

İŞVERENİN İŞÇİYE HAKARETİ-HAKLI FESİH

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

İş Hukuku genel olarak daha çok işçiyi korumaya yönelik düzenlemeler içerse de çalışma yaşamında işçiler pek çok kez işverenleri tarafından olumsuz söz ve davranışlara maruz kalmaktadır. Bu gibi durumlarla karşılaşan birçok işçi, bu olumsuz fiillere karşı kullanabilecekleri haklarını bilmedikleri için sessiz kalmakta ve hatta bu susuş karşısında bir kısım işverenlerin tavırları devamlılık arz etmektedir. İşte bizde bu yazımızda, konuya ilişkin bilgi sahibi olmayan işçileri bir nebze de olsa bilgilendirebilmek amacıyla işvereni tarafından hakarete uğrayan bir işçinin haklarını ağırlıklı olarak İş Kanunu kapsamında ele alacağız.

İŞVERENİ TARAFINDAN HAKARETE UĞRAYAN İŞÇİYİ KORUMAK İÇİN GETİRİLEN KANUNİ BİR DÜZENLEME VAR MIDIR?

Konuya ilişkin düzenleme 4857 s. İş Kanununun 24/II-b maddesinde getirilmiştir. Buna göre; **“İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa ”** iş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce ya da öncesinde herhangi bir fesih bildiriminde bulunmaksızın derhal feshedebilir. Maddenin ilgili kısmından görüldüğü üzere, söz konusu sözler işçinin ailesi üyelerinden birine karşı söylenmiş olsa da işçiyeye fesih hakkı verir. İşçi, bu durumda diğer şartları da sağlamak şartıyla(en az bir yıl çalışma vb.) kıdem tazminatına da hak kazanır. Bunun yanında işçi, uğradığı hakaret fiili nedeniyle ayrıca manevi tazminat talebinde de bulunabilir.

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

PEKİ İLGİLİ SÖZLERİN HAKLI FESİH HAKKI VERECEK NİTELİK TAŞIMASI İÇİN TCK KAPSAMINDA SUÇ OLARAK SAYILMASI GEREKLİ MİDİR?

Suç niteliği taşıması zorunluluğu söz konusu değildir. İlgili sözler suç sayılmasa da işçiyeye haklı fesih hakkı verir.

Yargıtay 9. H.D.`nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; **“4857 sayılı İş Kanununun 24 /II-b maddesinde, işverenin işçiyeye veya aile üyelerinden birine hakaret etmesi, sövme fiilini işlemesi, sarkıntılıktta bulunması, işçiyeye İş K. 24/II-b maddesi uyarınca haklı fesih imkanı verir. Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar fiilinin işveren veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması fark doğurmaz. Bu eylemlerin Türk Ceza Kanununa göre suç teşkil etmesi de şart değildir.”** denilmiştir(2008/11819 E. , 2005/32509 K. sayılı ve 01.12.2009 tarihli kararı). Görüldüğü üzere ilgili sözlerin TCK anlamında suç niteliği taşımasının gerekmediği Yargıtay tarafında da açıkça vurgulanmıştır.

Yine ilgili Yargıtay kararında ilgili olumsuz söz ve davranışların işveren ya da işveren vekili tarafından gerçekleştirilmesinin fark yaratmayacağı ve işçiyeye haklı sebeple fesih hakkı vereceği açıkça belirtilmiştir. İş Kanununun 2 inci maddesinde işveren vekilinin tanımı yapılmıştır. Buna göre; **“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan**

kimselere işveren vekili denir. ” denilmiştir. Yine ilgili tanımın devamında işveren vekilinin, işçilere karşı tutum ve davranışlarından işverenin doğrudan sorumlu olacağı belirtilmiştir.

Bu doğrultuda Yargıtay 9. H.D.’nin vermiş olduğu kararda; *“İşyeri müdürünün neredeyse her gün yaptığı toplantılarda baskı ve hakaret içeren konuşmalar yaptığı, bordroya yansıtılmayan ücret teklif edildiği davacı tanıklarınca açıklanmış, tanık Erkan da bu nedenle kendisinin ayrıldığını beyan etmiştir. Bu durumda iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 24/II-b maddesi uyarınca davacı tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulü gerekir.* ” denilmiştir(2007/26159 E. , 2008/33763 K. sayılı ve 16.12.2008 tarihli kararı).

İŞÇİ, DAVA SIRASINDA İLGİLİ OLUMSUZ SÖZLERİ İSPATLAMAK ZORUNDA MIDIR?

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

Yargıtay 22. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; *“Somut olayda, davacı dava dilekçesinde işverenin kendisine hakaret ettiği için iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüş ise de, fesih tarihinden yaklaşık altı ay sonra gönderilen ihtarnamede davalı tarafından işten çıkarıldığını iddia etmiştir. Davalı ise davacının kendisinin işi bıraktığını savunmuştur. Buna ilişkin işten ayrılma bildirgesinde işten çıkış sebebi istifa olarak gösterilmiş, devamsızlık tutanakları sunulmuş ve davalı tanıkları tutanak içeriklerini doğrulamışlardır. Diğer taraftan davacı tanıklarının fesih tarihinde davalı işyerinde çalışmadıkları görülmektedir. Davacı tarafından haklı sebebin kanıtlanamadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi yerinde değildir. ”* denilmiştir(2013/15419 E. , 2014/19211 K. sayılı ve 25.06.2014 tarihli kararı).

İŞÇİ, HAKARETİ İSPATLAYAMASA DA BAŞKA HAKLI FESİH SEBEPLERİ VARSA BUNLARA DAYANABİLİR Mİ?

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

Yargıtay 7. H.D.’nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda; *“Mahkemece davacının mobbing ve hakaret iddialarının ispatlanamadığı, ancak fazla mesai alacağıının ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini feshetme de haklı nedeni olduğu belirtilerek kıdem tazminatının kabulüne karar verilmiştir. Davacı fesih nedeni ile bağlı olup bunu daha sonradan değiştiremez. Davacı hiçbir şekilde işçilik alacaklarının ödenmemesini fesih bildiriminde fesih nedeni olarak belirtmemiş ve ayrıca fesih nedeni olarak belirttiği hususları ise mahkemenin de kabul ettiği üzere ispatlayamamıştır. Ayrıca davalı davacının fesih bildirimini ihtarına verdiği cevabı ihtarı yazıda kendisine mobbing uyguladığını ve kendisini işten çıkarmakla tehdit ettiği kişinin buna yetkisinin olmadığını bildirmiştir. Davacı fesih nedeni ile bağlı olup bunu değiştiremeyeceğinden kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken farklı bir gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı ”*

gerektirmiştir. ” şeklinde değerlendirme yapmıştır(2014/435 E. , 2014/8566 K. sayılı ve 17.04.2014 tarihli kararı).