

## HAKLI FESİHTE EŞİT İŞLEM BORCUNA AYKIRILIĞIN FESHİ HAKSIZ HALE GETİRECEĞİ-İŞE İADEDAVASI

İşverenin, hangi hallerde haklı nedenle fesih yapabileceği İş Kanununda genel hatlarıyla belirtilmiştir<sup>1</sup>. Söz konusu sebeplerin gerçekleşmesi halinde işveren iş akdini haklı nedenle ve derhal feshedebilir. İşverenin, haklı fesih hakkı söz konusu olsa da bazı hallerde izlediği usulden dolayı yapmış olduğu fesih haksız fesih olarak kabul edilebilir.

İşverenin, işçilerine karşı eşit davranma yükümlülüğü söz konusudur. 4857 s. İş Kanununun “Eşit davranma İlkesi” başlıklı 5 inci maddesinde, “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*” denilerek işverenin, işçilerine eşit davranmakla yükümlü olduğu açıkça belirtilmiştir.

**İşverenin, işçilerine karşı eşit davranma yükümlülüğü sadece iş akdinin kurulmasında ve devamında değil aynı zamanda sona erdirilmesinde de uygulanması gerekmektedir. Aksi takdirde işverence yapılan haklı nedenle fesih, haksız fesih haline gelebilir.**

Konuya ilişkin Yargıtay 7. H.D.’nin vermiş olduğu kararda; “*Somut olayda taraf tanıklarının ortak beyanlarında davalı işyeri güvenlik kulubesinde 6-7 senedir TV bulunduğu, kim olursa olsun herkes tarafından izlendiği, ayrıca davacı tarafından çanak anten getirildiği ve kendileri de aralarında para toplayarak uydu aldıklarını ifade ettikleri, uydu alımının da fesihten 7,8 ay önce olduğunu, TV ile ilgili tutanağın tutulduğu tarihte davacının izinli olduğunu, hepsinin TV izlediğini ancak neden sadece davacının iş akdinin feshedildiğini bilmediklerini, normal mesai saatleri içerisinde televizyonu görüntü kirliliği olmaması için kapı arkasına koyduklarını, davacının işyerinden kendisinin izin alacağını söylediğini* **belirtmişlerdir.**

*Dosya içeriğine göre davacının izinli olduğu 05.12.2014 günü tutanak tutulduğu, güvenlik kulubesinde bulunan televizyonu tüm güvenlik görevlilerinin seyrettiği, iş akdi feshedilen eski insan kaynakları müdürü ...'in "kendisinin bir kez güvenlik görevlilerini televizyon izlerken gördüğünü ve hemen kaldırmaları gerektiğini söylediğini, yazılı ve sözlü izin vermediğini ifade ettiği, ancak iş güvenliğini ihlal eden bu konuya dair fesih öncesinde hiçbir tutanak ve belge bulunmadığının anlaşıldığı, işyerinde çalışan güvenlik görevlileri ..., .., ..'a "05.12.2014 tarihinde güvenlik kulubesinde televizyon izlediklerinin tespit edildiği, söz konusu davranışın işyeri kurallarıyla bağdaşmadığının şirket yetkililerince bildirilmiş ve bu davranışa son vermesi gerektiği konusunda defalarca uyarılmasına rağmen yetkililerin hiçbir uyarısını dikkate almadıkları gerekçesiyle" ihtar cezası verildiği, davacının izinli olduğu belirtilen tarihte tutulan tutanakla sadece davacının iş akdinin feshine karar verildiği, davacının fesihten yaklaşık 2,5 yıl önce başka bir nedenle savunması alınmışsa da bu hususun sadece davacının iş akdinin feshedilmesinde rol oynamayacağı, TV olayına güvenlik görevlilerinin tümünün dahil olduğu anlaşılmıştır. İşverence diğer*

<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu md. 25.

***işçilere eşit işlem borcuna aykırı olarak ihtar cezası verildiği bu nedenle feshin geçersiz olduğu anlaşılmalı davanın kabulüne karar verilmek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetli olmamıştır.***” denilmiştir<sup>2</sup>.

Yine benzer yönde olmak üzere Yargıtay 22. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararında; “Somut olayda, davacının işverenin çalışanı olan N. K.’a hakaret ettiği ceza davası ile kesinleşmiştir. Ceza dosyasında, davacının hakaret ettiği, ancak hakaretin karşılıklı olması nedeniyle ceza verilmesine yer olmadığına karar verildiği ortadadır. Bu durumda, işverenin, fesih bildiriminde belirttiği hakarete ilişkin fesih nedeni doğrudur. Ancak, işveren, karşılıklı hakaret olayına karışan diğer işçisi N. K.’ı işten çıkarmamış, sadece davacıyı işten çıkararak, yukarıda açıklanan eşiklik ilkesine aykırı davranmıştır. Eşitlik ilkesine aykırı davranıldığından fesih geçersiz hale gelmiştir. Hal böyle olunca, davacının işe iadesine karar verilmesi doğrudur.” denilmiştir<sup>3</sup>.

Av. Erdoğan KAYA

<sup>2</sup>2015/37498 E. , 2016/3446 K. sayılı ve 17.02.2016 tarihli kararı.

<sup>3</sup>2015/19755 E. , 2015/25331 K. sayılı 17.09.2015 tarihli kararı.