

Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih

Doç. Dr. Ali EKİN*1

Öz

İş Hukuku uygulamalarında işyerinde işçiler arasında yaşanan kavga ve sataşmalara sıkça rastlanmaktadır. Bir işçinin işyerindeki diğer işçilere yahut da işveren ve/veya işveren vekillerine karşı kavga ve sataşma fiilleri de olabilmektedir. Yaşanan bu gibi olaylar sonrasında işverenin nasıl hareket ettiği ve nasıl sonuçlandırdığı olası iş mahkemelerinde görülecek olan davalarda önem arz etmektedir.

İşyerinde yaşanan kavga yahut sataşmaya bağlı fesihlerde işveren tarafından işçiler arası eşitlik ilkesine uyulup uyulmadığı detaylı bir şekilde incelenmelidir. Ayrıca yaşanan olayın büyüklüğüne göre iş kazası sayılıp sayılmadığı da zaman zaman tartışma konusu olmaktadır. Çalışmamızın ilk bölümünde ilgili konulara ilişkin temel bilgilere değinilecek, ikinci bölümde ise işyerinde kavga ve sataşma konusunda uygulamada en çok karşılaşılan durumlara ilişkin fesih sürecine etkisi olabilecek kavramlar ile Yargıtay'ın yaklaşımlarına yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: *İş Sözleşmesinin Feshi, İşyerinde Kavga ve Sataşma, Eşitlik İlkesi*

* Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, aliekin55@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4644-6836

In the Light of the Court of Cassation Decisions, Termination in Case of Fighting and Taunting at the Workplace

Abstract

In labour law practices, fights and taunts between workers in the workplace are frequently encountered. An employee may also fight and taunt against other employees in the workplace or against the employer and/or employer's representatives. How the employer acts after such incidents and how it is concluded is important in the cases to be seen in possible labour courts.

Whether the employer complies with the principle of equality between the employees should be examined in detail in terminations due to fighting or teasing in the workplace. In addition, it is sometimes a matter of debate whether the incident is considered as an occupational accident or not, depending on the size of the incident. In the first part of our study, basic information on the relevant issues will be mentioned, and in the second part, the concepts that may have an impact on the termination process regarding the most common situations in practice regarding fighting and taunting in the workplace, as well as the approaches of the Court of Cassation will be given.

Keywords: *Termination of Employment Contract, Fighting and Taunting at Workplace, Equality Principle*

GİRİŞ

I. Kavramlar ve Fesih Çeşitleri

A. Fesih Kavramı

Fesih kavramı sözleşmeyi sona erdirmek isteyen tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik tek yanlı irade açıklamasıdır¹ Taraplardan birisinin fesih iradesini açıklamasıyla birlikte iş sözleşmesi geleceğe yönelik olarak

¹ OĞUZMAN, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, B.1, 1955, s.41-42; ESENER, Turhan: İş Hukuku, 1978, s. 222; ÇELİK, Nuri; CANIKLIOĞLU Nurşen; CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA Ercüment: İş Hukuku, B.36, 2023, s. 476; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; ASTARLI, Muhittin; BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, B.7, 2022, s. 934; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, B.22, 2022, s. 538-539; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B.7, 2019, s.280; NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, B.5, 2014, s. 259; EKONOMİ, Münir: İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, B.3,1987 s. 166; KAPLAN TUNCAY, Emine: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, B.1, 1987, s.14; ALPAGUT, Gülsevil: İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 3(74): 1733-1737; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B.6, 2020, s.117; EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim ve BASKAN, Esra: İş Hukuku, B.10, 2020, s.179; BAŞBUĞ, Aydın; YÜCEL BODUR; Mehtap: İş Hukuku, B.6, 2021, s.185; YÜREKLİ, Sabahattin: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, B.3, 2016, s. 103 vd.; KILIÇOĞLU, Mustafa; ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, B.1, 2007, s.17-23.

ortadan kalkar. Feshe ilişkin beyan karşı tarafın kabulüne tabi değildir². Nitekim fesih bozucu yenilik doğuran bir haktır³. Buna bağlı olarak irade açıklamasının şüpheye yer vermeyecek şekilde ve karşı tarafa ulaşması gerekir⁴. Karşı tarafın himayesine girmeyen feshe yönelik irade açıklamaları hüküm ve sonuçlarını doğurmaz⁵. Fesih iradesi net ve açık olmalıdır⁶. Teklif ve soru şeklindeki açıklamalar fesih olarak değerlendirilemez⁷. Ancak Yargıtay kararlarında feshin her zaman açık ve net olamayacağı bazen de içeriğinden fesih iradesinin anlaşıldığı durumların olduğu belirtilmiştir⁸. Fesih beyanı, karşı tarafa ulaştığı an itibarıyla tüm sonuçlarını doğurur ve bu beyandan geri dönmek artık mümkün değildir. Ancak, henüz karşı tarafa ulaşmamış olan fesih beyanından dönülmesinde bir engel yoktur⁹.

B. Kavga ve Sataşma Kavramı

İş yerinde sosyal etkileşim, bireylerin iş performansını ve genel işyeri atmosferini derinden etkileyen bir faktördür. Ancak, olumsuz sosyal etkileşimler, iş yerinde kavga ve sataşma gibi davranışları tetikleyebilir. Bu kavramlar, çalışanlar arasındaki çatışmaları ve eğilimleri anlamak açısından kritik öneme sahiptir. Bu kapsamda,

1. Kavga Kavramı

Kavga, genellikle fiziksel bir çatışma olarak tanımlanır ve farklı bireyler arasında şiddet içeren bir etkileşim olarak ortaya çıkar. İş yerinde kavga, hem bireylerin fiziksel sağlığını tehdit eder hem de iş ortamında güvenlik

² BEDÜK, Mehmet Nusret: 'İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları' Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27 (2): 679; EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.22, 2017, s. 66; OĞUZMAN: s. 41-42; KAPLAN: s. 15; ESENER: s. 541-543.

³ SÜZEK, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, B.1, 1976, s.13; TUNÇOMAĞ, Kenan; CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B.7, 2015, s. 188; UŞAN, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Cilt-1, B.2, 2009, s. 100; AKYİĞİT, Ercan : İş Hukuku, B.12, 2018, s. 245 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s.935; Süzek (İş Hukuku): s. 538; EKONOMİ (İş Hukuku): s.166-167; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 476; NARMANLIOĞLU : s. 234; ESENER: s. 223; OĞUZMAN, s. 41; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 179 ; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s. 185; BEDÜK :s. 680; AYDIN, Devrim: 'İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m. 25/ II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi', Ankara Barosu Dergisi, 81 (2): 137-145; ERGİN, Hediye: 'İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi', Sicil İş Hukuku Dergisi, (34): 71-85.

⁴ YHGK., 12.6.1991, 9-287/349, İşveren Dergisi, C.30, S.8, 1992, s.17; SÜZEK (İş Hukuku): s. 542 ; GÜNAY : s. 118 ; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN : s. 179 ; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR s.185; BEDÜK : s. 683.

⁵ EKONOMİ (İş Hukuku): s. 167; ESENER: s. 226; SÜZEK (İş Hukuku): s. 544; NARMANLIOĞLU: s. 268. Fesih beyanının karşı taraf tarafından öğrenildiği anda hüküm doğurduğunu savunanlar için bkz. OĞUZMAN: s.OĞUZMAN:ERCI, Mustafa : İş Kanunu Şerhi, B.6, 1986, s. 229 ; ATABEK, Reşat:İş Akdinin Feshi, B.1, 1938, s. 47 ; AYDIN : s. 145.

⁶ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 477.

⁷ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 477.

⁸ GÜZEL, Ali: 'İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları', Çalışma ve Toplum Dergisi, 5(75): 2485.

⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 823 ; EKONOMİ (İş Hukuku) : s. 171 ; OĞUZMAN : s. 194 ;ESENER:s. 226; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA: s. 480; GÜNAY : s. 118.

açıklarına neden olur. Örneğin, bir çalışanın başka bir çalışana karşı fiziksel saldırıda bulunması, yalnızca saldırıya uğrayan bireyin değil, aynı zamanda çevresindekilerin de psikolojik ve duygusal sağlığını olumsuz etkileyebilir. Kavga, genellikle stres, yoğun rekabet, kötü yönetim veya iletişim eksikliği gibi faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkar¹⁰. Ayrıca, kavga, iş yerinde moral bozukluğuna ve ekip çalışmasının sekteye uğramasına neden olabilir, bu da iş verimliliğini olumsuz etkiler.

2. Sataşma Kavramı

Sataşma, daha çok sözlü veya duygusal bir saldırı şeklinde ortaya çıkar. Bu, bireyler arasında alay etme, küçümseme veya tehdit edici ifadelerle kendini gösterir. Sataşma, genellikle çalışma ortamında güç dengesizlikleri, ayrımcılık veya cinsiyet temelli ayrımcılık gibi sorunların bir sonucu olarak ortaya çıkar¹¹.

Sataşmanın etkileri, bireyler üzerinde derin psikolojik etkilere yol açabilir. Uzun vadeli sataşmalara maruz kalan bireylerde anksiyete, depresyon ve düşük özsaygı gibi sorunlar gelişebilir. Ayrıca, sataşma, ekip üyeleri arasında güven kaybına yol açabilir ve iş yerindeki genel atmosferi bozabilir.

3. İş Yerinde Kavga ve Sataşmanın Yönetimi

Kavga ve sataşma, iş yerinde ciddi sorunlar yaratabilir. Bu nedenle, yöneticilerin bu tür davranışları önleyici stratejiler geliştirmeleri önemlidir. İş yerinde pozitif bir atmosfer yaratmak, açık iletişimi teşvik etmek ve çatışma yönetimi eğitimleri düzenlemek, bu tür olumsuz davranışların önüne geçebilir¹². Ayrıca, iş yerinde sıfır tolerans politikaları uygulamak, çalışanların bu tür davranışlara maruz kalma olasılığını azaltabilir. Çalışanların haklarını korumak ve onları desteklemek, sağlıklı bir işyeri kültürü oluşturmada önemli bir adımdır.

İş yerinde kavga ve sataşma, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu nedenle, yöneticilerin bu tür davranışları önlemek için etkili stratejiler geliştirmesi ve uygulaması gerekmektedir. Sağlıklı bir işyeri atmosferi yaratmak, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve genel iş verimliliğini olumlu yönde etkileyebilir.

¹⁰ BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia: The job demands-resources model: Challenges and future directions., *Journal of Industrial Psychology*, 33(3): 1- 12, s.9.

¹¹ EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L.: *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, 2011, s. 9 vd.

¹² ROBBINS, Stephen P.; Judge Timothy A.: *Organizational Behavior*, Pearson, s. 65 vd.

C. Fesih Çeşitleri

1. Bildirimli Fesih

İş hukukunda bildirimli fesih, işçi veya işverenin, yazılı olarak kanunda belirtilen asgari süreler yahut da taraflar arasında belirlenen süreler doğrultusunda belirli bir süre öncesinden diğer tarafa haber vererek iş sözleşmesini sonlandırma hakkına sahip olmasıdır¹³.

İhbar süresi sadece işverenin yahut da işçinin vermesi gereken bir süre değildir. Herhangi bir haklı sebep ileri sürmeden iş ilişkisini sonlandırmak isteyen taraf diğer tarafa bu süre kapsamında bildirim yapmalıdır¹⁴. İş Kanunu gereğince belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshi öncesinde diğer tarafa bildirilmesi zorunludur.

Bildirim sürelerine riayet edilmeden gerçekleştirilen fesihler, usulsüz fesih olarak adlandırılmaktadır¹⁵. Usulsüz fesih durumunda, bildirim sürelerine riayet etmeyen tarafın, bu sürelerle ilgili ücret tutarı kadar tazminat ödemekle yükümlü olduğu karara bağlanmıştır¹⁶. Doktrinde bu tazminat *ihbar tazminatı* olarak adlandırılmaktadır¹⁷. İhbar tazminatı götürü nitelikte bir tazminat olup fesihte bulunan tarafın kusuru olmasa ve usulsüz feshine maruz kalan taraf zarara uğramasa dahi sözleşmesi feshedilen taraf, bu tazminatı almaya hak kazanmaktadır¹⁸. İhbar tazminatının hesabında, ücretin yanı sıra sözleşme veya kanun gereğince işçiye sağlanan para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin brüt tutarı da hesaplanmaktadır¹⁹. İhbar tazminatının miktarı iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir²⁰. Sözleşme ile ihbar sürelerinin artırılması halinde, ihbar tazminatının hesabında da sözleşmede öngörülmüş olan ihbar süreleri esas alınmaktadır²¹. İş sözleşmesini fesheden

¹³ SÜZEK (İş Hukuku): s. 540; BEDÜK: s. 686.

¹⁴ BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: S. 188; SÜZEK (İş Hukuku): s. 541; BEDÜK: s.686; SÜMER: s. 302.

¹⁵ SÜZEK (İş Hukuku): s. 555; SÜMER: s. 300-302; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 955-956.

¹⁶ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s.186; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s.189.

¹⁷ İhbar tazminatının hukuki niteliği hakkında görüşler için bkz. CENTEL: s. 190-191; NARMANLIOĞLU: s. 298-300; ÇENBERCİ: s. 334; SAYMEN, F. Hakkı: Türk İş Hukuku, B.1, s.606; OĞUZMAN: s. 276; EKONOMİ: s.183-184; KAPLAN: s.65 vd.; SÜZEK (İş Hukuku): 555; TUNÇOMAĞ, CENTEL: s. 193; AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, B.3, 2008, s. 620.

¹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: S. 958; AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; TUNCAY KAPLAN SENYEN, Emine: İş Hukuku, B.5, 2012, s. 177; SÜZEK (İş Hukuku): s. 556; EKONOMİ (İş Hukuku): 184; EKONOMİ, Münir: 'Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi', Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, 17 (2): 1- 8; TUNÇOMAĞ, CENTEL: s. 193; NARMANLIOĞLU: s. 292; GÜNAY: s. 123; EYRENCİ, TASKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 186.

¹⁹ Y9HD., 1.11.1999, 16233/16478, İşveren, C.XXXIV, S.3, Aralık 1999, s.17; Y9HD., 30.11.1999, C, XXXVII, S.7, Nisan 1999, s.16; SÜZEK (İş Hukuku) s. 557; GÜNAY: s. 124; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s. 189.

²⁰ SÜZEK (İş Hukuku): s. 557; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 963; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 184; NARMANLIOĞLU: s. 258. Karşı görüş için bkz. OĞUZMAN: s. 277.

²¹ SÜZEK (İş Hukuku): s. 557; EKONOMİ (Hizmet Akdinin Feshi): s. 8; KAPLAN: s. 70.

taraf, ihbar tazminatına hak kazanmamaktadır²². Burada özel olarak belirtilmelidir ki, normal olan uygulamanın aksine mobbing²³ nedeniyle fesihlerle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi yönünde baskı olduğu ileri sürülerek yargı kararlarında kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatına da hükmedildiği görülmektedir²⁴. Fesihlere ilişkin kısa açıklamalar yapmak gerektiği için bildirimli fesih konusuna da değinilmiştir. Bununla birlikte belirtilmelidir ki, işyerinde kavga ve sataşma halinde genellikle bildirimli fesihten ziyade haklı nedenle fesih yoluna gidilmektedir. Ancak haklı nedenle yapıldığı düşünülen fesihler mahkemeler tarafından haksız olarak değerlendirildiğinde kavga eden yahut da sataşma da bulunan işçinin ihbar tazminatı alması da söz konusu olduğu için kavramın açıklanması gerekliliği doğmuştur.

2. Haklı Nedenle Bildirimsiz Fesih

İş Kanunu'nda işçi açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı ve işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hakkı yer almaktadır. Belirtilen maddelerde yer alan haklı nedenle fesih sebeplerine dayanmadan yahut da gerekli prosedürü yerine getirmeden yapılan fesihlere haksız fesih denilmektedir²⁵.

Haksız fesih halinde işçiye herhangi bir bildirim yapılmadığından aynı zamanda usulsüz fesih hükümleri de uygulanacaktır. İşçi, feshin geçerli nedene dayalı olarak yapılmasını gerektiren İşK.18'deki koşullara sahip ise, İşK.18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurarak feshin geçersiz sayılmasını talep edebilir. Ancak işçi iş güvencesine tabi değilse bildirim sürelerine riayet edilmediği için usulsüz bir fesih gündeme

²² SÜMER, Haluk Hadi; KAYIRGAN, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, B:3, s. 509; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 186; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 893.

²³ İş hayatında görülen psikolojik taciz-mobbing, işyerindeki konumunu taciz eylemleri ile koruyan kişi veya kişiler tarafından, hedef bireye karşı sistematik olarak gerçekleştirilen düşmanca ve ahlak dışı hareketleri içermektedir. Bu eylemlerin amacı, hedefi dışlamak ve saf dışı bırakmaktır. Eylemler, istatistiksel olarak haftada en az bir kez veya en az altı aylık bir sürede tekrarlanabilir. EKİN, Ali: Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, B.1, 2013, s. 75.

²⁴ Mobinge maruz kalan işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu durumda, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı açıktır. İhbar tazminatı talebine geldiğinde, fesih işçi tarafından yapılmış olsa da işverenin uyguladığı mobbing nedeniyle işçinin iradesinin feshi yönlendirildiği kanıtlandığından, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır. Mahkemenin, mobing koşullarının oluşmadığına dair gerekçesi isabetsiz olsa da kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması doğru bir karar olarak değerlendirilmiştir. Y22HD., E. 2015/11958, K. 2016/15623, 31.05.2016, (www.kazancı.com.tr)

²⁵ TULUKÇU, N. Binnur: 'Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları', Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1 (1): 555 vd.; GEREK, Nüvit: 'İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih - Usulsüz Fesih - Kötüniyetli Fesih': Karatahta İş Yazıları Dergisi, (2): 1 vd.; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları' Sicil İş Hukuku Dergisi (36): 17 vd.; SÜMER: s. 298; CENTEL: s.ç 195; KAPLAN: s. 168; SÜZEK (İş Hukuku): s. 726-727; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s. 893; UŞAN: s.125; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 249; NARMANLIOĞLU: s. 237-238; ESENER: s. 136-138; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 85-87.

gelecek ve işçi ihbar tazminatı, koşulları varsa kötüniyet tazminatı ve kıdem tazminatı isteyebilecektir²⁶. Aynı şekilde işçi tarafından haklı nedene dayanılmasına rağmen haklı nedenle yapılan fesih ispatlanamazsa işçi açısından da fesih haksız olacağından işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacak, işveren ise işçiden ihbar tazminatı talep edebilecektir²⁷.

Çalışmamız ile ilgili olarak haklı feshe konu olan "sataşma" kavramı incelendiğinde, işyerindeki çalışanların birbirlerine yönelik kötü sözler, hakaret veya tehdit içeren davranışları olarak ifade edilebilecektir. Sataşma, çalışanların birbirine karşı saygılı ve profesyonel bir şekilde davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği durumları da kapsar. Yargıtay kararlarında da sataşmanın tanımı yapılmısa da içeriğine yönelik bilgi verildiği görülmektedir²⁸. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-b, d maddesi gereğince, işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunan sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması, ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işçinin işverene, aile üyelerinden birine veya işverenin diğer bir işçisine sataşması, haklı fesih nedenidir. Sataşma niteliğindeki davranışlar, tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme veya darp eylemi gibi durumlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Sataşma niteliği taşımadığı sürece, diğer işçilerle sürekli ve gereksiz tartışmalara girmek ya da ciddi geçimsizlik sergilemek geçerli fesih nedeni sayılmaktadır.²⁹.

²⁶ EKONOMİ (İş Hukuku): s.195; TUNÇOMAĞ, CENTEL: s. 193-194; NARMANLIOĞLU: s.383; ESENER: s. 243; KAPLAN: s. 167; SAYMEN: s. 610; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 983; AKTAY, ARICI, KAPLAN SENYEN: s. 213; AKYİĞİT: s. 215; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 249.

²⁷ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN VE BASKAN: s. 249; SÜZEK (İş Hukuku): s. 733-734.

²⁸ AYDIN Ufuk/GÜVEN Ercan, Bireysel İş Hukuku, B.6, 2020, s.348 vd.

²⁹ Y22HD., E. 2016/22464, K. 2019/20223, 05.11.2019 (www.kazancihukuk.com); Aynı yönde Y9HD., E. 2017/13713, K. 2020/666, 20.01.2020. (www.kazancihukuk.com).

a. İşçi Açısından Haklı Nedenle Fesih

İş Kanunu m.24'e göre, işçi belirtilen hallerde süresi belirli olsun veya olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir. İşçi açısından haklı nedenle fesihler üç ana başlık şeklindedir. Bunlar, sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebeplerdir.

b. İşveren Açısından Haklı Nedenle Fesih

İş Kanunu m.25'e göre, işveren, belirtilen hallerde, iş sözleşmesinin süresi belirli olsun veya olmasın, sürenin sona ermesinden önce veya bildirim süresini beklemeden fesihte bulunabilir. Haklı nedenle fesihler dört ana başlık şeklindedir. Bunlar sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile gözaltı ve tutukluluk halleridir.

İş Kanunu 24 ve 25. maddelerinde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (İŞK. m.26/1).

6 günlük ve 1 yıllık süreler, yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak yapılacak fesihler açısından öngörülmüştür. Dolayısıyla sağlık nedenleri veya zorlayıcı sebeplerle iş sözleşmesinin feshi halinde bir süre sınırlaması olmayacaktır³⁰.

Fesih hakkının kullanılabilmesi için altı günlük ve bir yıllık süreler hak düşürücü süreler olduğundan, bu sürelerin sona ermesinin ardından bildirimsiz fesih hakkı kullanılamayacaktır³¹. Bu sürelerin hak düşürücü süreler olduğundan hâkim tarafından re 'sen göz önünde bulundurulması gerekir. Sürelerin durması veya kesilmesi söz konusu olmayacaktır³².

3. Geçerli Nedenle Bildirimli Fesih

İş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, geçerli nedene dayanmalı ve bazı şekli şartlarını yerine getirmelidir³³. Konumuz

³⁰ SÜZEK (İş Hukuku): s. 717 ; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 214 ; NARMANLIOĞLU: s. 320 ; SAYMEN: s. 613; OĞUZMAN: s. 112 ; ERKUL, İhsan: İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, B.1, 1987, s.153.Aksi görüş için bkz. TUNÇOMAG, CENTEL: s. 219.

³¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 808-809; EKONOMİ (İş Hukuku): s. 215; ESENER: s. 242; NARMANLIOĞLU: s. 320; CENTEL: s.176; ÇENBERCİ: s. 411; SAYMEN: 612; TUNÇOMAG, CENTEL: 219; OĞUZMAN:114; KAPLAN: 170 vd.

³² EKONOMİ (İş Hukuku): s. 215; SAYMEN: s. 612; OĞUZMAN: s. 114; ESENER: s. 242; NARMANLIOĞLU: s. 321; ERGİN: s. 85.

³³ AYDIN, GÜVEN: s.286 vd.; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR: s. 190; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI,

açısından kavga yahut sataşma nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde mahkemelerce fesih haklı nedenle görülmeyebilir. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesi haklı neden ileri sürülerek feshedilmiş olsa dahi işçiler tarafından işe iade davası açılabilir. Mahkeme tarafından fesih haksız görülürse kavga eden yahut da sataşma da bulunan işçinin işe iadesi yönünde hüküm kurulabilmektedir. Bu kapsamda işe iade davası için gerekli bilgilerin kısaca belirtilmesinin konunun anlaşılması açısından önem arz edeceği görüşündeyiz. Ancak bu durumda işe iade davası açmak isteyen işçinin iş güvencesine sahip olması gerekmektedir.

İş güvencesine sahip işçinin neyi ifade ettiği İş Kanununda yer almıştır. Buna göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (İŞK. m.18).

İşveren, fesih bildirimini yazılı bir biçimde yapmalıdır. Ayrıca fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir³⁴. İşveren bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedemez. Ancak, işverenin içerisinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine uygun haklı nedenle fesih hakkı saklıdır³⁵ (İŞK. m.19).

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içerisinde başvuruda bulunmazsa işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İK. m.21/6). İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması hâlinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir³⁶.

BAYSAL: s. 1022; ERGİN: s. 79.

³⁴ SÜZEK: s. 630-631; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 1070-1072; SÜMER: s. 224.

³⁵ DUMAN, Barış: '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması', İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(1): 4-11; AYDIN: s.148.

³⁶ SÜZEK (İş Hukuku): s. 658-659; SÜMER: s. 263-264; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, C.13, 2022, s. 200; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN: s. 218; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s.1119-1120; ÖKTEM, Songu Sezgi: 'İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet', iç Kübra Doğan

İşçi işe başlatılırsa, önceden peşin ödenen bildirim süresi ücreti ile kıdem tazminatı, yukarıda belirtilen fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan düşülür. İşe başlatılmayan işçiye ise bildirim süresi verilmemişse veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu süreler için ayrıca ücret ödenmesi gerekmektedir (İK. m.21/5).

İşveren, geçerli bir sebep göstermediği veya mahkeme ya da özel hakem tarafından gösterilen sebebin geçerli olmadığı tespit edildiğinde, feshin geçersizliğine karar verirse, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Eğer işveren, işçinin başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az dört aylık ve en fazla sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (İK. m.21/1). İşe başlatmama tazminatı, brüt ücret üzerinden hesaplanır³⁷. Yalnızca damga vergisine tabi olup gelir vergisinden ve SGK kesintisinden muaftır.

D. Kavga, Sataşma ve Fesihler Arası Değerlendirme

İşyerinde kavga ve sataşma, iş ilişkilerinin bozulmasına ve çalışma ortamının olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Kavga ve sataşmalar, işyeri disiplinini bozarak verimliliği düşürebilir. İşçilerin birbirlerine fiziksel veya sözlü saldırıda bulunmaları çalışma ortamını gergin hale getirir. Bu durum hem diğer çalışanların moralini bozar hem de genel iş huzurunu zedeler.

Bu tür durumlar, işverenin disiplin kurallarını uygulamasına ve hatta iş sözleşmesinin feshine neden olabilir. Ancak, kavga, sataşma ve fesih arasındaki ilişki, her durumda aynı değildir.

Kavga ve sataşma, işyerinde tolerans gösterilemeyecek davranışlardır. Bu tür davranışlar, işverenin işyerindeki düzen ve disiplini korumak için gerekli önlemleri almasına neden olabilir. Ancak, kavga ve sataşma her zaman fesihle sonuçlanmayabilir. Nitekim kavga ve sataşmanın fesihle sonuçlanabilmesi için genellikle işyerinde ciddi bir düzen ve disiplin bozukluğuna neden olmalıdır. Buna bağlı olarak kavga veya sataşma sonrası yapılacak değerlendirmelerde;

Kavganın veya sataşmanın ciddiyeti dikkate alınmalı,

Kavgada yer alan tüm tarafların katkısı değerlendirilmeli,

Kavgayı kimin başlattığı, kimin hangi ölçüde dahil olduğu belirlenmeli,

İşverenin bu tür olayları önlemek için gerekli tedbirleri alıp almadığı

Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (ed), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, s. 158 vd.; SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu: 'Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat' iç Ender Demir ve Beste Gemici Filiz (ed) Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s. 293-294; KILIÇOĞLU, ŞENOCAK: s. 1321-1322.

³⁷ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN, s. 221.

incelenmeli ve ilgili işçinin savunmasının alınması gereklidir. Sonrasında yapılacak değerlendirme ile fesih aşamasına geçilmelidir.

Fesih, iş sözleşmesinin sona erdirilmesidir. Kavga ve sataşma nedeniyle fesih türleri, haklı-haksız fesih ve geçerli nedenle fesih olmak üzere gruplanabilir. Kavga ve sataşma nedeniyle fesih, haklı fesih olarak değerlendirilebilir. Ancak, feshin haklı olup olmadığı, her durumda ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Haklı nedenle fesih işçinin ciddi anlamda kusurlu bulunduğu hallerde uygulanır. Ancak işverene yahut da işçiye göre haklı olarak görülen bir fesih yargılama aşamasında haksız olarak değerlendirilebilecektir.

İş ilişkisinin sürdürülmesi beklenemeyecek durumlarda fesih, geçerli neden ileri sürülerek gerçekleştirilir. Bu durumda da karşımıza geçerli nedenle fesih kavramı ortaya çıkar. Ancak kavga ve sataşma nedeniyle feshin işe iadeye konu olabilmesi için genellikle yapılan feshin haksız olması gerekmektedir. Nitekim uygulama açısından kavga ve sataşma nedeniyle geçerli nedenle bildirimli fesih yoluna gidilmemektedir. Uygulama açısından en az rastlanan diğer bir durum ise kavga ve sataşma sonrası işveren yahut işçi tarafından bildirimli fesih yoluna gidilmesidir. Nitekim bildirimli fesih bu şekilde ani gelişen olaylardan ziyade işin akışına göre tarafların alacakları kararlar sonrası işlemektedir.

II. Konuya İlişkin Yargıtay Uygulamaları

A. Eşitlik İlkesi Bakımından

1. Genel Olarak

İşverenler tarafından eşit işlem yapılması, hukukumuzda Anayasa'nın 10.maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralı ön planda tutularak düzenlenmiştir³⁸. Anayasa'nın 10.maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar"³⁹ ifadelerine yer verilmiştir.

³⁸ EKİN: s. 158; DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası', Çalışma ve Toplum Dergisi, 4 (11): 63- 64; TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, B.1, 1981, s. 82; İNCEOĞLU, Sibel: 'Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasası', Çalışma ve Toplum Dergisi, 4 (11): 45-46; UŞAN, M. Fatih: İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (8): 624- 1626; SÜZEK: s. 398; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL: s. 729-731; KAYA, Pir Ali: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Eşitlik İlkesi, B.1, 2009, s.129; ONARAN YÜKSEL, Melek: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, B.1, 2000, s. 97; ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, B.1, 2002, s. 102.

³⁹ 9/2/2008 tarihli ve 5735 sayılı Kanunun ilk maddesi ile; bu fıkraya "bütün işlemlerinde" ibaresinden

Anayasanın 10. maddesinde düzenlenmiş bulunan eşitlik ilkesi, daha özel olarak İş Kanunu'nun 5.maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı kapsamında ele alınarak ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir⁴⁰. Eşitlik ilkesine ilişkin düzenlemeler İş Kanunu'nun 12., 13., ve 18., maddelerinde de yer almaktadır. Kanunun 5.maddesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz şeklinde belirtilmiştir. Bu noktada asıl dikkat edilmesi gereken husus maddede belirtilmiş “benzeri sebepler” ifadesidir. Bu ifade ile ayırım yasağının sadece maddede sayılanlarla sınırlı olmadığı, somut olaya göre değişken olduğu, yani daha da genişletilebileceğinin vurgulandığı görüşünderiz. Maddenin geri kalan kısmında işveren tarafından, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapılamayacağı belirtilmiştir. Yine madde içeriğinde, 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 yapılamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağına ilişkin hükümlere de yer verildiği görülmektedir. Burada belirtilmelidir ki, anılan madde de işverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir⁴¹. İşverenin işçiler arasında farklı davranmasını gerektiren haklı ve objektif nedenlerin varlığına rağmen bu durum gözetilmezse, somut olayı özelliğine göre eşit davranma borcunu ihlal etmiş olabilecektir⁴².

İşçilerin iş sözleşmesinin sona ermesinde işverenin eşit davranma borcunun bulunup bulunmadığı uygulamada bir tartışma konusudur. İşverenin eşit

sonra gelmek üzere “ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında” ibaresi eklenmiş ve bu ibare Anayasa Mahkemesinin 5/6/2008 tarihli ancak E.: 2008/16, K.: 2008/116 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. (RG 22/10/2008/27032).

⁴⁰ SÜZEK(İş Hukuku): s. 398; KAYA: s.132.

⁴¹ Ayrıca, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık olmaksızın aynı duruma getirilmesini zorunlu kılmamaktadır. Bu ilke, eşit durumda bulunan işçilerin farklı muameleye tabi tutulmasını engellemeyi hedeflemektedir. Y9HD., E. 2008/14403, K. 2008/9841, 22.04.2008 (www.kazancihukuk.com)

⁴² İşverenin eşit işlem yapma borcuna ilişkin detaylı bilgi için bkz. YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, B.1, 2008, s.66.; Eşit davranma ilkesinin işverenin yönetim hakkını sınırlayan bir ilke olduğu yönünde bkz. UGAN ÇATALKAYA, Deniz: ‘İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve ayırım Yasağı’, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2 (69): 862.

davranma borcu, Anayasa'nın 10.maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralına dayanmaktadır⁴³. Anayasa'nın 10.maddesinde yer alan eşitlik ilkesi düşünüldüğünde işverenin genel olarak her alanda eşit davranması gerektiği sonucu anlaşılmaktadır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, Anayasa'da belirtilen eşitlik ilkesi ile İş Kanunu'nun 5.maddesinde belirtilen eşitlik ilkesi aynı değildir. Nitekim Anayasa'da "...kanun önünde eşitlik", "...kişilere imtiyaz tanınmaz" gibi ilkelerden bahsedilirken, İş Kanunu'nda ayırım yasakları düzenlenmiştir. Genel olarak bakıldığında ayırım yasağının içerisine eşitlik ilkesi de girebilmekteyse de Anayasal anlamda eşitlik ilkesi ile İş Kanunu'nda yer alan eşitlik ilkesinin bire bir aynı olmadığı⁴⁴, bunun nedeninin de İş Kanunu'ndaki eşitlik ilkesinin çalışma hayatına yönelik daha objektif esasları içerisinde barındırdığı kanaatindeyiz.

2. Kararların Değerlendirilmesi

İş sözleşmesinin feshinde eşit davranma borcundan bahsedebilmek için, işyerinde birden fazla işçinin sözleşmesinin feshedilmesi gereklidir. Normal koşullarda, birden fazla işçinin işten çıkarılmasının söz konusu olduğu durumlarda işveren, sözleşme serbestisi kapsamında hangi işçinin sözleşmesini sona erdireceğini kendisi seçme hakkına sahiptir. Ancak, böyle bir durumda işverenin objektif bir nedene dayanmaksızın, keyfi ya da kötüniyetli şekilde bazı işçilerin sözleşmelerini feshedip bazılarını feshetmemesi halinde, eşit işlem yapma borcu uygulanmalıdır⁴⁵.

Kavga eden işçilerden işveren vekili olan işçinin iş sözleşmesi feshedilirken işçi olan diğer tarafın iş sözleşmesinin feshedilmemesi halinde, kavganın taraflarından biri işveren vekili de olsa işyerinde 4/1-a kapsamında işçi olarak çalışan işçi kavgaya karışırsa normal işçi statüsünde değerlendirilecektir. İşveren vekilinin yahut da işçinin sözleşmesinin feshedilmesi halinde diğerinin iş sözleşmesinin feshedilmemesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Dolayısıyla fesihte işveren vekili yahut da normal işçi olup olmaması eşitlik ilkesi açısından önem arz etmeyecektir⁴⁶.

⁴³ DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri', Sicil İş Hukuku Dergisi, (2): 60, 61; DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B. 4, 2005, s. 120 vd.; TUNCAI, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, B.1, 1982, s. 108 vd.; ERTÜRK: s. 98 vd.; ONARAN YÜKSEL: s. 97.

⁴⁴ Aynı yönde: DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi', Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2 (7): 68; YENİSEY: s. 66; SÜZEK (İş Hukuku): s. 399.

⁴⁵ YENİSEY (Eşit Davranma): s. 61; ÖKTEM SONGU, Sezgi: 'Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma", Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(39): 113-132.

⁴⁶ Öte yandan, somut uyumsuzlukta, davacı işçi ile dava dışı ... arasında yaşanan tartışmada, işveren vekili konumundaki davacının, daha önce izin konusunda anlaşmazlık yaşadığı ...'in beden dili nedeniyle "bana küfür mü ediyorsun" şeklinde sorduğu, ...'in ise "ne anladysan o" yanıtını verdiği, dolayısıyla ilk hareketin

Kavga veya sataşmada, hiç cevap vermeyerek müdahalede bulunmayan, kendisine karşı küfredilmesine yahut da fiili saldırıya karşı herhangi bir şekilde cevap vermeyerek kavgaya fiili müdahil olmayan bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmemesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacaktır⁴⁷. Yargıtay burada sataşma yahut da saldırıya uğrayan kişinin eylemsiz kalmasını esas almaktadır⁴⁸. Somut olayın özelliklerine göre Yargıtay tarafından bazen her ne kadar iki kişi karşılıklı kavga etmiş olsa da olayın meydana geliş şekli de dikkate alınarak sadece kavgaya karışan kişinin iş sözleşmesinin feshedilmesini haklı neden olarak kabul etmektedir⁴⁹.

İşyerinde bir işçinin diğerine sataşması halinde, kendisine sataşılan işçi sataşmaya oranla daha ağır nitelikte olan bir eylemde bulunursa işverenin eşitlik ilkesini işletmesi ve her ikisinin de sözleşmesine son vermesi Yargıtay kararları ile uyumlu olacağı düşüncesindeyiz. Nitekim benzer bir olayda Yargıtay sataşmanın etkisine göre davacının ısıрма eyleminde aşırılık

iş sözleşmesi feshedilmeyen diğer işçiden kaynaklandığı görülmektedir. İlk hareketin kimden geldiğinin net olmadığı varsayılrsa bile, davalı işverenin işveren vekili konumundaki davacının iş sözleşmesini feshetmesi, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılık oluşturmaktadır. YHGK., E. 2015/2677, K. 2018/1954, 18.12.2018, (www.legalbank.net).

⁴⁷ Dosya içeriğinden anlaşıldığı üzere, 28.07.2015 tarihinde işyerinde davacı işçi ile davalı işverenin diğer bir işçisi olan ... arasında servise binme saati ve serviste yaşanan olaylar nedeniyle bir tartışma yaşandığı, iş yeri kayıtları ve tanık ifadelerinden ...'in davacıya "Sen kimsin, seni ilgilendirmez" şeklinde sözler sarf etmesi üzerine davacının ...'a yönelip 3-4 kez yumruk attığı, ...'in olay sırasında herhangi bir hakaret ya da fiziksel saldırıda bulunmadığı ve mahkemenin kabul ettiği üzere karşılıklı hakaret ya da saldırı eylemi bulunmadığı, ...'in davacıya sataşma niteliğinde bir eylem gerçekleştirmediği ve bu nedenle davalı işverenin fesih işleminin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y9HD., 18.12.2017 E. 2016/32074, 2017/21533 K. (www.kazancihukuk.com)

⁴⁸ Feshe konu tartışmanın taraflarından alınan savunmalar, davalı işyeri çalışanlarının görgüye dayalı verdiği ifadeler ile taraf tanık beyanlarından, yaşanan tartışmada davacının tepkisinin eyleme dönüştüğü karşı tarafın ise bu yönde eylemsel bir tepkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davalı işverenin davacı dışındaki işyeri çalışanın iş sözleşmesini feshetmemesi eşit davranma ilkesine aykırılık sonucunu doğurmayacağından bu durum fesih haklılığını da ortadan kaldırmayacaktır. Davacının eylemsel tepkisi kabul edilebilir değildir. Fesih haklı nedene dayanmaktadır. Bu nedenle kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2015/26858, K. 2017/13676, 19.09.2017. (www.kazancihukuk.com)

⁴⁹ Mahkemece davacı ile aynı işyerinde çalışan M.G.'nin kavga ettiği, davacının ... 'yi basit şekilde yaraladığı ancak olaya ilişkin davalı işyerinde tarafların savunmalarının alınmadığı, işyeri görgü tanıklarının ifadelerinin alınmadığı, kavgayı kimin başlattığının ve davacı ile kavga eden ... 'nin eşitlik ilkesi kapsamında işten neden çıkarılmadığının özellikle davalı işyeri kayıtlarının yetersiz tutulması sebebiyle anlaşılmadığı, bu yönüyle işçi lehine yorum ilkesi gereği davacı yönünden fesih hak düşürücü sürede yapılmış ise de usule uygun yapılmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmedilmiştir. Ancak sonuç ile olay içeriği birbiriyle örtüşmemektedir. Şöyle ki dosya kapsamındaki tanık beyanları ile ceza dosyasındaki ifade ve tutanaklardan, olay günü davacı ve davacının kardeşi ... ile aynı işyerinde çalışan ... isimli işçi arasında tartışma çıktığı, çıkan tartışmanın kavgaya dönüştüğü ve kavga sırasında M.G. isimli işçinin basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek şekilde yaralandığı sabittir. Söz konusu kavganın diğer işçi (...) tarafından başlatıldığına dair bir ispat söz konusu olmadığı gibi aksine görgüye dayalı davalı tanık beyanlarına göre kavganın davacı tarafından başlatıldığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının eyleminin haklı fesih ağırlığında olduğu dolayısıyla iş akdinin davalı tarafça haklı nedenle feshedildiği sonucuna varılmaktadır. Y9HD., E. 2020/6807, K. 2020/14804, 04.11.2020. (www.kazancihukuk.com)

söz konusu olup bu durumun işyeri düzenini olumsuz yönde etkilediği gerekçesiyle feshin haklı olduğuna hükmetmiştir⁵⁰.

İşveren tarafından eşitlik ilkesi kapsamında gerekli adımlar atılmasına rağmen kavga edenlerden işverenin yaklaşımına olumlu yanıt verilmemesi halinde işveren tarafından yapılan fesih haklı olmasa da geçerli bir fesih olarak değerlendirilecektir⁵¹. Belirtilen örneklerden de anlaşılacağı üzere işçiler arasında yaşanan veya işçi ile işverenin taraf olduğu, kavga veya sataşma hallerinde eşitlik ilkesinin fesih esnasında uygulanmasında her somut olayın dinamiklerine göre hareket edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

B. Kavga ve Sataşma Olayının İş Kazası Bakımından Değerlendirilmesi

1. İş Kazası Kavramı

İşyerinde kavga durumunun iş kazası bakımından değerlendirilebilmesi için öncelikle iş kazasının tanımının ve unsurlarının da kısaca hatırlanması gerektiği kanaatindeyiz. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaydır (İSGK. m.3/g). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda iş kazasının tanımı yapılmamıştır. Ancak kazanın hangi hallerde iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere her ne kadar 5510 sayılı Kanunda iş kazası tanımı yapılmamış olsa da iş kazasının tespitinin belirtildiği 13.madde tanımlayıcı hüküm niteliğindedir. Dolayısıyla bir olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi madde 13'te sayılan hallerden birine uygun olarak meydana gelmesi şartına bağlıdır⁵². 5510 sayılı Kanun'un 13.maddesine göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için,

⁵⁰ Dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanları ve davacının açıklamaları birlikte değerlendirildiğinde; davacının işyerinde şoför olarak çalışan ... ile şantiye sahasında tartıştığı ve kavga ettiği, şantiye şefinin tarafları ayırmaya çalıştığı ancak ayıramadığı ve kavga sırasında davacının diğer işçinin kolunu ısırıldığı tartışmasızdır. Tutanaklar ile sabit olduğu üzere, davacı ile diğer dava dışı çalışan arasında sataşmanın etkisine göre davacının ısırma eyleminde aşırılık söz konusu olup bu durumun işyeri düzenini olumsuz yönde etkilemiştir. İş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmaktadır. İşveren, kavganın diğer tarafı olan işçiyi de işten çıkararak eşit işlem borcuna uygun hareket etmiştir. Y9HD., E. 2022/5685, K. 2022/6355, 23.05.2022 (www.kazancihukuk.com)

⁵¹ Bu dava, iş akdinin geçersizliği ve işe iade istemine ilişkindir. Davacının iş sözleşmesi, işverenin düzenlediği yemek organizasyonunda çıkan kavgadan sonra feshedilmiştir. İşveren, kavga sonrasında davacı ve iki çalışana özür dileyerek şirketle işbirliği yapmalarını isteyen bir mutabakat metni sunmuş; diğer çalışanlar bu metni kabul edip kınama cezası alırken, davacı özür dilemeyi reddederek iş akdi feshedilmiştir. İşverenin davacıya farklı işlem uygulamasının özür dilememe sebebine dayandığı ve objektif olduğu anlaşılmaktadır. Olay işyeri dışında gerçekleşmişse de işyerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Davalı işverence yapılan feshin geçerli neden dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken işe iade yönünde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2018/6582, K. 2018/16484, 24.09.2018 (www.kazancihukuk.com)

⁵² Y21HD., E. 2019/6612, K. 2020/1517, 09.03.2020. (www.legalbank.net)

- İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

İşyerinde yaşanan bir kavga sonucu yaralama yahut ölüm olayının meydana gelmesi halinde durumun iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği önem arz etmektedir.

2. Olayın İş Kazası Kapsamında Olup Olmayacağı

İşçilerin işyerinde kavga ederken bir işçinin diğerini bıçaklaması yahut da benzer şekilde zarar vermesi Yargıtay tarafından iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Bu konuda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınıp alınmamasına bağlı olarak hem yaralayan hem yaralanan hem de işveren açısından kusur oranlarının tespit edildiği Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür⁵³. İş kazası sayılma hallerinin temel unsuru kabul edilebilecek olan işyerinde bulunma hali dikkate alındığında, işyerinde yaşanan bir olay neticesinde meydana gelen kazanın iş kazası kabul edilmesi gerektiği aksi görüşün iş kazası tanımına uymayacağı kanaatindeyiz.

⁵³ Davacının davalı şirkette inşaat işçisi olarak çalışmakta iken malzeme yüzünden sigortalı işçi ... ile tartıştığı bu tartışma sonrasında ...'in davacıyı bıçakladığı, davalı şirketin işyerinde alınması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirini almadığı, bu konuda işçilere gerekli eğitimi vermediği, eğer eğitim verileseydi iş güvenliği ve iş sağlığı hakkındaki bilincin oluşacağı, birbirlerine zarar vermeyeceği, kavgayı saldırı boyutuna taşımayacakları, işçiler arasında gerekli diyalog ortamının kurulmadığı, gibi risk değerlendirmesinin de yapılmadığı, anlaşıldığından işverenin 1. derecede kusurlu olduğuna dair mahkeme kabulünün yerinde olduğu, verilen %35 kusur oranının dosya kapsamıyla örtüştüğü nitelikte diğer işçi bıçaklayan ...'a % 35 kazalı davacı ...'e de %30 oranında kusur verdiği, kusura ilişkin itirazın yersiz olduğu, kaza tarihi olan 2017 tarihi itibarıyla davacının 42 yaşında olduğu olay nedeni ile %22 oranında malul kaldığı anlaşılmakla, davacının manevi tazminat talebine ilişkin olarak yapılan değerlendirmede olayın oluş şekli, kusur oranlarına, elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, paranın alım gücüne, özellikle 26.06.1966 gün ve 1966/7-7 sayılı İçtihadı Birleştirme kararının içeriğine göre davacı için takdir edilen manevi tazminatın normal olduğundan bahisle her iki tarafın da istinaf başvurusunun ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir. Y10HD., E. 2023/9833, K. 2023/8311, 18.09.2023. (www.legalbank.net)

C. Kavga ve Sataşmada Meşru Savunma

1. Meşru Savunma Kavramı

İşyerinde kavga durumunun meşru savunma halinde nasıl değerlendirileceği hususu da uygulama açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu kapsamda meşru savunma hakkında kısa bir açıklama yapılmasının konunun anlaşılması bakımından önem arz edeceği kanaatindeyiz. Eski veya yeni Türk Ceza Kanunlarında meşru müdafaanın diğer bir adıyla meşru savunmanın tanımı yapılmamıştır. Ancak Türk ve yabancı doktrinde konuya ilişkin oldukça fazla tanımlama bulunmaktadır. Tanımlamalara bakıldığında ortak özelliklerinin haksız bir saldırıda bulunulması durumunda, saldırının kişinin kendisine ya da başkasına yönelmiş olmasına, saldırının gerçekleşmekte yahut da gerçekleşme ihtimalinin çok yüksek olmasına ve bu duruma karşı orantılı bir tepki gösterilmesine yer verilmiştir⁵⁴.

Tüm bunları birlikte değerlendirmek gerekirse doktrinde⁵⁵ yer alan bir tanım kapsamında meşru savunmayı kişinin kendisinin ya da başkasının hukuken korunan menfaatine karşı gerçekleştirilmek üzere olan veya gerçekleşen başkaca kurulma imkânı olmayan hukuka aykırı/haksız bir saldırıdan kurtulmak amacıyla bu saldırıyı önlemeye yetecek ölçüde güç kullanarak saldırıyı yöneltene karşı güç kullanılması veya bir fiil işlenmesi olarak tanımlanabilir⁵⁶.

Türk Ceza Kanunu'nda da meşru savunma ve zorunluluk hali başlığı altında meşru savunma ve zorunluluk halinde ceza verilemeyeceği belirtilmiştir. Buna göre gerek kendisine ve gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez (TCK m.25/1). İli kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelik olup, bilerek neden olmadığı ve başka suretle korunmak olanağı bulunmayan ağır ve muhakkak bir tehlikeden kurtulmak veya başkasını kurtarmak zorunluluğu ile ve tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı bulunmak koşulu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez (TCK. m.25/2).

⁵⁴ TOPÇU, Namık Kemal: Meşru Savunma, B.1, 2022, s. 52.

⁵⁵ Doktrinde yer alan meşru savunma tanımlama ve açıklamaları için bkz. DÖNMEZER, Sulhi; ERMAN, Sahir: Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku 2. Cilt, B.11, 1997 s. 97; ÖZTÜRK, Bahri; ERDEM, Mustafa Ruhun: Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, B.15, 2015, s. 205; ARTUK, Mehmet Emin; GÖKÇEN, Ahmet; YENİDÜNYA, Ahmet Caner: Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.4, 2009; KOCA, Mahmut; ÜZÜLMEZ, İlhan Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.8, 2015, s.264; MERAN Necati: 'Yeni Türk Ceza Kanunu ve Türk Medeni Kanunu'nda Meşru (Yasal) Savunma ve Zorunluluk Hali', Terazi Hukuk Dergisi, 2 (6):115-129; LEIDER, Robert: Justifying Self-Defense, Defense of Other, and the Use Of Force in Law Enforcement, (<https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/553195>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2024).

⁵⁶ TOPÇU: s. 52.

2. Meşru Savunmanın Feshe Etkisi

Kişiyeye karşı haksız bir saldırı olması halinde, kişinin bu duruma karşı verebileceği orantılı bir tepkinin meşru savunma olarak tanımlandığını belirtmiştik. İşçi-işçi veya işçi-işveren/vekili arasında yaşanan kavga ve sataşmanın tarafların kendilerini savunmak amaçlı hareketler olup olmadığının tespitinin fesih sonuçları bakımından önem arz ettiği kanaatindeyiz.

İşyerinde bir işçinin diğerine saldırması ve kavgayı başlatması halinde diğer işçinin kendini korumak ve saldırganı etkisiz hale getirmek yahut da saldırıyı defetmek amaçlı olarak yapmış olduğu fiili müdahale meşru savunma sınırları içerisinde kaldığı sürece işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmemelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun görüşü de bu doğrultuda⁵⁷ olmakla birlikte uygulamada kavga eden her iki işçinin de iş sözleşmesinin feshedilmemesi eşitlik ilkesine aykırı olarak bilinmektedir. Dolayısıyla somut olayda saldırıya uğrayan işçinin kendisini savunmaya yönelik mi yoksa karşı tarafa zarar verme amaçlı bir saldırıda bulunduğu hususunun titiz ve hakkaniyetli şekilde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Uygulamada bazen işçilerin kavgası sırasında birisinin kendisini savunma amaçlı yapmış olduğu hareketlerin kavga olarak değerlendirilerek feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı yönünde kararlar da görülmektedir. Ancak Yargıtay somut olayın şartlarından kişinin kendisini savunma amaçlı hareketlerde bulunduğu kanaatindeyse feshin haksız olduğu yönünde hüküm kurmaktadır⁵⁸.

⁵⁷ Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler esnasında Özel Daire bozma kararında yer alan "Mahkemece kavganın diğer tarafça başlatıldığı gerekçesiyle feshin haksız olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat dosya kapsamında kavganın diğer işçi tarafından başlatıldığı net bir şekilde anlaşılabilmesi bir yana bu husus kesin olsa dahi, bu durum fiilen kavgaya karışan işçinin iş akdini haklı olarak feshetme konusunda 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-d maddesine verilen hakkı ortadan kaldırmaz. Dairemizin yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır" ifadesinde geçen "bir yana bu husus sabit olsa dahi, bu durum fiilen kavgaya karışan işçinin iş akdini haklı olarak feshetme konusunda 4857 Sayılı Yasa'nın 25/II-d maddesine verilen hakkı ortadan kaldırmaz. Dairemizin yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır" ibaresinin bozma kararından çıkarılması gerektiği kabul edilmiştir. Bunun işçinin işverenin başka bir işçisine sataşması sebebiyle haklı feshinde kesin bir yargı içerdiği, kavga olayına karışan her işçinin koşulsuz olarak iş sözleşmesinin feshedileceği anlamına geldiği ancak etkili bir eyleme uğrayan bir işçinin kendini sınırlı olarak yani amaç dışına çıkmadan karşı tarafı etkisizleştirmeye yönelik davranışlarının dolayısıyla meşru savunma hallerinin 4857 Sayılı Kanun'un 25/II-d maddesine uyan haklı fesih sebebine imkân vermeyeceği ortadadır. YHGK., E. 2015/9-2795, K. 2017/1752, 13.12.2017. (www.legalbank.net)

⁵⁸ Dosya kapsamına göre, davacı ile davalı işverenin başka bir işçisi arasında bir kavga meydana gelmiş olsa da davacının bu olaya yol açacak bir davranış sergilemediği anlaşılmaktadır. Davacı, sadece emri altında bulunan işçiyeye daha dikkatli olması gerektiğini hatırlatmış, bunun üzerine işçi davacının yanına giderek ona kafa atarak yaralamıştır. Tanık ifadeleri de davacının kavga sırasında kendini korumaya çalıştığını göstermektedir. Bu durumda, davacının kavgayı başlatan veya neden olan kişi olmadığı için, işverenin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığı sonucuna varılmaktadır. Mahkeme, davanın kabulüne karar vermek yerine, yazılı olarak reddetmiş olması hatalıdır. Bu sebeplerle, yerel mahkeme kararının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca

İşyerinde herhangi bir şekilde sözlü sataşmaya maruz kalan işçinin bu durumu işverene bildirmesi gerekmektedir. İşverene bildirmeksizin kendisi de doğrudan aynı düzeyde diğer işçiye karşılık verirse işveren açısından bir fesih sebebi doğmaktadır. Ancak Yargıtay bu gibi bir durumda somut olayın özelliğine göre feshin haklı değil geçerli bir nedenle olabileceği yönünde hüküm kurmuştur⁵⁹. İşyerinde kavga eden işçilerden savunma amaçlı olarak diğerine yaptığı müdahaleler işverene fesih hakkı vermemektedir. Ancak bu durumun somut olayda detaylıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bazı olaylarda işçinin savunma amaçlı sarılması yahut başka bir müdahalede bulunması neticesinde saldıran işçinin yaralanması halinde kendisini savunan işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği de görülmektedir.

Belirtilen kararlar da dikkate alındığında görülmektedir ki, işçiye karşı tahrik oluşturacak şekilde sataşma ve/veya beyanlardan oluşan eylemlerde işçinin savunma sınırını aşarak darp veya hakarete bulunmasını haklı nedenle fesih olarak kabul etmemiştir. Yargıtay kararları dikkate alındığında, İş Kanunu m. 25 dahilinde değerlendirilecek işçinin ağır sözlerinin, başka işçinin, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi ya da tahrik kapsamında savunma sınırlarını aşarak darp veya hakarete bulunması halinde, geçerli fesih uygulamasının işletilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

D. Fesih Sürecinin İşletilmesi

İş sözleşmesinin feshi gerek haklı nedenle gerekse geçerli nedenle olsun, dikkat edilmesi gereken fesih prosedürü fesih geçerliliği için önem arz etmektedir. İşyerinde yaşanan bir kavga veya sataşma durumunda haklı nedenle fesih yapılması gerekmektedir. İşveren haklı nedenle fesih yapması gerekirken geçerli nedenle fesih yoluna gitmişse o zaman da geçerli nedenle fesih için gerekli prosedürü işletmesi gerekmektedir. Aksi halde yapılan fesih geçerli hatta haklı nedene dahi uygunken Yargıtay tarafından geçersiz fesih olarak değerlendirilecektir⁶⁰.

bozulması ve aşağıda belirtilen şekilde hüküm verilmesi gerekmektedir. Y9HD., E.2006/11703, K.2006/16247, 05.06.2006. (www.legalbank.net)

⁵⁹ Somut uyumsuzlukta; dosya içeriği, davacının savunması ve tanık beyanlarından, öğlen istirahatinde yemekhanede işçiler sohbet ederken, davacı işçi ile iş arkadaşı olan ... arasında sözlü tartışma yaşandığı, ...'nin davacıya küfür ettiği, bunun üzerine davacının ...'nin üzerine yürüdüğü, diğer işçilerin araya girerek davacıyı engelledikleri, kavganın başlamasına sebebiyet veren işçi ... olduğu, davacının ise bunun yerine tartışmaya devam ederek işyerinde olumsuzluklara neden olduğu dikkate alındığında davalı işverenin davacının iş akdini feshi geçerli nedene dayanmaktadır." ifadeleriyle işçinin kendisine karşı bir sözlü saldırı olması halinde saldıran işçiye karşılık vermesi şeklindeki eylem geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Y9HD., E. 2018/1128, K. 2019/8457, 10.04.2019. (www.legalbank.net); Aynı yönde, Y9HD., E. 2018/6257, K. 2019/3909, 18.02.2019. (www.legalbank.net)

⁶⁰ Somut olayda, davacı işçinin, çalışma arkadaşı ile kavga ettiği, arkadaşının ailesini rahatsız ettiği, müşterilere

İşyerinde işçinin küfrederek kavga başlatması işveren açısından haklı nedenle fesih sebebidir. Ancak işyerinde disiplin prosedürü yahut da toplu iş sözleşmesi varsa burada yer alan prosedürün de uygulanması gerekmektedir. Ancak her ne kadar disiplin prosedürü işletilmezse de yaşanan olayların niteliği dikkate alınarak feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür. Nitekim disiplin kurulu prosedürün işletilmemesi feshin haklılığını ortadan kaldırmaktaysa da geçerliliğini ortadan kaldırmamaktadır⁶¹.

İşçinin işyerinde kavgaya ilişkin daha önce ihtar almış olması ve sonrasında tekrar işyerinde bir işçiye sataşması durumunda işçinin iş sözleşmesi feshedilirken daha önceki davranışının feshe gerekçe gösterilebileceği hatta yeni fesih olgusunun daha güçlü hale gelmiş olacağı Yargıtay kararlarından anlaşılmaktadır⁶².

İşyerinde kavga eden işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi işverenin eşitlik ilkesi kapsamında uygulaması gereken bir yaptırımdır. İşverenin bir işçinin iş sözleşmesini daha sonra feshetmesi ilk yapılan haksız feshin haklı olmasını sağlamayacaktır. Ancak ilk yapılan fesih her halükârda geçerli nedenle yapılan bir fesih olarak kabul edilebilecektir⁶³.

karşı agresif davrandığı ve borçluluk durumunun bulunduğu gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshedildiği, fesih kararı ve bildiriminden, feshin İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddelerinde düzenlenen geçerli fesih olgusuna dayalı olarak gerçekleştirildiği, fesih sebebinin işçinin davranışına ilişkin olduğu anlaşılmaktadır. Geçerli feshe ilişkin usul, İş Kanunu m. 19'da düzenlenmiş olup işçinin davranışı veya verimine dayalı olarak yapılan fesihlerde, işçinin savunmasının alınması zorunludur. Anılan madde, işveren açısından, kanunun 25/II maddesindeki haklı feshe ilişkin düzenlemeyi saklı tutmuş olmasına karşın, davalı işverenin haklı fesih olgusuna dayanmaksızın geçerli fesih yolunu tercih ettiği, ancak fesih sebebi davranışa ilişkin olmasına karşın, davacının savunmasını almadığı anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesinin feshi, kanundaki usule uygun olmadığından geçersizdir. Mahkemece, davanın kabulü ile feshin geçersizliğinin tespitine karar vermek gerekirken, değinilen husus gözetilmeksizin, feshin haklı olduğundan söz edilerek red kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirir. Y9HD., E. 2008/23243, K. 2009/11760, 27.04.2009 (www.kazancihukuk.com)

⁶¹ Somut olayda tartışma davacı işçi tarafından başlatılmıştır. Davacı işçinin diğer işçilere küfürler ettiği, işveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, ancak işverenin TİS hükmü uyarınca disiplin prosedürünü işletmediği, disiplin kurulu prosedürünün işletilmemesinin haklılığı ortadan kaldırmakla birlikte geçerli nedeni ortadan kaldırmayacağı, bu nedenle feshin haklı değil ise de geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2018/6257, K. 2019/3909, 18.02.2019 (www.kazancihukuk.com)

⁶² Somut olayda davalı işyerinde daha önceden karıştığı bir kavga nedeniyle ihtar alan davacının olay günü çalışma arkadaşlarından ... tarafından hakkında dedikodu yaptığı şeklindeki söylenti nedeniyle uyarıldığında, taraflar arasında tartışma başlamıştır. Tartışmada davacının ...'ye küfredip onu tehdit ettiği ...'nin de cevaben elinde bulunan bobini davacıya fırlattığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davacının iş akdi işyerindeki bu tartışma nedeniyle feshedilmiştir. Söz konusu olayda ilk haksız hareketin, davacının çalışma arkadaşı ...'ye küfredip onu tehdit etmesi oluşu ve davacının daha önceden de başka bir işçi ile tartışması nedeniyle 29/05/2014 tarihli ihtarının bulunduğu gözetildiğinde, davalı işverenin işçi ...'yi işten çıkartmayıp sadece davacıyı işten çıkarmasının eşit davranma borcunu ihlal ettiği söylenemez. Bu nedenlerle davalı işverence yapılan feshin haklıdır. Kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2015/28093, K. 2019/1509, 17.01.2019 (www.kazancihukuk.com)

⁶³ Davacı, diğer bir işçinin sürekli nöbete geç gelmesi nedeniyle işverene şikâyetinde bulunduğu sırada, söz konusu işçi ile tartışma yaşadığı anlaşılmaktadır. Tartışma sırasında, diğer işçi davacıya vurmuş, davacı da bu saldırıya karşılık vererek yaralama eyleminde bulunmuştur. Bu olay sonucunda davacı hakkında yaralama

İşyerinde yaşanan kavgaya ilişkin Bölge çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan tespit aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Nitekim gerek Yargıtay gerekse de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca bu doğrultuda kararlar verilmektedir⁶⁴.

E. Üçüncü Kişilerin Dahil Olduğu Olaylar

İşyerinde yaşanan kavga ve sataşma olaylarına üçüncü kişi olarak özellikle müşterilerin dahil olması uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşyerinde herhangi bir müşteri ile tartışmaya girilmesi ve/veya küfredilmesi gibi bir durumun fesih sebebi sayılacağı açıktır. Ancak küfredilmemesi halinde sadece tartışmaya girmenin haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmesi için somut olayın özelliklerinin incelenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte müşterinin yüzüne yahut gıyabında küfredilmesi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olması nedeniyle işveren bakımından tek taraflı fesih hakkı doğmaktadır⁶⁵.

Müşterinin ilk önce işçiye küfretmesi ve işçinin karşılık vermesi sonrası yaşanan olay neticesinde işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle değil geçerli nedenle feshedilmesi gerektiği Yargıtay görüşüdür⁶⁶.

suçundan kamu davası açılmıştır. Davalı işveren, davacının savunmasını aldıktan sonra iş sözleşmesini feshetmiştir. Sataşmayı başlatan işçinin iş sözleşmesi davacı ile feshedilmemiş olsa da daha sonra feshedildiği görülmektedir. Olayın işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. Davacı, karşılık vererek bu olumsuzluğa neden olan davranışta bulunmuştur. Davacı, diğer işçinin tahriki ile hareket ettiğini savunsa da, sataşan işçi iş sözleşmesinin feshedilmemiş olması, işveren açısından geçerli nedeni ortadan kaldırmamaktadır. Dolayısıyla, fesih haklı olmasa da geçerli bir nedene dayanmaktadır. Y9HD., E. 2016/4157, K. 2017/1265, 07.02.2017. (www.kazancihukuk.com)

⁶⁴ Somut olayda dosya kapsamında davacının diğer işyeri çalışanına küfrettiği, olayı bizzat davacının başlattığı, diğer çalışanın herhangi bir şekilde olaya sebebiyet vermediği açıktır. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce olayla ilgili yapılan soruşturma sonucunda, iş akdinin işverence feshinin 25/II-d maddesi gereğince yerinde olduğu, davacının ihbar ve kıdem tazminatı hakkının bulunmadığı tespiti yapılmıştır. Bölge Çalışma Müdürlüğü raporları aksi sabit oluncaya kadar geçerli olmaktadır. YHGK., E. 2015/2677, K. 2018/1954, 18.12.2018. (www.legalbank.net)

⁶⁵ Somut olayda davacı, müşteriyle tartışarak olumsuzluğa neden olmuş ve sinkaflı küfürler etmiştir. Davacının bu davranışları doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. İşveren açısından haklı fesih sebeplerinin doğduğu, resepsiyonu gören aleni kameraların kayıt yapması için işçinin yazılı rızasının alınmasının gerekmediği ve feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın reddi yerine kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2019/891, K. 2019/5323, 11.03.2019. (www.legalbank.net)

⁶⁶ Müşterinin işçiye küfretmesi sonrası işçinin küfürle karşılık vermesi, haklı bir neden olmasa da geçerli bir fesih nedeni sayılmaktadır. Somut olayda, davacı karşılama görevlisi olarak çalışırken, bir yabancı müşteriyi bulunduğu yerin uygun olmadığını belirterek restoranın dışına çıkması için uyarmıştır. Müşteri, bu uyarıya itiraz edip küfretmeye başlayınca tartışma çıkmıştır. Davacı, müşterinin kendisine küfrettiğini gerekçe göstererek işverene bilgi vermeden kişisel inisiyatif kullanarak müşteriyi içeri almak istemediğini bildirmiştir. Ardından, yaşanan tartışma sonucunda davacı, diğer müşteriler tarafından işverene şikâyet edilmiştir. İşveren de davacının müşteriye karşı uygunsuz söz ve eylemleri nedeniyle iş akdini feshetmiştir. Prestijli ve tanınan bir restoran olan davalı işyerinde müşteriyle yapılan tartışmanın sosyal medyaya da yansıdığı, davacı işçinin kavgaya dönüşmeden çözebileceği basit bir anlaşmazlığı kısmen de kişiselleştirmek suretiyle büyümesine neden olduğu gözletildiğinde davacının iş sözleşmesinin feshi müşterinin küfretmesi nedeni ile haklı neden ağırlığında değilse de, tartışma işyerinde olumsuzluklara yol açtığından geçerli nedene dayanmaktadır. Davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Y9HD., E. 2018/61, K. 2018/17736, 08.10.2018. (www.legalbank.net)

İşyerinde huzurun ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanması esastır. Herhangi bir müşterinin işyerinde haksız tahrik oluşturacak şekilde küfürler etmesi ve saldırıda bulunması durumunda dahi işçilerin sakin kalmaya çalışmaları ve kontrolü sağlamaları gerekmektedir. Yargıtay bu gibi durumlarda esasen işçinin davranışını haksız tahrik altında yaptığını belirterek işçi lehine yorumlansa da sonuç olarak feshin geçerli nedene dayandığı hususunu vurgulamaktadır⁶⁷.

Emsal nitelikte kararlardan da görüleceği üzere, müşteri ile yaşanan olaylarda somut olaya göre değerlendirme yaparak, haklı neden olarak sayılamayacak ağırlıkta olaylarda geçerli nedenle fesih kabul edilerek işçinin birtakım haklarının sağlanması gerektiği kanaatindeyiz.

F. İlk Hareketin Kimden Geldiğinin Tespit Edilememesi

İşyerinde yaşanan herhangi bir kavgada ilk fiili hareketin kimden geldiği tespit edilemiyorsa, Yargıtay burada feshin geçerli olduğu yönünde hüküm kurmaktadır⁶⁸. Bu durumun söz konusu olması için bir tarafın kavgaya karışmaksızın fiili saldırıya maruz kalması gerekmektedir. Aksi halde kavga eden iki veya daha fazla işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği Yargıtay'ın yerleşik görüşüdür⁶⁹.

⁶⁷ Somut olayda, olay günü davalı işyerine aracını muayene işlemleri için getiren müşterinin beklemesi gereken süre içinde beklenmedik şekilde sinirlenerek arabaya yumruk atmıştır. Bütün işyeri çalışanlarına küfretmiştir. Davacının ani bir refleksle bu olayı engellemeye yönelik davranışlarda bulunduğu dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Ani gelişen bu olay içerisinde haksız tahrikin etkisi altında da olsa davacının müşteriye karşı elinde bulunan dosyayı fırlatarak ardından da müşteriye yumruk atarak kavga etmesi şeklindeki eylemleri dikkate alındığında, taraflar arasında güven ilişkisinin zedelendiği açıktır. Davalı işyerindeki iş ilişkisinin olumsuz etkilendiği ve iş ilişkisinin sürdürülmesini davalı işveren yönünden imkânsız kıldığı açıktır. Bu nedenle işveren açısından en azından fesih tarihi itibarı ile geçerli nedenlerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayandığından, davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır. Y22HD., E. 2017/541, K. 2017/977, 24.01.2017. (www.kazancihukuk.com)

⁶⁸ Davalı işyerinde meydana gelen kavga, kamera kayıtlarıyla tespit edilmiş olup, başlangıçta el kol hareketleriyle başlayan tartışmanın ardından kavgayı kimin başlattığı ve ilk haksız hareketin kimden geldiği belirlenememiştir. Ayrıca, davacının dava dışı işçiye fiziksel müdahalede bulunduğu da kanıtlanmamıştır. Bu nedenle, iş akdinin feshi için haklı bir neden olmadığı sonucuna varılamaz. Ancak, kavgaların işyerinde olumsuz etkilere yol açtığı ve iş akdinin devamının beklenemeyeceği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli bir nedene dayanmakta olup, mahkemenin davanın reddi yönündeki kararı hatalıdır. Y9HD., E. 2018/9908, K. 2019/8092, 08.04.2019. (www.kazancihukuk.com) İnceleme konusu uyuşmazlıkta, dosya kapsamındaki belge, belge ve deliller ile davacının kavgaya karıştığı sabittir. Fakat kavganın sebebine ve kavgayı kimin başlattığına dair yeterli veri yoktur. Bu nedenle işverenin davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilemezse de davacının başka bir işçiyle kavga etmek şeklindeki eylemiyle işyerinde düzeni bozduğu, işyerinde olumsuzluğa ve huzursuzluğa yol açtığı kabul edilmelidir. Bu halde işverenin artık davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği açıktır. İşveren feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddi gerekmektedir. Y9HD., E. 2019/937, K. 2019/5269, 11.03.2019. (www.legalbank.net)

⁶⁹ Kavga eden diğer işçinin iş sözleşmesini fesih yoluna gitmeyen işveren eşit işlem borcuna aykırı davranmış olur. Bu halde feshin haklı olduğundan bahsedilemez. Somut olayda olayın ardından iş yerinde soruşturma yapılmış ve her iki işçi de disiplin kuruluna sevk edilerek iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Bu nedenle işverenin eşit işlem borcuna uygun davrandığı açıktır. Bu nedenle iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilen davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekmektedir. YHGK., E. 2015/9-279, K. 2017/1752, 13.12.2017. (www.

İşçilerin karşılıklı olarak kavga etmesi halinde kavgayı kimin başlattığının çok önemi kalmamaktadır.

Yargıtay'ın yerleşik görüşü kavga eden iki işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğidir⁷⁰. Kavga olayına ilişkin dosyaya sunulan darp raporu da olayın tek taraflı olduğu yönünde bir kanaat oluşmasına neden olmayacaktır⁷¹. Taraflar sadece birisinin iş sözleşmesinin feshedilmesi ise haksız fesih olarak değerlendirilecektir⁷².

İşyerinde amire herhangi bir saldırı doğrudan fesih sebebidir. Ancak ilk hareketin amirden gelme olasılığı dikkate alındığında somut olayın incelenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte ilk hareketin kimden geldiği tespit edilememekle birlikte amirin darp edildiği hususu tespit edilmişse Yargıtay işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi gerektiğine hükmetmektedir⁷³.

G. Kavga Olmaksızın Davranış Nedeniyle Fesih ve Sataşma

İşyerinde amiri yahut da diğer bir çalışanı hedef alarak tedirginlik yaratacak şekilde davranışlarda bulunmak olayın sonunda kavga gerçekleşirse de

legalbank.net)

⁷⁰ Somut olayda davacı işçinin başka bir işçi ile bıçaklı kavgaya karışması nedeniyle iş akdi işveren tarafından feshedilmiştir. İşveren olaya karışan diğer işçinin iş sözleşmesini de feshetmiştir. Davacı, savunmasında kavgayı başlatan ve bıçak çeken kişinin diğer işçi olduğunu iddia etse de kendisinin başka bir çalışanla kavga ettiğini kabul etmiştir. Kavganın hangi tarafa başlatıldığına dair, davacının bu beyanı dışında başka bir delil mevcut değildir. Bu durum işveren aleyhine yorumlanamaz. İşveren kavgaya karışan işçileri çıkarmış ve eşit işlem yapmıştır. İşverenin feshi somut olay bakımından haklı nedene dayanmaktadır. Hatalı değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatları reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmektedir. Y9HD., E. 2014/8644, K.2015/20536, 04.06.2015. (www.kazancihukuk.com)

⁷¹ Mahkemece, davacının feshine konu tartışmayı başlatmadığı ve olayın tarafları arasında darp olayının gerçekleşmediği gerekçesiyle yapılan feshin haksız olduğu kabul edilmiş ise de; tartışmayı başlatan tarafın açık ve kesin olarak belirlenmesi mümkün olmamakla birlikte, davacının yaşanan olayda darp edildiğini iddia edip buna ilişkin darp raporunu dosyaya sunması, ayrıca tanık beyanları ile feshine konu olayın soruşturulması esnasında alınan ifadelerden taraflar arasındaki ilk fiziksel müdahalenin (boğaza sarılma/sıkma) davacıdan geldiğinin ve davalı işverence olayın her iki tarafının da iş sözleşmesinin sona erdirdiğinin anlaşılması karşısında feshin haklı nedene dayandığı ve bu durumun ispatlandığı anlaşılmıştır. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatının reddi yerine kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2016/6342, K. 2018/15031, 10.07.2018. (www.kazancihukuk.com)

⁷² ...Dosyadaki bilgi ve belge ve beyanlardan feshin dayanağı olan hakaret ve etkili eylemi başlatan kişinin davacı işçi olduğu anlaşılmaktadır. Bu eylem işçinin işverenin başka işçisine sataşması niteliğindedir. Mahkemece, olayın oluş şekli itibarıyla kavgaya karışan diğer işçinin kusursuzluğu nedeniyle iş akdinin feshedilmemesinin eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği düşünülmeyen, kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır, bozmayı gerektirir. Y9HD., E. 2011/102, K. 2013/9810, 21.03.2013. (www.kazancihukuk.com)

⁷³ Dosyada yapılan yargılama neticesinde feshine konu kavganın oluşumunda, kavganın diğer tarafı olan diğer işçinin (vardiya amirinin) davacıya yönelik ilk haksız hareketi yaptığı kanıtlanmadığı gibi taraflar arasında görülüp şikayetten vazgeçme nedeni ile düşen ceza dava dosyasındaki belgelerden vardiya amirinde yaralanma olduğu anlaşılmıştır. Bu delil durumuna göre davacının amirini darp etmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshedilmesi 4857 sayılı Kanunun 25/II -d bendi uyarınca haklıdır. Y9HD., E. 2017/7293, K. 2018/18058, 13.11.2017. (www.kazancihukuk.com)

açık olarak bir sataşma niteliği taşıdığından işveren açısından tek taraflı fesih nedenidir⁷⁴. Ayrıca belirtilmelidir ki olayda herhangi bir fiili müdahalede bulunulması doğrudan fesih sebebidir⁷⁵.

İşyerinde diğer bir işçiye sataşma oluşturacak şekilde bıçak çekmek yahut da herhangi bir nesne fırlatmak suretiyle tehditkâr davranışlarda bulunmak işverene haklı nedenle fesih imkanı sağlayan bir durumdur⁷⁶.

Sataşma halinin mutlaka yüz yüze olması gerekmemektedir. Burada önemli olan diğer bir işçinin tedirginlik duymasıdır. Dolayısıyla işçiler arasında mesaj yolu ile diğer bir işçiye sataşılması da mesajın içeriğine göre bu kapsamda değerlendirilecektir⁷⁷.

İşyeri sahibinin oğlu, kızı, torunu gibi yakın akrabaları tarafından işyerinde bulunan işçiye karşı sataşma yahut da fiili müdahale gibi herhangi bir olumsuz davranışta bulunulması halinde kendileri işveren vekili niteliğinde kabul edilmektedir. Nitekim bu şekilde bir muameleye maruz kalan işçi iş

⁷⁴ Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; olaya ilişkin kamera kayıtları, tanık anlatımları, savunma içerikleri ve tüm dosya kapsamına göre; mağaza müdürü E.Ç'nin mağaza sorumlu yardımcısı olan davacıyı 11.10.2019 tarihinde sevkiyatı rastgele teslim alması nedeni ile uyarılmasından sonra davacının başka bir mağaza çalışanından koli açmak için kullandığı maket bıçağını isteyip alarak sınırlı bir şekilde E.Ç'nin yanına giderek üzerine yürüdüğü, elindeki bıçakla duvara vurduğu, sinkaflı şekilde küfrettiği, çalışanların araya girmesi ile sakinleştirildiği, bu olgulara göre davacının işverenin diğer işçisine açıkça sataştığı ve altı ... günlük hak düşürücü sürede ... sözleşmesinin feshedildiği, buna göre işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığının kabulü ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin reddedilmesinin yerinde olduğu". Y9HD., E. 2023/16893, K. 2024/660, 18.01.2024. (www.kazancihukuk.com)

⁷⁵ Somut olayda dosya içeriğinde yer alan delil ve beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacının amiri konumunda olan ...'in üzerine yürüyerek fiziksel temasta bulunduğu ve davalı işveren tarafından sataşmaya dayalı olarak haklı nedenle fesih yapıldığı anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenle şartları bulunmayan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gereklidir.Y9HD., E. 2017/13713, K. 2020/666, 20.01.2020. (www.kazancihukuk.com)

⁷⁶ İşçinin başka bir işçiye bıçak çekmesi ve bardak atması, haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Dosyadaki belgeler, tanık ifadeleri ve özellikle ortak tanık ...'ın, davacının diğer çalışana bıçak çekip bardak attığını gözlemlediği, buna rağmen karşı tarafın davacıya karşı bir tepki vermediğini belirtmesi, davacının diğer çalışanla kavga ettiğini ve bu fiili eylemlerin davacının kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu somut deliller ışığında, davacının söz konusu eylemleri nedeniyle davalı tarafın haklı fesih hakkının bulunduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının kıdem tazminatı talebinin reddi yerine, yerinde olmayan gerekçe ile kabulüne karar vermesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., 28.05.2019, 2016/3438, 2019/12303 (www.kazancihukuk.com)

⁷⁷ Somut olayda sataşmaya konu mesajların 01.01.2009-01.09.2009 tarihleri arasında gerçekleştiği ve diğer çalışanın 06.01.2010 tarih 1463 Vaka No ile yaptığı şikayete göre altı günlük hak düşürücü sürenin dolmadığı, mahkemece karşılıklı olarak sataşmadan bahsedilse de diğer çalışanın sataşmasına dair hiçbir kayıt ve belgenin dosyada bulunmadığı anlaşılmaktadır. Davacının yakın arkadaşlık ilişkisi kurduğu diğer şirket çalışanına sataşmada bulunduğu dosya sunulan mesajlarla sabit olduğu gibi davacının aynı zamanda kurallara aykırı olarak işyeri imkanlarını kişisel amacı için kullanarak görev ve yetkisi olmadığı halde diğer çalışanın telefon kayıtlarını incelemesi doğruluk ve bağlılığa, ahlak ve iyiniyet kuralları aykırı olduğundan işveren tarafından yapıla feshin haklı nedene dayalı olduğunun kabulü ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteminin reddine karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme feshin geçerli nedene dayalı olduğunun kabul edilmesi bozma nedenidir. Y22HD., E. 2012/4036, K. 2012/24543, 08.11.2012. (www.legalbank.net)

sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir⁷⁸.

İşçinin işyerinde çalışan diğer bir işçiye yönelik ahlak ve adaba aykırı şekilde kişilik haklarını zedeleyici sözler söylemesi işveren açısından haklı nedenle fesih imkânı vermektedir⁷⁹.

Karşılıklı tartışma sırasında diğer tarafa küfredilmesi sataşma niteliğinde olup bunun için karşı tarafın ekip lideri, amir veya diğer bir işçi olup olmadığı önem arz etmeyecektir⁸⁰. Belirtilmelidir ki, kavga olmasa da elle temas ederek itmek gibi bir davranışta bulunmak da aynı sonucu verecektir⁸¹.

İşyerinde diğer çalışanlara karşı küfretmek diğer işçilere sataşma niteliğinde olup işveren tarafından haklı nedenle fesih imkânı doğmaktadır. Ancak küfür sonrası kavga başlaması ve diğer işçilerinde küfredene saldırması halinde olay karşılıklı bir kavga haline dönmektedir. İş hukuku bakımından eşit davranma ilkesi işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. İşverenin yönetim hakkı bu bakımdan sınırlandırılmış durumdadır. Dolayısıyla böyle bir durumda her ne kadar ilk önce küfreden haksız olsa da diğer işçilerin kavgaya dahil olmaları halinde işveren tarafından hepsinin iş sözleşmesinin

⁷⁸ Yargıtay, BAM tarafından torunun işveren vekili olduğu gerekçesiyle torunun yaptığı davranışı fesih sebebi sayan bir kararı onamıştır: "Davacının iş sözleşmesini geniş anlamda ücrete dâhil olan ücretlerinin ödenmemesi ve işverenin torununun haksız eylemi sebebiyle haklı olarak feshettiği, kıdem tazminatı isteme hakkının bulunduğu, fesih için öngörülen hak düşürücü sürenin geçmediği, iş sözleşmesi davacı tarafından sonlandırıldığından ihbar tazminatı hakkının olmadığı, davacı tarafın davalı tarafça feshe zorlandığı, davalının torununun işveren vekili olduğu," Y9HD., E. 2024/1720, K. 2024/4102, 04.03.2024. (www.legalbank.net)

⁷⁹ İşçinin, iş arkadaşına yönelik olarak "amirin yalakası, dost hayatı yaşıyorsunuz, seni onun için koruyup gözetiyor" şeklindeki ifadeleri, haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmektedir. Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının iş arkadaşı olan kadın işçi Z.T.'ye bu sözleri sarf ettiği, ayrıca işverene sunulan şikâyet dilekçelerinde, evli olan Z.T. ile T.Ö. arasında dostça bir ilişki yaşandığına dair dedikodular yaydığı anlaşılmaktadır. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi çerçevesinde iş yerinde diğer bir çalışana yönelik sataşma olarak nitelendirilmekte ve işverene haklı fesih hakkı tanımaktadır. Davacının bu davranışı 4857 sayılı Yasanın 25/II-d maddesi gereği iş yerinde başka bir işçiye sataşma olup işverene haklı fesih imkânı vermektedir. İş akdi haklı olarak feshedilen davacının kıdem ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Y9HD., E. 2017/12550, K. 2019/14617, 01.07.2019. (www.kazancihukuk.com)

⁸⁰ Somut uyuşmazlıkta, tanık ifadelerine göre davacının ekip liderine haber vermeden görev yerini terk ettiği, bu durumun ardından ekip lideriyle yaşadığı tartışmalar sırasında küfür ettiği anlaşılmaktadır. Davacı, işverenliğe sunduğu savunmasında bu durumu kabul etmiştir. Bu eylemler, davacının işverenin diğer bir çalışana sataşması olarak değerlendirilmekte ve işverence yapılan fesih haklı olduğu anlaşılmaktadır. Bölge adliye mahkemesince ilk derece mahkemesi kararının gerekçe yönünden kaldırılarak fesih geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır. Y9HD., E. 2019/1794, K. 2019/15740, 12.09.2019. (www.kazancihukuk.com)

⁸¹ Vardiya amiri H.Y.'nin davacı işçinin yanında çalışan başka bir işçiye çağırmasına sinirlenen davacı işçinin bu sebeple vardiya amiri ile tartışmaya başladığı, tartışmanın dozunun artması ile davacı işçinin sinirlenene hakim olamayıp vardiya amirini itmek suretiyle fiziksel temasta da bulunduğu olayın tam anlamıyla şiddet içeren kavgaya dönüşmesinin işyerinde bulunan diğer çalışanların araya girmesi ile engellendiği bu durumdan haberdar olan davalı işverenin iş akdini bu sebeple sona erdirdiği anlaşılmaktadır. İş Kanunu'na göre işçinin işverenin diğer bir çalışana sataşması işveren açısından haklı fesih sebebidir. Somut olay incelendiğinde işveren fesihinde haklıdır. Y9HD., E. 2016/19447, K. 2020/6890, 01.07.2020. (www.legalbank.net)

feshedilmesi gerekmektedir⁸².

H. İşyeri Dışında Yaşanan Kavga

İşçinin trafikte herhangi bir kavgaya karışması halinde öncelikle somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekirse ilk seferde uyarı vermek genel uygulamadır. Ancak kavganın tekrarı ve yaşanan olay neticesinde işyerinin malına da zarar verilmesi gibi durumların varlığı halinde İş Kanunu madde 25 hükümlerine doğrudan uygulanacak nitelikte olmayan olaylar için geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshedilebileceği Yargıtay kararlarında yer almaktadır⁸³.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2 ve 3. bentlerine göre, "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Dolayısıyla serviste yaşanan bir kavga için şartları varsa haklı veya geçerli nedenle fesih yapılması yönünde Yargıtay görüşü mevcuttur⁸⁴.

⁸² Somut olayda, davacı işçi ile aynı işyerinde çalışan üç işçi, mesai saatleri içerisinde kavga etmiş ve bu kavga sırasında davacı işçi kasten yaralanmıştır. Tanık beyanları ve dosya kapsamından, diğer işçilerin davacıyı dövdüğü açıkça anlaşılmaktadır. Kavga nedeniyle işveren davacı işçinin iş akdini feshetmiştir. 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. İşverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Her ne kadar kavgayı başlatan ve kavganın tarafı olan davacı işçinin bu eylemi işverene iş akdini haklı olarak feshetme hak ve yetkisi verse de işveren bu hakkını eşit davranma borcuna aykırı şekilde kullanamayacaktır. Açıklanan nedenlerle, 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. Y9HD., E. 2015/6732, K. 2015/13793, 09.04.2015. (www.legalbank.net)

⁸³ Somut olayda davalı işverenin tahsis ettiği motor ile kuryelik yapan davacının siparişte iken, aynı şekilde siparişte olan bir işveren çalışanın bir araç sahibi ile trafik sıkışması nedeni ile tartışmalarına katıldığı ve araç sahibinin ters cevap vermesi nedeni ile ona kafa atarak yaraladığı, kavgayı başlattığı, yaralanan kişinin rapor alarak şikayetçi olduğu, davacının işveren tarafından uyarıldığı, savunmasında bunu kabul ettiği anlaşılmaktadır. Bir başka olayda ise bir ticari taksinin kırmızı ışıkta geçmesi nedeni ile görevde olan davacının motoru kullandığı sırada, çarpmamak için direksiyonu kırdığı ve hızı nedeni ile kaldırırma çarptığı, bu olayın tartışmaya döndüğü, motorun zarar gördüğü, tartışma sırasında davacının kullandığı kaskı tartıştığı araç sahibine fırlattığı, kaskın kırıldığı, olayın emniyete intikal ettiği, bu aşamada davacı ile tartıştığı kişinin şikayetlerinden vazgeçtiği, davacının yaralandığı ve beş gün izin aldığı, izin bitimi de iş sözleşmesinin feshedildiği görülmektedir. Açıklanan iki olayda da davacının işyeri dışında üçüncü kişilerle meydana gelen kavgası işyerine yansımıştır. Son olayda işveren motor ve kaskı bakımından zarar da görmüş, olay dolayısıyla birkaç gün izinli de olsa işe gelmemiştir. Davacının açıklanan davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı açıktır. İş ilişkisinin sürdürülmesi artık beklenmez bir hal almıştır. Geçerli neden söz konusudur. Bu nedenle davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. Y9HD., E. 2007/42735, K. 2008/17111, 23.06.2008. (www.kazancihukuk.com)

⁸⁴ Davacının mesai bitiminde evine bırakıldığı esnada işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girdiği, karşılıklı hakaret ve darp eylemlerinin gerçekleştiği sabittir. Servis aracı işyeri organizasyonuna dahildir. Araç içerisindeki karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek niteliktedir. Bu durum iş ilişkisini

Sonuç

Çalışmamız kapsamında öncelikle fesih türlerine, sonrasında işyeri içerisinde işçiler arasında, işveren veya vekilleri ile işçiler arasında yahut da üçüncü kişiler ile yaşanan sataşma, kavga, hakaret, temassız saldırı gibi durumları inceleyerek konuya ilişkin Yargıtay'ın görüşlerine yer verilmiştir. Kavga ve sataşma ile ilgili işyerinde yaşanan olumsuzluklarda her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilme yapılmalıdır. Yapılacak değerlendirmede Yargıtay'ın konuya ilişkin görüşüne hâkim olunmalıdır. Kişiler arasında hukuk güvenliğinin sağlanması, benzer olaylar da farklı sonuçların çıkmasının önüne geçmek için Yargıtay kararlarının dikkate alınması önemlidir.

Somut olayda özellikle kavganın veya sataşmanın tek taraflı olup olmadığı, tek taraflı saldırılarda ise tahrik durumu olup olmadığı hususları dikkatle değerlendirilmelidir. Ayrıca işverenlerin yaşanan olay karşısında yaptıkları feshin prosedürü, sonrasında taraflar arasında olabilecek davaların sonuçları bakımından önem arz etmektedir. Bu kapsamda haklı nedenle fesih imkânı varken geçerli nedenle fesih yapılmasının olası sonuçlarına ayrıca işyerinde yürütülmesi gereken disiplin prosedürü varken bu prosedüre uymamanın sonuçlarını çalışmamamızda detaylıca belirttik.

Sonuç olarak işyerinde kavga, sataşma, küfür, hakaret yahut benzeri eylemleri değerlendirirken eylemlerin ağırlığı, karşılıklı olup olmadığı ayrı ayrı değerlendirilmeli ve İş Kanunu kapsamında yer aldığı şekilde haklı yahut da geçerli fesih yoluna gidilmelidir. Fesih işlemi yapılırken de seçilen fesih yöntemine yahut da işyerinde uygulanan sözleşme kapsamında belirtilen fesih prosedürüne uyulması gerekmektedir. Kanaatimizce kanunda yapılacak bir değişiklikte işyerinde kavga ve sataşma hususlarına yönelik daha belirgin bir çerçeve çizilmesi uygun olabilecektir. Özellikle haklı nedenle feshin geçerli nedenle feshine dönüşmesine ilişkin yapılacak düzenleme ile kavga ve sataşma halinde haklı neden ve geçerli neden ayrımının sonuçları işçi bakımından lehe olacaktır. Öte yandan yapılacak düzenleme ile işverenler açısından olası bir durumda nasıl hareket edileceğinin daha anlaşılır bir şekil alması sağlanabilir.

etkilemektedir. Sonrasında darp nedeni ile rapor alınarak işe gelmeme ve karşılıklı şikayetler bu durumun somut göstergeleridir. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır. Y9HD., E.2004/19146, K.2004/25836, 22.11.2004. (www.legalbank.net)

Kaynakça

AKTAY, Nizamettin; ARICI, Kadir; KAPLAN SENYEN, Emine T.: İş Hukuku, B.2, Ankara, 2012.

AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, B.12, Ankara, 2018.

AKYİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi, B.3, Ankara, 2018.

ALPAGUT, Gülsevil: 'İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 3(74): 1733-1767.

ARTUK, Mehmet Emin; GÖKÇEN, Ahmet ve YENİDÜNYA, A. Caner, Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.4., 2009.

ATABEK, Reşat: İş Akdinin Feshi, B.1, 1938.

AYDIN, Devrim: 'İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m. 25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi', Ankara Barosu Dergisi, 81(2): 137-171.

AYDIN, Ufuk; GÜVEN Ercan, Bireysel İş Hukuku, B.6, 2020,BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia: The job demands-resources model: Challenges and future directions., Journal of Industrial Psychology, 33(3): 1- 12.

BAŞBUĞ, Aydın; YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku, B.6, 2021.

BEDÜK, Mehmet Nusret: 'İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları', Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27(2): 679-726.

ÇATALKAYA, Ugan Deniz: 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 2(69): 862.

ÇELİK, Nuri; CANIKLIOĞLU, Nurşen; CANBOLAT, Talat; ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku, B.36, 2023.

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B.6, 1986.

DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B.4, 2005.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi', Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2(7): 974-1003.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'İş Kanunu'nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 4 (11): 63-82.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: 'İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit

Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri', Sicil İş Hukuku Dergisi, (2): 60-65.

DÖNMEZER, Sulhi; ERMAN, Sahir: Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C:2, B.11, 1997.

DUMAN, Barış: '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması', İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(1): 1-17.

EINARSEN, Stale; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter; COOPER, Cary L.: Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, CRC Press, 2011.

EKİN, Ali: Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, B.1, 2013.

EKONOMİ, Münir: 'Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi', Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, 17(2): 1-40.

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, B.3, 1987.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.22, 2017.

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

ERKUL, İhsan: İş Hukuku Uygulama Çalışmaları, B.1, 1987.

ERTÜRK, Şükran: İş İlişkisinde Temel Haklar, B.1, 2002.

ESENER, Turhan: İş Hukuku, B.1, 1978.

EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim ve BASKAN, Esra: İş Hukuku, B.10, 2020.

GEREK, Nüvit: 'İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih- Kötüniyetli Fesih', Karatahta İş Yazıları Dergisi, (2): 1-17.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 6, 2020.

GÜZEL, Ali: 'İş Sözleşmesinin Eylemli Feshi ve Uygulama Sorunları', Çalışma ve Toplum Dergisi, 5 (75): 2485-2507.

İNCEOĞLU, Sibel: 'Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 4(11): 45-62.

KAPLAN, Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, B.1, 1987.

- KAYA, Pir Ali: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Eşitlik İlkesi, B.1, 2009.
- KILIÇOĞLU, Mustafa; ŞENOCAK Kemal: İş Güvencesi Hukuku, B.1, 2007.
- KOCA, Mahmut ve ÜZÜLMEZ, İlhan: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, B.8, 2015.
- LEIDER, Robert: Justifying Self-Defense, Defense of Other, and the Use Of Force in Law Enforcement, (<https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/553195>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2024).
- MERAN, Necati: ‘Yeni Türk Ceza Kanunu ve Türk Medeni Kanunu’nda Meşru (Yasal) Savunma ve Zorunluluk Hali, Terazi Hukuk Dergisi, 2 (6): 115-129.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; ASTARLI, Muhittin ve BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, B.7, 2022.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, B.5, 2014.
- OĞUZMAN, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, B.1, 1955.
- ONARAN YÜKSEL, Melek: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, B.1, 2000.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi: ‘Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma”’, Sicil İş Hukuku Dergisi, 1(39), 113-145.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi: ‘İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet’, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, s. 35-173.
- ÖZTÜRK, Bahri; ERDEM Mustafa Ruhan: Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, B.15, 2015.
- ROBBINS, Stephen P.; Judge Timothy A.: Organizational Behavior, Pearson.
- SAVAŞ KUTSAL, Fatma Burcu: ‘Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat’, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, s. 267-299.
- SAYMEN, Ferit H.: Türk İş Hukuku, B.1, 1954.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay; ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları’, Sicil İş Hukuku Dergisi, (36): 17-32.
- SÜMER, Haluk Hadi; KAYIRGAN Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, B.3, 2022.
- SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B.7, 2019.

- SÜZEK, Sarper: İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, B.1, 1976.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, B.22, 2022.
- ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, B.13, 2022.
- TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, 1. Baskı, 1981.
- TOPÇU, Namık Kemal: Meşru Savunma, 1. Baskı, 2022.
- TULUKÇU, Binnur: 'Türk İş Hukukunda Hizmet Sözleşmesinin Haksız Feshi ve Sonuçları', Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1): 555-572.
- TUNCAY, A. Can: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, B.1, 1982.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B.7, 2015.
- UŞAN, M. Fatih : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1, B.2, 2009.
- UŞAN, M. Fatih: İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (8): 1624-1632.
- YILDIZ, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, B.1, 2008.
- YÜREKLİ, Sabahattin: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, B.3, 2016.