

İŞ AKDİ FESHİNDE HAKARET, SATAŞMA VE KABA DAVRANIŞ AYRIMI

1. Giriş

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 25 inci maddesinin "Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" başlıklı 2 nci fıkrasının (d) bendi "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" hükmünün çalışan tarafından ifa edilmesi ve bu durumun tutanak ve sair kayıtlarla tespit edilmesi halinde işverenin ilgili işçiyi haklı nedenle ve derhal iş akdini feshetme hakkı bulunmaktadır. İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması eylemi keskin çizgileri olan net bir ayrımı barındırmayıp işverenin iş akdi feshini gerçekleştirirken örnek olayı doğru yorumlaması gerekebilir.

2. Hakaret Suçu

Kelime anlamı olarak hakaret; bir kimseye, bir şeye karşı kullanılan küçültücü söz ya da aşağılayıcı, küçük düşürücü davranış, onura dokunma, onur kırma olarak karşılık bulur.

Yargıtay ise aldığı kararlara istinaden hakaret suçunu; "Hakaret fiilinin cezalandırılmasıyla korunan hukuki değer, kişilerin onur, şeref ve saygınlığı olup, bu suçun oluşabilmesi için, davranışın kişiyi küçük düşürmeye yönelik olarak gerçekleşmesi gerekmektedir. Bir hareketin tahkir edici olup olmadığı bazı durumlarda nispi olup, zamana, yere ve duruma göre değişebilmektedir. Kişilere yönelik her türlü ağır eleştiri veya rahatsız edici sözlerin hakaret suçu bağlamında değerlendirilmemesi, sözlerin açıkça, onur, şeref ve saygınlığı rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnadını veya sövmek fiilini oluşturması gerekmektedir." şeklinde ifade etmektedir.

Buna göre hakaret suçunu oluşturacak sözlerin tek tek belirlenmesi mümkün olmayıp bir fiilin hakaret sayılması için o olay özelinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bir genelleme yapmak gerekirse şerefsiz, sahtekâr, hırsız, dolandırıcı, fahişe, hayvan, geri zekalı, salak, aptal, beyinsiz ya da doğrudan sinkaflı kelimeler vs. hakaret olarak değerlendirilir.

İşverene ya da bir başka çalışanına karşı hakaret suçu işleyen çalışanın 4857 25/II-d kapsamında iş akdi sonlandırılacağı gibi hakarete uğrayan kişinin suç duyurusunda bulunması halinde 3 aydan 2 yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılması mümkündür.

3. Sataşma

Kelime anlamı olarak sataşma; bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunmak, musallat olmak, sarkıntılık etmek olarak karşılık bulur.

Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinde ise Sataşma; (15.06.2017 tarihli 2017/5148 E. 2017/10578 K.) "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II nci d maddesi uyarınca, "işçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene, aile üyelerinden birine veya işverenin diğer bir işçisine sataşması" haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Madde de işçinin işverenin diğer bir işçisine sataşmasının haklı neden olacağı açıkça belirtilmiştir.



Sataşma niteliğindeki davranışlar tehdit ve hakaret içeren sözler söyleme, etkili eylem (darp) de bulunma gibi davranışlar olarak ortaya çıkar. İşyerinde iki işçinin karşılıklı birbirlerine sataşmada bulunması halinde, olayı kimin başlattığı anlaşılamadığı takdirde, her iki işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanır.” şeklinde ifade edilmektedir.

Unutulmamalıdır ki sataşma halinde bu fiili işleyen tüm çalışanlara İş Kanunu’nun 5 inci Maddesi uyarınca eşit davranma ilkesine uygun davranılmalıdır. Bu fiilin sonucunda olaydaki illiyet bağına dikkat edilerek sorumlu kişinin iş akdi 4857 25/II-d kapsamında iş akdi sonlandırılmalı sataşma suçunun nasıl başladığı belli olmayan ve iki tarafın da sorumlu olduğu durumlarda iki tarafında iş akdi sonlandırılmalıdır.

4. Kaba Davranış

Kelime anlamı olarak kaba davranış; kasıtlı olarak saygısızca konuşmak veya hareket etmek olarak karşılık bulur.

Kaba davranışlar yine kural olarak tek tek belirlenebilir nitelikte olmayıp Yargıtay nezdinde lan¹, yavşak², siz kim oluyorsunuz³, sen kimsin lan⁴, basitsin⁵, ukalalık yapma⁶, terbiyesiz⁷, adamın asabını bozma⁸, yalaka⁹ gibi sözcük ve söz grupları kaba davranış olarak değerlendirilmektedir.

Hakaret ve sataşma iş kanununda derhal fesih açısından sonuç doğururken kaba davranış derhal fesih sonucu doğurmamaktadır. Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi (E.2023/9169, K.2023 / 8750, T.07.06.2023); davacının "yazdığınız terbiyesizliktir." ibaresinin kaba ve nezaket dışı davranış olarak nitelenebileceğini, hakaret olarak kabul edilemeyeceğini belirtip "Somut uyuşmazlıkta Mahkemece davacının çalışma arkadaşı olan G.Ö. ile tartışarak hakaret ettiği, çalışma arkadaşlarının da dâhil olduğu bir e-postada G.Ö.'e hitaben 'yazdığınız terbiyesizliktir' yazı göndermesi sebebiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından kovulduğu ortadadır. Davacının feshe konu eylemlerinin işverenin başka işçisine sataşması niteliğinde olduğu ve feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmiştir. Ancak haklı feshe konu edilen e-postada kullanılan 'yazdığınız terbiyesizliktir' ibaresinin işverenin başka işçisine sataşma olarak nitelendirilmesi hatalıdır. Bu ibare ancak kaba hitap olarak kabul edilebilir; haklı fesih nedeni olarak kabul edilemez. Davacının haklı fesih nedeni oluşturan başka bir davranışı olduğu ispat edilmemiştir. İşverence iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ispat edilemediğinden davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü yerine reddi isabetsiz olmuştur. Kararın bozulmasına oy birliği ile hükmedilmiştir" şeklinde karara varmıştır.

5. Sonuç

Hakaret, sataşma ve kaba davranış eylemleri nesnel verilerle ve belirli kelimelerle tespit edilemeyecek nitelikte olup bir olayın hakaret, sataşma veya kaba davranış sayılabilmesi için olay özelinde tespit yapıp değerlendirilmesi gerekmektedir.

¹ Yargıtay 18. CD., E. 2018/7402 K. 2019/923 T. 9.1.2019

² Yargıtay 9. HD., E. 2020/1848 K. 2020/7866 T. 15.9.2020

³ Yargıtay 4. CD., E. 2013/25972 K. 2014/32783 T. 12.11.2014

⁴ Yargıtay 18. CD., E. 2015/6864 K. 2015/11405 T. 18.11.2015

⁵ Yargıtay 18. CD., E. 2015/38074 K. 2017/8480 T. 6.7.2017

⁶ Yargıtay 4. CD., E. 2013/1371 K. 2014/19078 T. 28.5.2014

⁷ Yargıtay 18. CD., E. 2016/5049 K. 2016/17322 T. 9.11.2016

⁸ Yargıtay 18. CD., E. 2015/36026 K. 2017/7920 T. 15.6.2017

⁹ Yargıtay 4. CD., E. 2020/4001 K. 2021/153 T. 11.1.2021



Somut olay incelendiğinde olayın Hakaret veya sataşma olması durumunda çalışan taraf veya tarafların iş akdi 4857 25/II-d kapsamında derhal ve işveren tarafından haklı nedenle feshedilip sigortalı işten ayrılış kodu (45) olarak seçilirken, olayın kaba davranış olarak değerlendirilmesi durumunda çalışana ihtar verilip çalışan verilen ihtara rağmen kaba davranışını ısrarla sürdürüyorsa gerekli tutanak ve ihtarlara istinaden sigortalı işten ayrılış kodu (49) - 4857 sayılı Kanun Madde 25-II-h *İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.*- seçilerek iş akdi sonlandırılabilir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

is✓verenim.com

