



**Hamit TIRYAKI**

**Em. İş Başmüfettişi**

## **GEÇERLİ FESİH NEDENİ OLARAK İŞÇİNİN İŞVEREN VEYA İŞVEREN VEKİLİ ALEYHİNE SÖZ SÖYLEMESİ**

### **I- GİRİŞ**

İşçinin, iş arkadaşları veya üçüncü kişiler önünde işverene hakaret, sövğu ve küfür içeren sözler sarfetmesi, böyle bir davranışın işverenin işletmedeki otoritesini zayıflatması, ağır kusur olarak kabul edilir. İşçinin işveren vekiline karşı da benzer davranışlarda bulunması, üçüncü kişiler önünde otoritesini azaltması aynı şekilde değerlendirilir. Örneğin, işçinin üçüncü kişiler veya iş arkadaşları önünde hiyerarşik bakımdan üstünde yer alan birinin yüzüne tükürmesi ağır kusur olarak kabul edilir. İşverenin böyle bir davranışa göz yumması düşünülemez. Belirtilen nedenle, işçinin, gerek işverene ve gerekse hiyerarşik üstüne (işveren vekillerine) benzer bir davranışta bulunması halinde iş sözleşmesi feshedebilecektir. İşçinin davranışının ağırlığı, feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını belirleyecektir<sup>1</sup>.

### **II- İŞÇİNİN KÖTÜ SÖZLERİNDEN KAYNAKLI GEÇERLİ FESİH NEDENİ ve BUNUN SINIRI**

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde işçinin işverene veya aile üyelerinden birine şeref ve haysiyet kırıcı sözler söylenmesi durumunun haklı fesih nedeni olduğu belirtilmiştir. Ancak, işçinin sadakatsizlik düzeyine ulaşmayan, yetersiz bir bağlılık düzeyinde kalan, iş ilişkisini temelden çökertmemekle birlikte objektif olarak güveni sarsacak nitelikte, sürekli işveren aleyhine sözler söylemesi ve eleştiriler yapması, işyerinde bulunması gereken uyumu ve iş akışını olumsuz yönde etkilediği ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden makul ölçüler içinde beklenemeyeceği hallerde, işçinin söz konusu davranışının geçerli neden olarak kabul edilmesi gerekir<sup>2</sup>.

#### **Amire Söylenen Sözler**

Amire karşı söylenen sözler hakaret düzeyinde olmasa bile çalışma düzenini bozabilecek nitelikte ise geçerli fesih nedeni olarak kabul edildiği: İşyerinde satış elemanı olarak çalışan davacının işyerinin amiri olan satış müdürüne "sen benim çocuğum yaşındasın, bana müdürlük mü yapıyorsun" sözlerini sarf ettiği elini müdüre doğru salladığı, ancak isabet ettiremediğinden darp eyleminin gerçekleşmediği anlaşılmış olup davacının amirine karşı olan bu davranışları işyeri çalışma düzenini bozan geçerli fesih nedenlerindedir. Bu sebeplerle davacının işe iade isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır<sup>3</sup>.

#### **İşe Karşı Küfürlü Konuşma**

İşverene ya da başka bir işçiye karşı hakaret olmasa bile işe karşı küfürlü konuşmanın geçerli feshe nedeni sayıldığı: Dosya kapsamına göre, yapılan yargılamada

<sup>1</sup> Ali C. KÖSEOĞLU, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, s. 220.

<sup>2</sup> Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2006, s.520.

<sup>3</sup> Yrg. 9. HD'nin 26.01.2005 tarihli ve E: 2004/30915, K: 2005/1538 sayılı kararı.

dinlenen davalı tanığı H. E.'nin davacının "çay molası verildiği bir sırada ulu orta bağıarak, herkesin duyacağı bir biçimde, böyle işi sinkaf ederim... diye sözler sarfetmeye başladı, kendisini uyardıma rağmen ağza alınmayacak şekilde küfürlü konuşmasına devam etti..." şeklindeki beyanının, davacı tanığı O.A.'nın "... Olay akşamı çay kuyruğunda idim. Güvenlik amiri davacının yanına gelerek "sen ne biçim konuşuyorsun, işverene bu şekilde hitap edilir mi..." şeklinde sözler söyledi, davacı ile aramızda 1.5 metre mesafe vardı, ben kendisinin hakaret veya küfür ettiğini duymadım..." şeklindeki beyanı ile biri diğerini tamamlar ve destekler mahiyette olması karşısında işveren ve işçisine sataşma eylemi olmasa da bu hareketin işyerindeki çalışma düzenini bozacak bir eylem olduğundan davalı işverenin feshin geçerli sebeple olduğunu ispat ettiğinin kabulü ile davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır<sup>4</sup>.

### **Müşteriye Duymayacağı Şekilde Küfürlü Konuşma**

Çağrı merkezinde müşteri temsilcisi olarak çalışırken bir müşteri ile aralarında geçen gergin konuşma üzerine, davacının mikrofonu kapatılarak müşteriye küfür ettiği, işyeri koçu tarafından uyarılmasına rağmen aynı yöndeki küfürlü konuşmasına devam ettiği, anlaşılmıştır. Bu işin yürütümünü bozucu niteliktedir. Bu yönü ile işveren tarafından yapılan fesih geçerli nedene dayanmaktadır<sup>5</sup>.

### **Hakaret İçerikli E-Postanın Okunmadan Silinmesinin Sonucu Değiştirmedeği**

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının mesai saati içinde işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayarına gönderdiği, akabinde okunmasını önlemek maksadı ile ilgili müdürün masasına giderek izin almaksızın gönderdiği e-maili sildiği, davacının bu davranışı haklı nedenle fesih için yeterli değilse de; iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinden, geçerli fesih şartlarının oluştuğu anlaşılmıştır<sup>6</sup>. Görüldüğü gibi bu kararda hem hakaret içerikli e-posta hem de bu e-postanın silinme yöntemi çalışma düzenini olumsuz yönde etkilediği için geçerli fesih için neden olarak kabul edilmiştir.

### **Sadece Tartışmanın Olmasının Bile Geçerli Neden Sayılabileceği**

Dosya kapsamından taraflar arasındaki tartışmanın işyerinde başladığı açık olup daha sonra işyeri dışında sürdüğü ve olayın karakola intikal ettiği anlaşılmaktadır. İşyeri içinde meydana gelen tartışmada tarafların birbirine ne söyledikleri, hakaret edip etmedikleri anlaşılmamakta ise de, bu eylemin işyerindeki çalışma düzenini bozacağı ve işyerinde olumsuzluğa yol açacağı ortadadır. Bu durumda işverenin davacı ile çalışması ve iş ilişkisini sürdürmesi beklenemez. Feshin geçerli nedene dayandığı gözetilmelidir<sup>7</sup>.

### **İşverene Büyü Yaptırmak**

Tanık anlatımları, CD çözümleri ve diğer belgelerle davalı işvereni temsil eden belediye başkanı kapısına bir takım sıvı şeyler sürülmesi, kapısı önüne sıvı dökülmesinin sabit olması halinde olayın basına da domuz büyüğü olarak yansımaları karşısında, bu tür davranışların işveren ve temsilcisinin haysiyetini kırıcı, itibarını zedeleyici ve sonuç olarak sataşma niteliğinde olacağı kaçınılmazdır. Davacı davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, iş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde devamının beklenmez bir hal alacağı

<sup>4</sup> Yrg. 9. HD'nin 02.02.2005 tarihli ve E: 2004/32049, K: 2005/2901 sayılı kararı.

<sup>5</sup> Yrg. 22. HD'nin 15.09.2011 tarihli ve E: 2011/339, K: 2011/750 sayılı kararı.

<sup>6</sup> Yrg. 9. HD'nin 10.02.2005 tarihli ve E: 2005/424, K: 2005/3763 sayılı kararı.

<sup>7</sup> Yrg. 9. HD'nin 04.03.2014 tarihli ve E: 2013/12861, K: 2014/7059 sayılı kararı.

kuşkusuzdur. Bu olguların tespiti halinde feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilmeli ve istem reddedilmelidir<sup>8</sup>.

### **Diğer İşçiye Hakaret**

Davacının başka bir işçi için “ gerizekalı, gerzek” sözlerini kullandığı sabittir. Bu durumda, davacının işyerinde çalışan başka bir işçiye yönelik söylediği anlaşılan bu sözler sataşma niteliğinde olup işveren feshinin 4857 sayılı yasanın 25/2-d maddesine göre haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır<sup>9</sup>.

Davacı, eski işyeri çalışanlarından Gülcan adıyla tanınan S. K. ile elektronik ortamda yaptığı e-mail yazışmalarında işyeri yetkilileri hakkında sataşma niteliğinde, yakışsız kelimeler yazdığı ve bu olayın ortaya çıkması üzerine işyerini davacının kendisinin terkettiği, eylemli olarak davacının işyerinden ayrılmasında haklı bir neden bulunmadığı, eylemli fesih sonrasında davalı işveren tarafından devamsızlık tutanakları düzenlenmesinin sonuca etkisi bulunmadığı gözönüne alındığından, haklı nedene dayanmayan davacının eylemli fesih nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanamayacağı düşünülmeden kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü hatalıdır<sup>10</sup>.

### **Geçerli Nedenin Sınırı**

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının on yıldır davalı işyerinde çalıştığı, satın alma müdürü olduğu, toplantıda genel müdüre karşı söylediği sözlerin (dosyalarımı imzalamıyorsunuz. İşlerimi engelliyorsunuz, ihaleleri geciktiriyorsunuz, bize dört yıl kaybettirdiniz, buna ne hakkınız vardır, böyle yöneticilik olur mu) hakaret ya da saygısızlık niteliğinde olmadığı, kurumun ve işlerin yürüyüş tarzına yönelik eleştiri niteliğinde bulunduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle davanın kabulü gerekirken reddi doğru olmamıştır<sup>11</sup>.

Görüldüğü gibi, eleştiri, işletmedeki uygulamaların yanlışlığı konusundaki uyarı geçerli neden olarak kabul edilmemektedir. Zira burada ifade edilen husus düşünce özgürlüğü ile de ilgilidir.

İşçinin, işveren, işveren vekili, amiri ya da diğer bir işçi hakkındaki kötü sözleri işyerindeki çalışma düzenini ve huzuru olumsuz yönde etkilemiyorsa geçerli neden olarak kabul edilmeyecektir.

### **III- SONUÇ**

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilir. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmektedir.

İş Kanununun 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.

İş Kanununun 25 inci maddesinin II nci bendinin (d) 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

<sup>8</sup> Yrg. 9. HD'nin 01.03.2010 tarihli ve E: 2009744823, K: 2010/5303 sayılı kararı.

<sup>9</sup> Yrg. 9. HD'nin 09.12.2014 tarihli ve E: 2014/22068, K: 2014/37710 sayılı kararı.

<sup>10</sup> Yrg. 9. HD'nin 15.04.2014 tarihli ve E: 2012/8054, K: 2014/12721 sayılı kararı.

<sup>11</sup> Yrg. 9. HD'nin 13.01.2005 tarihli ve E: 2004/31588, K: 2005/641 sayılı kararı.

sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, Anayasa'nın 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. 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>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Yrg. 9. HD'nin 26.05.2008 tarihli ve E: 2007/37481, K: 2008/12505 sayılı kararı.