

**SATAŞMA HALİNDE İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESİH YETKİSİ  
HAKKINDA  
- HUKUK BÜLTENİ -**

**BÜLTEN TARİHİ: 12/03/2020**

**1. Sataşma Halinde İşverenin Haklı Nedenle Fesih Yetkisi**

İş Kanunu'nun 25. Maddesinde "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" düzenlenmiştir. Maddenin "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı 2. Fıkrasının 'd' bendine göre; "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" halleri, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği hallerden biri olarak belirtilmiştir.

Haklı nedenle feshe yol açan sataşma, söz veya fiili tecavüz anlamına gelen bir harekettir. İşverene, aile üyelerinden birine veya işverenin bir işçisine (veya işveren vekiline) sözleşme olabileceği gibi davranış şeklinde de ortaya çıkabilir.<sup>1</sup>

Doktrinde bir görüşe göre sataşma işçi tarafından değil de işçinin bir yakını tarafından gerçekleştirilmişse, olayın özelliğine göre bu davranış da bir haklı fesih nedeni sayılabilmekte iken Yargıtay aksi görüştedir.<sup>2</sup> Kanımızca somut olaya göre işçinin yakınının sataşması halinde işyeri düzeninin ve disiplininin ne derece etkilendiğine bakılarak karar verilmelidir.

Konuya farklı bir bakış açısı olarak; sataşma eyleminin iş süreleri dışında gerçekleşmesi hali ele alınmaktadır. 'Yargıtay, bu konudaki bir kararında davacı işçinin kendisine verilen izin süresini geçirdiği için ustabaşı ile tartıştığı, yumruk vurarak etkili eylemde bulunduğu, iş süreleri dışında da olsa işyerinde ve işyeri ile ilgili olarak tecavüz olayının meydana geldiğini göz önünde tutarak feshin haklı olduğu sonucuna varmıştır.'<sup>3</sup> Yargıtay'ın bu konuda verdiği diğer kararları da aynı doğrultudadır.<sup>4</sup>

Tüm anlatılanlar ışığında sataşma halinde işverenin haklı nedenle fesih yetkisine sahip olabilmesinde temel kriter; işyeri düzeninin olumsuz yönde etkilenmesi ve akdi ilişkinin devam etmesinin dürüstlük kuralları gereği çekilmez hale gelmesi olmalıdır.

<sup>1</sup> Süzek, İş Hukuku 637-638.

<sup>2</sup> Y9HD, 13.10.1998, 11465/14315

<sup>3</sup> Süzek, İş Hukuku 639 / Y9HD 4.11.1998 13235/15605 E.

<sup>4</sup> Y9HD E. 2010/3409 K. 2011/17095 T. 8.6.2011

## 2. Sataşma Halinde Haklı Nedenle Fesih Kapsamında “Eşit Davranma Borcu”

---

**Eşit davranma ilkesi Madde 5 :** İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

---

İş Kanunu'nun yukarıdaki maddesinde belirtildiği gibi işverenin borçlarından biri de işçiler arasında ayırım yapmamaktır. Bu konuda önemli olan, aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır. İşverenin bu borcu işe alımda, iş ilişkisinin devamında ve iş ilişkisinin sonlanması esnasında dahi devam etmektedir.

Eşit davranma borcu, İş Kanunu m. 25/2 gereğince işçinin davranışları nedeniyle haklı fesih kapsamında yani sataşma halinde de devam etmektedir. İşveren, her ne kadar eşit durumdaki işçilere eşit davranma yükümlülüğü altında ise de eşit durumda olmayan işçiler arasında da bir fark gözetmek durumunda kalabilir.<sup>5</sup> Kusurları arasında fark bulunan iki işçiye karşı aynı tutumu takınmamak buna örnek olarak gösterilebilir. Nitekim daha az kusurlu işçinin iş sözleşmesini feshetmek hakkıya uygun düşmeyecektir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2016/22464 Esas, 2019/20223 Karar numaralı ve 5.11.2019 tarihli emsal bir kararına göre ; “Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Somut olayda,

---

<sup>5</sup> Süzek, 411.

*davacı işçi, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürmüş, davalı işveren ise davacının şefi ...'e hakaret etmesi sonucu iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Ancak tanık beyanıyla sabit olduğu üzere davacıya karşı küfürlü konuşan ve sözlü tartışmayı başlatan kişi şef ...'dur. Bu bağlamda, tüm beyanlar bir arada değerlendirildiğinde; her ne kadar şefine küfürlü konuşan davacı işçinin bu eylemi işverene iş akdini haklı olarak feshetme hak ve yetkisi verse de işveren bu hakkını eşit davranma borcuna aykırı şekilde kullanamayacaktır. **Bir başka anlatımla, işveren tarafından sadece davacı işçinin iş akdinin feshedilmesi, diğer işçi şefin iş akdinin feshedilmemesi işverenin eşit davranma borcuna aykırı olup işveren tarafından gerçekleştirilen feshi haksız hale getirecektir.** Bu nedenle, iş akdi işveren tarafından haksız olarak feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar vermek gerekirken taleplerin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay’ın bu konuda vermiş olduğu diğer kararlar da aynı doğrultudadır.*

**Saygılarımızla**

**Forensis Hukuk Bürosu**

**Not:** Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili mevzuat çerçevesinde konuyu genel hatlarıyla ele alır tarzda hazırlanmıştır. Size özel detaylı bilgi için Büromuzla bağlantıya geçmenizi tavsiye ederiz.