

Makale Gönderim Tarihi: 29 Temmuz 2016

Makale Kabul Tarihi: 1 Ağustos 2016

İŞYERİNDE GÖNÜL İLİŞKİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ETKİSİ

ÖZ

İşyerine olumsuz yansımaları olduğu takdirde, aynı işyerinde çalışan işçiler arasındaki gönül ilişkisi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi sonucunu doğurabilir. Gönül ilişkisi her somut olayın özelliğine göre, hem geçerli fesih nedeni hem de haklı fesih nedeni olabilir.

İşyerinde gönül ilişkisi işverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak, işyerinde yaşanan gerginlikler, dedikodular da işçinin işverenin başka işçisine sataşması kapsamında işverene haklı fesih yetkisi vermektedir. İşyeri dışında ve işyeri dışındaki kişilerle yaşanan cinsel birliktelikler de işyerine olumsuz yansımaları olduğunda İş Kanunu'nun 25/IV. maddesi kapsamında haklı fesih nedeni oluşturur.

Haklı ya da geçerli fesih nedenini ispat yükü işverenin üzerinde olup, işyerinde gönül ilişkisinin varlığı ve bunun işyerine olumsuz yansımaları olduğunun kesin deliller ile ispatlanması gerekir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Gönül ilişkisi, haklı fesih, geçerli nedenle fesih, işyerinde cinsel birliktelik, işyerinde öpüşme.

THE IMPACT OF A ROMANTIC RELATIONSHIP AT THE WORKPLACE TO THE TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT

ABSTRACT

A romantic relationship between the employees working at the same workplace may result in the termination of employment contract by the employer, on the condition of causing any negative impact at the workplace. Romantic relationship could be regarded as both valid or just cause according to the characteristics of each incident.

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı hediyeergin@gmail.com

Romantic relationship at work gives the employer the right to terminate the employment contract with just cause on the basis of abusing the employer's trust and dishonest act; the tension and gossiping at the workplace also grants employer this right, within the coverage of harassing of a fellow employee. The sexual intercourse within or without the workplace shall compose just cause according to article 25/IV of Labour Law, on the condition of causing any negative impacts at the workplace.

The burden of proof about the existence of just or valid cause rests on the employer, the romantic relationship at work and its negative impacts at the workplace should be proved with concrete evidence.

KEYWORDS: Romantic relationship, termination with just cause, termination with valid cause, sexual intercourse at the workplace, kissing at the workplace.

I. GENEL OLARAK

Çalışma hayatında zaman zaman aynı işyerinde çalışan kadın ve erkek işçiler arasında gönül ilişkisi yaşanabilmektedir. İki işçi arasındaki gönül ilişkisinin özel yaşam alanına ait olduğu bilinen bir gerçekse de, çalışma yaşamına olumsuz etkileri olduğu takdirde bu ilişki iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğurabilir. İşyerinde gönül ilişkisi her zaman çalışanlar arasında değil, bazen müşteri gibi üçüncü kişiler ile işçiler arasında yaşanabildiği gibi, işyerindeki bir çalışma arkadaşının eşi ya da yakın bir akrabası ile de yaşanabilmektedir. Bazen her iki tarafında bekar, bazen bir tarafın evli, bazen de her iki tarafın evli olmasına rağmen aynı işyerinde çalışan kişiler arasında gönül ilişkisinin meydana geldiği ve bunun işyerine olumsuz yansımalarının olduğu yargı kararları ile tespit edilebilmektedir.

Genel olarak, işyerindeki çalışanlar arasındaki gönül ilişkisinin özel yaşam sınırları içinde kaldığı ve iş ortamına olumsuz yansımadağı sürece iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin nedeni olmaması, bu tür bir ilişkiye müdahale etmenin

özel yaşama müdahale olarak değerlendirilmesi gerekir. Özel yaşam hakkı bağlamında bakıldığında, işveren, işçilere işyeri arkadaşları ile gönül ilişkisi kurmaları konusunda yasak getiremez.¹ İş sözleşmelerinde bazen aynı işyerinde çalışan kadın ve erkek işçinin evlenmesi durumunda, ikisinden birinin işyerinden ayrılacağına dair hükümler konulduğu görülmektedir. Bu tür sözleşme hükümlerinin işçilerin kişilik haklarına aykırı olduğu, özel yaşam alanına giren böyle bir konuda sözleşmelere konulan hükümlerin geçersiz olduğu kanaatindeyiz.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda da işyerindeki gönül ilişkisinin iş sözleşmesinin feshine etkisini doğrudan düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Aynı şekilde Basın İş Kanunu'nda, Deniz İş Kanunu'nda ve Borçlar Kanunu'nda da konuyla ilgili bir düzenleme yoktur. Bu makalede sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler açısından işyerindeki gönül ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi konusu incelenmektedir.

İşyerine olumsuz yansımaları olduğu takdirde, aynı işyerinde çalışan işçiler arasındaki gönül ilişkisi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi sonucunu doğurabilir. Bu konuyla ilgili Yargıtay kararları incelendiğinde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girdiği 15 Mart 2003 tarihine kadar konunun sadece haklı fesih nedeni olup olmaması açısından incelendiği, iş güvencesi hükümleri yürürlüğe girdikten sonra ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlük döneminde ise konunun hem geçerli fesih nedeni hem de haklı fesih nedenleri açısından irdelenmeye başlandığı tespit edilmektedir.

İşyerinde yaşadığı gönül ilişkisi nedeniyle bazen de işçi iş sözleşmesini kendisi feshederek işyerinden ayrılmak istemektedir. Bu noktada, işçi tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayandığının irdelenmesi gerekir. İşyerinde yaşanan duygusal ilişki İş Kanunu'nun 24.mad-

1 Aynı yönde bkz.: Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s.238.

desinde sayılan ve işçiye haklı fesih yetkisi veren durumlardan biri değildir. Bu nedenle işçinin işyerinde yaşanan duygusal ilişkiden sonra iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24.maddesi kapsamında haklı nedenle sona erdirmeye imkanı bulunmadığı kanaatindeyiz. Nitekim Yargıtay 22. H.D.'nin 19.06.2014 tarihli Kararına konu olan olayda, davacının işyerinde çalışan bir bayan işçi ile aralarında duygusal yakınlık oluşması sonucu gelen şikayetler üzerine ve işyerinde yaşanan olumsuzluk sonucu kendi isteği ile işten ayrılmasını haklı nedenle fesih olarak nitelendirmemiştir.² Bu nedenle makalede sadece işyerindeki çalışanların gönül ilişkisi nedeniyle işverenin fesih hakkı incelenmektedir.

II. ÖZEL HAYATA SAYGI VE GÖNÜL İLİŞKİSİ KAVRAMLARI

1. Özel Hayata Saygı

Özel hayata saygı hakkı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 20. maddesi ile anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın "Özel hayatın gizliliği" kenar başlıklı 20. maddesinin birinci fıkrasına göre; "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz." Özel hayat geniş bir kavram olup bu kavramın kapsayıcı bir tanımının yapılması oldukça zordur. Anayasa Mahkemesi'nin

2 Somut olayda garson olarak çalışan davacı hakaret dolu sözlerle işten atıldığını iddia etmiş davalı ise işyerinde çalışan bayan işçi ile gönül ilişkisinin işyerinde oluşturduğu olumsuzluk sonucu kendi isteği ile ayrıldığını savunmuştur. Davacı tanıkları iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihte davacının işyerinde halen çalıştığını, işyerinde çalışan bayan işçi ile gönül ilişkisinin söylenmeye başlanması üzerine işten ayrılmak istediğini söylediğini; davalı tanığı ise işyerinde bayan işçi ile duygusal yakınlaşma duyulunca kendi isteği ile ayrılmak istediğini işveren olan babasının işi bırakmaması için ricada bulunmasına rağmen kabul etmeyerek işten ayrıldığını beyan etmiştir. Dosya kapsamına, tutulan tutanak içeriklerine ve özellikle tanık beyanlarına göre, iş sözleşmesinin davacı tarafça haklı sebep olmaksızın feshedildiği anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 22. H.D., Esas Numarası: 2013/14638, Karar Numarası: 2014/18062, Karar Tarihi: 19.06.2014, www.legalbank.net

24.03.2016 tarihli kararında, özel hayat kavramı; "kişinin maddi ve manevi bütünlüğü, fiziksel ve sosyal kimliği, bireyin ismi, cinsel yönelimi, cinsel yaşamı gibi unsurları korumaktadır. Kişisel bilgiler ve veriler, kişisel gelişim, aile hayatı vb. konular da bu hakkın içinde yer almaktadır" denilerek, özel hayatın sınırları belirtilmiştir.³

Özel hayat kavramı, özel bir sosyal hayat sürdürmeyi yani kişinin sosyal kimliğini geliştirme hakkı anlamında bir "özel hayatı" güvence altına almaktadır. AİHM'nin Niemietz kararında, "Özel yaşama saygı belli derecede diğer insanlara ilişkiler kurmak ve geliştirmek hakkını da kapsamalıdır." denilerek kavram somutlaştırılmıştır.⁴ Görüldüğü gibi, AİHM içtihatlarında mesleki hayat çerçevesinde yürütülen faaliyetlerin "özel hayat" kavramı dışında tutulamayacağına altı çizilmektedir. Mesleki hayata getirilen sınırlamalar, bireyin sosyal kimliğini yakınlarında bulunan insanlarla olan ilişkilerini geliştirme şeklinde yansıttığı ölçüde Sözleşme'nin 8. maddesi kapsamına girebilmektedir. Zira, insanların büyük çoğunluğu, dış dünya ile olan ilişkilerini geliştirme olanaklarını daha çok mesleki hayatları çerçevesinde yürüttükleri faaliyet kapsamında elde etmektedirler.⁵

2. Gönül İlişkisi

İşyerindeki gönül ilişkisi kavramını, işyerinde yaşan cinsel taciz ile karıştırmamak gerekir. Öğretide cinsel tacizin tanımı; "Türk Hukuk mevzuatıyla korunan kişilik haklarını ihlal eden ya da belli bir kişiye yönelik olmamakla beraber rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan, işyeri düzenini bozan hapsi gerektiren suç veya ahlak

3 Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru, Başvuru Numarası: 2013/4825, Karar Tarihi: 24.03.2016, Resmi Gazete Tarihi: 10.05.2016, Resmi Gazete Sayısı: 29708

4 Niemietz/Almanya, No: 13710/88, 16/12/1992, § 29); Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, s.237, dn. 595.

5 ANAYASA MAHKEMESİ BİREYSEL BAŞVURU, Başvuru Numarası: 2013/4825, Karar Tarihi: 24.03.2016, Resmi Gazete Tarihi: 10.05.2016, Resmi Gazete Sayısı: 29708 ve kararda anılan Bülent Polat, § 62; Özpınar/Türkiye, B. No: 20999/04, 19/10/2010, §45.

ve iyiniyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli, cinsiyet ya da cinsel tercih temeline dayalı davranışlar” olarak yapılmaktadır.⁶ Bu tanımda açıkça görüldüğü gibi, cinsel tacizde bir tarafın istemediği ve rahatsızlık duyduğu olaylar söz konusuysen, gönül ilişkisinde her iki tarafında da rızası dahilinde gerçekleşen duygusal yakınlaşma söz konusu olmaktadır. İşyerinde gönül ilişkisi kavramı bu yazıda, iki farklı cinsiyetteki kişiler arasında yaşanan duygusal yakınlaşma, fiziksel yakınlaşma (öpüşme vb.) ve cinsel birlikteliği de kapsayan geniş bir anlamda kullanılmaktadır. Hemcinsler arasında yaşanan eşcinsel ilişki Yargıtayın 19.09.2005 tarihli kararına konu olmuş, aynı işyerinde çalışan iki işçi arasında bu ilişki sonucu alınan otomobilin parası bahane edilerek işyerinde yaşan küfürlü kavga nedeniyle iş sözleşmelerinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış gerekçesiyle feshedilmesi haklı fesih olarak değerlendirilmiştir.⁷ Karara konu olayda, davacı işçinin iş sözleşmesi eşcinsel ilişki nedeniyle değil, iş verimini olumsuz etkileyecek davranışlar nedeniyle feshedilmiş, işçinin duygusal ilişki yaşadığı işverenin diğer bir işçisinin ayrılmak istediğini söylemesi üzerine yaşanan sözlü sataşma işçilerin cinsel tercihlerini aşar bir olgu olarak kabul edilmiş ve haklı fesih olarak nitelendirilmiştir. Hemcinsler arasında işyerinde yaşanan gönül ilişkileri ile ilgili yayınlanmış bundan başka bir yargı kararı tespit edilemediğinden, yazımızda sadece farklı cinsiyetlere sahip kişiler arasında yaşanan gönül ilişkisinin iş sözleşmesinin feshine etkisi incelenmektedir.

6 Bakırcı, İşyerinde Cinsel Taciz, s.103.

7 Yargıtay 9. H.D., E.2005/654, K.2005/30275, T.19.9.2005, www.kazancı.com. Kararda, “İşyerinde cinsel taciz ile başlayan ilişkinin partneri tarafından sonlandırılmasının istenilmesi üzerine otomobil borcu bahane edilerek karşılıklı hakaret içeren sataşmaya dönmesi sonucu davacının diğer işçisiyle birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi, işverenin davacıya karşı bir komplo kurduğu yolundaki iddiaya değer verilmesine engel teşkil etmektedir. Yukarıda açıklanan nedenlerle 1475 sayılı İş Kanununun 17/II. maddesine uygun fesih sonucu davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından mahkemece davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.” denilerek hüküm oluşturulmuştur.

III. İŞYERİNDE GÖNÜL İLİŞKİSİ NEDENİYLE GEÇERLİ FESİH

İşyerinde gönül ilişkisi İş Kanunu’nun 18.maddesinin 1.fıkrası kapsamında işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli feshe sebebiyet verebilir. Her somut olayın özelliğine göre, işçinin davranışının işin normal işleyişini veya işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyip etkilemediğini hakim takdir edecektir.⁸ İş Kanunu’nun 18. maddesinin gerekçesine göre, “İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek” işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenidir.⁹ Her somut olayın özelliğine göre, işçinin davranışının işin normal işleyişini veya işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyip etkilemediğini hakim takdir edecektir.¹⁰

Yukarıda belirtildiği gibi, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilir. Nitekim Yargıtay’ın 16.03.2009 tarihli kararında, işçinin bir başka işçi ile işyerinde öpüşmesini hiç kimsenin görmemesinin, bu olayın sadece kamera kayıtları ile tespit edilmesinin işyerinde olumsuzluklara yol açmadığı ve iş ilişkisinin devamını etkileme-

8 Süzek, İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, s.576.

9 İş Kanunu’nun 18. maddesinin gerekçesine göre işçinin davranışlarından doğan sebepler: “25 inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.” Bkz. 4857 s. İş Kanunu’nun 18. maddesinin gerekçesi, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, TİSK Yayın No:234, Ankara 2003, s.121-122.

10 Süzek, İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, s.576.

diği sonucuna varılmış, fesih için geçerli neden oluşturmayacağı yönünde hüküm tesis edilmiştir.¹¹ Aynı yöndeki 21.11.2005 tarihli Kararda ise uzun yıllar işyerindeki Genel Müdür Yardımcısı ile gönül ilişkisi olduğu bilinen bir kadın çalışanın iş sözleşmesinin genel müdür yardımcısı işyerinden ayrıldıktan sonra bu nedenle feshedilmesi doğru bulunmamış; “Uzun yıllardır ve aynı Genel Müdür Yardımcısı ile çalışan davacının iş ve özel ilişkisini yıllardır bildiği anlaşılan davalı işverenin, Genel Müdür yardımcısı ayrıldıktan sonra davacının iş sözleşmesini bu nedenle feshetmesi, doğru bir yaklaşım değildir. Somut bu maddi olgulara göre, davalı işveren, davacının davranışlarından kaynaklanan nedenlerin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını kanıtlamış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmamaktadır.”¹² deni-

11 Kararda; “Somut olayda, işyerindeki öpüşme olayı ile ilgili her hangi bir şikayet olmadığı halde, işveren tarafından kamera kaydı ile tespit olunan görüntülere dayanılarak, davacının iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ve erkek arkadaşının, davalı işyerinde öpüştüğü, yanlar arasında çekişmesiz olmakla birlikte, öpüşme eyleminin anlık oluşu, işyerinde müşteri bulunmayışı, olayı bir başka çalışan işçinin de görmeyişi gözönünde tutulduğunda olayın bu oluşum şekliyle iş düzenini bozucu nitelikte bir eylem olarak kabulü ağır bir sonuç olup ölçülülük ilkesi ile de bağdaşmamaktadır. Davacının davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmadığından ve iş ilişkisinin devamını etkilemediği ve feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından, mahkemeye davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.” denilmektedir; Yargıtay 9. HD., E.2008/36337, K.2009/6945, T.16.3.2009, www.kazanci.com

12 “davacının özel ilişki içinde bulunduğu belirtilen Genel Müdür Yardımcısının iş sözleşmesi 17.01.2005 tarihinde sona ermiştir. Davacının adı geçen ile yıllardır birlikte çalıştığı ve tek davalı tanık beyanına göre, aralarındaki ilişkinin yıllardır olduğu ve bilindiği anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce görev yerinin değiştirilmesine de karar verildiği görülmektedir. Uzun yıllardır ve aynı Genel Müdür Yardımcısı ile çalışan davacının iş ve özel ilişkisini yıllardır bildiği anlaşılan davalı işverenin, Genel Müdür yardımcısı ayrıldıktan sonra davacının iş sözleşmesini bu nedenle feshetmesi, doğru bir yaklaşım değildir. Somut bu maddi olgulara göre, davalı işveren, davacının davranışlarından kaynaklanan nedenlerin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını kanıtlamış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmamaktadır” Yargıtay 9. H.D., E.2005/33676, K.2005/36676, Karar Tarihi: 21.11.2005.

lerek işyerinde olumsuzluğa yol açmayan gönül ilişkisinin geçerli fesih nedeni olamayacağı vurgulanmıştır. Bir başka karara konu olayda, davacının evli olmasına rağmen aynı işyerinde çalışan bir bayan işçi ile gönül ilişkisine girdiği, adı geçen diğer bir çalışan ile konuşmalarını cep telefonu ile kayda aldığı ve bunu çalışan aleyhine kullandığı, adı geçen bayanın davacıya evli olması nedeni ile tavır alması ve ilişkisini bitirmek istemesi üzerine, davacının devam ettirmek için bayan çalışmanı rahatsız ettiği, diğer bir işçi ile ilişkisi olduğu gerekçesi ile söylenti yaydığı ve bayan çalışmanın başka bir çalışan ile konuşmalarını cep telefonuyla kayda alarak aleyhine kullandığı tespit edilerek iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilmiş, işe iade talebiyle açılan davada yerel mahkeme feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiş, Yargıtay ise işçinin işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışının bulunduğu ve iş ilişkisinin devam ettirilmesinin beklenmeyeceği durumlarda, feshin son çare olması kuralının dikkate alınamayacağını belirterek feshin geçerli neden dayandığını kabul etmiştir.¹³

Bununla birlikte, Yargıtayın bazı kararlarında gönül ilişkisinin işyerine olumsuz yansıması olmasa bile işverenden iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği durumlarda geçerli fesih nedeninin var olduğu kabul edilmektedir. Bu doğrultuda Yargıtayın 01.07.2015 tarihli Kararında, evli olan erkek işçinin aynı işyerinde ça-

13 “Somut uyuşmazlıkta, özellikle davacı işçinin evli olmasına rağmen, işyerinde çalışan bayan ile gönül ilişkisine girdiği, ailesinin gelmesi üzerine bayan işçinin ilişkisini bitirmek istediği, ancak davacının devam ettirmek için bayan çalışmanı rahatsız ettiği, diğer bir işçi ile ilişkisi olduğu gerekçesi ile söylenti yaydığı ve bayan çalışmanın diğer çalışan ile konuşmalarını cep telefonu ile kayda aldığı ve aleyhine kullandığı, bu davranışı nedeni ile şikayet edildiği, davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, iş sözleşmesi ilişkisinin işveren açısından sürdürülmesinin olanaksız olduğu, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı sabittir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışının bulunduğu ve iş sözleşmesi ilişkisinin devam ettirilmesinin beklenmeyeceği durumlarda, feshin son çare olması kuralı dikkate alınmaz. Davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır”, Yargıtay 9.H.D., E.2007/20397, K.2007/32395, 05.11.2007, www.kazanci.com

lışan diğer bir kadın işçi ile olan birlikteliğinden müşterek çocuklarının doğmasının çalışma düzenini etkileyen olumsuz bir faktör olmadığı sonucuna varılmakla birlikte, bu durumda işverenden iş ilişkisini devam ettirmesinin beklene-meyeceği ve yapılan feshin geçerli nedene dayandığı yönünde hüküm tesis edilmiştir.¹⁴ Yerel Mahkeme, davacının işyerindeki bir kadın çalışan ile aralarında duygusal bir ilişki olduğu, bu ilişkinin fabrika içerisinde diğer işçilerce bilindiği ve durumun ustalara ve personel müdürlüğüne yansıtıldığını, dosya içerisinde bulunan davacıya ve kadın çalışana ait nüfus kayıt örneklerinden tarafların bu ilişki sonucunda 24.05.2011 tarihinde müşterek çocuklarının doğduğu ve çocuğun davacı tarafca tanındığını, işyerinde bu tür ilişkilerin işverence haklı fesih sebebi olarak kabulünün gerekeceğini, işveren tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varmasına karşın Yargıtay bu olayın haklı fesih değil geçerli fesih nedeni oluşturabileceği yönünde hüküm tesis etmiştir. Kararda; “bu tür bir ilişki toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile iş sözleşmesinin feshi noktasında İş Kanununda sayılan haklı nedenle fesih gerekçeleri arasında bulunmamaktadır. İşverenin bu davranışı yapan davacı işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklene-meyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. “denilerek bu davranışın haklı fesih değil, ancak geçerli fesih nedeni oluşturacağı sonucuna varmıştır.¹⁵

14 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları, Esas Numarası: 2015/17587, Karar Numarası: 2015/22860, Karar Tarihi: 01.07.2015, www. legalbank.net

15 “Dosya kapsamında bulunan tutanaklar ve davacıya ait aile nüfus kayıt örneği dikkate alındığında davacı ile işyerinde çalışan bayan işçi arasında ilişki olduğu sabittir. Davacının evli olması da dikkate alındığında bu tür bir ilişki toplumsal olarak kabul edilmeyen bir davranış olsa bile iş sözleşmesinin feshi noktasında İş Kanununda sayılan haklı nedenle fesih gerekçeleri arasında bulunmamaktadır. İşverenin bu davranışı yapan davacı işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklene-meyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir. Hal böyle olunca davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabulüne göre davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması gerekli iken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.» Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Kararları, Esas Numarası:

Yargıtay işyeri dışında ve çalışanlar arasında olmayan, işyeri müşterisi gibi üçüncü kişiler ile işyerinde çalışan kişiler arasında gerçekleşen gönül ilişki nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli sebebe dayanılarak yapılan feshinde, bu ilişkinin işyerine olumsuz etkilerinin olup olmadığının denetimini yapmaktadır. Gönül ilişkisinin işyerinde olumsuzluğa yol açması halinde iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenin var olduğunu kabul etmektedir. Bu bağlamda, işçinin hastaneye gelen hastalarla gönül ilişkisi kurması nedeniyle şikayet edilmesi geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Yerel Mahkeme, davacı hakkında hastaneye gelen bayanlara ahlaksız tekliflerde bulunduğu ve yine bir bayana ilişki teklif ettiği ve polis baskınıyla yakalandığı belirtilerek başhekimliğe şikayet dilekçeleri verildiği, davacının bu davranışlarının işyerindeki düzeni bozduğu, bu itibarla feshin haklı olduğu gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Yargıtay ise “Dosya içinde yer alan şikâyet dilekçesi soyut nitelikte olup davalı iddialarının tam olarak ispat edilemediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacının iş yeri dışında hastaneye gelen hastalarla gönül ilişkisi kurması nedeniyle şikayet edilmesi geçerli fesih nedeni ise de, mahkemece feshin geçerli fesih nedeni olduğunun gözetilmeden kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır.” şeklinde hüküm oluşturularak, işyerine olumsuz yansıması olan gönül ilişkisinin geçerli fesih nedeni olduğu vurgulanmıştır.¹⁶

IV. İŞYERİNDE GÖNÜL İLİŞKİSİ NEDENİYLE HAKLI FESİH

1. İşçinin Doğruluk ve Bağlılığa Uymayan Davranışları Nedeniyle Fesih

İş Kanunu'nun 25/II-e bendine göre, “işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin sırlarını ortaya atmak gibi

2015/17587, Karar Numarası: 2015/22860, Karar Tarihi: 01.07.2015, www. legalbank.net

16 Yargıtay 7. H.D., E.2014/5561, K.2014/14474, T.26.6.2014, www. legalbank.net

doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” hali işverene iş sözleşmesini haklı ve bildirimiz olarak fesih hakkını vermektedir. İşverenin haklı fesih yetkisi bu bentte sayılan haller ile sınırlı olmayıp, genel olarak işçinin ahlakı ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.¹⁷ Bu bentte düzenlenen hallerde işçinin sadakat borcuna aykırı davranışı söz konusudur. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlarda kaçınmayı gerektirir.¹⁸ Bu bağlamda, işyerinde ve çalışma saatleri içinde bir başka işçi ile kucak kucaka otururken yakalanan işçinin iş sözleşmesinin feshi bu bent kapsamında haklı fesih nedeni oluşturmaktadır. Yargıtayın 25.12.2002 tarihli Kararda, “Davacı bayan işçi ile aynı yerde çalışan başka bir erkek işçinin gönül ilişkisi işyerinde söylentilere neden olacak boyutlara varmıştır. Son olarak da olay, işyerinde ve çalışma saatleri içerisinde kucak kucaka yakalanmaları şeklinde olmuştur. Bu durum işvereni ilgilendirdiği gibi iş düzeni ve ahlakına da aykırılık oluşturmaktadır. Davacı işçinin bu davranışı 1475 sayılı İş Kanunu 17/2-d maddesinde düzenlenen işverenin güvenini kötüye kullanmak doğruluk ve bağlılığa uymayan nitelikte olmakla hizmet akdinin işverence feshi yerindedir” sonucuna varılmıştır.¹⁹ Aynı şekilde, evli olan bir işçinin işyerinde ve mesai saatleri içinde bir başka işçi ile uygunsuz şekilde yakalanması hali işverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak nitelendirilmekte ve haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.²⁰

17 Narmanlıoğu, Ferdi İş İlişkileri I, s.446-449; Süzek, İş Hukuku, s.713; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s.403; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 845-848.

18 Yarg. 22. H.D., 22.6.2015, E.2015/16785, K.2015/21346, www.legalbank.net.

19 Yarg. 9. H.D., 25.12.2002, 10696/25071, Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, s. 1216.

20 “Evli olan davacının işyerinde, mesai saatleri içerisinde yine davalı işverenin işçisi olan Ayşe Ç. ile karanlık haldeki numune odasında uygunsuz vaziyette yakalandığı taraflar arasında ihtilafsız olduğu gibi Mahkemenin de kabulündedir.

İşçinin, çalıştığı işyerinin bulunduğu binada yer alan misafirhaneye özel misafirini getirmesi hiç şüphesiz doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışı oluşturur.²¹ Bunun gibi, işyerine olumsuz yansımaları olan, evli olan işçinin işyerinde çalışan hemşire ile duygusal ilişkiye girmesi hatta işyerinde gebelik testi yaptırmasının doğruluk ve bağlılığa uymadığı gibi ahlak ve iyiniyet kurallarıyla da bağdaşmadığı belirtilerek haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.²² Bir başka kararda da, kullandığı işyeri aracını mutad yerine

Evli olan davacının iş akdinin işveren tarafından ahlaka aykırı olduğu tartışmasız bulunan eylemi nedeni ile süresinde feshinin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı gerekçelerle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 9. H.D., E.2008/21894, K.2010/8111, 25.03.2010, www.kazancı.com

21 “Davacının işyeri ile aynı bina içerisinde bulunan misafirhanede kaldığı sırada iki arkadaşı ile birlikte hayat kadınlarını fuhuş amacıyla işyeri misafirhanesine getirdikleri, ihbar üzerine ahlak zabıtasının işyerini bastığı ve davacının da kadınlar ile birlikte yakalandığı, hizmet akdinin bu nedenle davalı işveren tarafından 1475 sayılı yasanın 17/II maddesi gereğince feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının işyeri binası içerisinde bulunan bu eylemi bağlılık ve doğruluğa uymayan bir hareket olup işverenin bu nedene dayalı feshi haklı bir fesihtir”. Yarg. 9. HD., 08.11.2005, 2005/5379, K.2005/35371, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1894.

22 “evli bir kişi olan davacının, davalı şirkete ait özel bir hastanede hastabakıcılık görevi yapmakta iken aynı hastanede çalışan bir hemşire ile duygusal ilişkilere girdiği, hatta hastanede hemşirenin bizzat gebelik testini dahi yaptırdığı, bu durumun hastane personeline duyulması üzerine hastanede çalışanlar üzerinde rahatsızlık yarattığı ve tepkilere yol açtığı, davacının bu hareketlerinin işverence yapılan feshin haklı bir sebebe dayandığı anlaşılmakla, mahkemece davacının ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalıdır” Yarg. 9. HD., 14.6.2001, 2001/7288, K.2001/10167, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1985. Karardaki karşı oy yazısında ise, “Davacı ile diğer çalışanlar arasındaki duygusal ilişkinin işyerini ve işyeri düzenini olumsuz şekilde etkilediği, iş barışını bozarak verimi düşürdüğü iddia edilip kanıtlanmamıştır. Her iki kişi arasında vuku bulduğu ileri sürülen ilişkiler işyeri dışında meydana gelmiş olayın uzantıları olup, bu uzantıların işyerine taşındığı ve iş barışının bozulduğuna ilişkin bir emare ve kanıtta bulunamamıştır. Dairemizin bir kararında da belirtildiği gibi işyeri ve iş saati dışındaki özel yaşayışı işyerinin düzenini bozmadıkça ve onu etkilemedikçe sözleşmenin ihbarsız tek taraflı bozulması haklı nedenlerden sayılmaz. Bu nedenlerle mahkeme kararının onanması görüşüyle bozma kararına katılamıyorum.

bırakmayıp işyerinden bir bayan işçiyi gezdirmek haklı fesih nedeni olarak görülmüş. Kararda; “Özel hayatın herkesin kendisine ait olduğu düşüncesi doğru ise de, burada asıl önemli olan nokta işyeri aracıyla ve işverenin izni olmadan ona haber dahi verilmeden duygusal yakınlık duyulan bir bayanı da beraberine almak suretiyle doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışta bulunmasıdır...işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir” sonucuna varılmıştır.²³

İşçinin işyerinde çalışan başka bir işçi ile işyeri sınırları içinde ve/veya mesai saatleri içinde cinsel birliktelik yaşaması da haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.²⁴ Bu doğrultudaki Yargıtayın 02.10.2013 tarihli Kararına konu olan olayda, işyerinde genel koordinatör olarak çalışan davacının emri altındaki işyeri çalışanı kadın işçi ile işyerinde uygunsuz şekilde görülmesini davacının özel hayatı olmaktan öte ve işyeri düzenini bozacak, işleyişi aksatacak boyutta kabul edilerek iş akdinin davalı işveren tarafından haklı olarak feshedildiği sonucuna varılmıştır.²⁵

Buna karşın, Yargıtayın bazı kararlarında iki işçi arasındaki gönül ilişkisi işyerine yansımamışsa, işyeri dışında süregelmişse bunun haklı fesih nedeni olarak kabul edilmediği görülmektedir. Örneğin, Yargıtayın 25.12.1997 tarihli kararında, “davacı kadın ile aynı işyerinde çalışan diğer bir erkek işçi arasında işyeri dışında gönül ilişkisi meydana geldiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eyleminin iş ve işyeri ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır. Açıklanan durum karşısında davacı ihbar ve kıdem tazminatını almaya hak kazanmıştır” sonucuna varılmıştır.²⁶ Aynı yöndeki bir başka kararda, “Davacıya isnat edilen diğer işçi ile ilişkisi, davacının eşinin şikayetine kadar işyerine yansımamış olup dosyadaki bilgi ve belgelere göre iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektiren bir durum da oluşmamıştır. Davalı tanıkları da beyanlarında bunu dile getirdiğine göre yapılan feshin haksız olduğunun kabulü gerekir. Zira davacının bu davranışı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/11. maddesinde yer alan nedenler içinde kalmamaktadır.” denilmiştir.²⁷

İşyerinde duygusal ilişki yaşayan taraflardan

23 Yarg. 9. HD., 18.05.1999, 5777/9079, Akyiğit, İş Kanunu Şerhi I. Cilt, s.1184.

24 Yarg. 7. HD., E.2014/13113, K.2014/23193, T.24.12.2014, www.kazancı.com

25 Yarg. 9.HD., E.2011/27562, K.2013/24805, T.02.10.2013, www.kazancı.com; Yargıtayın 24.01.2005 tarihli kararda ise, “işyerindeki sevişme olayının geçerli bir fesih nedeni olarak kabulünün gerektiği” sonucuna varılmışsa da dava konusu olayda işçinin sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle değil, geçerli nedenle feshedildiğinden işyerinde meydana gelen sevişme eyleminin geçerli fesih nedeni olduğu belirtilmiştir. “Davacının hizmet akdi davalı işveren tarafından işyerinde çalışan bir personelle işyerinde uygun olmayan ilişkiye girmesi sebebiyle feshedildiği, feshe neden olan olayın tanığı T.C.’nin işverene verdiği yazılı beyanında ve Mahkemedeki yazılı ifadesinde işyerindeki bu fiili doğruladığı anlaşılmış olup tanığın anlatımında belirttiği işyerindeki sevişme olayının geçerli bir fesih nedeni olarak kabulü gerekirken, yazılı şekilde işe iade talebinin kabul edilmesi yerinde görülmemiştir” Yargıtay 9. H.D., E.2004/22858, K.2005/1293, 24.1.2005, www.kazancı.com

26 “Dosyadaki bilgi, belge ve özellikle davalı savunmasına göre; işyerinde iş ahlakını, iş disiplinini ve emniyetini bozduğu gerekçesi ile davacının iş akdi feshedilmiştir. Yargılama sırasında dinlenen tanık anlatımlarından, davacı kadın ile aynı işyerinde çalışan diğer bir erkek işçi arasında işyeri dışında gönül ilişkisi meydana geldiği anlaşılmaktadır. Davacının bu eyleminin iş ve işyeri ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır. Açıklanan durum karşısında davacı ihbar ve kıdem tazminatını almaya hak kazanmıştır. Mahkemenin aksine görüşle bu istekleri reddetmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yargıtay 9. H.D., E.1997/18665, K. 1997/22471, T. 25.12.1997, www.kazancı.com; “Hizmet akdi işveren tarafından aynı işyerinde çalışan diğer bir işçi ile gönül ilişkisine girdiği gerekçesiyle sona erdirilmiştir. Bu ilişki kesin delillerle kanıtlanabilmiş değildir. Diğer taraftan böyle bir gönül ilişkisinin varlığı kabul edilse bile bu ilişki işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece, işverene 1475 sayılı İş Yasası’nın 17/ II. maddesi gereğince fesih hakkı vermez. Mahkemenin yazılı şekilde davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerini reddetmesi hatalıdır.» Yargıtay 9. H.D., E.1998/365, K.1998/2700, T.25.02.1998, www.kazancı.com

27 “Mahkemece, davacının aynı iş yerinde çalışan işverenin diğer bir işçisi ile ilişkisinin bulunduğu ve davacının eşinin işyerine gelerek şikayet ettiği, bu durumun çalışanlar üzerinde olumsuz etki yarattığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı talepleri red etmiştir.”; Yargıtay 9. H.D., E.2013/16880, K.2015/10569, T.16.03.2015, www.legalbank.net.

birinin ya da her ikisinin de evli olması haklı fesih için bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Yargıtayın 8.6.2015 tarihli kararına konu olan olayda, erkek işçinin iş sözleşmesi kendisinden küçük ve evli olan diğer bir çalışanla duygusal ilişkiye girmeye çalışması, bu kişiye duygusal mesajlar atması, bu durumdan diğer çalışanın iş ve aile hayatının etkilenmesi ve diğer işçilerin de durumdan rahatsız olması nedeniyle iş akdi İş Kanununun 25/II. maddesi gereğince haklı olarak feshedilmiştir. Yerel mahkemece, belirtilen duygusal ilişkilerin işyeri ve çalışma düzenini etkilediği ve diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratıp çalışma barışını bozacak düzeye gelmediğinin belirlendiği bu olayın geçerli fesih nedeni olarak nitelendirilebileceği yönünde karar verilmiştir. Yargıtay ise, yaşanan duygusal ilişkinin işyerinde çalışma düzenini bozduğu, zira davacı kadın işçinin aynı işyerinde çalışan ve evli olan bir erkek ile duygusal beraberlik yaşadığı bunun da haklı fesih nedeni olduğu yönünde hüküm oluşturmuştur.²⁸

İşçinin sadece işyerindeki bir başka işçi ile gönül ilişkisine girmesi değil, aynı işyerinde çalışan diğer bir işçinin eşiyile duygusal ilişkiye girmesi de haklı fesih nedenidir. Bir işçinin aynı işyerinde çalışan arkadaşının eşi ile duygusal ilişkiye girmesi, kadının evinde buluşarak cinsel birliktelik yaşamaları üzerine suçüstü yakalanma ve tutuklanmalarının işyerinde duyulmasından sonra işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Yerel Mahkeme, eylemin işyeri dışında işlenmiş bir suç olduğunu belirterek kıdem tazminatı isteğini kabul etmiştir. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, olayın işyeri dışında işlenen bir suç olarak kabul edilemeyeceğini, işçi-

28 “Davacı kadın işçi, aynı işyerinde çalışan evli olan Ümit ile duygusal bir beraberlik yaşamakta olup bu durum her ikisinin telefonundan çekilen mesajlar ile sabittir. Aynı işyerinde çalışan ve kızkardeşi davacının duygusal beraberlik yaşadığı Ümit Sayar ile evli olan davalı tanığı ..’e davadışı .. tarafından bu ilişkiden sözedilmiştir. Buna göre somut olayın işyerinde çalışma düzenini bozduğu sabit olup işverence iş akdi haklı sebeple feshedildiği halde hatalı değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Yargıtay 7. H.D., E.2014/16952, K.2015/11491, T. 8.6.2015.

lerden birinin eşi ile ilişkiye girmenin çalışma düzenini olumsuz etkilediğini, iş barışını bozduğunu, davranışın ahlak ve iyiniyet kurallarıyla bağdaşmadığını belirterek kararı bozmuştur.²⁹

İşyerinde yönetici konumunda çalışan bir kişinin duygusal ilişki yaşadığı bir çalışana karşı olumlu yönde ayrımcılık yapması ise işverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak İş Kanununun 25/II-(e) bendi kapsamında haklı fesih nedeni kabul edilmektedir.³⁰ Yargıtayın 06.03.2014 tarihli kararında, davacının kendisine bağlı olan çalışan kadın işçi ile duygusal ilişki kurup bu işçi ile diğer personel arasında ayrımcılık yapması, üst yöneticiler hakkında asılsız iddialarda bulunmak eylemleri nedeniyle Disiplin Kurulu’nun oybirliği ile aldığı kararla iş sözleşmesi İş Kanunu’nun 25/II. bendi uyarınca haklı nedenle feshedilmiştir. Mahkemece davalı işveren tarafından haklı nedenin ispatlanamamış olduğu yönünde hüküm tesis etmişse de Yargıtay kararında “davacının diğer çalışan Y.. U.. ile duygusal yakınlığının olması nedeniyle, diğer çalışanlarla bu çalışan arasında ayrımcılık yaptığı, bu kişinin daha rahat çalışmasını sağladığı, mesaiye uymamasına herhangi bir işlem yapmadığı ve bu nedenle işyerindeki çalışma barışını bozduğu sabittir. Bu durum ise işverene iş sözleşmesini haklı olarak tazminatsız sonlandırma imkanı vermektedir.” diyerek Yerel Mahkemenin kararını bozmuştur.³¹

İş sözleşmesinin feshine götürecekt gönül iliş-

29 Yargıtay HGK., 20.09.2000, E.2000/9-1100, K2000/1155, www.kazancı.com

30 Yargıtay 22. H.D., 24.09.2014 E.2014/21677, K.2014/25434, www.kazancı.com. Karara konu olayda, davacının iş sözleşmesi işyerinde beraber çalıştıkları Dilara isimli işçi ile aralarındaki duygusal ilişkinin sona ermesi neticesinde profesyonel düzeyde iş ilişkisinin devam etmesinde problemler olması, işyerinde bunun olumsuzluklara yol açması, yine Yasemin Kısa isimli yöneticisi olduğu işçi ile yakınlaşması ve bu işçiye karşı olumlu yönde ayrımcılık yapması, bu konularda diğer çalışanları tehdit etmesi gerekçeleriyle haklı nedenle feshedilmiş, Yerel Mahkemenin işverence haklı fesih yapıldığı yönündeki kararı Yargıtay tarafından eksik inceleme nedeniyle bozulmuştur.

31 Yargıtay 7. H.D., E.2013/20680, K.2014/5507, 6.3.2014, www.kazancı.com

kisinin sadece işyeri sınırları içinde meydana gelmesinin gerekip gerekmediği konusunda İş Kanunu'nda herhangi bir açık düzenleme yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 2 ve 3.bentlerine göre, "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlantılı 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." Bu bağlamda, işyeri sınırları içindeki misafirhanede,³² lojmanda ya da işyerinin eklentisi konumunda bulunan depo,³³ numune odası gibi yerlere özel misafir kabul etme, öpüşme, kucak kucağa oturma, cinsel birliktelik gibi olayların yaşanmasının fesih nedeni olacaktır.³⁴ Bunun gibi, işçinin işyeri dışında gerçekleşen duygusal ilişkisi de haklı fesih nedeni olabilecektir. Bu bağlamda, işyerinde çalışan evli bir erkek işçinin işyerinde çalışan ve iş arkadaşı olan kadın işçiyle gönül ilişkisine girmesi ve sonrasında onu kaçırmaya eylemi nedeniyle yapılan fesih işlemi Yerel Mahkeme tarafından "kaçırma olayının işyeri dışında gerçekleştiği" gerekçesiyle haksız fesih olarak nitelendirilmiştir. Yargıtay ise, işyeri

dışında da gerçekleşse bu eylemin, "doğruluk ve iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacağı ve ayrıca davacının bu fiillerinin ahlaki açıdan da kabul görmeyeceği, davacının bu fiilleri ile davalı işverenin kendisine duyduğu güveni sarstığı" için haklı fesih nedeni olarak değerlendirilmiştir.³⁵

2. İşverenin Başka Bir İşçisine Sataşma

İş Kanunu'nun 25. maddesinin II-(d) bendinde, işçinin işverenin başka işçisine sataşması işveren tarafından haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.³⁶ İşyerinde yaşadığı gönül ilişkisini bu ilişki bittikten sonra başkalarına anlatan işçinin eylemi «başka işçiye sataşma» kapsamında İş Kanunu'nun 25/II-d bendi kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Zira, kurulan duygusal ilişkinin bitmesinden sonra işyerinde kişilik haklarını zedeleyecek söz ve davranışların birbirleriyle ve başka işçilerle de paylaşılmasının işverene şikayet edilmesi karşısında iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.³⁷ İşçinin bir başka işçiye işyerinde "seni seviyorum" demesi dahi sataşma kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Olayda erkek işçi aynı işyerinde çalışan kadın işçiye başka işçilerin de bulunduğu ortamda "seni seviyo-

32 Yargıtay 9. HD., 08.11.2005, 2005/5379, K.2005/35371, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1894.

33 Yargıtay 9. H.D., 13.11.2014, E.2014/16418, K.2014/33973, www.kazancı.com. Karara konu olayda, Yerel Mahkeme davacı işçinin talimatlara aykırı olarak duygusal ilişkisi olan özel ziyaretçisini fabrikanın depo alanına kabul ederek 4-5 saat boyunca bu alanda bulunması, birlikte samimi fotoğraflar çektikleri gerekçesiyle iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 25/II-e bendine uyarınca haklı nedenle feshedildiği sonucuna varılmasına rağmen Yargıtay ziyaretçi giriş-çıkış talimatının davacıya işçiden önceden tebliğ edilmediği için yapılan feshin haklı veya geçerli bir nedene dayanmadığı sonucuna varmıştır.

34 "davacının gece vardiyasında işe başlamak için işyerinde bulunan soyunma odasında iş elbiselerini giydiği sırada dava dışı Niyazi K. isimli iş yerinde çalışan işçi ile sözlü olarak tartıştıkları bunun üzerine davacının Niyazi'ye küfür ettiği bu nedenle olayı başlatan ve iş yerinde çalışana küfür-lü sataşmayı yapanın davacı olduğu anlaşılmıştır. Soyunma odası işyeri eklentisi niteliğinde olup, davacının eylemi nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu 25 /II- d maddesi gereği haklı fesih koşulları oluşmuştur.", Yargıtay 9. HD., E.2010/3409, K.2011/17095, T.08.06.2011, www.kazancı.com

35 Yargıtay 9. H.D., 15.2.2012, E.2009/41054, K.2012/4305, www.kazancı.com

36 Bkz. Ergin, İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, s.71-88.

37 "Somut olayda, davacı hakkındaki şikayet dilekçeleri, mesajlar, tanık ifadeleri ve tüm dosya kapsamından davacının aynı işyerinde çalışan Çilem ve Olcay ile duygusal ilişki kurduğu ancak ikisi ile de ilişkisinin olduğunun anlaşılmasından sonra.....şeklinde konuştuğu bu konuşmaların işyerinde yayılması üzerine adı geçen Olcay ve Çilem'in davacıyı işverene şikayet ettikleri ve işverenin de sözleşmeyi feshettiği anlaşılmaktadır.....İşçiler arasında basit bir şakalaşmanın ötesine geçen Olcay ve Çilem'in kişilik haklarını zedeleyecek söz ve davranışların birbirleriyle ve başka işçilerle de paylaşılması karşısında olayın kendisine iletildiği işveren tarafından işyerine de yansıyan eylem nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği dikkate alınmaksızın yargılama aşamasında arkadaşlar arasında şakalaşma şeklinde nitelendirilerek kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir" Yargıtay 7. H.D., E.2013/25515, K.2014/4086, T.18.2.2014, www.kazancı.com

rum” demiş ve kadın içi bu davranıştan rahatsız olduğunu açıkça belli etmesine rağmen serviste arkasında oturarak da devam ettirmesi üzerine iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiştir.³⁸ Bazen de duygusal ilişkinin taraflarından birisinin kıskançlık nedeniyle başka bir işçiye sözlü ya da fiziksel saldırıda bulunması 25/II-d bendi kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Yargıtayın 16.4.2014 tarihli kararına konu olayda, davacı kadın işçi ile aynı işyerinde çalışan E. isimli erkek işçi arasında duygusal ilişki bulunduğu, aralarındaki güven sorununu işyerine yansıttıkları, E. ile görevlendirilen bayan çalışanların davacı tarafından “ne yaptınız, ne konuştunuz” gibi sorularla rahatsız edildiği, olay günü de davacının yine E. ile görevlendirilen S. isimli kadın çalışanı telefonla mesaj göndererek rahatsız ettiği, S.’nin ağlayarak insan kaynakları sorumlusuna gittiği, konunun görüşülmesi için toplantı yapıldığı, toplantı sırasında sinirli olan davacının S.’ye tokat attığı, S.’nin de karşılık verdiği, yaşanan tartışma nedeniyle S.’nin baygınlık geçirdiği, işyeri çalışanlarının bağışmalar üzerine olay yerine geldikleri ve kavgayı ayırmaya çalıştıkları sabit olmuş, yaşanan tüm bu olaylar nedeniyle davacının sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiş, yerel mahkemece de işveren tarafından yapılan fesih işlemi haklı bulunmuştur.³⁹

Bazen de taraflardan birinin gönül ilişkisini bitirmek istemesi üzerine işyerinde kavga edilmesi ya da gönül ilişkisi yaşanırken tarafların zaman zaman işyerinde kavga etmeleri İş Kanu-

nu’nun 25/II-d bendi kapsamında sataşma olarak değerlendirilmektedir. Yargıtayın 11.12.2006 tarihli kararına konu olayda, işçinin iş sözleşmesi, “daha önce uyarılmasına ve görev yeri bu nedenle değiştirilmesine rağmen, özel ilişkilerini düzeltmemesi, buna rağmen gönül ilişkisi olan işveren çalışanı ile boğuşma derecesinde kavga etmesi, diğer çalışanları rahatsız etmesi, bu şekildeki davranışlarının işyeri disiplinini, işleyişini ve huzurunu bozacak şekilde olması, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışta bulunması nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II. maddesi uyarınca” haklı nedenle feshedilmiş, işçi de yapılan feshin haklı nedene dayanmadığını belirterek işe iade davası açmıştır. Yerel Mahkemece davacının işyerinde üstü konumundaki kişi ile işyeri ile ilgisi bulunmayan özel ilişkilerinden kaynaklanan tartışmalara girdiği, uyarılara rağmen bunun devam ettiği, yüksek sesli tartışma ve hakaret içeren sözlerin işyerinde çalışan kişileri ve dışarıdan gelen müşterileri rahatsız edecek şekilde devam ettiği, bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği, feshin haklı nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.⁴⁰

3. İşçinin İşyeri Dışındaki Cinsel Birlikte-lik Nedeniyle Tutuklanması veya Gözaltına Alınması

İşyeri dışında ve işyeri dışındaki kişilerle yaşanan cinsel birliktelikler de işyerine olumsuz yansımaları olduğunda İş Kanunu’nun 25. maddesi kapsamında haklı fesih nedeni olarak kabul edilmektedir. Mesela, işyeri dışında yaşanan bir cinsel birliktelik sonucunda işçi gözaltına alın-

38 Yargıtay 9. H.D., 21.11.2002, E.2002/7403, K.2002/21982, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1974.

39 Yargıtay ise kararı fesih işlemi işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı gerekçesiyle bozmuştur; “Somut olayda, davacının dava dışı S.’la aralarında geçen olayın karşılıklı hakaret ve saldırı boyutuna taşındığı, işverenin olayın taraflarından birini işten çıkarıp, davacıya fiili olarak sataşmada bulunduğunu dosyada bulunan imzalı beyanı ile ifade eden diğer işçi hakkında aynı yaptırımını uygulamamasının eşit işlem borcuna aykırılık oluşturduğu göz önüne alındığında, aynı olaya karışanlara farklı davranılmasının feshi haksız kılacağı” sonuca varılarak kararı bozmuştur. Yargıtay 9. H.D., 16.04.2014, E.2012/6650, K.2014/12926, www.kazancı.com

40 Yargıtay 9. H.D., 11.12.2006, E.2006/25640, K.2006/32379, www.legalbank.net Yargıtay ise kararı eksik inceleme nedeniyle bozmuştur; “Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacı ile emrinde çalışan işçi arasında, saat 13.00 sıralarında kapalı odada gerçekleşen kavganın ne şekilde meydana geldiği, davacı ile diğer işçinin bu kavgadaki somut davranış ve sözlerinin ne olduğu, bu davranışlarının işyerinde ne şekilde olumsuzluklara yol açtığı, kavgayı başlatanın kim olduğu konularında olaya tanık olduğunu belirten ve işverene ihbar eden işveren çalışanı M.V. dinlenmeli, diğer delillerle birlikte değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.” denilmiştir.

mışsa veya tutuklanmışsa İş Kanunu'nun 25/IV. maddesi kapsamında iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. Ancak burada fesih nedeni olarak işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinin işçinin 17. maddesi kapsamındaki ihbar önellerini aşması nedenine dayanılmaktadır. Örneğin, Yargıtayın 9. Hukuk Dairesinin 19.1.2009 tarihli Kararına konu olayda, işçinin küçük yaşta bir kızla cinsel birliktelik kurması eyleminin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş akdinin feshinin İş Kanunu'nu 25/IV. bendindeki unsurları taşıdığı sonucuna varılmıştır.⁴¹ Yargıtayın 5.7.2004 tarihli benzer nitelikteki bir kararında da oğlunun eşi, yani gelini ile cinsel birliktelik yaşayan ve bu nedenle ceza alan işçinin iş sözleşmesinin feshinin 25/IV kapsamında haklı fesih olduğu belirtilmiştir.⁴²

V. İSPAT YÜKÜ VE ARAÇLARI

Haklı ya da geçerli fesih nedenini ispat yükü işverenin üzerinde olup, işyerinde gönül ilişkisinin varlığı ve bunun işyerine olumsuz yansımaları olduğu yazılı ya da sözlü her türlü delille ispat edilebilir. Bu konudaki kamera kayıtları, e-mail yazışmaları, cep telefonu mesajları,⁴³ ta-

nık beyanları⁴⁴, tanzim edilen tutanaklar, işçinin verdiği yazılı savunma,⁴⁵ şikayet dilekçeleri⁴⁶ ve duygusal ilişki yaşayan işçinin Karakolda ya da Savcılıkta verdiği ifade en önemli ispat araçları arasında yer almaktadır. Yargıtayın yerleşik içtihadını oluşturan kararlarına göre, işyerindeki gönül ilişkisinin kesin deliller ile ispatlanması gerekir.⁴⁷

İş sözleşmesinin tazminata hak kazandırmayacak şekilde feshedildiğini ispat yükü işverenin üzerinde olup, işveren, haklı nedenlerin varlığını her türlü delille ispat edebilir.⁴⁸ Ancak işveren işyerindeki gönül ilişkisi konusunda sadece duyuma dayalı olarak haklı fesih yapamaz. Yargıtayın 25.12.2002 tarihli kararında, bir öğretmenin aynı işyerinde çalışan başka bir öğretmenle toplum tarafından hoş görülmesi mümkün olmayan beraberliğinin çeşitli dedikodulara yol açması nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene

41 “Davacının, küçük yaşta bir kızla cinsel birliktelik kurduğu anlaşılmaktadır. Davacının bu eyleminin, sonucu itibarı ile iş yerinde olumsuzluklara yol açacağı açıktır, işverenin feshinin 4857 s. İş Kanunu m. 25/IV ün unsurlarını taşıdığı kabul edilmelidir. Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20.maddesinin 3.fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.” Yarg. 9. HD., E. 2008/11072, K. 2009/127, T. 19.1.2009, www.kazancı.com

42 Yargıtay 9. HD., E. 2004/12516, K. 2004/16973, T. 5.7.2004.

43 “Davacı kadın işçi, aynı işyerinde çalışan evli olan Ümit ile duygusal bir beraberlik yaşamakta olup bu durum her ikisinin telefonundan çekilen mesajlar ile sabittir. Aynı işyerinde çalışan ve kızkardeşi davacının duygusal beraberlik yaşadığı Ümit Sayar ile evli olan davalı tanığı ..'e davadışı .. tarafından bu ilişkiden sözedilmiştir. Buna göre somut olayın işyerinde çalışma düzenini bozduğu sabit olup işverence iş akdi haklı sebeple feshedildiği halde hatalı değerlendirme ile kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. “Yargıtay 7.HD., E. 2014/16952, K. 2015/11491, T. 8.6.2015, www.kazancı.com

44 “Yargılama sırasında dinlenen tanık anlatımlarından,, davacı kadın ile aynı işyerinde çalışan diğer bir erkek işçi arasında işyeri dışında gönül ilişkisi meydana geldiği anlaşılmaktadır.” Yargıtay 9.H.D., 25.12.1997, E.1997/18665, K.19997/22471; “olayın tanığı Timur Cin'in işverene verdiği yazılı beyanında ve Mahkemedeki yazılı ifadesinde işyerindeki bu fiili doğruladığı anlaşılmış olup tanığın anlatımında belirttiği işyerindeki sevişme olayının geçerli bir fesih nedeni olarak kabulü gerekirken, yazılı şekilde işe iade talebinin kabul edilmesi yerinde görülmemiştir.” Yargıtay 9. H.D., E.2004/22858, K.2005/1293, 24.1.2005, www.kazancı.com

45 Kararda, “Ayşe Ç.'in ifade tutanağı ile tanık Kezban Y. ve Şenol G.'in anlatımlarına göre, davacının Ayşe Ç. ile numune odasında duygusal yakınlık içerisinde buldukları bir vaziyette gördüklerini, Ayşe Ç.'in üstünü başını düzelttiğini, davacı ve Ayşe Ç. ise aralarındaki duygusal ilişkiyi ve olay anındaki vaziyetlerini ifadelerini doğruladıklarını olay anında sevişmediklerini ancak görgü tanığı diğer işçiler gelmesi idi ilerleyen zaman içerisinde sevişebileceklerini ve zaman bulamadıklarını söylemişlerdir.”

46 Yargıtay 7. H.D., E.2014/5561, K.2014/14474, T.26.6.2014, www.legalbank.net

47 “Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmıştır. Hizmet akdi işveren tarafından aynı işyerinde çalışan diğer bir işçi ile gönül ilişkisine girdiği gerekçesiyle sona erdirilmiştir. Bu ilişki kesin delillerle kanıtlanabilmiş değildir.» Yargıtay 9. H.D., E.1998/365, K.1998/2700, T.25.02.1998.

48 Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, s.320-321.

dayanmadığı belirtilmiştir. Kararda, “iddia edildiği gibi, işyerinde ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir davranışının kanıtlanmadığı gibi, dışarıdaki hareketlerinin de sadece dedikoduya dayandığı anlaşıldığından” yapılan fesih işlemi haksız bulunmuştur.⁴⁹ Aynı doğrultudaki bir başka kararda da, davacı işçi ile gönül ilişkisi kanıtlanamayan bir şahsın işyerinin önündeki caddeden geçerken kullandığı minibüsün kornasını çalması işçinin sözleşmesini feshi için haklı neden olarak kabul edilmemiştir.⁵⁰ 20.06.2005 tarihli Kararda da, Yerel Mahkemece davacının işyeri telefonu ile gönül ilişkisi bulunduğu belirtilen bir kişiyle iki ay içerisinde 103 telefon görüşmesi yaptığı gerekçeyle yapılan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmişse de Yargıtay yapılan telefon görüşmelerinin işle ilgili olup olmadığı kesin olarak kanıtlanmadığından yapılan feshin haksız olduğu sonucuna varmıştır.⁵¹

49 Yerel Mahkeme, davacının aynı işyerinde çalışan bir öğretmenle ilişkisinin okulda öğrenim gören gençler açısından kötü örnek teşkil edeceğinden feshin haklı olduğu gerekçesiyle tazminat istemlerinin reddine karar verilmiştir Yargıtayın bozma ilamında ise, “Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının iddia edildiği gibi, işyerinde ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir davranışının kanıtlanmadığı gibi, dışarıdaki hareketlerinin de sadece dedikoduya dayandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda işin esasına girilip ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken davanın reddi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.” denilerek duygusal ilişkinin kesin deliller ile ispatının gerektiği vurgulanmıştır. Yargıtay 9. H.D., 29.9.2005, E.2005/2203, K.2005/31733, Çil, İş Kanunu Şerhi, s.1901.

50 “Davacı, davalıya ait eczanede işçi olarak çalışmakta iken eczanenin önündeki caddeden geçen bir minibüs şoförünün korna çalarak işyerindeki diğer işçileri de rahatsız etmesi sebebiyle davacının iş aktinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacı ile minibüs şoförü arasında bir gönül ilişkisinin olduğu iddia ve ispat edilemediği gibi minibüs şoförünün korna çalması nedeniyle işyerindekilerin rahatsız olmasına işçinin sebebiyet verdiği anlaşılmadığından fesih haklı bir nedene dayanmamaktadır.”; Yargıtay 9. HD., 16.3.2006, 2005/25250, K.2006/6839, Çil, İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, s. 1862.

51 “Davacının telefon konuşması yaptığı H.K.’nin davalı derneğin üyesi olduğu gibi saymanlık görevini de yürüttüğü belirtilmektedir. Bunun için adı geçenle yaptığı telefon görüşmelerinin derneğin işleriyle ilgili olduğunu bildiren bir tanıkta işyeri sekreteri olan davacıdan H.K.’e telefon bağ-

İspat yükünü taşıyan işveren, işçinin davranışları nedeniyle tutanak düzenleyebilir ve bu tutanağa istinaden işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Yargıtayın 25.12.2002 tarihli kararına konu olan olayda, işverenin bir işçisinin işyerinde çalışan başka bir işçiyle uygunsuz davranışlar içinde bulunduğu duyumları üzerine işçiye takibe alması ve her iki işçiyi işyerinde uygunsuz vaziyette yakalaması üzerine tanıklar huzurunda tutanak tutmak suretiyle iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetmesi yerinde bulunmuştur.⁵²

VI. SONUÇ

İşyerindeki çalışanlar arasında yaşanan gönül ilişkisi özel yaşam sınırları içinde kaldığı ve iş ortamına olumsuz yansımadağı sürece iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin nedeni olmaması, bu tür bir ilişkiye müdahale etmenin özel yaşama müdahale olarak değerlendirilmesi gerekir. Ancak, işyerine olumsuz yansımadağı olduğu takdirde, aynı işyerinde çalışan işçiler arasındaki gönül ilişkisi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi sonucunu doğurabilir. Yargı kararları incelendiğinde, işyerindeki çalışanlar arasında ya da müşteri gibi üçüncü kişiler ile yaşanan gönül ilişkisi her somut olayın özelliğine göre, hem geçerli fesih nedeni hem de haklı fesih nedeni olabilmektedir. İşyerindeki gönül ilişkisi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı zaman işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli feshe sebebiyet verebilir. Bazen de işyerine olumsuz yansımadağı olmasa bile iş ilişkisinin devam ettirilmesinin işverenden beklenemeyeceği durumlarda, feshin son çare olması kuralı dikkate alınmayarak gönül ilişkisi yaşayan işçilerin sözleşmeleri geçerli nedenle feshedilebilmektedir.

lamasını istediklerini açıklamıştır. H.K.’le yapılan telefon konuşmalarının dernek işi ile ilgili olup olmadığı da açık olarak kanıtlanamamıştır. Bu sebeplerle davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yargıtay 9. H.D., 20.06.2005, E.2004/31924, K.2005/21866, www.kazancı.com

52 Yargıtay 9. H.D., 25.12.2002, E.10696, K.250711, Akyiğit, İş Kanunu Şerhi I, s.1216; Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren tarafından Haklı Nedenle Feshi, s.213.

İşyerinde gönül ilişkisi, işverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak İş Kanunu'nun 25/II-e bendi kapsamında haklı fesih nedeni olabilmektedir. Gönül ilişkisi yaşanırken veya sona ermesinden sonra işyerinde yaşanan gerginlikler, dedikodular da İş Kanunu'nun 25/II-(d) bendinde düzenlenen, işçinin işverenin başka işçisine sataşması kapsamında işverene haklı fesih yetkisi vermektedir. İşyeri dışında ve işyeri dışındaki kişilerle yaşanan cinsel birliktelikler de işyerine olumsuz yansımaları olduğunda İş Kanunu'nun 25/IV. maddesi kapsamında haklı fesih nedeni oluşturur. Ancak burada fesih nedeni olarak işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinin işçinin 17. maddesi kapsamındaki ihbar önellerini aşması nedenine dayanılmaktadır.

Haklı ya da geçerli fesih nedenini ispat yükü işverenin üzerinde olup, işyerinde gönül ilişkisinin varlığı ve bunun işyerine olumsuz yansımaları olduğunun kesin deliller ile ispatlanması gerekir. Bu konudaki kamera kayıtları, e-mail yazışmaları, cep telefonu mesajları, tanık beyanları, tanzim edilen tutanaklar, işçinin verdiği yazılı savunma, şikayet dilekçeleri ve duygusal ilişki yaşayan işçinin Karakolda ya da Savcılıkta verdiği ifade en önemli ispat araçları arasında yer alır. İşveren, işyerindeki gönül ilişkisi konusunda sadece duyumuna dayalı olarak haklı fesih yapamaz.

İşyerinde yaşadığı gönül ilişkisi bazen de işçinin iş sözleşmesini kendisi feshederek işyerinden ayrılmak istemesine yol açabilir. Ancak, işyerinde yaşanan duygusal ilişki İş Kanunu'nun 24. maddesinde sayılan ve işçiye haklı fesih yetkisi veren durumlardan biri değildir. Bu nedenle işçinin işyerinde yaşanan duygusal ilişkiden sonra iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24. maddesi kapsamında haklı nedenle sona erdirme imkanı bulunmadığı kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan-Seneyen, Emine Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2013.

Akyiğit, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, I. Cilt, 3. Baskı, Ankara Sicil Sayı: 35 Yıl: 2016

2008.

- İctihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, 3. Baskı, Ankara 2008.

- İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2014.

- Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007.

Arslan, Seda: İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, İstanbul 2012.

Bakırcı, Kadriye: İşyerinde Cinsel taciz, İstanbul 2000.

Baysal, Ulaş: İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara 2011.

Çankaya, Osman Güven/Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 2. Bası, Ankara 2006.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul 2015.

Çelik, Nuri: İş Güvencesi, İstanbul 2003.

Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Ankara 1986.

Çil, Şahin: İş Kanunu Şerhi, I. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2007.

-İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2007.

Demir, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 5. Bası, İzmir 2009.

Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984.

Ergin, Hediye: İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:2015/34, s.71-88.

Ertekin, Özkan: İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Ankara 2012.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2014.

Göktaş, Seracettin: İş Sözleşmesinin İşverence

Feshi ve İş Güvencesi, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:66, S.1, 2008, s.16-43.

Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt I, 3. Bası, Ankara 2009.

- İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Ankara 2009.

- İş Davaları, Ankara 2009.

Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul 2013.

- İş Kanunu Şerhi, I. Cilt, 2. Bası, İstanbul 2008.

- İş Kanunu Şerhi, II. Cilt, 2. Bası, İstanbul 2008.

- İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014.

Odaman, Serkan: İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003.

Oğuzman, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.

Savaş, Fatma Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.

Özdemir, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006.

Sevimli, Ahmet K.: İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 11. Bası, İstanbul 2015.

- İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s.565- 586.

Şakar, Müjdat: İş Kanunu Yorumu, 7. Bası, İstanbul 2015

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukuku-

nun Esasları, 7. Bası, İstanbul 2015.

