

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**22. Hukuk Dairesi**

Esas No.	2016/22464
Karar No.	2019/20223
Tarihi:	05/11/2019

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/5, 25
1475 S. İşK/14

- **SATAŞMA**
- **SATAŞMA ÖLÇÜSÜNDE OLMAYAN DİĞER İŞÇİLERLE TARTIŞMANIN HAKLI FESİH NEDENİ OLAMAYACAĞI**
- **EŞİT İŞLEM BORCU**
- **FESİHTE EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIĞIN FESHİ HAKSIZ KILACAĞI**
- **KIDEM İHBAR TAZMİNATI**
- 

**ÖZETİ** \_\_\_\_\_ Sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylem(darp)de bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir. 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, davacı işçi, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürmüştü, 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 aktinin 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

..

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili müvekkilinin 22/05/2008 tarihinden iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiği 25/11/2014 tarihine kadar davalı işyerinde aralıksız olarak çalıştığını, iş akdine son verildiği gün ... ismindeki şefin müvekkilinin yanına gelerek "çuvalları çabuk aç" diye bağırması üzerine müvekkilinin de "açıyoruz" dediğini, bunun üzerine şefin sinkafı küfür ederek müvekkiline diğer işçilerin yanında hakarete bulunduğunu, müvekkilinin de kendisine "elimden geleni yapıyorum, niye bağırıyorsun" demesi üzerine şefin "ben sana göstereceğim"

diyerek müvekkilinin yanında şirketin insan kaynaklarını arayarak "bunun çıkışını tazminatsız olarak verin" dediğini ve müvekkilini insan kaynaklarına gönderdiğini, müvekkilinin savunmasını yazarken yaşanan olayın üzüntüsünden, işyerinden atılma korkusundan ve sinirinden şef ile arasında geçen olayı doğru düzgün bir şekilde yazamadığını, müvekkilinin iş akdinin haksız ve tek taraflı olarak feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının işyerinde birim şefi ...'e karşı küfür içeren söz sarfettiğini, davacının savunmasında şefine karşı kötü davranış sergilediğini ikrar ettiğini, İş Kanunu'nun 25/II-b maddesi gereğince iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, yıllık izinlerinin kullandırıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, davacının işyerinde birim şefi ...'e karşı küfür içeren söz sarfettiği, davacının bu konu hakkında yazılı savunmasının istendiği, bunun üzerine davacının 25/11/2014 tarihinde yazılı savunmasının alındığı, davacının yazılı savunmasında şefine karşı kötü davranış sergilediğini ikrar ettiği ve imzalı beyanının alındığı, dolayısıyla işverence gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir

**Temyiz:**

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilip edilmediği, dolayısı ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı uyuşmazlık konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-b,d maddesi uyarınca, 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, aile üyelerinden birine veya işverenin diğer bir işçisine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Maddede işçinin işverenin diğer bir işçisine sataşmasının haklı neden olacağı açıkça belirtilmiştir. Sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylem(darp)de bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir.

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, davacı işçi, iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürmüştü, 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 aktinin 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.**SONUÇ:** Bu nedenlerle mahkeme kararının BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.11.2019 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

