



Hamit TIRYAKI
İş Hukuku Uzmanı, Hukukçu

İŞÇİYE HAKARET

I- GİRİŞ

İş Hukuku genel olarak daha çok işçiyi korumaya yönelik düzenlemeler içerse de çalışma yaşamında işçiler pek çok kez işverenleri tarafından olumsuz söz ve davranışlara maruz kalmaktadır. Bu gibi durumlarla karşılaşan birçok işçi, bu olumsuz fiillere karşı kullanabilecekleri haklarını bilmedikleri için sessiz kalmakta ve hatta bu susma karşısında bir kısım işverenlerin tavırları devamlılık arz etmektedir. Kanunun ve iş sözleşmesinin çizdiği sınırlar içinde işveren, işçiye tek taraflı talimatlar vermek ve bu talimatların işçi tarafından yerine getirilmesini beklemek hakkına sahiptir. Ama işverene tanınan bu hak, onun sınırsız yetkilere sahip olduğunu göstermez.

Hakaret de işverenin hak sınırına dahil olmayan kavramlardan biridir. İşveren işçisine elbette hakaret edemez. Bu işveren-işçi ilişkisinden öte insani ilişkilerin bir gereğidir. Sebebi ne olursa olsun, işçi haksız bile olsa, işverenin ona hakaret etmeye hakkı yoktur Onur kırma, onura dokunma ve/veya küçültücü söz ya da davranış olarak tanımlanan hakaret, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukların düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanununa da konu olmuş ve anılan Kanunun "**İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı**" başlıklı 24 üncü maddesinde kendisini göstermiştir.

II- İŞÇİYE HAKARETİN HUKUKSAL ÇERÇEVESİ ve DİĞER HUSUSLAR

İşvereni Tarafından Hakarete Uğrayan İşçiyi Koruyan Kanuni Düzenleme Var Mıdır?

Konuyla ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-b maddesinde yer almaktadır. Maddeye göre; "**İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa**" iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce ya da öncesinde herhangi bir fesih bildiriminde bulunmaksızın derhal feshedebilir. Haklı neden olması için şeref ve namusa dokunacak sözlerin veya davranışların Ceza Kanunu bakımından suç niteliği taşıması ya da suç olsa bile mahkeme kararıyla kesinleşmiş olması gerekmez¹. Maddenin ilgili kısmından görüldüğü üzere, söz konusu sözler işçinin ailesi üyelerinden birine karşı söylenmiş olsa da işçiye fesih hakkı verir. İşçi, bu durumda diğer şartları da sağlamak şartıyla (en az bir yıl çalışma vb.) kıdem tazminatına da hak kazanır². Bunun yanında işçi, uğradığı hakaret fiili nedeniyle ayrıca manevi tazminat talebinde de bulunabilir.

¹ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.607.

² Yrg. 9. HD'nin, 16.12.2008 tarihli ve E.2006/14744, K.2006/33220 sayılı kararı.

İlgili sözler Türk Ceza Kanunu açısından suç teşkil ediyorsa işçi ayrıca ilgili kişi hakkında suç duyurusunda da bulunabilir.

Aile Üyeleri Kavramından Anlaşılması Gereken Nedir?

İş Kanunu 24/2-b maddesinde bahsedilen aile üyelerinden biri ifadesi teknik anlamda kullanılmamıştır. Aralarında ister kan, sıhriyet ve sözleşmeden doğan bir bağ olsun isterse olmasın, aynı çatı altında birlikte yaşayan ortak bir kaderi sürdüren ve aynı amaç doğrultusunda bulunan kişilerin oluşturduğu topluluk anlaşılmalıdır. Bu ölçüte göre mesela işçiyle evlilik dışı birlikte yaşayan kadını da aile üyesi saymak gerekir. Dolayısıyla ona yöneltilecek hakaret de haklı fesih imkanı verir³.

Haklı Fesih Hakkı Veren Hakaretin Kim Tarafından Yapılacağı?

Şeref ve namusa dokunacak sözlerin veya davranışların mutlaka işverenden sadır olması gerekmez. İş Kanununun 2 nci maddesinde işveren vekilinin tanımı yapılmıştır. Buna göre; “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili ” denir. Yine ilgili tanımın devamında işveren vekilinin, işçilere karşı tutum ve davranışlarından işverenin doğrudan sorumlu olacağı belirtilmiştir. İşveren vekilinin de işçinin veya ailesinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi işçiye haklı fesih hakkı verir⁴. İşyeri müdürünün baskı ve hakaret içeren konuşmalar yapması işçilere haklı fesih hakkı verir⁵.

İşyeri ortaklarından birinin işçilere karşı küfür ve hakaret içeren uyarılarda bulunması sonucu işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışların, işveren veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması hukukî sonucu değiştirmez.

Vardiya amirinin işçiye yönelik sözleri sebebiyle işçinin haklı fesih talebi yerindedir⁶. Tanık beyanları dikkate alındığında işyeri ortağının davacıya ağır hakaretler etmesi işçiye haklı olarak fesih imkanı verir ve kıdem tazminatı talep hakkı sağlar⁷.

İşverenin Bir Başka İşçiye Hakaret Etmesi

İşverenin bir başka işçiye veya aile üyelerinden birine karşı hakarete bulunması işçiye haklı fesih hakkı vermez. İşçinin başka bir işçiye yönelik hakaret içeren eylemlerde bulunması halinde, bu eylemler işyerinde olumsuzluklara yol açacak ve iş akışını bozacak mahiyette ise işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilir⁸.

Hakaretin İşçi Tarafından Diğer İşçiye Yapılması

İşçinin ya da ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak söz, davranış veya eylemin, işverenin diğer bir işçisi tarafından gerçekleştirilmiş olması, kural olarak işçiye iş sözleşmesini haklı fesih imkânı vermez. Ancak, şeref ve namusa dokunan söz ve davranışlardan haberdar olan işverenin, eylemin tekrarlanmaması yönünde gerekli önlemleri alması, işçiyi gözetme borcunun gereği olarak zorunludur. İşçinin bu durumu işverene iletmesi veya işverenin bunu bilebilecek durumda olması üzerine gerekli tedbirleri almaması işçiye haklı fesih hakkı verecektir.

İşçi, Dava Sırasında İlgili Olumsuz Sözleri İspatlamak Zorunda Mıdır?

³ Mustafa ÇENBERCİ, İş Hukuku, Ankara 1986, s.536.

⁴ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.608.

⁵ Yrg.9.HD'nin 16.12.2008 tarihli ve E.2007/26159, K.2008/33763 sayılı kararı

⁶ Yrg.9.HD'nin 08.03.2012 tarihli ve E. 2009/47913, K.2012/7708 sayılı kararı

⁷ Yrg.9.HD'nin 08.11.1999 tarihli ve E.1999/13898, K.1999/16847 sayılı kararı

⁸ Yrg. 9.HD'nin16.02.2016 tarihli ve E.2016/2722, K.2016/2771 sayılı kararı

Kendisine karşı hakaret yöneltildiğini iddia eden işçi bu durumu ispatla yükümlüdür. İşçi söz konusu durumu tanık beyanlarıyla, şirket içi yazışmalarıyla vb. ispatlayabilir. Ancak işçi, kendisine hakaret yöneltilmesi nedeniyle iş akdini feshettiğini iddia etse de bunu sunacağı delillerle ortaya koyamazsa herhangi bir haklı sebebi olmaksızın istifa yoluyla feshettiği kabul edilir ve kıdem tazminatı alamaz⁹.

İşçi, Hakareti İspatlayamazsa Başka Haklı Fesih Sebeplerini İleri Sürebilir Mi?

Çalışmaya yaşamında birçok kez işçiler hakaret ile karşılaşsa da bu durumun ispatı konusunda problem yaşayabilmektedir. İşte bu durumdaki bir işçi, başka haklı sebepleri varsa fesih bildiriminde bunlara da dayanabilir. Ancak bu sebepleri fesih bildiriminde ayrıca ve açıkça belirtmelidir. Aksi takdirde Yargıtay, “fesih sebebiyle bağlılık ilkesi” gereği daha sonra ortaya atılacak fesih sebeplerine dayanılmasını kabul etmemektedir.

Yargıtay konuya ilişkin vermiş olduğu kararında; “Mahkemece davacının mobbing ve hakaret iddialarının ispatlanamadığı, ancak fazla mesai alacağının ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini *feshetmede haklı nedeni olduğu belirtilerek kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir*. Davacı fesih nedeni ile bağlı olup bunu daha sonradan değiştiremez. Davacı hiçbir şekilde işçilik alacaklarının ödenmemesini fesih bildiriminde fesih nedeni olarak belirtmemiş ve ayrıca fesih nedeni olarak belirttiği hususları ise mahkemenin de kabul ettiği üzere ispatlayamamıştır. Ayrıca davalı davacının fesih bildirimini ihtarına verdiği cevabı ihtar yazıda kendisine mobbing uyguladığını ve kendisini işten çıkarmakla tehdit ettiği kişinin buna yetkisinin olmadığını bildirmiştir. Davacı fesih nedeni ile bağlı olup bunu değiştiremeyeceğinden kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken farklı bir gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir¹⁰” şeklinde değerlendirme yapmıştır.

İşçi Tarafından Hakkın Kullanılma Süresi

Kendisine hakaret niteliğinde sözler söylenen işçi; hakaretin yapıldığı tarihten itibaren 6 iş günü içinde, bu hakaret nedeniyle iş sözleşmesini İş Kanunu 24/2-b maddesine dayanarak feshetmelidir¹¹. Bu fesih bildirimini noter kanalıyla yapması ve fesih nedenini, olayın tarihini açıkça belirtmesi önemlidir. Hakaretin üzerinden 6 iş günü geçince bu derhal fesih hakkı kanunen sona erer. İşveren işçinin yüzüne karşı değil de, işçinin arkasından, başka işçilerin yanında işçiye hakaret etmişse 6 iş günlük sürenin işleyişi değişir. Bu durumda 6 iş günlük süre, işçinin bu hakareti herhangi bir yolla öğrenmesiyle başlar. Ama hakaretin üzerinden 1 yıl geçmişse, hiçbir şekilde bu hakaret dayanarak sözleşmesini feshedemez.

İşveren 03.01.2015 tarihinde işçi A'nın yüzüne karşı hakaret etmiştir. Bu tarihten itibaren 6 iş günü içinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek zorundadır.

Şeref Ve Haysiyete Dokunacak Eylemler

Hangi söz ve davranışların şeref ve haysiyete dokunacağı konusunda kesin bir ölçüt belirtmek mümkün değildir. Şeref ve haysiyete dokunacak söz ve eylemler dar yorumlanmamalı, gerçekçi bir değerlendirme yapılmalıdır. Hakaretin yüze karşı ya da gıyapta yapılması herhangi bir değişiklik meydana getirmez.

İşverenin davacıya hakaret ettiği özellikle el kol hareketleri ile kendisine ihtiyaç kalmadığı, **pislik** gibi laflar ettiği, **defol** ifadesini kullandığı, bu durumda davacının işyerini terk etmesinin haklı nedenlere dayanır¹².

⁹ Yrg 22. HD'nin 25.06.2014 tarihli ve E.2013/15419 K.2014/19211 sayılı kararı

¹⁰ Yrg. 7. HD'nin 17.04.2014 tarihli ve E. 2014/435, K. 2014/8566 sayılı kararı.

¹¹ Yrg 9. HD'nin 25.04.2012 tarihli ve E. 2010/7314, K. 2012/14260 sayılı kararı

¹² Yrg. 9. HD'nin, 18.11.1999 tarihli ve E.1999/14676, K.1999/17618 sayılı kararı

İşçi ile işveren arasında ücrete ilişkin uyuşmazlık çıkması durumunda işverenin işinize gelirse çalışırsınız şartlar bu dedikten sonra küfür ve **hakaret etmesi** üzerine işçinin iki gün daha çalıştıktan sonra iş akdini **haklı nedenle** feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanır fakat ihbar tazminatı talep edemez¹³.

4857 sayılı Yasa'nın 24. maddesi uyarınca işçiye haklı fesih imkânı veren şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışların Türk Ceza Kanunu'na göre suç teşkil etmesi gerekmez¹⁴.

Fabrika müdiresi tarafından işçiye **köpek** denmek suretiyle hakarete bulunulması iş akdinin haklı olarak feshedilmesi sebebidir¹⁵.

Hakaret nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçinin ihbar tazminatı alamayacağı¹⁶ "terbiyesiz" ifadesinin bile hakaret olarak kabul edildiği¹⁷, dikkate alınmalıdır.

İşçi-İşveren Karşılıklı Hakaret

Her iki tarafta, tartışma sırasında diğerinin kendisine hakaret ettiğini ileri sürmektedir. Tanıkların yetersiz beyanları karşısında feshin işverence haksız yapıldığı kabul edilmektedir. Somut olayda, davacı işçi ile davalı işverenin fesih tarihi olan 03.11.2004 tarihinde tartıştıkları noktasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Her iki tarafta, tartışma sırasında diğerinin kendisine hakaret ettiğini ileri sürmektedir. Bu hususta görgüye dayalı bilgisi bulunan müşterek tanık, tarafların davalı işverenin odasında tartıştıklarını ancak içerideki tartışmayı duymadığını beyan etmiştir. Davalı işveren tarafından sunulan deliller ile iş sözleşmesinin, davacı işçinin işverene karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması sebebiyle işveren tarafından haklı nedenle sonlandırıldığı ispatlanamamıştır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kıdem ve ihbar tazminatları yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir¹⁸.

III- SONUÇ

İşverenin işçiye hakaretinin işçi açısından haklı nedenle fesih hakkını doğurduğu, bu nedenle işinden ayrılan işçiye sadece kıdem tazminatının, işveren tarafından işine son verilen işçiye ise kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatının da ödenmesi gerektiği, hakaretin işverenin yanı sıra işveren vekili tarafından da yapılabileceği, söz ve davranışlardan şeref ve namusa dokunur nitelikte sayılacaklar konusunda belirli ve kesin bir ölçüt koymanın mümkün olmadığı, Türk Ceza Kanunu açısından hakaret suçunu oluşturan fiillerin haklı nedenle feshe gerekçe oluşturacağına şüphe bulunmamakla beraber, bunlar kadar ağır olmasa da, toplumda hâkim olan gelenek ve görenekler, örf ve âdetler, çevre ve toplumsal değer yargıları, kişinin sosyal statüsü vb. unsurlar göz önünde bulundurulduğunda, onur kırıcı ve/veya küçültücü sayılabilecek söz ya da davranışların da haklı nedenle feshe dayanak oluşturacağı, bu fiilin sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesinin de mümkün olduğu, hakaretin huzurda işlenebileceği gibi kişinin gıyabında da işlenebileceği söylenebilecektir.

¹³ Yrg. 9. HD'nin, 18.11.2005 tarihli ve E.2005/5241, K.2005/33956 sayılı kararı

¹⁴ Yrg. 9. HD'nin, 16.12.2008 tarihli ve E. 2007/26159, K. 2008/33763 sayılı kararı

¹⁵ Yrg. 9. HD'nin 10.07.1996 tarihli ve E.1996/15488, K.1996/15696 sayılı kararı

¹⁶ Yrg. 22. HD'nin 20.05.2013 tarihli ve E.2012/23439, K. 2013/11484 sayılı kararı

¹⁷ Yrg. 9.HD'nin 25.06.2014 tarihli ve E.2012/17182, K.2014/21855 sayılı kararı

¹⁸ Yrg. 9. HD'nin 05.10.2011 tarihli ve E.2009/20922, K. 2011/35235 sayılı kararı