştır.

İşyerinde uygulanan psikolojik taciz değişik şekillerde ortaya çıkabilecektir. Bağırarak veya sürekli eleştirerek iş yaptırılması, işçinin aşırı yük altına sokulması, dışlanması, özel kutlama ve sos-

90 Y. 9. HD., 11.04.2005 T., 2005/6013 E., 2005/12505 K., www.kazanci.com, E. T.:11.04.2018.

91 SEVİMLİ, s. 257 vd.

92 SÜMER ÖNDER, A.: İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi, Ankara, 2011, s. 90.

93 Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. SÜZEK, s. 419 vd.; ÇELİK/GÜZEL/CANBOLAT, s. 544 vd.; ERMUMCU, S.: İşyerinde Psikolojik Taciz, İzmir, 2011 (Yayımlanmamış Doktora Tezi); GÜZEL, A. /ERTAN, E.: İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, LEGAL İHSGHD, S: 14, 2007, s. 510 vd.; SAVAŞ F. B.: İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007; ARSLAN ERTÜRK A.: İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Y: 2014, C: 20, S: 1, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, s. 285 vd.; BİLGİLİ, A.: İş Hukukunda Mobbing, 3.Baskı, Adana, 2015.

94 TINAZ, P./BAYRAM, F./ERGİN, H.: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, 2008, s. 3 vd.

yal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi, dış görünüş veya giyim tarzıyla alay edilmesi, küçümsenmesi ve hor görülmesi, hakkında asılsız söylentiler çıkarılması, işçiye yetenek veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilmesi, hak ettiği yetkilerin verilmesinden kaçınılması vb. hâller buna örnek olarak verilebilecektir<sup>95</sup>.

### **b. Psikolojik Taciz Nedeni ile İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi**

İşçinin işyerinde psikolojik tacize uğramasının hukukî sonucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiştir. Doktrinde, cinsel tacize ilişkin İş Kanunu düzenlemesinde olduğu gibi tacize uğrayan işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceğinin ayrıca hükme bağlanması gerektiği haklı olarak ifade edilmektedir<sup>96</sup>. Psikolojik taciz, cinsel tacize göre daha geniş ve yaygın bir biçimde ortaya çıkan bir üst kavramdır<sup>97</sup>. Bu anlamda, hâlihazırda Kanunda ayrı ve açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-b, c ve d bentlerinde belirtilen hâller psikolojik tacize de uygulanabilecektir<sup>98</sup>.

Bununla birlikte, sataşma ile psikolojik tacizin birbirine çok yakın kavramlar olduğu; ancak psikolojik tacizin süreç içerisinde tekrarlanan ve sataşma kabul edilemeyecek kadar hafif, belirsiz, kurnazca yapılan davranışlardan oluşmasının ayırt edici olduğu ifade edilmektedir. Psikolojik tacizin bu özellikleri dolayısıyla şeref ve namusa dokunacak sözler ve davranışlar ya da işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır isnat ve itham olarak nitelendirilemeyeceği, işçinin İş Kanunu'nun md. 24/II-b veya c fıkrasına dayalı olarak haklı nedenle iş sözleşmesini feshedemeyeceği ileri sürülmüştür<sup>99</sup>. Yine bir başka görüşe göre, sataşma, birbirini takip eden sistematik davranışlardan oluşan bir süreç olduğundan psikolojik tacizden

farklı olarak tek bir eylemle gerçekleştirilebilecektir. Bu nedenle de, psikolojik taciz ile bağlantı kurulabilecek tek haklı fesih sebebinin işverenin "işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat ve ithamlarda" bulunması olduğu dile getirilmektedir<sup>100</sup>. Öte yandan, işçinin işverenin bir diğer işçisine psikolojik taciz uygulamasının sataşma olarak değerlendirilmesi gerektiği de dile getirilmiştir<sup>101</sup>.

Kanaatimizce, yukarıda sayılan psikolojik taciz örneklerine de bakıldığında, bunların bir kısmının 4857 sayılı İş Kanunu md. 24/II-c anlamında sataşma olarak değerlendirilmesi ve bu bent kapsamında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün gözükmemektedir. İşçiye bağırarak veya sürekli eleştirerek<sup>102</sup> iş yaptırılması, dış görünüş veya giyim tarzıyla alay edilmesi, küçümsenmesi ve hor görülmesi, işçi hakkında dedikodu yayılması<sup>103</sup> gibi durumlar sataşma olarak değerlendirilebilecektir<sup>104</sup>.

100 BÜYÜKKILIÇ, G.: İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi, LEGAL İSGHD, Y: 2012, C: 9, Ş: 33, s. 133-134.

101 BOZBEL, S. /PALAZ, S.: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, TİSK AKADEMİ, Y: 2007, S. 3, s. 76. Aksi yönde görüş için bkz. ŞEN, s. 62.

102 Öte yandan Yargıtay bir kararında işverenin işçiyi eleştirmesinin, bu davranışın süreklilik arz etmemesi nedeni ile, haklı neden teşkil etmeyeceğine hükmetmiştir: "...tanıkların ifadelerinde geçen ifadelerin İş Kanunu 24. maddesinde belirtilen sataşma mahiyetinde değerlendirilemeyeceği, atılı sözlerin eleştiri düzeyinde kaldığı, kaldı ki eleştiri düzeyinde kalsa da söz konusu sözlerin davacıya tekrar tekrar söylendiğine ilişkin herhangi bir delil de bulunmadığı, davacının söz konusu kişinin beyanlarını gerekçe göstererek iş akdini feshetmesinde İş Kanunu'nun aradığı mahiyette haklı nedenin gerçekleşmediğinin kabul olunduğu" (Y. 9. HD., 05.03.2014T., 2012/2871E., 2014/7219K., www.kazanci.com, E. T.: 02.05.2018 ).

103 İşyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek şekilde dedikodu yaymanın sataşma olarak kabul edilmesi yönünde ayrıca bkz. ERGİN, s. 78.

104 "...davacı tanıkları işveren ile işçilere kötü davranması hususunu görüşmek için toplantı yaptıklarını, ancak işverenin bu toplantıda aynı tutumuna devam ederek hakaret ettiğini ve kendilerini işten kovduğunu, davacının ise toplantıya katılmadığını beyan etmişlerdir. Davacı işverene gönderdiği ihtarnamede iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 24/II-b. ve c. bentleri uyarınca işverenin davranışlarını gerekçe göstererek haklı nedenle feshettiğini bildirmiştir. Somut olayda iş sözleşmesi davacı tarafından işverenin hakaretleri, asılsız itham ve psikolojik baskıları nedeniyle feshedilmiş olduğundan,

95 SÜZEK, s. 420.

96 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 544.

97 KANTARCI, N. G. : Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara, 2016, s. 204.

98 4857 sayılı İş K. md. 24/I-a bendinin de uygulanabileceğine ilişkin görüş için bkz. BİLGİLİ, s. 56-57.

99 ŞEN, S.: Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, ÇİMENTO İŞVEREN, Eylül 2009, s. 61.

Bununla birlikte Yüksek Mahkeme pek çok kararında somut olayda işçinin mobbinge uğradığını belirterek iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğine hükmetmekle yetindiği; ancak 24/II. maddedeki hangi bende dayalı olarak feshin söz konusu olabileceğini açıklamadığı görülmektedir<sup>105</sup>.

## IV. İşveren Açısından Sataşma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İşçinin işverene karşı olan sadakat borcunun olumlu ve olumsuz yanları bulunmaktadır. Olumlu yanını, işçinin bazı şeyleri yapması, olumsuz yanını bazı şeyleri yapmaktan kaçınması teşkil

eder. İşte, işçinin başka bir işçiye sataşması, işçinin yapmaktan kaçınması gereken sadakat borcunun olumsuz yanını oluşturmaktadır<sup>106</sup>. Bu durum, işçinin sadakat borcuna aykırı davranışının özel bir hâlidir<sup>107</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun md. 25/II-d bendine göre "İşçinin işverene<sup>108</sup> yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin bir başka işçisine<sup>109</sup> sataşması", işverenin işçinin iş akdini haklı nedenle feshetmesine yol açacaktır. Madde metnine göre, sataşma işverenin işçisi tarafından gerçekleştirilmeli; haklı neden teşkil edecek ağırlıkta olmalıdır. İş ilişkisinin işçinin sataşması nedeniyle çekilmez hâle gelmediği durumlarda, işçinin söz veya davranışının ağırlığına göre iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilecektir.

### A. Unsurları

#### 1. Sataşmayı Gerçekleştiren Kişinin İşverenin İşçisi Olması

Kanunda sataşmanın işçi tarafından işvereni- ne yahut işverenin ailesi üyelerinden<sup>110</sup> birine yahut işverenin bir başka işçisine<sup>111</sup> karşı gerçekleş-

haklı da olsa iş sözleşmesini fesheden taraf ihbar tazminatı isteyemeyeceğinden" (Y. 22. HD., 05.12.2013T., 2012/29804E., 2013/28138K., www.kazanci.com, E. T.: 02.05.2018).

105 "... davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup" (Y. 9. HD., 01.04.2011T., 2009/8046E., 2011/9717K., http://www.kazanci.com, E. T.: 08.05.2018). "Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır." (Y. 9. HD., 18.03.2010T., 2008/22535E., 2010/7225K., http://www.kazanci.com, E. T.: 08.05.2018). "... davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz- Mobbing'e uğradığı ve bu sebeple ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölümüne verilmesi işçiye haklı fesih imkânı verir." (Y. 9. HD., 02.06.2009T., 2008/375E., 2009/15531K., http://www.kazanci.com, E. T.: 08.05.2018); aynı yönde ayrıca bkz. Y. 9. HD., 27.12.2012T., 2010/35500E., 2012/44486K., BİLGİLİ, Mobbing, s. 144-145; Y. HGK. 02.11.2011T., 2011/9-590E., 2011/677K., http://www.kazanci.com, E. T.: 08.05.2018.

106 İNCE, s. 2.

107 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 843; ODAMAN, s. 109; SAVAŞ, s. 86.

108 Aynı zamanda işçi olan işveren vekiline işçinin sataşması da madde kapsamında. (ODAMAN, s. 109; SAVAŞ, s. 86). Nitekim, Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu çeşitli kararlarında işçinin işveren vekiline sataşmasını 4857 sayılı İş Kanunu md. 25/II-d çerçevesinde değerlendirmiştir. "...davacının, amiri konumunda bulunan şube müdürüne yönelik diğer çalışan işçiler yanında sarf ettiği sözlerin şeref ve haysiyet kırıcı, sataşma niteliğinde sözler olduğu, bu hali ile de işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin haklı nedene dayandığı sonucuna varılmıştır." (Y. 7. HD., 01.07.2014T., 2014/9128E., 2014/14954K., http://www.kazanci.com, E. T.: 08.02.2018).

109 ERGİN, işyerindeki çırak ya da stajyere sataşılmasının da md.25/II-d kapsamında haklı neden teşkil edeceğini ifade etmektedir. (ERGİN, s. 73). Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda stajyer öğrenci olarak çalışan bir kişinin şef garson tarafından hakaret ve müessir fiil ile karşılaştığı olayda, işverenin şef garsonun iş sözleşmesini bir başka işveren işçisine sataşması nedeni ile haklı nedenle feshettiğini kabul etmiştir. (Y. 9. HD., 02.07.1998T., 1998/9403E., www.kazanci.com, E. T.:02.02.2018).

110 Aile üyelerinden kimlerin kastedildiği yukarıda II D bölümünde açıklanmıştır.

111 Yüksek Mahkeme bir kararında "...davacının aynı yerde işçi olan eşine küfürler ettiği gibi kaba kuvvette de bu-

mesi hâlinde haklı neden teşkil edebileceği ifade edilmiştir. İşyerinde çalışan alt işveren işçileri<sup>112</sup> ile ödünç iş ilişkisi ile çalışan işçiler de işverenin bir başka işçisi olarak değerlendirilebilecektir<sup>113</sup>.

İşverene veya işverenin aile üyelerinden birine sataşma ile işverenin bir başka işçisine sataşmanın her zaman aynı esasa tabi tutulmaması gerekmektedir. Örneğin, işyeri dışında sataşma, işverene karşı ise her hâlükârda, diğer işçilere karşı ise işyeri ile ilgili olduğu, işyerindeki çalışma düzenini etkilediği ölçüde haklı neden olarak kabul edilebilecektir. Zira işyeriyle ilgisiz, işyeri dü-

lunduğu anlaşılmaktadır. Davacının eşi, işyerinde çalışan bir işçi olup, olayda işverenin diğer bir işçisine sataşma durumu bulunmaktadır." sonucuna ulaşmıştır. (Y. 9. HD., 19.04.2004T., 2004/20093E., 2004/8643K., LEGAL İSGHD, 5/2005, s. 362-363.). Söz konusu kararda, isabetli olarak, işçinin davranışı, işverenin aile üyelerinden birine değil; işverenin bir başka işçisine sataşma olarak değerlendirilmiştir (SAVAŞ, s. 86). Aynı yönde ayrıca "Davacı işyerinde işçi olarak çalışmakta iken yine aynı işyerinde işçi olarak çalışan kendi kardeşini dövmüş, bunun üzerine işveren iş aktini feshetmiştir. Bu durum 1475 sayılı İş Kanununun 17/II. bendinin (ç) fıkrasındaki işverenin başka işçisine sataşması halini oluşturur." (Y. 9. HD., 22.05.1190T. 1990/2945E., 1990/6382K., www.kazanci.com, E. T.: 22.02.2018).

112 ERGİN, s. 73. Yüksek Mahkeme de bir kararında alt işveren işçisinin asıl işveren işçisine sataşmasının haklı neden teşkil edip etmediği üzerinde durmuştur. Kararda "...davacı işçi, davalı şirket işçisi olarak dava dışı C. mağazası işyerinde, davalı işverenin spor malzemelerinin satışa sunulması için satış elemanı olarak çalışmaktadır. İşin yapıldığı yer C. şirketine aittir. Bir anlamda davalı şirket ile dava dışı C. şirketi arasında ürünün satışa sunulması için anlaşma yapılmış olup, davacı bu işyerinde dava dışı C. şirketinin iş yeri kurallarına uymak zorundadır. Davacının bu işyerinde diğer çalışanlarla ilişkisi de işyeri kurallarına uygun olmalıdır. Dosya içeriğine göre davacı işçi C. şirketinin işyeri kurallarına uymadığı, mola saatinde iş başında bulunmadığı için C. çalışan güvenlik görevlisi ile tartışmış, bu tartışması nedeni ile işyerine alınmamış, daha sonra aynı görevli ile bu kez işten çıkartılması nedeni ile tartışmış, diğer çalışanın kendisini tehdit ettiği, bıçak çektiği iddiası üzerine, olay kolluk güçlerine intikal etmiş, davacı ve diğer çalışanın şikâyetçi olmamaları nedeni ile olay kapatılmış, olay yerinde davacı ve diğer çalışan üzerinde kesici alet bulunmadığı tespit edilmiştir. Davacının görevlendirildiği C. işyerinde kurallara uymadığı, bu konuda asıl işveren konumundaki C. şirketi çalışanı ile tartıştığı anlaşılmaktadır. Davacının tehdit ettiği ve kesici aletle saldırdığı yönünde somut delil bulunmadığından davranışının haklı neden ağırlığında olmadığı açıktır." sonucuna varılmıştır. (Y. 9. HD., 14.06.2010T., 2009/22960E., 2010/18559K., www.kazanci.com, E. T.: 22.02.2018 ).

113 ŞAHLANAN, Cinsel Taciz, s. 5.

zenini etkilemeyen bir sataşma tamamen tarafların kişisel alanında kalacaktır<sup>114</sup>. ODAMAN, bu görüşe karşı çıkmaktadır. Yazara göre, işveren ve başka işçilere karşı sataşma arasında böyle bir ayrıma gidilmemelidir. Sataşma fiili, işyeri düzenini bozmadıkça işyeri dışında gerçekleştiğinde haklı sebep oluşturmamalı; işyerinde yapılmış olması hâlinde ise işyeri düzeninin bozulduğu mutlak olarak kabul edilmeli ve işyeri içinde gerçekleşen her sataşma haklı neden teşkil etmelidir<sup>115</sup>.

Kanaatimizce, işyeri içinde veya dışında işverene karşı yapılan her türlü sataşma işyeri düzenini bozacak niteliktedir. Aralarında güven ilişkisi olan işçi ile işverenin sataşma niteliği taşıyan bir söz veya davranıştan sonra işyerinde birlikte işyeri düzeni bozulmaksızın çalışmaları, tarafların bu yöndeki iradeleri dışında mümkün gözükmemektedir.

İşçinin bir başka işçiye sataşması durumunda, işverenin bu işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek zorunda olup olmadığı da tartışma konusu olmuştur. ATABEK, işverenin kendisinin ve etrafında bulunanların mal ve canlarını himaye etmek, nezdinde çalışanlara iyi bir baba gibi hareket etmek mecburiyetinde olduğundan tecavüz ve tehdit edenin işine son vermek zorunda olduğunu belirtmektedir. Yazar, işçilerin işverenden bu işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini istediği, işverenin de bu talebi yerine getirmedeği takdirde işçilerin kendi iş sözleşmelerini feshederek tazminat talep edebileceği görüşündedir<sup>116</sup>. ODAMAN ise söz veya davranışı sataşma olarak nitelendirme hakkının sadece işverene ait olduğunu, bu anlamda işverenin eylemin sa-

114 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 843. "Davacının R.Y. isimli müşterinin eşini rahatsız ettiği gerekçesi ile hizmet akdi davalı işveren tarafından feshedilmiş, mahkemece feshin 1475 sayılı yasanın 17/II.maddesine uygun düştüğü kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmiştir. Davacının müşterinin eşini işyerinde ve kullandığı minibüste rahatsız ettiği konusunda delil mevcut değildir. İşyeri dışında işlediği iddia olunan fiiller de 1475 sayılı yasanın 17/II. maddesi kapsamına girmemektedir. Bu nedenlerle davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Y. 9. HD., 02.06.2004T., 2004/795E., 2004/13283K., BİLGİLİ, s. 145).

115 ODAMAN, s. 112.

116 ATABEK, s. 138.

taşma niteliği taşıdığını düşünmesine rağmen sözleşmeyi feshetmemek gibi bir seçeneğinin de bulunduğunu belirtmektedir. Yazara göre, böyle bir durumda sözleşmeyi haklı sebeple feshetmek tamamen işverenin ihtiyarındadır<sup>117</sup>.

## 2. İşyeri Dışından Üçüncü Kişinin İşyerinin İşçisine Sataşması

Sataşmanın işyeri ile bağlantılı olan üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilmesi durumunda işveren açısından haklı nedenle fesih imkânı doğup doğmayacağı doktrinde tartışılmıştır. Bir görüşe göre, İş Kanununun 25. maddesinde her ne kadar "işçinin" sataşmasından söz edilmekteyse de, işçi yakınının sataşması da işyerinin düzenini ve disiplinini ve/veya işçi-işveren ilişkisini olumsuz yönde etkiliyorsa, hükmün amacından hareketle ve olayın özelliğine göre işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine yol açacaktır<sup>118</sup>. Ancak bu durumda, iş sözleşmesinin işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu md. 25/II-d hükmünce değil; ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllerin "benzeri"ne dayalı olarak feshedilmesi yerinde olacaktır<sup>119</sup>.

Diğer bir görüşe göre, işçinin bir yakınının eylemi ancak işçi tarafından desteklediği takdirde işverene haklı nedenle fesih yetkisi verebilecektir<sup>120</sup>. Nitekim, Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu bir kararda, banka müdür yardımcısı olan işçinin diğer müdür yardımcısı ile anlaşmazlık içine düşmesi üzerine, işçinin kocasının bankaya gelip diğer müdür yardımcısını personelin önünde dövüp, hakaret etmesi üzerine iş akdinin işverence feshinin haklı nedenle olduğuna hükmetmiştir<sup>121</sup>.

Kararda dikkat çeken nokta, Yargıtay'ın feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığını belirlemede "olayın bu şekilde meydana gelmesinde davacının rolü ve etkisi"nin bulunup bulunmadığını dikkate almış olmasıdır.

Bununla birlikte Yüksek Mahkeme bir başka kararında, davacının eşinin işveren vekiline küfür etmesini sataşma olarak kabul etmiş; ancak bu durumun davacının ihbar ve kıdem tazminatı haklarını ortadan kaldırmayacağına hükmetmiştir<sup>122</sup>. "Olayın meydana gelişinde işçinin etkisi" bu kararda değerlendirilmemiştir. İşçinin işyerindeki tartışmayı ya da olayı eşine aktarmakla yetinmesi, eşini yönlendirmemesi ve kışkırtmaması durumunda Yüksek Mahkeme kararının yerinde olduğu söylenebilecektir. Ancak işçinin eşini işverene karşı kışkırtması hâlinde işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği kanaatindeyiz<sup>123</sup>.

## 3. İşçi Tarafından İşyeri ile Bağlantılı Üçüncü Bir Kişiye Sataşılması

İşverenin işçisinin, üçüncü bir kişiye sataşmasının haklı neden teşkil edip etmeyeceği de ayrıca üzerinde durulması gereken bir husustur.

dsp.php?fn=hgk-1981-9-618.htm&kw=19.10.1983#fm, E.T.:20.04.2018).

122 "...davalıya ait işyerinde davacı işçinin temizlik işlerinden sorumlu olarak çalıştığı, olay günü çamaşır makinesinin bozuk olduğu, o günlerde işyerinin denetime tabi tutulacağı, bu durumun işyeri yetkililerince bilindiği, bunun için iş elbiselerinin davacı tarafından elde yıkanması istendiği, davacı kadın işçinin bunu yapmaya yanaşmadığı, daha sonra da bir başka işçinin araya girmesi suretiyle davacının anılan elbiseleri yıkadığı, yıkadıktan sonra telefonla bu durumu eşine bildirdiği, eşinin daha sonra telefonla işveren vekiline küfür etmek suretiyle sataştığı anlaşılmaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce vaki şikâyeti üzerine yapılan soruşturma esnasında iş müfettişince işveren vekili dinlenmiş olup, davacı kadın işçiden kocasının özür dilemesi halinde kendisini çalıştırabileceğini açıklamıştır. Fesih konusunda bu açıklama son derece önemlidir. Buna göre işveren hizmet sözleşmesini feshettiği, ama yapılan sözlü saldırının geri alınması halinde davacı işçinin işe devam etmesinin mümkün olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Olaydan sonra yapılan açıklama ve tespit dikkate alınmak suretiyle davalı işverenin hizmet sözleşmesini feshettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatları hüküm altına alınmalıdır." (Y.9. HD., 13.10.1998T., 1998/11465E., 1998/14315K., <http://www.kararara.com, E.T.:20.04.2018>).

123 Aynı yönde bkz. ODAMAN, s. 130.

117 ODAMAN, s. 113.

118 SÜZEK, s. 705-706.

119 SÜZEK, S.: Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000, s. 105.

120 ODAMAN, s. 130; ÇİL, Ş.: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.II, 2.Baskı, Ankara, 2007, s. 1831; SAVAŞ, s.85.

121 "...davacının polis memuru olan kocasının Bankaya gelerek Cengiz A.ı personelin önünde dövüp küfür ettiği, olayın bu şekilde meydana gelmesinde davacının rolü ve etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının iş akdinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshinde davalı işverenin haklı olduğunu kabul etmek gerekir." (Y. HGK. 19.10.1983T., 1981/9-618E., 1983/981K., <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/>

Üçüncü kişilere yönelik saldırıyı, cinsel taciz boyutuyla inceleyen ŞAHLANAN, cinsel taciz mağdurunun işverenin bir başka işçisi değil de işyeri ile ilgili üçüncü kişilerin olduğu durumlarda, haklı nedenle feshin dayanağının 4857 sayılı İş Kanunu md. 25/II-c olmadığını belirtmiştir. Yazara göre, böyle bir durumda iş sözleşmesi md. 25/II-e'deki doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış sebebiyle feshedilebilecektir. Bir otel veya banka işçisinin müşteriye veya başka bir işçinin eşine cinsel tacizde bulunması bu kapsamda değerlendirilebilecektir<sup>124</sup>. Yazarın bu görüşü, kanaatimizce, satışta bakımından da kabul edilebilecektir. Yasada açıkça ve sadece "işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine" satışından bahsedildiğinden, bu bent kapsamına girmeyen üçüncü kişilere yönelik satışlar, işverenin işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshine neden olabilecektir.

Nitekim Yüksek Mahkeme de bir kararında işçinin işyerindeki bir üçüncü kişiye satışını işveren bakımından işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarına girmesi sebebi ile haklı neden olarak kabul etmiştir<sup>125</sup>. Bununla birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, başka bir kararda otobüs şoförünün araç için tehlike yaratan kişiye tokat atması şeklindeki satışını işyeri ve işverene karşı bir eylem olarak değerlendirmemiştir<sup>126</sup>. Yine işçinin işyeri dışından bir kişiye

telefonla şiiresel nitelikte iletiler göndermesinin satışta kapsamında bir haklı neden olmadığına hükmedilmiştir<sup>127</sup>.

## B. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshedebileceği Hâller

4857 sayılı İş Kanunu'nun md. 25/II-d maddesinde satışta kavramı sınırlandırılmamıştır. Bu nedenle de satışta olarak kabul görebilecek birçok söz ve/veya davranış söz konusu olabilecektir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, Yüksek Mahkeme'nin yerleşik uygulamasına göre, her ne kadar işçinin eylemi işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı verse de işverenin bu hakkının eşit işlem yapma borcuna aykırı kullanması durumunda, fesih haksız fesih olarak kabul edilmelidir<sup>128</sup>.

bozma sayılmışsa da, somut olayda satışta kimseler işverenin işçisi değildir. Ayrıca satışmanın ağır tahrik altında işlendiği dahi tartışılabilir." (Y. 9. HD., 28.01.1987T., 1987/576E., 1987/763K., YARGITAY KARARLARI DERGİSİ, Mayıs 1989, s. 665-666).

127 "Uyuşmazlık, hafta tatili gününde, davalı şirket ile ticari ilişkisi bulunan dava dışı bir şirketin bölge satış müdürü olan bir bayana telefonla gönderilen şiiresel nitelikteki iletilerin haklı fesih nedeni olup olmadığı konusundadır. Davacının iş sözleşmesi, 24.2.2006 tarihli fesih bildirimini ile iş ilişkisinde olduğumuz tedarikçi firma çalışanını mesajla taciz etmek, firma ile ilişkilerimizi bozmak, ahlâk ve iyiniyet kurallarına aykırı hareket etmek nedenlerine dayanılarak davalı tarafından sona erdirilmiştir. Taraf tanıklarının ve ileti gönderilen bayan tanığın açıklamalarına göre, davacı tarafından telefonla gönderilen iletilerin iltifat içeren şiiresel nitelikte olduğu, şikâyetten sonra davacının özür dilediği anlaşılmaktadır. Davalı, bu sebeple ticari ilişkisinin bozulduğunu kanıtlamadığı gibi, ileti gönderilen tanık dava sırasında da ticari ilişkinin devam ettiğini açıklamıştır. Bu durumda, 4857 Sayılı Kanunun 25/II-d Maddesindeki yazılı koşullar oluşmamıştır. Ayrıca maddenin başlığında belirtilen Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri kapsamında değerlendirilecek bir eylem de söz konusu değildir. Ölçülülük ilkesi uyarınca anılan eylem geçerli neden oluşturabilirse de, haklı fesih nedeni sayılamaz." (Y. 9. HD., 19.06.2008T., 2007/22436E., 2008/16458K., www.kazanci.com.tr., E. T.: 22.04.2018).

128 "...Kavgâ fesih sebebine bakılınca, her ne kadar davacının eylemi işverene fesih imkânı tanımakta ise de aynı nitelikte eylemde bulunan diğer işçi K.H. için fesih yoluna gitmeyen işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığı açıktır. Davalı tanığı C. bu işçinin kavgâdan sonra da işe devam ettiğini belirtmiştir. Bu durumda işverenin gerçekleştirdiği fesih haklı olduğu düşünülemez." (Y. 9. HD., 28.12.2011T., 2009/37031E., 2011/50099K.); "...olayda ilk hareket davacıdan değil dava dışı işçiden gelmiş ve davacıya yumruk atılmasından sonra davacının diğer işçiye müdahalesi gerçekleşmiş olup davacı H'e yumruk

124 ŞAHLANAN, Cinsel Taciz, s. 5

125 "... davacının iş sözleşmesi 26.1.2012 tarihinde hasta veya yakınını darp etmesi (fiziki müdahalede bulunması) sebebiyle feshedilmiştir. Gerçekten davalının işyerine gelen hasta veya yakınının davacı tarafından darp edilmesi işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarına girer. İşverence yapılan fesih haklı nedene dayandığı halde kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır." (Y. 7. HD., 14.03.2016T., 2015/6085E., 2016/6215K., www.kazanci.com, E.T.: 20.04.2018).

126 "Davacı, davalı işverenin otobüs sürücüsü olup, 16.10.1985 günü duraktan yolcu alıp kalktığı sırada, bisikletli iki gencin ani olarak hareket halindeki otobüsün önüne direksiyon kırmaları suretiyle ağır bir tehlike yaratmaları karşısında sinirlenen davacının, bunlardan birisine tokat atması sebebiyle işveren tarafından iş akdi bozulmuştur. Fesih, şoförün asabi mizaçlı olduğundan bahsedilmişse de, asıl bozma sebebi trafikte tehlike yaratan bisikletli çocuklara satışması gösterilmiştir. İşyerinde, işverenin diğer bir işçisine satışması haklı

İncelememiz kapsamında aşağıda yargı kararlarına en çok yansıyan ve bir haklı nedenle fesih sebebi olarak "sataşma" niteliğinde kabul gören hâller üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

### 1. İşçinin Dedikodu Yapması, Asılsız İsnatta Bulunması

İşçinin dedikodu yapması, işveren açısından bazı hâllerde, haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilebilmektedir. Yargıtay, işyerinde dedikodu yapmak suretiyle işçinin tacizde bulunmasını sataşma olarak nitelendirerek, işçinin yapmış olduğu davranışın ağırlığına göre işverenin bu nedenle iş sözleşmesini haklı sebeple feshedilebileceğine hükmetmektedir<sup>129</sup>.

atmamış ancak savunma amaçlı sarılması nedeniyle yere düşmeleri neticesinde H. yaralanmıştır. İşveren olaydan davacıyı sorumlu tutarak işine son vermiş diğer işçi ise çalışmaya devam etmiştir. Davacımızın yaraladığı H. adlı işçinin yumruk atarak olayı başlattığı buna rağmen davacının iş sözleşmesinin feshedilerek işten çıkarıldığı ancak H. adlı işçinin işten çıkarılmadığı da ortadadır. Her ne kadar davacının eylemi işverene fesih imkânı tanımakta ise de aynı nitelikte eylemde bulunan diğer işçi için fesih yoluna gitmeyen işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığı açıktır. Bu durumda işverenin gerçekleştirdiği feshin haklı olduğu düşünülemez. Davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken reddedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." (Y. 9. HD., 24.02.2011T., 2009/5396E., 2011/4884K.); ayrıca bkz. Y. 9. HD., 29.02.2012T., 2009/45107E., 2012/6474K.; Y. 9. HD., 21.03.2013T., 2011/102E., 2013/9810K.; Y. 9. HD., 18.09.2013T., 2011/23715E., 2013/22926K.; Y. 9. HD., 16.04.2014T., 2012/6650E., 2014/12926K., <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=47&t=49010>, E. T.: 05.04.2018.

129 "... tacize uğradığı iddia edilen tanık E. isimli kadın işçi duruşmada alınan beyanında; davacı tarafından sözlü ve davranışsal tacizlere uğradığını beyan etmiştir. Yine davalı işyerinin başka bir çalışanı olan tanık ... de, duruşmada alınan beyanında; tanık E.'nin davacı tarafından sözlü ve davranışsal tacize uğradığını kendisine anlattığını, ayrıca davacının, tanık E. ile işyeri ortağı olan işveren E.'nin yemeğe beraber çıktıklarını, birlikte tatile gittiklerini kendisine söylediğini ve ayrıca markete gelip gidenlere de bu hususları anlattığını ve bu sebeple tanık E. ile işveren E. arasında ilişki bulunduğu dair dedikodular çıktığını ve bu dedikoduların kaynağının ise davacı olduğunu beyan etmiştir. Bu durumda davacının, gerek bir başka çalışana söz ve davranışlarıyla tacizde bulunduğu, gerekse de çalışan ve işveren arasında ilişki bulunduğu dair dedikodu yaptığı, davalı tanıklarının kesin beyanları ile doğrulanmıştır. Davacının bu eylemi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d bendinde düzenlenen "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması" niteliğinde-

Yine işçinin işvereni veya işyerinde çalışan diğer işçiler hakkında asılsız isnatlarda bulunması, bir haklı neden olarak değerlendirilebilmekte<sup>130</sup>; iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu md. 25/II-d kapsamında sataşma nedeni ile feshine yol açabilmektedir<sup>131</sup>. Belirtmek gerekir ki, asılsız bir isnadın söz konusu olmadığı durumlarda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi de söz konusu olmayacaktır. Nitekim Yüksek Mahkeme bir kararında bu duruma uygun yorum yaparak "...davacı işçi, işverenin işyerinden ayrılanlarla ilgili haber yapan gazetenin ilgili kısmını işyerinde panoya asmıştır. Bu haber ile ilgili işveren tarafından tekzip metinlerinin yayınlanması istemi, Sulh Ceza Mahkemelerince reddedilmiştir. Haberin kaynağının davacı olduğu da somut olarak ortaya konmamıştır. Basın yolu ile işveren aleyhine

dir." (Y. 9. HD., 23.10.2017T., 2017/6203E., 2017/16421K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.: 22.03.2018). Yüksek Mahkeme bir kararında da "...işyerinde çalışan iki işçi arasında ilişki olduğu ve bu kişilerin işyerinde kasa ofisi bölümünde uygunsuz bir halde görüldükleri hususunda dedikodu yayıldığı, davacının vazifesi olmamasına rağmen güvenlik görevlisinden kasa ofisini gösteren kamera kayıtlarına bakılarak durumun tespitini harici olarak istediği, davalı işverenlikçe yapılan soruşturmada, davacının yazılı olarak verdiği savunmasından tanık Ş. A.'in beyanından ve dosyadaki diğer bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Hakkında dedikodu çıkarılan işçilerden biri evli olup, söz konusu dedikodunun kaynağının davacı olduğu tanık beyanları ve dosyada mevcut ayrıntılı ve tutarlı yazılı ifadelerle sabittir. Davacının söz konusu davranışı diğer iki çalışana yönelik sataşma mahiyetindedir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır." (Y. 22. HD., 24.03.2015T., 2015/7794E., 2015/11301K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.:22.03.2018).

130 Bununla birlikte Yüksek Mahkeme bir başka kararında "Mahkemece davacının küçük düşürücü, rencide edici, namus ve haysiyeti zedeleyici herhangi bir hareketi bulunmadığı gerekçesiyle işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiş ise de, davacı tarafından üst yönetime gönderilen mektup içeriğinde bahsi geçen yöneticiler hakkında "... hırsızlık, rüşvet verme, sahte fatura düzenleme, ayıplı mal satma, şirkette çalışan bayanlarla ilişki kurma..." şeklinde isnat edilen eylemlerin yöneticilerin şeref ve namusuna dokunacak, şeref ve haysiyet kırıcı nitelikte söz ve eylemler olduğu anlaşılmaktadır. Davacı işçinin bu davranışının iş sözleşmesinin feshinde haklı sebebin varlığının kabul edilmesini gerektirdiği" yönünde karar vermiş (Y. 22. HD., 22.01.2015T., 2014/34583E., 2015/918K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.: 22.03.2018); isnadın asılsız olup olmadığını tartışmaksızın sadece işçinin sözlerinin işverenin şeref ve namusuna dokunup dokunmadığı üzerinde durmuştur.

131 Y. 9. HD., 11.12.2017T., 2016/31551E., 2017/20891K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.:22.03.2018

haber olmuş bir durumun davacı tarafından işyerinde panoya asılması, isnat ve itham olarak değerlendirilemez. Haberin doğruluğu davacı işçi tarafından bilinmeyeceği gibi basın yolu ile herkesin haber alma hakkı kapsamında daha önce bilgilenmeleri de olmuştur. Kaldı ki haber işyerinde çalışan işçiler ile ilgilidir. Davacının davranışı doğrudan isnat ve itham değildir. Yayınlanmış bir haberi işyeri panosuna asması davranışına doğrudan haklı sebeple fesih yaptırımı uygulanması ölçülülük ilkesine uygun değildir." sonucuna varmıştır<sup>132</sup>.

## 2. İşçinin Hakaret, Tehdit, Kavga Etmesi

Sataşma söz veya davranışla gerçekleşebilmektedir. Bu nedenle, işçinin, işverene veya onun ailesi üyelerinden birine veya işverenin bir başka işçisine hakaret etmesi ya da bu kişileri tehdit etmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi gereğince işveren açısından iş sözleşmesinin feshinde bir haklı neden teşkil edecektir. Nitekim Yargıtay'ın pek çok kararında da bu doğrultuda işçinin hakaret etmesi<sup>133</sup> veya

132 Y. 9. HD., 02.11.2017T., 2017/6449E., 2017/17377K., www.kazanci.com, E. T.: 22.03.2018

133 "...davacının olay günü iş saatinde işyerinde çıkan tartışmada kendisine hakaret eden stajyer olarak çalışan kişiye orantısız şekilde hakaret ve tehditvari sözler sarf ederek darp ettiği anlaşılmaktadır. Davacının eylemleri ve olayın oluş şekli işveren tarafından olayın akabinde yapılan disiplin soruşturmasında dinlenen görgü tanıklarının anlatımları ile sabittir. Bu durumda işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır." (Y. 22. HD., 21.01.2014T., 2013/2242E., 2014/523K., ÇİL, 2013-2014, s. 695); "...izin talebi sonrası izin verilmeyince davacının duruma sinirlenip amirine hakaret ettiği gibi işyerindeki masa ve camlara vurup, camı kırıp yaralandığı anlaşılmıştır. Bu durum dava dilekçesindeki anlatıma göre davacının da kabulündedir. Bu davranışlar ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II-d maddesi kapsamında sataşma niteliğinde olduğundan işverence yapılan fesih haklı olup..." (Y. 9. HD., 23.05.2016T., 2015/2346E., 2016/12246K., http://www.calismatoplum.org/sayi53/xyz/11-14.pdf, E. T.: 23.03.2018); aynı doğrultuda bkz. Y. 9. HD., 07.04.2016T., 2014/36381E., 2016/8731K., www.kazanci.com, E. T.: 20.03.2018. "...davacı hakkında yöneticilerinin arkasından "geri zekalılar, salaklar" şeklinde sözler söylediği yönünde tutanak tutulduğu, davalı tutanak tanıklarının tutanak içeriğini doğruladıkları anlaşılmaktadır... davacının fesih bildirimine konu hakaret niteliğindeki eylemlerini davalı işveren yetkililerine karşı gerçekleştirdiği açıktır. Bu davranışları fesih için haklı neden teşkil etmektedir." (Y. 22. HD., 04.11.2015T., 2014/17284E., 2015/30115K., www.hukuktur.com, E. T.:20.03.2018). Buna karşılık feshin geçerli sebeple olduğu yönünde bkz. Y. 9. HD., 2004/32049E., 2005/2901K., www.kazanci.com, E. T.: 20.03.2018.

tehdit etmesi<sup>134</sup> haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edilmiştir.

Yine işçinin işyerinde kavga etmesi veya işverene, işveren vekilini ya da başka bir işçiyi darp etmesi, eylemin ağırlığı da dikkate alınarak sataşma olarak kabul edilip işverene haklı nedenle işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı verecektir<sup>135</sup>.

## 3. İşçinin Karşı Tarafın Tahrikini Aşan Söz ve Davranışları

İşçinin karşı tarafın tahrikini aşan söz ve davranışları sataşma olarak değerlendirilebilecek ve işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı

com, E. T.: 20.03.2018.

134 "...o tutanağı imzalayanı vururum, telefon ettim silahım gelecek " demek suretiyle tehdit ettiğini" ...davalının, davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği göz ardı edilerek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerini reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur." (Y. 7. HD., 09.09.2013T., 2013/5635E., 2013/14117K.). "...davacının feshine konu olay tarihinde diğer çalışanı" "Sen yazın buraya gelme, seni mermi manyağı yapacağım" sözleri ile tehdit ettiğini belirtilmiştir. Ayrıca, davacının ...diğer işçi C.e kızarak onu ajanlıkla suçladığı, bunun üzerine taraflar arasında tartışma yaşandığı ve tartışma sırasında davacının diğer işçiyi tehdit ettiği sabittir. Davacının savunmasında kabul ettiği bu eylemleri işverenin bir başka işçisine sataşma niteliğindedir." (Y. 22. HD., 04.03.2014T., 2014/4772E., 2014/4602K.). Aynı doğrultuda bkz. Y. 22. HD., 05.03.2013T., 2012/15258E., 2013/4450K.; Y. 22.HD., 03.12.2013T., 2012/29799E., 2013/27728K.; Y. 22. HD., 05.12.2013T., 2012/30164E., 2013/27902K., Y. 9. HD., 02.07.2009T., 2008/5757E., 2009/18553K., http://ismahkemesi.com/2015/07/yargitay-kararlari-isiginda-iscinin-isyerinde-tehdit-ve-satasma-eylemleri, E.T.:17.04.2018). Öte yandan bir kararında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi "...davacının, amirine hitaben, size ben de bir iyilik planlıyorum demek suretiyle kendisini tehdit ettiği, eylemin niteliği göz önüne alındığında, işveren açısından geçerli nedenle fesih gerekçesi oluşturduğu"na hükmetmiştir.(Y.9.HD., 01.06.2009T., 2008/36374E., 2009/15159K., www.calismatoplu.org, E.T.: 18.04.2018).

135 "İşçinin "davacının işyerinde çalışan H'nin üzerine yürüyerek hakaret ettiği sabit olduğundan işverenin feshi 4857 Sayılı Yasanın 25/II. maddesine uygun haklı fesih niteliğindedir." (Y. 9. HD., 12.10.2005T., 2005/27647E., 2005/33225K., www.kazanci.com, E. T.: 22.03.2018). "...davacı işçinin davalı işyerinde çalışan bayan işçiye seni seviyorum şeklinde sataşmada bulunduğu ve aynı davranışı karşı çıkılmasına rağmen serviste arkasında oturarak devam ettirdiği, daha sonra da anılan işçinin ağabeyiyle bu sebeple kavga ettiği tanık beyanlarıncı açığa doğrulanmıştır. Bu durum işverence haklı fesih sebebidir" (Y. 9. HD., 21.11.2002T., 2002/7403E., 2002/21982K., ÇİL, C.II, s. 1974).

verebilecektir<sup>136</sup>. Ancak her olayda tahrik edici söz veya davranış ile buna karşı gösterilen tepkinin karşılaştırılması suretiyle bir sonuca varılması yerinde olabilecektir<sup>137</sup>. Nitekim Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu kararlarda aynı görüşü benimsemiştir<sup>138</sup>. Bununla birlikte, kendisine sataşılan işçiden

soğukkanlılığını korumasının beklenmesi, buna göre tahrikin aşılmış aşılmadığının belirlenmesi bazı durumlarda adil bir sonuç doğurmayabilecektir<sup>139</sup>.

Bu çerçevede, Yüksek Mahkeme bazı kararlarında farklı bir yoruma neden olabilecek şekilde değerlendirme yapmıştır. Buna göre bir kararında, "...davacı işçinin feshe konu olayla ilgili olarak verdiği kolluk ifadesinde, bir başka çalışan ile karşılıklı olarak kavga ettiklerini açık bir şekilde beyan ettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar, kavganın ilk olarak kim tarafından başlatıldığı belirlenememişse de, sataşma ya da saldırı hâlinde işçinin ödevi, durumu amirlerine bildirmekten ibarettir. Bu durumda, davalı işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla..."<sup>140</sup> sonucuna varmıştır<sup>141</sup>. Bir başka olayda da benzer şekilde "Her ne kadar davacı savunmasında diğer işçinin kendisine küfür etmesi sebebiyle kavga ettiklerini belirtmiş ise de, davacı işçi diğer işyeri çalışanın kendisine küfür etmesi olayını işverene bildirip gerekli işlemlerin yapılmasını istemesi gerekirken anılan çalışanla kendisinin kavga etmesi karşısında işyeri düzeninin bozuldu-

136 "... 28.07.2015 tarihinde işyerinde davacı işçi ile davalı işverenin bir diğer işçisi ...in aralarında servise binilme saati ve serviste gelişen olaylar sebebiyle tartışma çıktığı, işyeri kayıtları ve tanık beyanlarından, ...in davacı işçiye "Sen kimsin, sana ne, seni ilgilendirmez" demesi üzerine davacı işçinin ...in üzerine yürüyerek 3-4 defa yumruk vurduğu, ...in olay sırasında hakaret etmediği gibi, saldırıda da bulunmadığı, mahkemenin kabul ettiği şekilde karşılıklı gerçekleşen hakaret- saldırı eyleminin olmadığı, ...in davacı işçiye yönelik sataşma niteliğinde eyleminin bulunmadığı, davacı yönünden davalı işveren feshinin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır." (Y. 9. HD., 18.12.2017T., 2016/32074E., 2017/21533K., www.kazanci.com, E. T.: 22.03.2018).

137 SAVAŞ, s. 90.

138 "Davacı, davalı bankanın Erzurum Şubesinin Şef yardımcısı olarak çalışmıştır. Olay günü bankanın başka bir şubesinden görevle gelen bir muhasebeci ile karşılaştıklarında aralarında bir telefon bağlama meselesinden tartışma çıkmış ve muhasebeci kendisine bir tokat atmıştır. Olay orada bulunanlar tarafından yatırılmış, fakat biraz sonra binanın alt katında tekrar karşılaştıklarında davacı elinde bir bıçakla muhasebecinin üzerine yürümüş ve o sırada banka müşterileri ve personeli arasında panik başlamış, bağırışmalar olmuş, daha sonra güvenlik görevlileri gelerek elinden bıçağı almışlardır. Bu olay nedeniyle davacının hizmet akdi feshedilmiştir. Davacının dosya arasında bulunan sicil özetinden de daha önceki tarihlerde uyarma cezalarının bulunduğu görülmektedir. Davacının bu hareketinin, işverene bildirimsiz fesih hakkı tanıyan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinin II. bendinin (ç) fıkrasında yazılı olan işverenin başka işçisine sataşması halini oluşturduğu kuşkusuzdur. Daha önce muhatabının kendisine tokat atması, davacının bu davranışındaki ağırlığı hafifletmez." (Y. 9. HD., 22.12.1992T., 1992/11640E., 1992/13978K., www.kazanci.com, E. T.: 22.03.2018). "Feshe konu kavganın oluşumunda, kavganın diğer tarafı olan diğer işçinin (vardiya amirinin) davacıya yönelik ilk haksız hareketi yaptığı kanıtlanmadığı gibi taraflar arasında görülüp şikâyetten vazgeçme nedeni ile düşen ceza dava dosyasındaki belgelerden vardiya amirinde yaralanma olduğu anlaşılmıştır. Bu delil durumuna göre davacının amirini darp etmesi nedeni ile iş sözleşmesinin fesh edilmesi 4857 Sayılı Kanun'un 25//II-d bendi uyarınca haklıdır." (Y. 9. HD., 13.11.2017T., 2017/7293E., 2017/18058K., www.kazanci.com, E. T.: 22.03.2018). Bir başka kararında da "Olayın tek görgü tanığı A.K.'nin samimi görülen anlatımlarına göre başlangıçta davacı ile işyerinde çalışan H.T. arasında telefon görüşmesi esnasında bir tartışma çıktığı, daha sonra bir araya gelerek tartışmanın işyerinde devam ettiği bu tartışma sırasında H.T.'nin

davacıya "lan" şeklinde hitapta bulunduğu bu sözün saf edilmesinden sonra davacının sinirlenerek adı geçenin boğazına sarıldığı sinkafı hakarete bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-ç bendindeki hali oluşturur ki, bu durum işverene aradaki sözleşmeyi feshetme hakkı verir. Böyle olunca davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz. Hakaretin karşılıklı olduğundan söz edilerek bu tazminatların hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Y. 9. HD., 04.03.1998T., 1998/571E., 1998/3406K., www.kazanci.com, E. T.: 22.03.2018).

139 SAVAŞ, s.91.

140 Y. 9. HD., 05.07.2010T., 2008/34785E., 2010/22104K., www.calismatoplum.org, E. T.: 22.03.2018.

141 "... garson olarak işyerinde çalışan davacının yetkisi olmadığı halde girilmesi yasak olan işyeri bölümüne girdiği ve orada baklava yemesi üzerine kendisinin dava dışı olan bir başka işçi tarafından ikaz edildiği, bunun üzerine aralarında tartışma çıktığı, tartışma sırasında davacının söz konusu işçiye bana karışamazsın dediği ve bir de tokat vurduğu ve tartışmanın böylece kavgaya dönüşerek kendisinin de bıçaklandığı ve işverenin her iki işçiyi işten çıkardığı anlaşılmaktadır. Olayın bu cereyan şekline göre davacının eylemi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/2-ç bendindeki hali oluşturur ki böyle bir durum işverene sözleşmeyi feshetme hakkı verir. Böyle olunca davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından davanın reddine karar verilmelidir." (Y. 9. HD., 16.06.1998T., 1998/8260E., 1998/10375K., www.kazanci.com.tr, E. T.: 22.03.2018).

ğunun kabulü ve bu eylemin İş Kanunu'nun 25/2. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>142</sup> hükmüne varılmıştır<sup>143</sup>.

Yüksek Mahkeme'nin bu kararlarına bakıldığında, olaylarda karşı tarafın tahrikini aşan söz veya davranışın bulunup bulunmadığı değerlendirilmeden, işçinin tahrik teşkil eden bu söz veya davranışı işverene bildirim üzerinde durularak sonuca gidildiği görülmektedir. Karara yansımayan dosya içerisindeki deliller ile somut olayın koşullarının tahrikin aşılp aşılmadığı yönünde bir değerlendirmeye ihtiyaç göstermemesi mümkündür. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme söz konusu kararlarında işçiye işverene kendisine yapılan satışmayı bildirim yükümlülüğü getirmiştir. İşçinin tahrik altında söz ve davranışlarını kontrol etmesinin güçlüğü kabul ederken, bu söz veya davranışları tamamen yok sayıp durumu derhal işverene bildirmesinin kanaatimizce hayatın olağan akışına aykırı bir beklenti olduğu söylenebilecektir.

#### 4. İşçinin Şakalaşmayı Aşan Söz veya Davranışları

Kural olarak, işçinin şaka niteliğindeki söz veya davranışları işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vermemektedir. Ancak, işçinin şaka amaçlı bile olsa, işyerinde çalışan bir diğer işçiye satışma şeklinde ahlâk dışı bir davranışta bulunması hâlinde, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Bir davranışın şaka niteliğini aşıp aşmadığı her somut olayın özelliğine

göre ayrıca değerlendirilmelidir<sup>144</sup>. Nitekim Yüksek Mahkeme'nin de vermiş olduğu kararlarda bu düşünceden hareket ettiği görülmektedir<sup>145</sup>.

144 ERGİN, s. 77.

145 Yargıtay vermiş olduğu muhtelif kararlarında somut olayın özelliğine göre şakalaşmanın ötesine geçilip geçilmediğine göre karar vermiştir. "Olay günü çekiçleme işi yapan davacının çok ses çıkarması üzerine yakın masada oturan grup lideri ...'in şaka yollu davacıya çok ses çıkardığını, biraz yavaş vurmasını söylemesi üzerine çıkan tartışmada, davacının ...'e sataştığı, boğazına sarıldığı, araya girenlerin engellemesi ile ayrıldıkları tüm dosya kapsamı ve tanık beyanları ile de sabit olup, 21/06/2011 tarihli disiplin kurulu kararı ile davacının iş akdi İş Kanunu 25/II-d ile TİS 36/29 maddeleri uyarınca haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının davranışı, işverenin başka bir işçisine satışma niteliğinde olup, bu anılan hükümler uyarınca işveren yönünden hatalı neden teşkil eder." (Y. 9. HD., 23.02.2015T., 2013/12214E., 2015/7732K., <http://www.adaletbiz.com/yargitay-kararlari/yargitay-9-hukuk-dairesi-karari-is-yerinde-saka-h52661.html>, E. T.: 20.03.2018). "...davacının aynı işyerinde çalışan Ç. ve O. ile duygusal ilişki kurduğu ancak ikisi ile de ilişkisinin olduğunun anlaşılmasından sonra Ç.'e "O. ile öpüştük ama sevişmedik" şeklinde mesaj gönderdiği, Ç. hakkında ise "Ç. başkaları ile de beraberdi, bakire değildi, onun için önemi yoktu" şeklinde konuştuğu bu konuşmaların işyerinde yayılması üzerine adı geçen O. ve Ç.'nin davacıyı işverene şikâyet ettikleri ve işverenin de sözleşmeyi feshettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu md.25/II-d maddesine göre "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satışması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması." İşveren açısından haklı fesih nedeni teşkil eder. İşçiler arasındaki basit bir şakalaşmanın ötesine geçen O. ve Ç.'nin kişilik haklarını zedeleyecek söz ve davranışların birbirleriyle ve başka işçilerle de paylaşılması karşısında olayın kendisine iletildiği işveren tarafından işyerine de yansıyan eylem nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği ..." (Y. 7. HD., 18.02.2014T., 2013/25515E., 2014/4086K., ÇİL, 2013-2014, s. 694). "...zarflama operatörü olarak çalışan davacı, vardiya değişiminde kendisinden sonra çalışmaya başlayan E. isimli işçinin bulabileceği yere, üzerinde bu kişinin ismi bulunan, inek resimleri, inek sağan kadın resminin yer aldığı, yanına elle "sn E. bu aykırı çalışmalarınızdan dolayı seni tebrik eder çalışmalarınızın devamını dileriz. Bazar çalışanları", "dur abi ne yapıyorsun, kesimlik değil, sağimlik bu inek", "ne yiyeyim, saman da kalmadı" yazılarının bulunduğu, üzerinde çalışılarak, zaman harcayarak düzenlenen belli olan sayfayı bırakmıştır ... Davacının eylemleri sonucu E. isimli işçinin moralinin bozulduğu, çalışmasını engellediği, önceki sözlü davranışlarını dikkate alarak durumun daha da kötüleşmemesi için işverene şikâyette bulunduğu, ücretli izne ayrılmayı istediği sabittir. Bu davranış açıkça işverenin bir başka işçisine satışma niteliğindedir, basit bir şaka eylemi olarak değerlendirilemez. Fesih haklı nedene dayanmaktadır." (Y. 22. HD., 20.10.2011T., 2011/420E., 2011/3161K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

142 Y. 9. HD., 28.04.2011T., 2009/12402E., 2011/12648K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.: 22.03.2018.

143 "...başka bir işçi ile bıçaklı kavgaya karışması nedeniyle davacının iş akdinin işveren tarafından feshedilmiştir. İşveren kavgaya karışan diğer işçinin iş sözleşmesini de feshetmiştir. Davacı konuya ilişkin savunmasında her ne kadar kavgayı başlatanın ve bıçak çekenin diğer işçi olduğunu ileri sürse de başka bir çalışanla kavga ettiğini ikrar etmiştir. Kavganın kimin tarafından başlatıldığına dair de davacının bu savunması dışında delil yoktur. Bu durum işveren aleyhine yorumlanamaz. İşveren kavgaya karışan işçileri çıkarmış ve eşit işlem yapmıştır. Fesih 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.d maddesi uyarınca haklı nedene dayanmaktadır." (Y. 9. HD., 04.06.2015T., 2014/8644E., 2015/20536K., [www.hukukmedenyeti.org](http://www.hukukmedenyeti.org), E. T.:20.04.2018)

## C. Sataşmanın Geçerli Neden Olarak Kabul Edildiği Hâller

Türk Borçlar Kanunu md. 435/II'ye göre, "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır." Sataşmanın bir haklı neden teşkil edebilmesi için sözleşmeyi fesheden tarafın dürüstlük kurallarına göre sözleşmeyi devam ettirmesinin beklenememesi gerekmektedir. Ancak haklı nedenle derhâl feshe yol açacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen, işgörme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen hâllerde geçerli nedenle fesih söz konusu olabilecektir<sup>146</sup>.

Yüksek Mahkeme kararları incelendiğinde de işçinin sataşmasının bazı durumlarda haklı neden olarak değil; geçerli neden olarak değerlendirildiği görülmektedir. Özellikle işyerinde kavga edilmesi ve işçinin geçimsizliği, dedikodu yapılması, saygı sınırlarını aşan söz veya davranışlarda bulunulması bir haklı neden olarak değil; geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla işçinin sataşmasının hangi hâllerde haklı nedenle feshe yol açacağına belirlenmesinde geçerli nedenle feshe yol açan hâllerin de incelenmesi gereği doğmuştur.

### 1. İşçinin Kavga Etmesi

İşyerinde işçilerin kavga etmeleri, çalışma barışına zarar verip işyerindeki düzeni bozmaktadır. Ancak bu davranışın ne zaman haklı neden ne zaman geçerli neden olarak kabul edilebileceği belirsizdir. İşçilerin işyerinde kavga etmeleri çalışma barışına zarar vereceği, işyerindeki düzen ve disiplini bozacağından, bu gibi davranışların geçerli fesih sebebi oluşturduğunun kabul edilmesi mümkün gözükmemektedir<sup>147</sup>. İşçinin 4857

sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde belirtildiği gibi "amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi" davranışlarda bulunması hâlinde geçerli nedenle fesih söz konusu olacaktır. Ancak işçinin söz veya davranışı sataşma kapsamında darp, hakaret gibi daha ağır bir nitelikteyse, bu durumda feshin haklı nedene dayanması söz konusu olacaktır.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili verdiği emsal kararında, "...davacıya ustasının yapılması için iş verdiği, iş çokluğu nedeni ile davacının itiraz ettiği, tartışmanın fiziksel kavgaya dönüştüğü, sonrasında davacının iş sözleşmesinin feshedildiği, davacının işyerinde sağlığı ve kız arkadaşı nedeni ile de sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta, davacının amiri konumundaki kişinin davacıya işin yapılmasını belirtmesi, görevi gereğidir. İşin fazla olması ya da yapılamayacak şekilde olması durumunda, iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde ise işçinin kabul etmemesi gerekir. Ancak bu kabul etmeme, tartışmaya ve kavgaya neden olacak davranışlar içermemelidir. Davacı, kabul etmeme iradesini olayda tartışma ve kavga etme şeklinde kullanmıştır. Davacının bu eylemi, çalışma düzenini ve disiplinini bozacak nitelikte olup, işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Sözleşmenin feshine konu olayda kavgayı kimin başlattığının net olarak belirlenmemesi, davacının olumsuz davranışını ortadan kaldırmaz. İş sözleşmesinin feshi davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayanmaktadır." değerlendirmesini yapmıştır<sup>148</sup>. Yüksek Mahkeme'nin sonraki pek çok kararında da bu karara atıf yapılmak suretiyle işbu karar doğrultusunda sonuca varıldığı görülmektedir<sup>149</sup>.

148 Y. 9. HD., 26.05.2008T., 2007/37481E., 2008/12505K., <http://www.kazanci.com>, E.T.:22.04.2018

149 Örn., Y.9. HD., 01.06.2009T., 2008/36374E., 2009/15159K., <https://www.kararara.com>, E. T.:23.04.2018; Y. 9. HD., 12.10.2009T., 2009/115E., 2009/26672K., [http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14\\_58.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi28/abc/14_58.pdf), E.T.:23.04.2018; Y. 9. HD., 23.03.2016T., 2014/36372E., 2016/6977K., <http://www.hukukmedeniyeti.org>, E. T.: 23.04.2018; "... davacı işçinin iş sözleşmesi başka bir işçiyle kavga ettiği gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmiştir (...) davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, bu dav-

com, E. T.: 22.03.2018).

146 SÜZEK, s. 586; CANIKLIOĞLU, N.: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Prof. Dr. Turhan ESENER II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016, İstanbul, 2017, s. 106; MANAV, A. E.: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 2009, s. 81.

147 CANIKLIOĞLU, s. 107.

## 2. İşçinin Sıkça Tartışmaya Girmesi ve Geçimsizliği

4857 sayılı İş Kanunu md. 18'in gerekçesinde, işyerinde sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girmek ile işçinin geçimsizliğinin iş sözleşmesinin geçerli feshine yol açabileceği kabul edilmektedir.

Gereksiz yere tartışmaya girme ile söz konusu olan, işçinin, işyeri düzenini olumsuz biçimde etkileyecek gereksiz bir tartışma ortamının yaratılmasına sıklıkla yol açmasıdır. Örneğin, işçinin verilen buyruk ve yönergeleri gereksiz yere sorgulaması, işyeri yapısı hakkında kendisinden beklenmeyecek bir tartışma ortamı yaratması bu çerçevede değerlendirilebilecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, süreklilik niteliği taşımayan tartışma ortamları geçerli neden teşkil etmeyecektir<sup>150</sup>.

Geçimsizlik ile işçinin amiri dâhil olmak üzere işverenin diğer işçileriyle işyerindeki çalışma düzenini etkileyecek, işyerinin huzurunu bozacak biçimde kişisel çatışma veya uzlaşmaz farklılıklar içine girmek kastedilmektedir. Burada, genel bir davranış biçimi söz konusudur. İşverenin, işyerindeki otoritesini zayıf düşürecek bu tür bir davranışa tepkisiz kalmasının beklenmesi de mümkün gözükmemektedir<sup>151</sup>. İşçinin bu özelliği, kişilik özelliklerinden, örneğin geçimsiz bir mizaca sahip olmasından kaynaklanabilecektir. Yine bu durumda işçinin, işyerine veya iş arkadaşlarına karşı uyum yetersizliğinin söz konusu olduğu söylenebilecektir<sup>152</sup>. Yine, işçilerin arasındaki geçimsizliğe işverenin tutumunun neden olması hâlinde, iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilemeyecektir<sup>153</sup>.

ranışlar sonucunda kavga olayının meydana geldiği, davacının eylemlerinin haklı fesih nedeni olmasa da geçerli fesih nedeni olan niteliği taşıdığı, işverenin davacıyla çalışma ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, kavgaya karışan diğer işçinin de iş sözleşmesinin davacıyla birlikte feshedildiği, buna göre feshin haklı olmamakla birlikte geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından" (Y. 9. HD., 30.05.2013T., 2012/39329E., 2013/16455K., www.calismatoplum.org, E. T.: 21.04.2018).

150 CENTEL, T.: İş Güvencesi, İstanbul, 2012, s. 93-94.

151 CENTEL, s. 93.

152 TOPAL, G.: İş Kanununa Göre Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara, 2008, s. 48.

153 SÜZEK, S.: İşçinin Yetersizliği Ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 581.

Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu ve emsal olarak pek çok kez atıf yaptığı kararında "Kanun'unun 25'inci maddesinin II'nci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, anayasanın 25 ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşüncüyü açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır (Süzek, S.: İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Fesih", Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, sh. 581). İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir."<sup>154</sup> görüşüne yer vermektedir<sup>155</sup>.

154 Y. 9. HD., 26.05.2008T., 2007/37481E., 2008/12505K., <http://www.kazanci.com>, E. T.:22.04.2018. Benzer yönde pek çok karar bulunmaktadır bkz. Y. 9. HD., 20.03.2017 T., 2016/32195E., 2017/4313K.; Y. 9. HD., 12.12.2016T., 2016/13767E., 2016/21857K.; Y. 9. HD., 31.05.2016T., 2015/31120E., 2016/12799K. ; Y. 9. HD., 23.03.2016T., 2014/36372E., 2016/6977K., Y. 9. HD., 13.03.2014T., 2013/13973E., 2014/8256K., <http://www.kazanci.com>, E. T.: 22.04.2018).

155 Aynı yönde yakın tarihli bir kararında da, bu karara atıf yapılmış ve "...davacı işçinin davranışları nedeni ile hizmet süresi boyunca farkı tarihlerde ve birden fazla disiplin cezası aldığı ve son olarak 27.11.2015 tarihinde meydana gelen bir arızada amirine bilgi vermesi ge-

### 3. İşçinin Sataşmayı Karşı Tarafın Tahriki Sonucu Gerçekleştirilmesi

İşçinin davranışına karşı tarafın neden olması hâlinde, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte işçinin fiil ve davranışları karşı tarafın tahrikini aşan bir nitelikteyse, artık iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi söz konusu olabilecektir<sup>156</sup>.

Nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesi de bir kararında "... Davacının diğer bir işçiye sarf ettiği sözler, fiil ve davranışları karşı tarafa tahriki aşan bir nitelik göstermektedir. Bu hâl, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17.maddesinin 2.bendinin (ç) fıkrasındaki sataşma hâlini oluşturur. Bu durumda işveren iş akdini tazminatsız ve bildirimsiz olarak feshetmekte haklıdır. Böyle olunca kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir..." kanaatine ulaşmıştır<sup>157</sup>. Kararı inceleyen TUNÇOMAĞ, kararda iş sözleşmesi feshedilen işçinin diğer işçiye karşı sarf ettiği sözler, fiil ve davranışların ne olduğunun ve bunların karşı tarafın tahrikini ne ölçüde aştığının belirlenemediğini dile getirmiş; bu nedenlerle karar hakkında değerlendirme yapmamıştır<sup>158</sup>. Bununla birlikte yazarın incelemesinde, aslında işçilerin karşılıklı olarak birbirlerine bazı söz ve davranışlarda bulunduğu durumlarda, hâkimin

hangi hususları dikkate alarak karar vermesi gerektiğini belirlediği, bu konuda bazı kriterler getirdiğinin görüldüğü, bu açıdan yapılan tespitle rin son derece önemli olduğu belirtilmiştir<sup>159</sup>.

İşçinin, işverene veya işverenin diğer bir işçisine yönelik söz veya davranışına işveren veya diğer işçi sebebiyet vermişse, bir haklı nedenden söz edilemeyecektir<sup>160</sup>. Yine işçinin bir başka işçiye karşı sataşma niteliğindeki bir davranışının kasıt taşımaması ve işçinin işi aksatmak gayesinin de bulunmaması durumunda somut olayın özelliğine göre haklı neden olarak kabul edilemeyeceği de söylenebilecektir<sup>161</sup>.

Yüksek Mahkeme bir kararında "...işçi, diğer bir işçiye yumruk vurmakla birlikte olaya diğer işçinin sebebiyet vermesi nedeniyle işverenin haklı çıkarma sebeplerinin olduğundan söz etmek hakkaniyete uygun düşmez" sonucuna var-

159 ODAMAN, s. 119.

160 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 844. "İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır." (Y. 9. HD., 06.02.2014T., 2014/4989E., 2014/17741K., ÇİL, 2013-2014, s. 460-461.).

161 "...olayın asıl nedeni; görevi gereği gece vardiyasında çekiçle bilye kırmakta olan işçi R.T'nin önünden sıçrayan çekiç parçasının bir rastlantı sonucu orada bulunan Bekçi M.Ş'nin yüzüne isabet etmesi ve adı geçeninin de sinirlenerek R.'ye sövmesi ve tabancasını çekerek ateş etmek istemesi, orada bulunan işçilerin tabancayı işçinin elinden almaları yüzünden çıktığı, gerek bu dosyada ve gerekse ceza dosyasında dinlenen görgü tanıklarının açık ve zimni beyanlarından anlaşılmalıdır....Şu duruma göre; iş akdinin bozulmasını gerektiren olay, tamamen bekçinin haksız ve kanunsuz eylemi sonucu meydana gelmiş olduğu ceza dosyası münderecatından ortaya çıkmaktadır. Bu olaydan önce davacı ve işten çıkarılan diğer işçilerin toplu olarak eyleme geçtikleri ve işi bıraktıkları hakkında dosyada herhangi bir delil yoktur. O halde, davacının iş akdi haksız ve bildirimsiz feshedildiği...." (Y. 9. HD., 07.04.1977T., 1977/3745E., 1977/5727K., DOĞAN, C. B. : İşçinin İşyerinde Çıkan Olaya Müdahalesi Nedeniyle Hizmet Akdinin Feshi, İHU İşK. 17 (No.6), s. 2); "...davacı ve diğer işçinin daha önceye dayanan bir husumetinin olduğuna ilişkin dosyada bulgu yer almamaktadır. Davacı eylemi ilgili kişinin haksız tahriki ile işlemiştir. A. İ. S.'nin emniyet ifadesi ve işverence yapılan soruşturmadaki beyanından da bu durum anlaşılmalıdır; bu kişi davacının kız kardeşinden tevilliyolu söz etmiştir. İşverence iş sözleşmesinin feshi haksızdır." (Y. 9. HD., 27.05.2010T., 2008/28024E., 2010/14778K., www.hukukturk.com, E. T.: 17.04.2008).

rekirken üzerine yürüyerek "ben kimse ile konuşmam" dediği ve arızanın meydana geldiği bölgeden uzaklaşması istendiğinde saygısızca el kol hareketleri yaptığı, iş sözleşmesinin bu sebeplerle haklı olarak feshedildiği savunulmaktadır (...) davacının amirini darp etmediği, tehdit veya hakarete bulunmadığı anlaşılmalı ise de, olay tarihinde sinirli bir şekilde amirinin üzerine yürüdüğü ve aralarında sözlü bir tartışma yaşandığı ortadadır. Davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemez bir hal aldığı anlaşılmalı, feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığının kabulü"ne hükmedilmiştir. (Y. 9. HD., 07.11.2017T., 2016/27005E., 2017/17600K., http://www.kazanci.com, E.T.:20.04.2018).

156 SAVAŞ, s. 90.

157 Y. 9. HD., 12.04.1989T., 1989/448E., 1989/3433K., YARGITAYIN İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 1989, İstanbul, 1990, s. 89.

158 TUNÇOMAĞ, K.: Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul, 1990, s. 89.

maktadır<sup>162</sup>. Yine bir başka kararında da Yüksek Mahkeme "4857 sayılı Kanun'un 25. maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih sebebi sayılmalıdır." hükmüne varmıştır<sup>163</sup>.

Sonuç olarak, işçinin davranışına karşı tarafın neden olması durumunda, iş sözleşmesinin haklı nedenle değil; geçerli nedenle feshedilebileceği ancak işçinin fiil ve davranışının karşı tarafın tahrikini aşar nitelikte olduğu durumlarda iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabileceği söylenebilecektir. Bu anlamda, her olayda tahrik edici söz ve davranışın neden olduğu satışmanın ağırlığı ile karşılaştırılması, buna göre bir sonuca varılması uygun olacaktır<sup>164</sup>.

162 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 844, Dn. 236. Yüksek Mahkeme bir kararında da "... davacının mesai bitimi evine bırakılma sırasında işyeri servis aracı başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabit olup esasen bu olgu uyumsuzluk dışıdır. ... Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek bir nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir. Olaydan sonra darp nedeni ile rapor alınarak işe gelmeme, karşılıklı şikayetler bunun somut göstergeleridir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır." sonucuna varmıştır (Y. 9. HD., 22.11.2004T., 2004/19146E., 2004/25836K., <http://www.kazanci.com>, E.T.:22.03.2018).

163 Y. 9. HD., 01.06.2009T., 2008/36374E., 2009/15159K., [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), E. T.: 22.03.2018, aynı yönde bkz. Y.22. HD., 04.10.2012T., 2012/13361E., 2012/20954K., <http://www.kazanci.com>, E. T.: 22.03.2018. "... davacı, diğer bir işçinin sürekli nöbete geç gelmesi nedeni ile işverene de şikâyet ettiği işçinin iş akdinin fesihinden önceki son olayda gelmesi nedeni ile tartıştığı, diğer işçinin davacıya önce vurduğu, davacının bu darp nedeni ile karşılık verdiği ve diğer işçinin yaralandığı, davacı hakkında yaralama suçundan kamu davası açıldığı, bunun üzerine davalı işverenin davacının savunmasını alarak iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Satışmayı başlatan işçinin iş sözleşmesi davacı ile birlikte feshedilmemiş ise de daha sonra feshedilmiştir. Ancak bu kavga işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Davacı da karşılık vererek bu olumsuzluğa yol açan davranışta bulunmuştur. Her ne kadar davacı diğer işçinin tahriki ile bu davranışta bulunmuş ve aslında satışan diğer işçi olup, bu işçinin iş sözleşmesi o an için feshedilmemiş ise de bu durum işverenin açısından geçerli nedeni ortadan kaldırmaz. Fesih haklı değilse de geçerli nedene dayanmaktadır." (Y. 9. HD., 07.02.2017T., 2016/4157E., 2017/1265K., <http://www.kazanci.com>, E. T.:22.03.2018).

164 ODAMAN, s. 118; SAVAŞ, s. 90.

#### 4. İşçinin Eleştirisi Hakkını Kullanması ve Asılsız İsnatlarda Bulunması

Kanuni sınırlar içerisinde, işçinin düşüncelerini herhangi bir yolla açıklaması nedeniyle işine son verilmesinin iyiniyet kurallarına aykırı olduğu söylenebilecektir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, "Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara dair eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez."<sup>165</sup> kanaatindedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de bir kararında, "işçinin eleştirisi sınırları içinde kalan söz ve davranışlarının, işverene haklı fesih imkânı vermeyeceği" sonucuna varmaktadır<sup>166</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin eski tarihli bir kararında, işçinin çalıştığı serviste yolsuzluk yapıldığı iddiası ile yerinin değiştirilmesini istemesinin işvereni suçlama anlamına gelmeyeceği, bu nedenle işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği ifade edilmiştir<sup>167</sup>. Buna göre, işçinin bir düşüncesini sözlü olarak açıklaması, bir gazetede işçilere düşük ücret ödenmesini eleştiren bir yazıyı kaleme almasının fesih sebebi yapılması fesih hakkını kötüye kullanma olarak değerlendirilebilecektir<sup>168</sup>.

Bununla birlikte işçinin işvereni kamuoyunda küçük düşürücü mahiyette bildiri yayımlaması işveren yönünden bildirimsiz fesih için haklı neden teşkil edecektir<sup>169</sup>. Ancak işçinin yapmış olduğu eleştirinin haklı neden ağırlığında olmadığı durumlar da söz konusu olabilecektir. Örneğin, işçinin sürekli işveren aleyhine sözler söylemesi, işvereni eleştirmesi işyerinde bulunması gereken

165 Y. 7. HD., 01.07.2014T., 2014/9128E., 2014/14954K., ([http://www.hukukturk.com/Sonuc.aspx?q=\(ifade+%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BCl%C4%9F%C3%BC%&p=120](http://www.hukukturk.com/Sonuc.aspx?q=(ifade+%C3%B6zg%C3%BCr%C3%BCl%C4%9F%C3%BC%&p=120)), E. T.: 23.03.2018.

166 Y. 22. HD., 22.09.2011T., 2011/472E., 2011/1038K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 32, s. 483-485.

167 Y. 9. HD., 26.06.1967 T., 4417 E., 5985 K., ÇENBERCİ, M.: İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara, 1984, s. 387.

168 SÜZEK, S.: İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırılmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976, s. 146-147; ÖKTEM SONGU, S.: Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C: I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2013, İzmir, 2014, s. 636 vd.

169 AKTAY, N. /ARICI, K. /SENYEN KAPLAN, E. T.: İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, Ankara, 2012, s. 199.

uyumu olumsuz yönde etkiliyorsa bu durumda, işverenden iş ilişkisini devam ettirmesini beklemek mümkün olmayabilecek; işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi söz konusu olabilecektir<sup>170</sup>.

Yüksek Mahkeme, işçinin eleştirisinin işyeri ve iş ilişkisini olumsuz etkilemesi durumunda haklı nedenle değil; geçerli nedenle feshin söz konusu olacağı görüşündedir<sup>171</sup>. İşçinin sadece

işvereni değil de, işveren dışında bir başkasını eleştirmesinin işyeri içinde olumsuzluklara yol açması da Yüksek Mahkeme tarafından geçerli neden olarak kabul edilmiştir<sup>172</sup>.

Öte yandan işçinin işveren, işveren vekili veya hut işyerinde çalışan diğer işçiler hakkında asılsız isnatlarda bulunması, işyeri içerisinde olumsuzluk yaratıyorsa geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmektedir<sup>173</sup>.

170 OKUR, Z.: İş Hukukunda İşçinin Düşünceyi Açıklama Özgürlüğü, Kamu-İş, C: 8, S: 4/2006, s. 65; Yüksek Mahkeme'nin bir kararında "İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 11'inci bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasanın 25 ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşünceyi açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarf ettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil; işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı feshi gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır, (...) İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez." tespitlerine yer verilmiştir. (Y. 9. HD., 01.06.2009 T., 2008/36374 E., 2009/15159 K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 23, s. 232-237. Aynı doğrultuda bkz. Y. 9. HD., 14.07.2008T., 2007/42697E., 2008/20143K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 21, s. 143-148; Y. 9. HD., 23.02.2009T., 2008/17133E., 2009/3187K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 22, s. 258-264; Y. 9. HD., 11.10.2010T., 2009/27693E., 2010/28547K., ÇALIŞMA VE TOPLUM, S. 28, s. 602-609).

Y. 9. HD., 27.11.2017T., 2016/31552E., 2017/19088K., <http://www.kazanci.com>, E. T.:20.03.2018.

171 "...davacı ailesi ile birlikte 2.4.2004 tarihinde yurt içi uçuş terminaline gelmiş, çeşitli nedenlerle üç kişi olan ailede istenen uçuşa bir kişilik yer bulunabilmiş, iki kişiye ise yer olmadığından, daha sonraki sefer ile uçuş sağlanabilmiştir. Uzun yıllar işveren nezdinde çalışmış olan davacı, şikâyetini yetkili mercilere iletmesi gerekirken, görevli elemana yönelerek rakip firmaların da yer aldığı terminalde çok yüksek sesle konuşmuş, eşinin uyarmasına rağmen susmamış, davranışları eleştiri bo-

## 5. Sataşma Teşkil Eden Eylemin İşçinin Hastalığından Kaynaklanması

Yargıtay, sataşma eyleminde bulunan işçinin bu eyleminin bir rahatsızlıktan kaynaklanıp kaynaklanmadığının, kullandığı ilaçların öfke kont-

ytunu aşmıştır. Davacının bu davranışlarının iş sözleşmesine aykırı ve sözleşmenin ihlali niteliğinde olduğu, işyerini ve iş ilişkisini olumsuz etkilediği, iş ilişkisinin işveren açısından sürdürülmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır." Y. 9. HD., 26.05.2008T., 2007/37454E., 2008/12655K., <http://www.kazanci.com>, E. T.:20.03.2018.

172 "...davacının sosyal paylaşım sitesinde kendi hesabından fesih tarihinden iki ay önce 2016 yılında bir kez, 2015 yılında ise birden fazla paylaşımında, eleştiri sınırlarını aşan, "...ülkenin içine sızmakla görevlendirilen arkadaş 'Kimse Türkiye'nin gücünü sınamaya kalkmasın', 'Bu 'Ağacın Genci' olan...Müsteşarı ne iş yapar' 'Ayyaş olmayan' iki o... çocuğunun ülkeyi soktuğu hale bak', 'Genel Müdür' diyordu artık demiyor çünkü elinde oyal kalem müdürü gibi Başbakan var', '% 40 küsur öz alan her Dingil Türkiye'nin yönetim şeklini değiştirecekse vay halimize' ve '41 yıllık hayatımda çok yavaş gördüm ama iktidar olanlarını ikinci kez görüyorum' şeklindeki sosyal medyada yer alan açıklamalarda bulunduğu, bu paylaşımın eleştiri düzeyini aştığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin Cumhurbaşkanı ve hükümete yönelik hakaret içeren sosyal paylaşımını sebebiyle tazminatsız feshedilmiştir. Paylaşımının eleştiri sınırlarını aştığı, hakaret boyutunda olduğu anlaşılmaktadır. Davacı basın işinde çalışan bir kişidir. Davacının bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. İşyeri dışında söylenen bu sözler nedeni ile feshin haklı nedene dayanmadığı yönünde gerekçe kabul edilse dahi, davacının bu davranışları işyerinde olumsuzluklara neden olmuş ve işveren açısından iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemez bir hal almıştır. Feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir" (Y. 9. HD., 27.11.2017T., 2016/31552E., 2017/19088K., <http://www.kazanci.com>, E. T.:20.03.2018).

173 SAVAŞ, s. 89. "...davacının, çalışma arkadaşları hakkında asılsız isnatlarda bulunduğu ve davacının bu eyleminin işyerinde huzursuzluğa yol açtığı sabittir. Davacının eylemi, davalı işveren açısından geçerli fesih nedenidir." (Y. 9. HD., 01.06.2009T., 2008/36399E., 2009/15178K., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T.:20.03.2018).

rolünü etkileyip etkilemediğinin tıp uzmanlarından alınacak raporla tespit edilmesi gerektiğini; işverenin ayrıca eşit davranma borcuna uygun davranıp davranmadığı da irdelenmek suretiyle feshin haklı mı yoksa geçerli sebeple mi yapıldığının saptanması gerektiğini belirtmektedir<sup>174</sup>.

Yüksek Mahkeme verdiği pek çok kararda, işçinin sataşma teşkil eden davranış ya da sözünün bir rahatsızlıktan kaynaklanması durumunda bunun artık bir haklı neden teşkil etmeyeceğine hükmetmiştir. Ancak böyle bir durumda işyerinde işin yürütümünün bozulması söz konusu ise, söz veya davranışın bir geçerli neden olarak değerlendirilmesi mümkün olabilecektir<sup>175</sup>.

## Sonuç

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-c ve 25/II-d bentlerinde düzenlenmiş olan "sataşma" kavramı kapsam olarak belirsiz ve muğlak olmasına rağmen, yargı kararları ile somutlaştırılmıştır. Yüksek Mahkeme kararlarına bakıldığında, "sataşma" ifadesinin her zaman doğru şekilde kullanılmadığının görülmesine rağmen yerleşik içtihatlarda kavramın içeriğinin doldurulduğu göze çarpmaktadır. Bu belirsizliğin ortadan kaldırılması amacıyla, 4857 sayılı Kanunda yer verilen "sataşma" terimi yerine, "kişilik haklarına saldırı teşkil eden her türlü söz ve davranış" ifadesinin kullanılmasının daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

174 Y. 7. HD., 03.02.2015T., 2014/20392E., 2015/878K., www.hukukturk.com, E. T.: 22.03.2018.

175 "Davalı işyerinde yaklaşık 11 yıl özlürlü işçi statüsünde çalışan davacının 26.10.2009 tarihinde işle ilgili olarak aynı işyerinde çalışan C.D isimli kişi ile tartıştığı ve bu tartışma sırasında davacının adı geçen işçiye küfür ettiği kendi ikrarı ve dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacının epilepsi hastası olduğu ve önemli derecede işitme kaybı bulunduğu sağlık kurulu raporları ile sabittir. Böylesine önemli bir rahatsızlığı bulunan ve bu nedenle ilaç alan bir kimsenin iradesini kontrol etmekte sıkıntı yaşayabileceği muhtemeldir. Eylem rahatsızlığından kaynaklanmışsa feshin haklı nedene dayandığı kabul edilemez. Ne var ki, bu tür bir davranış hastalığından kaynaklansa da işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu nedenle fesih için geçerli neden kabul edilebilir." (Y. 9. HD., 17.01.2012T., 2011/5013E., 2011/122K., http://www.calismatoplum.org/sayi33/abc/8-54.pdf, E. T.: 22.03.2018).

Sataşma hâlleri kimi zaman "cinsel taciz" veya "şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar" ile karışmaktadır. Cinsel tacizin, sataşmanın ve namusa dokunacak söz ve davranışların sonuç itibarıyla iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açacağı düşünülebilecektir. Ancak Yargıtay'ın emsal içtihatlarında da belirtildiği üzere fesih bildiriminde belirtilen sebeple bağlılık ilkesi gereğince, feshin hangi nedenle yapıldığının açıkça ortaya konulması önem arz etmektedir. Bu nedenle de söz konusu kavramlar ile neyin ifade edildiğinin belirlenmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

Sataşmanın şekli konusunda Kanunda bir açıklama yapılmamıştır. Sözle olabileceği gibi bir davranışla da ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir. Sataşma olarak kabul gören söz veya davranışın suç teşkil etmesi ve sataşmanın işyerinde ve çalışma saatleri içerisinde gerçekleşmiş olması da gerekmemektedir. İşyeri veya çalışma süreleri dışında söz konusu olan ve fakat çalışma düzeni ve disiplinini bozan, taraflar açısından iş ilişkisinin devamını çekilmez hâle getiren bir sataşmanın bulunması hâlinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Yine sataşmayı düzenleyen maddelerdeki "aile üyesi" kavramı geniş olarak anlaşılabilir sadece çekirdek aileyi değil; kavramın duruma göre daha geniş anlamda aileyi içine aldığı kabul edilebilecektir.

Yargıtay kararları, işveren açısından sataşma nedeni ile haklı nedenle feshe yol açan örnekler açısından daha zengin iken, işçi açısından daha az karar olduğu tespit edilebilecektir. Bunun nedeni, 25/II-d bakımından sataşma olarak kabul gören hâllerin bazılarının 24/II. maddede ayrı bir haklı neden olarak sayılmasıdır. Öte yandan, ifade etmek gerekir ki, kanaatimizce, aksi yöndeki görüşlere rağmen psikolojik taciz niteliğindeki bazı davranışlar karşısında iş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-c bendi uyarınca feshedilebilmesi mümkündür.

Sataşmayı gerçekleştiren kişinin işverenin iş-

çisi olması durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür. Bunun için işçi, işverene, işverenin ailesi üyelerinden birisine ya da işverenin bir başka işçisine sataşmalıdır. İşçinin bağlantılı olduğu işyeri dışından üçüncü bir kişinin işverenin bir başka işçisine sataşması ile işçinin işyeri ile bağlantılı bir üçüncü kişiye sataşması hâllerinde, artık iş sözleşmesinin ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan benzer bir hâl nedeni ile feshedilmesi söz konusu olacaktır. İşveren açısından somut olayın özelliğine göre işçi davranışının değerlendirilmesi ile feshin haklı nedene mi geçerli nedene mi dayandığı belirlenebilecektir. Özellikle, işçinin kavga etmesi, tartışması, eleştiri hakkını kullanması ve asılsız isnatta bulunması hâllerinde söz veya davranışın ağırlığına göre bir değerlendirme yapmak yerinde olacaktır. Aynı şekilde karşı tarafın tahrikinin de bir sataşma olup olmadığının değerlendirilmesinde her somut olayın özelliği dikkate alınmalıdır.

## KAYNAKÇA

- AKTAY, N. /ARICI, K. /SENYEN KAPLAN, E. T.: İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, Ankara, 2012.
- ARSLAN ERTÜRK A.: İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Y: 2014, C: 20, S: 1, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, s. 285-339.
- ARTUK, M. E.: Cinsel Taciz Suçu, ÇALIŞMA VE TOPLUM, 2006/4, s. 29-43.
- ATABEK, R.: İş Akdinin Feshi, İstanbul, 1938.
- BAKIRCI, K.: İşçilerin Üçüncü Kişilerin Saldırısına Uğramaları Halinde İşverenin Sorumluluğu, ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, C. 14, S. 3, Mayıs 2000, s. 29-31.
- BAKIRCI, K.: İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul, 2000.
- BİLGİLİ, A.: İş Güvencesi Hukuku, 2. Baskı, Adana, 2005.
- BİLGİLİ, A.: İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, Adana, 2010.
- BİLGİLİ, A.: İş Hukukunda Mobbing, 3. Baskı, Adana, 2015.
- BOZBEL, S. /PALAZ, S.: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, TİSK AKADEMİ, Y: 2007, S. 3, s. 66-79.
- BÜYÜKKILIÇ, G.: İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi, LEGAL İSGHD, Y: 2012, C: 9, S: 33, s. 71-160.
- CANIKLIOĞLU, N.: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Prof. Dr. Turhan ESENER II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 28-30 Nisan 2016, İstanbul, 2017, s. 67-131.
- CENTEL, T.: İş Güvencesi, İstanbul, 2012.
- ÇENBERCİ, M.: İş Kanunu Şerhi, 5. Baskı, Ankara, 1984.
- ÇİL, Ş.: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. II, 2. Baskı, Ankara, 2007.
- ÇİL, Ş.: İş Hukuku Yargıtay Kararları (2013-2014 Yılları), 6. Baskı, Ankara, 2015.
- DOĞAN, C. B.: İşçinin İşyerinde Çıkan Olaya Müdahalesi Nedeniyle Hizmet Akdinin Feshi, İHU İŞK. 17 (No. 6).
- EKMEKÇİ, Ö.: Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2001, s. 61-143.
- EREN, F.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara, 2012.
- ERGİN, H.: İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, SİCİL, Y: 2015, S: 34, s. 71-87.
- ERMAN, E. S.: İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara, 1956.
- ERMUMCU, S.: İşyerinde Psikolojik Taciz, İzmir, 2011 (yayınlanmamış doktora tezi).
- ERTÜRK, Ş.: Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatı-

- mızda Kadın Erkek Eşitliği, Ankara, 2008.
- EYRENCİ, Ö. /TAŞKENT, S. /ULUCAN, D.: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, 2017.
  - GÜZEL, A. /ERTAN, E.: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, LEGAL İH-SGHD, S: 14, Y: 2007, s. 509-549.
  - GÜZEL, A.: Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul, 1995.
  - İNCE, E.: İHU İŞK. 17 (No. 19), s.2.
  - KANTARCI, N. G.: Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara, 2016.
  - KILIÇOĞLU, A.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 18. Bası, Ankara, 2014.
  - MANAV, A. E.: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 2009.
  - MOLLAMAHMUTOĞLU, H. /ASTARLI, M. /BAYSAL, U.: İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Ankara, 2017. (Ders Kitabı)
  - MOLLAMAHMUTOĞLU, H. /ASTARLI, M. /BAYSAL, U.: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, 2014.
  - NARMANLIOĞLU, Ü.: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, İstanbul, 2012.
  - NARMANLIOĞLU, Ü.: Sataşma Nedeni İle Hizmet Akdinin Feshi, İHU İŞK. 17 (No. 5)
  - ODAMAN, S.: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara, 2003.
  - OKUR, A. R.: İşyerinde Cinsel Taciz, ARGUMENTUM, Y: 4, S: 42, s. 1-6.
  - OKUR, Z.: İş Hukukunda İşçinin Düşüncüyü Açıklama Özgürlüğü, Kamu-İş, C: 8, S: 4/2006, s. 41-88.
  - ÖKTEM SONGU, S.: Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, C: I, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, 2013, İzmir, 2014, s.609-650.
  - ÖZBEK, V. Ö. /DOĞAN, K. / BACAĞSIZ, P. / TEPE, İ.: Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, 12. Baskı, İstanbul, 2016.
  - ÖZDEMİR, E.: İşyerinde Cinsel Taciz, ÇALIŞMA VE TOPLUM, S: 2006/4, s.83-96.
  - SAVAŞ F. B.: İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007.
  - SAVAŞ, F. B.: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, 2012.
  - SELÇUKİ, S.: İlimi-Kazai İçtihatlarla Yeni İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, İstanbul, 1967.
  - SELÇUKİ, S.: İlimi-Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, Değişik 2. Baskı, İstanbul, 1971.
  - SEVİMLİ, A. K.: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, 2006.
  - SÜMER ÖNDER, A.: İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi, Ankara, 2011.
  - SÜZEK, S.: İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara, 1976.
  - SÜZEK, S.: Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2000, s. 67-131.
  - SÜZEK, S.: İşçinin Yetersizliği Ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 565-586.
  - SÜZEK, S.: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Bası, İstanbul, 2017.
  - ŞAHLANAN, F.: Cinsel Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, TEKSTİL İŞVEREN DERGİSİ, S: 384, Nisan, 2012, s. 2-6.
  - ŞEN, S.: Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, ÇİMENTO İŞVEREN, Eylül 2009, s. 46-68.
  - TEZCAN, D. /ERDEM, M. R. /ÖNOK, M.: Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku, Güncellenmiş 15. Baskı, İstanbul, 2017.
  - TINAZ, P. /BAYRAM, F. /ERGİN, H.: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), İstanbul, 2008.
  - TOPAL, G.: İş Kanununa Göre Geçerli Neden-

lerle Yapılan Fesih ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Ankara, 2008.

- TUNÇOMAĞ, K.: Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1988 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul, 1990, s. 75-113.
- YILDIZ, G. B.: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara, 2008.
- YILMAZ, E.: Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş 4.Baskı, Ankara, 1992.  
www.adaletbiz.com.  
www.calismatoplum.org  
www.hukukmedeniyeti.org,  
www.hukukturk.com  
www.ismahkemesi.com  
www.kararara.com  
www.kazanci.com  
www.lebibyarkin.com.tr