

çiment



İŞVEREN

CILT:38 • SAYI:2

MART 2024

ISSN 1300-3526



60.yıl | Geleceğe Sağlam Adımlarla

Grup Toplu İş Sözleşmemizi İmzaladık

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır

İÇİNDEKİLER

01

8-11 KARAR İNCELEMESİ/Prof. Dr. Tankut Centel

Kaba Hitabın Sataşma Olarak Haklı Nedenle Feshe Gerekçe Yapılamaması

02

12-17 YARGITAY KARARLARI

Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

03

18-21 REKABET HUKUKU/ACTECON

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler
Hazırlayanlar/ Caner K. Çeşit (Counsel)
Alper Karafil (Kıdemli Danışman)
Şamil Emirhan (Danışman)

04

22-33 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Hikaye ve Gerçeklik Arasında Bir Yerde: Casa das Histórias Paula Rego", Arredamento Mimarlık, Ocak-Şubat 2024/362.

YAPI TASARIM YARIŞMASI 2023

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: "Yapı Tasarım Yarışması 2023: Kazanan Projeler", Betonart, 2023/79, s. 68-73.

05

34-51 ÇEİS'TEN

06

52-59 ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

07

60-63 İSTATİSTİK

08

70-79 MAKALE/Prof. Dr. Mustafa Çağlar Özdemir, Doç. Dr. Volkan Işık

TURUNCU EKONOMİ VE OYUN EMEĞİ (Playbour): Genç İşgücüne Dair Bir Değerlendirme

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi
tcentel@ku.edu.tr

01

KABA HİTABIN SATAŞMA OLARAK HAKLI NEDENLE FESHE GEREKÇE YAPILAMAMASI

I. Kararın Özeti

E-postada "yazdığınız terbiyesizliktir" anlatımı, işverenin başka işçisine sataşma olarak nitelendirilemez. Söz konusu anlatım, ancak kaba hitap olarak değerlendirilebilir ve işverenin haklı nedenle feshine gerekçe oluşturmaz.

II. Karar Metni

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu 7.6.2023 tarihli, E. 2023/9169 ve K. 2023/8750 sayılı kararının temize ilişkin bölümünün metni, özetle aşağıdaki gibidir¹:

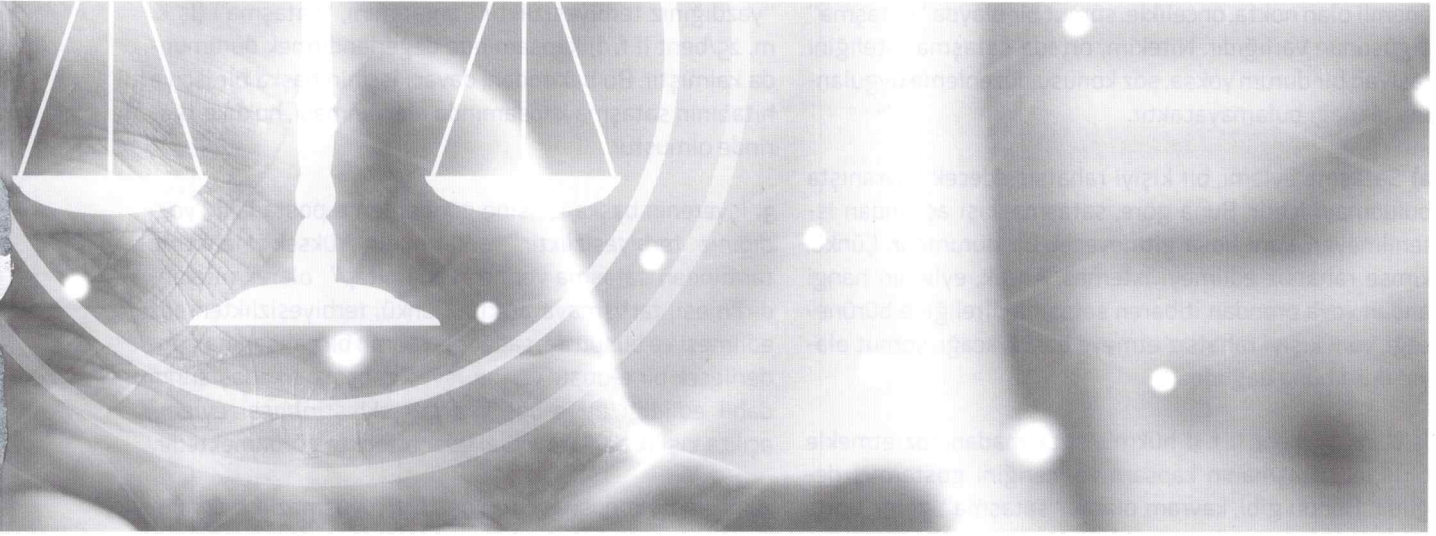
".. Somut uyumsuzlukta Mahkemece davacının 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak) ile tartışarak hakaret ettiği, 27.08.2014 tarihinde ise bu sefer işyeri çalışma arkadaşlarının da dahil olduğu bir e-postada G.Ö. (Irmak)'a hitaben "... yazdığınız terbiyesizliktir" şeklinde yazı gönderdiği, davacının bu eylemleri sebebiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından 03.09.2014 tarihinde feshedildiği, davacının feshe konu eylemlerinin işverenin başka işçisine sataşması niteliğinde olduğu ve feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Ancak haklı feshe konu edinilen e-postada kullanılan "... yazdığınız terbiyesizliktir" ibaresinin işverenin başka iş-

çisine sataşma olarak nitelendirilmesi hatalıdır. Bu ibare ancak kaba hitap olarak kabul edilebilir; haklı fesih nedeni olarak kabul edilemez. Davacının haklı fesih nedeni oluşturduğu başka bir davranışı olduğu ispat edilmemiştir. İşverence iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ispat edilemediğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü yerine reddi isabetsiz olmuştur ..."

III. Karar Süreci

Tahsilat yönetimi elemanı olarak çalışan davacı işçi; iş sözleşmesinin davalı işveren şirket tarafından haksız feshedildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatları ile değişik ücret alacaklarına hükmedilmesi talebiyle dava açmıştır. Davalı işveren şirket ise; davacının iş sözleşmesinin işyerinde çalışan diğer işçilere sataşması, hakarete bulunması, kavga etmesi gibi nedenler yüzünden haklı nedenle feshedildiğini belirterek, açılan davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

¹ Kararın tam metni için bkz. ISGHD XX, 78 (2023), 599-603



Alt mahkeme; iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin davalı işveren tarafından ispat edilemediğini, değişik ücret alacaklarının ise davalı işverence ödendiğini belirterek, açılmış davanın kısmen kabul ve kısmen reddine karar vermiştir. Ancak, alt mahkemenin bu kararı, Yargıtay g. Hukuk Dairesi tarafından bozulmuştur.

Alt mahkemece bozmaya uyularak verilen kararda; davacı işçinin 25.8.2014 tarihinde çalışma arkadaşına tartışarak hakaret ettiği ve 27.8.2014 tarihinde bu kez aynı çalışma arkadaşına yolladığı ve işyerindeki diğer çalışma arkadaşlarının da dahil olduğu bir elektronik postayla kendisine hitaben "yazdığınız terbiyesizliktir" biçiminde bir yazı gönderdiği, davacının feshe konu edilen bu eylemlerinin ise "işverenin başka işçisine sataşma" niteliğinde olduğu belirtilerek, bu durumda işverene İş K. m. 25/bent II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağının tanındığı kabul edilmiştir.

Temyiz yoluna başvurulması üzerine Yargıtay g. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararında, haklı nedenle fesih konusu yapılan e-postadaki "yazdığınız terbiyesizliktir" anlatımının İş K. m. 25/bent II anlamında sataşma niteliğini taşımayıp "kaba hitap" olduğunu belirterek, tekrar alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. Uyuşmazlık konusu olayda ilk dikkati çeken nokta; alt mahkemenin önce işverenin haklı nedenle feshettiğini kanıtlayamadığını kabul edip, daha sonra bozmanın ardından, yapılan feshin haklı nedene dayandığını benimsemiş bulunmasıdır. Bu noktada, alt mahkeme, üst mahkeme sanki feshin haklı nedene dayandığı görüşünü taşıyormuş gibi bozma kararını algılamış olsa gerektir.

Oysa, ilk bozma kararında üst mahkeme; sadece, "fesih yönünden davalı tanıkları M. ile feshe esas olayın tarafı olduğu iddia edilen G. dinlenmeden davalının savunma hakkı kısıtlanarak hüküm kurulması hatalı olduğu" anlatımına yer vermek suretiyle, ilgili tanıklar dinlenmeden feshin haklı nedene dayandığını kanıtlanmamış saymanın hatalı olacağını belirtmek istemiştir. Nitekim, üst mahkeme, davalı tanıklarının dinlenmesine karşın, sonuçta feshin haklı nedene dayanmadığını kabul etmiştir.

2. Davalı işverenin fesih işlemine hukuki dayanak oluşturulan düzenleme, İş K. m. 25/bent II f. d'de yer almaktadır. Buna göre, "işçinin .. işverenin başka işçisine sataşması ..", işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisini kazandırmaktadır. Anılan düzenleme bölümü açısından

önemli olan nokta, öncelikle, somut bir olayda "sataşma" olgusunun varlığıdır. Nitekim, ortada sataşma niteliğini taşıyan bir durum yoksa, söz konusu düzenleme uygulanma olanağı bulamayacaktır.

a) Sataşma eylemi, bir kişiyi rahatsız edecek davranışta bulunmayı içerir. Buna göre, sataşma, kişi açısından istenilmeyen, yani hoşla gitmeyecek bir durumdur. Çünkü, kimse rahatsız edilmeyi istemez. Ancak, eylemin hangi andan veya orandan itibaren sataşma niteliğine bürüneceği, yani kişiyi rahatsız etmeye başlayacağı, somut olayın durumuna bağlıdır.

İş K. m. 25/bent II f. d hükmü, sataşmadan söz etmekle birlikte, sataşmanın kapsam ve içeriğini göstermiş değildir. Bunun gibi, kavram olarak "sataşma", gerek borçlar hukuku ve gerekse ceza hukuku terminolojisinde yer almamaktadır. Bu bağlamda, kişilik haklarını ihlale yönelik tecavüzler ise, sataşmanın kapsamına girmektedir. Bu açıdan, sataşma kavramının yerine, kişilik haklarına saldırı oluşturan her türlü söz ve davranış anlatımlarının kullanılması önerilmektedir².

b) İş K. m. 24/bent II f. b ile İş K. m. 25/bent II f. b'de yer alan "şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar" anlatımı, İş K. m. 25/bent II f. d'deki "sataşma" kavramını ilgilendirmekle birlikte, ondan farklıdır. Nitekim, şeref ve namusa dokunacak biçimde söz söylenmesi veya davranışlarda bulunulması ve özellikle hakaret içeren anlatımların kullanılması, genel tanımı bakımından, sataşma olarak değerlendirilebilmektedir. Ancak, sataşma, hem maddi ve hem de manevi varlığa saldırı olarak ortaya çıkabilirken; şeref ve namusa dokunacak söz veya davranışlarda bulunma, manevi varlığa saldırıyla sınırlıdır³.

Bu bağlamda, işçinin aynı işyerindeki bir başka işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ve/veya davranışlarda bulunması, İş K. m. 25/bent II f. b tarafından iş sözleşmesini fesih için haklı fesih nedeni olarak gösterilmemiştir. Buna göre, doğallıkla, belirtilen durumun İş K. m. 25/bent II f. d anlamında sataşma olarak ele alınması gerekmektedir.

Nitekim, inceleme konusu kararın dayandığı olayda, davacının 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak) ile tartışarak hakaret ettiğinden söz edilmesine karşın; Yargıtay g. Hukuk Dairesi, davacı işçinin 27.08.2014 tarihinde işyeri çalışma arkadaşlarının da dahil olduğu bir e-postada G.Ö. (Irmak)'a hitaben gönderdiği e-postadaki

"yazdığınız terbiyesizliktir" anlatımını, "sataşma" (İş K. m. 25/bent II f. d) kapsamında değerlendirmek durumunda kalmıştır. Bu bakımdan, davacı işçinin başka bir işçiye hitabının sataşma kapsamında ele alınması, hukuken yerinde olmuştur.

3. İşverenin başka işçisine gönderilen e-postadaki "yazdığınız terbiyesizliktir" anlatımının Yüksek Mahkeme tarafından sataşma yerine "kaba hitap" olarak nitelen-dirilmesi, tartışmaya açıktır. Çünkü, terbiyesizlikten söz edilmesi ve bunun da, sadece işyerinin bir çalışanına gönderilecek bir e-posta yerine, işyeri çalışma arkadaşlarının dahil edildiği bir e-postada gerçekleştirilmesi eylemi, açıkça kişilik haklarını ihlal eder nitelikte görünmektedir.

4. İnceleme konusu karara konu olan uyuşmazlık bakımından ilginç olan bir başka nokta; davacı işçinin 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak)'yle tartışarak ona hakaret ettiği karar metninde yazılı olmasına karşın, bu nokta üzerinde yeterince durulmayışı veya belirtilen hususa ayrıca ağırlık verilmeyişidir. Nitekim, inceleme konusu kararda ağırlıklı olarak, 27.08.2014 tarihli e-posta içeriğindeki "kaba hitap" olgusu üzerinde durulmaktadır. Dava dosyası kapsam ve içeriğini ayrıntılı biçimde bilemediğimiz için, bunun davalı şirket vekilinin eksik savunma stratejisinden mi yoksa yargının görmezliğinden mi kaynaklandığını saptama olanağı bulunmamaktadır.

Gerçekten, işçinin işverenin bir başka işçisine hakaret etmesi, İş K. m. 25/bent II f. d kapsamında olup, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için haklı neden oluşturmaktadır. Nitekim, işçinin işverenin bir başka işçisine hakaret etmesi, pek çok Yargıtay kararı tarafından sataşma olarak iş sözleşmesinin feshinde haklı neden kabul edilmiştir⁴.

Davacı işçinin 25.08.2014 tarihinde çalışma arkadaşıyla yaptığı tartışma sırasında kullandığı anlatımların içeriği, doğallıkla, inceleme konusu karar metninden anlaşıl-mamaktadır. Bu yüzden, tartışmadaki anlatımların, karşı tarafın tahrikini aşan söz veya davranışlar olarak hakaret niteliğini taşıyıp taşımadığı belirsizdir. Ancak, söz konusu anlatımların hakaret niteliğinde olduğu yargı tarafından tespit ve takdir edilecek olduğunda, artık 27.08.2014 tarihindeki e-posta içeriğine başvurmaya gerek kalmayacaktır.

Bu bağlamda, Yargıtay g. Hukuk Dairesi'nin, ilk bozma kararında davacı işçinin çalışma arkadaşı olan G.Ö. (Irmak)

² Bkz. Hediye Ergin, "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 34 (2015), s. 75; Sezgi Öktem Songu, "Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma", Sicil İş Hukuku Dergisi, 39 (2018), s. 114-115

³ Songu, s. 119.

⁴ Bkz. Songu, s. 134 dn. 133'de belirtilen Yargıtay kararları. Ayrıca bkz. Ergin, s. 73'de zikredilen Yargıtay kararları

dinlendikten sonra karar verilmesini istemesi, son derece yerindedir. Çünkü, her ne kadar fesih işveren tarafından gerçekleştirilmiş olsa da; uyuşmazlık konusu olay bakımından, işverenin bir başka işçisi durumundaki G.Ö. (Irmak)'nın yaşadıkları önemlidir. Nitekim, ancak G.Ö. (Irmak)'nın anlatımı sayesinde, tartışmanın boyutları ve bu sırada kullanılan sözcüklerin hakaret (sataşma) niteliğini taşıyıp taşımadığı ortaya çıkabilecektir. Bunun gibi, tartışmadan söz edilmekle birlikte, bunun kavga niteliğine bürünüp bürünmediği de, davacı işçinin söz konusu çalışma arkadaşının anlatımıyla ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda, işçilerin işyerinde kavga etmelerinin çalışma barışına zarar verip işyeri düzenini bozduğu ve giderek, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturduğu⁵, gözden uzak tutulmamalıdır.

5. Davacı işçinin davalı işverenin başka bir işçisine “yazdığınız terbiyesizliktir” anlatımını içeren bir e-posta yollaması iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmazken, akla bu durumun geçerli neden oluşturup oluşturmayacağı sorusu gelmektedir. Nitekim, kaba hitap, kuramsal olarak iş sözleşmesinin feshi bakımından, işçinin davranışlarından kaynaklanan bir geçerli neden olarak kabul edilebilir.

Bu bağlamda, işçinin sataşmasının bazı durumlarda Yargıtay tarafından, haklı neden yerine, geçerli neden olarak değerlendirildiği görülmektedir. Özellikle, karşılıklı saygı sınırlarını aşan söz ve davranışlarda bulunulması, işyerinde kavga edilip işçinin geçimsizlik yapması ya da dedikodu yapılması, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden olarak kabul edilmektedir⁶.

Feshin geçerli neden olarak ele alınıp alınmayacağı hakkında, inceleme konusu uyuşmazlık bakımından, şimdiden öngörülebilir bulunma olanağına sahip görünmüyoruz. Nitekim, en azından, davacı işçinin yasal iş güvencesinden yararlanıp yararlanmadığı hakkında bilgi sahibi değiliz.

V. Sonsöz

İnceleme konusu Yargıtay kararı, Türk iş hukuku öğretisine yaptığı katkı kadar, işyerlerinin insan kaynakları yöneticilerine de ışık tutar niteliktedir. Gerçekten, inceleme konusu karara dayanak oluşturan olay, işyerinin işçilerine sataşma nedeniyle yapılacak haklı nedenle fesih işlemleri için, örnek olay olma özelliğini taşımaktadır. Nitekim, bundan böyle, gerçekleştirilecek haklı nedene dayalı iş-

ten çıkarma çalışmalarında, işyeri çalışanlarına yapılan “kaba hitap” nitelikli anlatımlara hoşgörülü yaklaşılması gerekecektir.

Yararlanılan Kaynaklar

Hediye Ergin, İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 34 (2015), s. 71-87

Sezgi Öktem Songu, Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 39 (2018), s. 113-145

⁵ Bkz. Songu, s. 137

⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Songu, s. 137-142