

İŞYERİNDE YAŞANAN GÖNÜL İLİŞKİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE FESHİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gaye Burcu YILDIZ*

ÖZ

İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurmasının sonucunda işçi açısından sadakat borcu, işveren açısından da gözetme borcu doğar. İşverenin gözetme borcu kapsamına işçinin yaşamını ve sağlığını korumanın yanı sıra kişiliğinin korunması da girer. İşveren, iş ilişkisinde, işçinin Anayasa'da ifadesini bulan temel haklarını, Anayasa'nın 11.maddes gereğince, korumakla yükümlü olup, bu hakların özüne dokunacak tasarruflarda bulunamaz. Uygulamada, aynı işyerinde çalışan işçiler arasında yaşanan gönül ilişkisi nedeniyle işverenlerin iş sözleşmelerini çeşitli gerekçelerle feshettikleri görülmektedir. Yapılan fesihlerde, işverenin güveninin sarsılması, doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan davranış, ahlak ve adaba aykırılık, işyeri düzeninin ve iş akışının olumsuz etkilenmesi sıklıkla gerekçe olarak kullanılmaktadır. Yargı organının, işverence yapılan bu fesihleri incelerken, özel hayatın gizliliği kapsamında korunması gereken işçinin yaşadığı gönül ilişkisi ile feshe gerekçe oluşturacak iş sözleşmesine aykırı davranışları birbirinden ayırması gerekir. İşyerinde olumsuzluklara neden olmayan, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerine aykırılık oluşturmayan, sadece işyerinde çalışan bir diğer işçi ile yaşadığı gönül ilişkisinin işverence hoş görülmediği için yapılan fesihler hukuka uygun değildir. Temyiz ve istinaf aşamalarında verilen kararların bir kısmı bu ayrımı isabetli olarak gözetirken bir kısmı kanaatimizce bu ayrımı yapamamıştır. Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kapsamında incelediği bir uyumsuzluğa dair verdiği karar, özel hayatın gizliliği hakkının kapsamını belirleyerek işverenin fesih hakkı ile ilişkisini ortaya koyması açısından aydınlatıcı niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: *işçinin kişiliğinin korunması, özel hayatın gizliliği, işyerinde gönül ilişkisi, sözleşmesel yükümlülükler, sadakat borcu*

* **Doç.Dr.**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik ABD Öğretim Üyesi/ANKARA , e-posta: seratli@politics.ankara.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-9603-4851

DOI : 10.34246/ahbvuhfd.979196

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih : 18/06/2021

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 13/07/2021

**EVALUATION OF THE RELATIONSHIP AT THE WORKPLACE IN
TERMS OF TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT BY THE
EMPLOYER**

ABSTRACT

Due to personal characteristic of employment contract, employer is under the obligation of protection of the worker. This obligation constitutes protection of health and safety at work as well as protection of personality and fundamental rights of the worker. The employer has to protect the fundamental rights of the worker, which are expressed in the Constitution, at the workplace according to the Article 11 and cannot take actions that will detriment the core essence of these rights. In practice, some employers are terminating employment contracts due to the romantic relationship among co-workers. Mostly, employers are pre-texting the real cause, by putting forward following causes: breaching of loyalty obligation, worker's behaviour contrary to morality and manners, worker's behaviour causing disruptive effect on work organization and work flow. Hence, the behaviour of worker cannot constitute a legitimate ground for termination of employment contract unless it causes breach of contractual obligations. Personal relationship of worker cannot be a just reason for termination of employment. The courts have to distinguish the termination of employment contract by employers on grounds of personal relations among co-workers from the termination of employment contract on just grounds, where the former constitutes an infringement to fundamental rights of workers.

Keywords: protection of worker's personality, privacy of private life, romantic relationship among workers, contractual obligations, duty of loyalty

GİRİŞ

İş hukukunun temel amacı, bu ilişkinin zayıf tarafı olan işçinin korunması olduğundan farklı hukuki kurumlarla bu amacı gerçekleştirilmeye çalışılır. Bu kapsamda işçinin yaşam hakkının korunmasını sağlayan iş sağlığı ve güvenliği kuralları, ücretini güvence altına alan kurumlar ve feshe karşı korumaya yönelik düzenlemeler “işçiyi koruma amacını gerçekleştirmeye” yönelik kurumlara örnek olarak verilebilir. İş hukukunda, sözleşme tarafları arasında var olan bu eşitsizlik, işverenin işçiyi gözetme borcuna da temel oluşturur.

İş sözleşmesinin tarafları arasındaki eşitsizliğin yanı sıra, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurmasının sonucu olarak iş hukukunda işçi ve işveren arasında karşılıklı olarak sadakat ve gözetme borçları ortaya çıkar. İşçi, iş ilişkisi

içinde işverene zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlü iken (sadakat borcu) işveren de bu borcun karşılığı olarak işçiyi iş ilişkisi içinde doğabilecek her türlü tehlikeden koruma borcu¹ (gözetme borcu) altına girer. İşverenin gözetme borcu çok geniş kapsamlı bir borçtur. Şüphesiz bu borcun kapsamında öncelikle *işçinin kişiliğinin korunması* girer. Kişiliğin korunması kapsamına, yaşam hakkı ve sağlığının korunması olduğu kadar kişilik haklarına² saygı göstermek de dahildir. Dolayısıyla işveren, iş ilişkisi nedeniyle işçinin kişiliğinin, kişilik hakları kapsamına giren temel değerlerinin korunması ile yükümlüdür. İşveren gözetme borcu gereğince işçinin yaşamını, sağlığını, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü, şeref ve onurunu, kişisel ve mesleki saygınlığını, ahlaki değerlerini ve özel yaşamının gizliliğini³ korumakla yükümlüdür.

İşverenin işçiyi gözetme hem kamu hukukuna hem özel hukuka dayanmaktadır. Özel hukuk açısından Türk Borçlar Kanunu'nun 417.maddesi bu borcun yasal dayanağını oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, dolayısıyla işçinin sağlığını, yaşam hakkını, ruhsal ve bedensel bütünlüğünü koruma borcunun temelini oluşturmaktadır. İşçinin kişiliğini koruma borcunun kamu hukuku açısından birincil dayanağı T.C Anayasası'dır.

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku, 19.Baskı, Beta Yayınları, 2020, s.397 vd.; Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, 1985, s.176 vd.; Nuri Çelik/Talat Canbolat/Nurşen Canıklıoğlu, İş Hukuku Dersleri, 31.Baskı, Beta Yayınları, 2019, s.349 vd.; Levent, Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, 2001, s.57 vd.; Gaye Burcu Seratlı, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin Yayınları, 2003, s.19 vd.

² Tankut Centel, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", 2011, 24, Sicil İş Hukuku Dergisi, 13 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku, 6.Baskı, Turhan Kitabevi, 2014, s.1406 vd.; Şükran Ertürk, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, 2002, s.85 vd.; İbrahim, Aydın, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", 2005, 19(6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s.21 vd.; Ufuk Aydın, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002, s.60 vd.; Ahmet Sevimli, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayınevi, 2006, s.93-94, Sezgi Öktem Songu, "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", 2014, 15, Özel Sayı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr.Polat Soyer'e Armağan, C.1, s.609 vd.

³ Süzek, s. 397-398; Gülsevil Alpagut, "İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar", Oniki Levha Yayınları, Prof.Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, 2019, s.276 vd.; Deniz Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayınları, 2019, s.284 vd.

Kişilik hakları kapsamında yer alan temel hakları düzenleyen Anayasa kuralları, işveren açısından işçinin kişiliğini gözetme borcunu, Anayasadan doğan bir yükümlülük olarak değerlendirmemizi gerektirir. Anayasanın herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez hak ve özgürlükleri düzenleyen 12.maddesi, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını düzenleyen 17.maddesi, kişi özgürlüğü ve güvenliğini düzenleyen 19.maddesi, özel hayatın gizliliğini düzenleyen 20.maddesi, vicdan, din, inanç, düşünce ve kanaat özgürlüğünü güvence altına alan 24. ve 25.maddeleri iş ilişkisinde işçinin kişilik haklarını koruma çerçevesinde işverenlerin öncelikle dikkate alması gereken kurallardır.⁴ Bir özel hukuk ilişkisinde Anayasa ilke ve kurallarının etkili olmasını sağlayan düzenleme ise Anayasa'nın 11.maddesidir.

Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü başlığını taşıyan 11.maddesi “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır” düzenlemesini içermektedir. Bu hüküm, Anayasa ilke ve kurallarının sadece devlet-kişî arasındaki ilişkileri düzenleyen “*dikey*” düzeyde değil, kişiler arasındaki ilişkileri de düzenleyen “*yatay*” düzeyde uygulanacağını ortaya koymaktadır.⁵

İş ilişkisinin kişisel ilişki yaratan niteliği sonucunda işveren, işçi ile ilgili pek çok kişisel bilgiye vakıf olabilmektedir. Örneğin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15.maddesi, işverenlere işe girişlerde; iş değişikliklerinde; iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerde talep halinde; işin devamı süresinde, çalışma ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenesi yaptırma zorunluluğu yüklemiştir. Aynı madde, sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulacağını da düzenlemiştir (m.15/5).

İş Kanunu'nun 75.maddesi de işverenlere çalıştırdıkları her işçi için özlük dosyası düzenleme yükümlülüğü getirmektedir. Yasanın düzenlemesi uyarınca, işveren bu dosyada işçinin kimlik bilgileri yanında İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca ayrıca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve

⁴ Süzek, s. 399.

⁵ Süzek, s. 31; Ali Nazım Sözer, Hukukta Yöntembilim, 6.Baskı, Beta Yayınları, 2017, s. 138 vd.

kaydı saklamakla yükümlüdür. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da işverenlere “işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri” açıklamama yükümlülüğü getirilmiştir.

Dolayısıyla iş ilişkisinin kurulmasıyla birlikte işveren, işçi ile ilgili olarak en azından TC kimlik numarası, adresi ve medeni durumu hakkında bilgiye sahip olmaktadır. Hatta bu bilgilerin bir kısmı, işveren tarafından iş ilişkisi kurulmadan önce, işçinin işe başvuru yaptığı sırada öğrenilmektedir. İş ilişkisinin kurulmasından sonra işveren, işçinin hayatında gerçekleşen değişiklikler hakkında da bilgi sahibi olmaktadır. Örneğin bekar olan işçinin evlenmesi ya da evli olan işçinin eşinden boşanması, çocuk sahibi olunması, sendika üyesi olması ya da üyelikten ayrılması gibi durumlarda işveren, değişen duruma da vakıf olmaktadır. Bu nedenle, işçinin özel hayatı ve kişilik hakları kapsamına giren bilgilere ilişkin koruma iş ilişkisinin kurulmasından önce adaylık sırasında başlamalı, iş ilişkisinin devamı süresince ve iş ilişkisi sona erdikten sonra da devam etmelidir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun (KVKK) kabulünden sonra iş hukuku açısından yapılan değerlendirmelerde işçinin kimlik numarası, adresi, mesleği, medeni durumu, doğum yılı, tabiiyeti, dini, mezhebi, etnik kökeni, cinsel yaşamı, sağlık durumu, siyasi düşünce ve faaliyetleri, felsefi inançları, dernek ve sendika üyelikleri, belirli gruplara aidiyeti, e-posta yazışmaları korunması gereken kişisel bilgiler arasında öncelikle ele alınmışlardır.⁶ İş ilişkisi nedeniyle işverenin işçi hakkında edindiği kişisel verilerin bir kısmı, 6698 sayılı Kanun anlamında “özel niteliği olan (hassas)” veridir. Anılan Kanunun 6.maddesinin birinci fıkrasında ‘Kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefe inancı, dini, mezhebi ve diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkumiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri’ özel nitelikli kişisel veri olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla işveren, iş ilişkisi içerisinde, bir kısmı *özel nitelikli kişisel veri* kapsamına giren, işçiye dair pek çok kişisel veriye ulaşmaktadır. Bu verilerin işlenmesi ve saklanması konunun başka bir boyutunu oluştururken bu kapsamda yer alan bilgilerin

⁶ Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.717-720; İlke Gürsel, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, 2016, s.178 vd, s.185-193; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” in Tankut Centel (Ed.) İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Oniki Levha Yayınları, 2017, s.20 vd.

(verilerin) iş ilişkisinin kurulmasına, çalışma koşullarının oluşturulmasına ve/veya iş ilişkisinin sona erdirilmesine etkisi iş hukuku açısından önemlidir.

İşverenin, işçi hakkında edindiği kişisel verilerin iş ilişkisine etkisi ayrımcılık yasağı ve eşit işlem yapma borcu açısından da ele alınabilir. Örneğin işverenin işçinin sendika üyeliği nedeniyle işçi aleyhine farklı işlem yapması ve sonuçları 6356 sayılı yasada ayrıca düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 5.maddesinde de iş ilişkisinde ayrımcılık ve yaptırım hükme bağlanmıştır.⁷

Bu çalışmada işçinin özel hayatının gizliliği ve işverence işçinin özel hayatı nedeniyle, somut olarak da işyerinde yaşanan gönül ilişkileri nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, yargı kararları ışığında değerlendirilecektir.

I. İş Hukuku Açısından İşyerinde Gönül İlişkisi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshine Dair Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi

Öncelikle, işyerinde yaşanan gönül ilişkisi nedeniyle işverence iş sözleşmesinin feshi hakkında istinaf ve temyiz incelemeleri sonucunda verilen toplam on beş karar ele alınarak yüksek yargı mercilerinin konuyu ele alış hakkında genel bir çerçeve çizilmeye çalışılacaktır.⁸ Bunun ardından Anayasa Mahkemesi'nin 2017/14907 sayılı bireysel başvuru hakkında verdiği karar üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır.

Seçilen kararlar, feshe gerekçe olarak gösterilen sebep ve somut olayın benzerlikleri göz önüne alınarak alt gruplara ayrılacaktır.

A. Gönül ilişkisini taraflardan birinin eşinin öğrenmesi üzerine işyerinde olumsuzluğa neden olduğu iddiası ile yapılan fesihler

İşyerinde yaşanan gönül ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi kapsamında incelenecek ilk karara esas teşkil eden olay, Anayasa Mahkemesi'nin daha sonra inceleyeceğimiz kararına konu olan somut olayla benzerlik göstermektedir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) 30.Hukuk Dairesi kararına⁹ konu olay, aynı işyerinde çalışan iki kişi arasındaki ilişkinin, davacının eşi tarafından öğrenilmesi üzerine, taraflar arasındaki mesajlaşmaların ve sosyal

⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Gaye Burcu Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, 2008, s.69 vd.

⁸ 6 karar Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'ne, 5 karar Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'ne, 3 karar İstanbul BAM'a, 1 karar da Ankara BAM'a aittir.

⁹ İstanbul BAM 30.HD, 6.7.2020, 1151/1063, www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi 21.01.2021.

medya çıktılarının e-mail yolu ile işyerindeki amirlerine bildirerek şikayet edilmesi, davacı aleyhine eşi tarafından yapılan bu şikayete dayalı olarak disiplin soruşturması açılması ve iş sözleşmesinin feshidir. Davacının iş sözleşmesi işyeri disiplin kurulu tarafından ilgili disiplin yönetmeliğinin “**Şirkette umumi ahlak ve adaba aykırı davranışlarda bulunmak-davranışların yüz kızartıcı nitelikte olması**” maddesi ve İK 25/II kapsamında “**doğruluk ve bağlılığa uymadığı, ahlak ve iyi niyet kuralları ile de bağdaşmadığı**” gerekçeleriyle haklı nedenle feshedilmiştir. Davacı, bu feshin geçersiz olduğu iddiası ile dava açmış, ilk derece mahkemesi davacının fiilinin İK 25/II. fıkrada düzenlenen sebepler arasında yer almadığını, işçinin davranışları nedeniyle yapılacak fesihlerde de İK 19 uyarınca savunmasının alınması gerektiğini ifade ederek feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiştir. İlk derece mahkemesi kararı aleyhine davalı işveren istinaf yoluna başvurmuştur. İstinaf incelemesi sonucunda verilen kararda yer alan ifadeler Dairenin özel hayatın korunması açısından meseleye bakışını açıkça ortaya koymaktadır;

“... Davacı aynı işyerindeki mesai arkadaşı bayan işçi ile mesajlaşmış olsa da aralarında işyerinde olumsuz bir duruma yol açacak şekilde aralarında bir gönül ilişkisi bulunduğu davalı işverenlikçe mevcut delil durumu ile ispatlanamamıştır. Davacı resmen evli olup boşanma sürecinde oldukları eşinin davacıyı mail yolu ile şikayeti sonrası işyerinde ne gibi olumsuzluklara ve huzursuzluğa yol açtığı davalı tarafından ispatlanamamıştır. Kaldı ki kişiler arasındaki mesajlaşma **özel hayatın gizliliği** kapsamında da kalmaktadır. Davacının **eşinin ne şekilde elde ettiği hususu açıklığa kavuşturulmayan bir mesajlaşmanın** davalı işverenlik yetkilisine mail yolu ile ulaştırılması sonucu sadece davacı hakkında disiplin soruşturması başlatılmış, mesajlaştığı belirtilen diğer bayan işçi hakkında soruşturma yapıp yapılmadığı belirtilmemiştir. Davacı diğer işçinin iş akdinin feshedilmediğini, çalışmaya devam ettiğini beyan etmiş davalı diğer işçinin iş akdinin feshedilip feshedilmediği hususunda beyanda da bulunmamıştır. Bu durumda mevcut delil durumu itibari ile davalı işverenliğin gönül ilişkisi derecesine ulaştığını ispatlayamadığı, sadece iki çalışan arasında karşılıklı rızaya dayalı bir duygusal nitelikteki mesajlaşmaların haklı fesih oluşturduğunu veya işyerinde ne gibi olumsuzluklara yol açtığını de ispatlayamamıştır...”

İstanbul BAM30.HD, sonuç olarak işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiştir. Kararda özellikle işverenin *işyerinde*

ne gibi olumsuzluklara sebep olduğu hususunu açıklayamamış olması ve kişiler arasındaki mesajlaşmanın “özel hayatın gizliliği” kapsamında yer aldığı, söz konusu mesajların davacının eşi tarafından ne şekilde elde edildiği hususunun açıklığa kavuşturulamadığına ilişkin tespitler önemlidir. Mesajların ne şekilde elde edildiğinin belirlenemediği yönündeki ifade, kararda açıkça ifade edilmese de “hukuka aykırı delil” kavramını akla getirmektedir. Dolayısıyla işverenin, hukuka aykırı yolla elde edilen bir bilgiye dayalı olarak işlem yapması hukuki korumadan yoksun bırakılmıştır.

İstanbul BAM 27.Hukuk Dairesi'nin 2017 yılında verdiği bir karara¹⁰ konu olan olayda, aynı işyerinde çalışan iki kişi arasındaki gönül ilişkisi nedeniyle işverence çalışanların şubeleri değiştirilmiş, başka şubelerde çalıştıkları sırada dava dışı kadın işçi, davacının mağaza sorumlusu olarak çalıştığı şubeye gelmiş, birlikte uzun saatler oturup konuşmuşlar, en son mağazanın önünde çay içerken davacının eşi gelmiş ve tartışma çıkmış, davacı eşini uzaklaştırmış, ardından kendisi izne ayırmış, işveren her iki işçiden de savunma almış, sonuçta ikisinin de iş sözleşmesini feshetmiştir. İlk derece mahkemesi bu maddi tespitlerden yola çıkarak iş sözleşmesinin geçerli fesih sebebine dayalı olarak feshedildiği kanaatine varmıştır. İstinaf aşmasında da İstanbul BAM 27.Hukuk Dairesi;

“...Her ne kadar iki çalışan arasındaki arkadaşlığın boyutu konusunda tanıklarca duyuma dayalı açıklamalar yapılmışsa da kendisi evli olan ve mağaza sorumlusu olan davacının, şubeleri ayrılan aynı bayanla 3-4 saat oturup çay içmeleri ve sonrasında buldukları yere gelen davacının eşiyile bayanın tartışmaya başlamaları, bu sesleri duyan müşterilerin olayı ve durumu sormaları birlikte değerlendirildiğinde olayın gerek mağazanın diğer çalışanları gerek müşterileri nezdinde iş akışını etkilediği ve işyeri düzenini bozduğu ortadadır...” tespitinde bulunarak istinaf talebini esastan reddetmiştir.

İstanbul BAM 27.Hukuk Dairesi, taraflar arasındaki ilişkiden ziyade, işyerinde müşteriler varken davacı işçinin eşi ile diğer çalışan kadın arasında çıkan tartışmanın iş akışını etkilediği ve işyeri düzenini bozduğu esastan hareketle yapılan feshin geçerli olduğuna karar vermiştir.

¹⁰ İstanbul BAM 27.HD, 24.02.2017, 187/181, www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi 21.01.2021.

B. İşyerinde yaşanan gönül ilişkisinin ahlaka ve adaba mugayir olduğu gerekçesiyle yapılan fesihler

İnceleme konusunu oluşturan kararların bir kısmında, işveren ya da yargı organı tarafından işyerinde yaşanan gönül ilişkisinin *ahlak ve adaba mugayir olduğu*, *Türk aile yapısına uygun olmadığı* gibi sübjektif değerlendirmelerde bulunduğu görülmektedir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2019 yılında verdiği bir kararda¹¹, taraflar arasındaki ilişkinin niteliğine dair yapılan değerlendirme şu şekildedir;

“...Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler ile tanık beyanlarından, evli olan davacının davalı işyerinde çalışan bir kadın işçi ile gönül ilişkisine girdiği, işyerindeki bazı hareketleri, tutum ve davranışları neticesinde durumun çalışma arkadaşları tarafından fark edildiği, bu durumun çalışma arkadaşları nezdinde olumsuzluk yaratmasının yanı sıra **ahlak ve adaba da mugayir olduğu**, davalının bu durumda davacıyı çalıştırmamasının beklenemeyeceği, davalının iş akdini fesihte haklı nedene dayandığı anlaşıldığından yazılı gerekçe ile kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalıdır...” ifadelerine yer verdiği görülmektedir.

Bu kararın gerekçesinde iş sözleşmesinin feshi açısından “işyerinde olumsuzluklara neden olunması” kavramı yanı sıra feshe dayanak olarak “**ahlak ve adaba mugayir olma**” kavramının kullanılmış olması isabetli görülemez. Her şeyden önce, taraflar arasında yaşanan ilişkinin işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu işverence ispat edildiğinde, yaşanan olumsuzluğun ağırlığına göre iş sözleşmesinin feshi geçerli ya da haklı nedene dayalı kabul edilebilecektir. Ancak kararda kullanılan ahlak ve adaba mugayir olma kavramının esasen evli bir erkek ile işyerinde çalışan bir diğer kadın işçi arasındaki ilişkiyi nitelendirmek amacıyla kullanıldığı izlenimi oluşturmaktadır. İş ilişkisi açısından işverenin ya da işyerindeki diğer işçilerin, yaşanan gönül ilişkisini uygun görmemeleri, ahlak ve adaba aykırı bulmaları, ilişkinin tarafları aleyhine hukuki sonuç doğuracak bir işlem tesis etmeye haklı gerekçe oluşturmaz.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin incelediği bir diğer uyuşmazlıkta¹² ise aynı işyerinde çalışan ikisi de evli işçilerin gönül ilişkisi nedeniyle, erkek

¹¹ Y9HD, 27.6.2019, 11196/14430, www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi 21.01.2021.

¹² Y9HD, 15.4.2019, 10504/8673, www.lexpera.com.tr, Erişim tarihi 21.01.2021.

işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı sebeple feshi uyuşmazlığın esasını oluşturmaktadır. İlk derece mahkemesi kararında “davacı işçinin iş akdinin davacının evli olduğu halde aynı işyerinde çalışan ve yine evli olan bir diğer işçi ile yaşadığı ilişki nedeniyle feshedildiği; tanıklar ... ile ... nin beyanları da dikkate alındığında davacının dava dışı ... ile bir ilişkisi olduğu kanaatine varıldığı; bu davranışların işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen davranışlar olması gerektiği, somut olayda, davacı işçinin dava dışı kadın işçi ile bir ilişki yaşadığı sabit olmasına karşın, davacının bu davranışının işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilediğine yönelik bir bilginin dosyada mevcut olmadığı, davalı tanıklarından ... nin davacı ile dava dışı işçinin işyerinde sürekli yan yana olduklarına ancak ahlaksız bir durum olmadığına, birbirlerine yardım ettiklerine ilişkin beyanı da davacının davranışının işyerinde herhangi bir olumsuzluğa neden olmadığını gösterdiği; davalının da söz konusu ilişkinin işyerinde olumsuz veya uyumsuz sonuçlara yol açtığını ispatlayamadığı; davacı işçinin evli olduğu halde, yine evli olan bir diğer işçiyle ilişki yaşaması tek başına geçerli bir neden olarak kabul edilemeyeceği aksinin kabulü halinde davacı *işçinin çalışma hürriyetinin kısıtlanmış olacağı*” gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar verilmiştir. Dolayısıyla ilk derece mahkemesi, aynı işyerinde çalışan tanık beyanlarını da dikkate alarak, işyerinde ikisi de evli olan işçiler arasında gönül ilişkisinin olduğunu, ancak bu ilişkinin işyerinde olumsuzluğa neden olacak, işyerindeki uyumu ve normal yürüyüşü etkileyecek bir niteliğinin bulunmadığını tespit ederek hüküm kurmuştur. Kararda işyerinde olumsuzluklara neden olmayan, işin yürütümünü etkilemeyen bir ilişkinin feshe gerekçe olarak kabul edilmesinin işçinin çalışma hürriyetine aykırılık yaratacağının belirtilmesi de son derece yerinde bir tespittir.

Bu karara karşı istinaf başvurusunda bulunan davalı vekilinin gerekçeleri çarpıcıdır. Davalı vekili, davacının evli ve üç çocuklu olup, aynı iş yerinde çalışan ve evli olan ... isimli kadın işçi ile gönül ilişkisi içine girdiğini, bu durumun iş yerinde huzursuzluğa neden olduğunu; diğer kadın işçinin de iş akdinin bu sebeple feshedildiğini, iş akdi feshedilen kadın işçinin işe iade davası açmadığı gibi bu tarihe kadar bir alacak davası açma girişiminde de bulunmadığını; mahkeme gerekçesinin mevcut dosya kapsamıyla çeliştiğini; davalı tanığı Z. nin de belirttiği üzere *işçilerin söz konusu durumdan rahatsız olduğunu*, durumun ortaya çıkması için *işçiler ve yöneticiler takibe başladıklarını*, çalışmak için gerekli olan zamanı rahatsız oldukları bu durumu ortaya çıkarmak adına kullanmaya başladıklarını; *Türk aile yapısı ve ahlak kuralları içerisinde evli bir kadın ve erkeğin ilişki içerisinde olması ve*

bunu işyeri ortamında sürdürmeleri kabul edilebilir olmadığını, davacının özel hayatına müdahale olmamakla birlikte söz konusu durumun işyerinde yaşanması davalı müvekkil işveren ve çalışanları açısından kabul edilebilir bir durum olmadığını ileri sürerek kararın kaldırılmasını talep etmiştir. Bu başvurunun reddi üzerine davalı taraf (işveren) temyiz yoluna başvurmuştur.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, iş sözleşmesinin feshi ile işçinin davranışları arasındaki ilişkiye dair şu ifadelere yer vermiştir;

“...İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez. İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin davranışlarına dayanan fesih, her şeyden önce, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edilmesini şart koşmaktadır. Bu itibarla, önce işçiye somut olarak hangi sözleşmesel yükümlülüğün yüklendiği belirlendiği, daha sonra işçinin, hangi davranışı ile somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiğinin eksiksiz olarak tespit edilmesi gerekir...”

Kararda oldukça kapsamlı biçimde işçinin iş sözleşmesinden doğan asli ve yan yükümlülükleri, bu yükümlülüklerin işçi tarafından kusurlu hareket ile ihlal edilmesi, kusurun ağırlığının etkisi, ihlalin işverence ispat edilmesi gerektiği, işverenin yönetim hakkı ve kapsamı, işverenin talimatlarına işçinin uyma borcu konularına da değinilmiştir. Bütün bu açıklamalardan sonra somut uyumsuzlukla ilgili olarak yapılan değerlendirme ve varılan sonuç ise oldukça ilginçtir. Yüksek mahkemeye göre;

“...evli ve 3 çocuk sahibi olan davacı işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı evli bir kadın işçi ile gönül ilişki yaşadığının sabit olduğu, davacının bu davranışının işin normal yürüyüşünü ve işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediği ve davacının bu davranışının doğruluk ve bağlılığa aykırı olup, güven ilişkisinin zedelendiği, işverenin iş akdini feshinin özel hayata müdahale olmadığı, bu nedenle işverenin feshinin 4857 sayılı kanununun 25/II. maddesi kapsamında haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi yerine kabulü hatalıdır...”

Bu kararda iş hukuku ilke ve kuralları hakkında yapılan açıklamalar ile sonuç kısmında varılan hüküm birbiriyle mantıksal açıdan çelişmektedir. Zira, karara gerekçe oluşturan ve işçinin doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışı olarak değerlendirilen fiil, işyerinde çalışan ve evli olan bir diğer çalışan ile gönül ilişkisi içine girmiş olmasıdır. Bu durumun işyerinde hangi olumsuzluğa yol açtığı somut olarak ortaya konulmadığı gibi ilk derece mahkemesinde yürütülen yargılama sırasında dinlenen tanıklar olumsuzluk yaşanmadığını ifade etmişlerdir. Burada ayrıca belirtilmelidir ki, işyerinde gönül ilişkisi yaşayan kişilerin işin akışına, iş görme borcuna ve sadakat borcuna aykırı davranışları bulunmadıkça, işverenin ya da işyerindeki diğer işçilerin bu ilişkiyi hoş görmemeleri, bu ilişkiden rahatsızlık duymaları işin akışını olumsuz etkileme olarak değerlendirilemez. Davalı vekilinin istinaf başvurusunda açıkça ifade ettiği üzere, feshine gerekçe oluşturan husus, bu ilişkinin işyerinde çalışan diğer işçiler ve işveren tarafından toplumun genel ahlak anlayışına aykırı görülmesi, davalı vekilinin tabiriyle “**Türk aile yapısı ve ahlak kuralları içerisinde evli bir kadın ve erkeğin ilişki içerisinde olması ve bunu işyeri ortamında sürdürmelerinin kabul edilebilir bulunmaması**”dır. Kaldı ki, işyerinde işçilerin ve yöneticilerin bu durumu ortaya çıkarmak için ilgili kişileri takibe aldığını beyan etmesi de bu anlayışı destekleyen bir unsurdur.

Yukarıda yer alan ve 2019 yılında verilmiş iki Yargıtay 9.Hukuk Dairesi kararına nispeten oldukça eski tarihli bir Yargıtay kararında ise kısa ve net biçimde işyerindeki gönül ilişkisinin iş ve işyeri ile ilgisi bulunmadığı ifade edilmiştir.

“...Dosyadaki bilgi, belge ve özellikle davalı savunmasına göre; işyerinde iş ahlakını, iş disiplini 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...
”¹³

C. İş sözleşmesinin fesih gerekçesinin esasen gönül ilişkisi olmasına rağmen başka bir sebep ileri sürülerek yapılan fesihler

İş sözleşmesinin gerçekte işyerinde yaşanan gönül ilişkisi nedeniyle feshedildiği bazı durumlarda işverence başka bir fesih sebebinin ileri sürülmesi de mümkün olabilmektedir. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi¹⁴, işe ***devamsızlık nedeni*** ile iş sözleşmesi feshedilen bir işçinin davası ile ilgili olarak;

“...Dairemizce incelemesi yapılan 2013/1296 esas sayılı dosyada, T.. Ş..adlı işçinin iş sözleşmesinin de aynı tarihte devamsızlık gerekçesi ile feshedildiği, mahkemece asıl fesih sebebinin bölge sorumlusu ile yaşadığı gönül ilişkisi olduğu kanaatine varılarak işe iade kararı verildiği ve kararın Dairemizce onandığı anlaşılmaktadır. Somut dosyada, davalı taraf şahit dinletmemiş olup, emsal dosyada dinlenen davalı şahit anlatımlarından işverenin, davacı ile mağaza sorumlusu ... arasında yaşanan gönül ilişkisinden rahatsızlık duyduğu, ***asıl fesih sebebi işçilerin yaşadığı gönül ilişkisi olmasına rağmen fesih bildiriminde bu sebebe dayanılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır***. Davalı işveren davacı ve diğer işçinin yaşadığı gönül ilişkisinin işyerinde olumsuzluğa sebep olduğunu yöntemince ispatlayamadığına göre, gönül ilişkisi sebebi ile yapılan fesih de haklı ya da geçerli sebebe dayanmadığından davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yanılıklı gerekçe ile davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” ifadelerine yer vermiştir.

Kararda özellikle işverenin işyerinde çalışan iki işçi arasındaki gönül ilişkisinden rahatsız olduğunun tanık beyanlarından anlaşıldığı yönündeki tespit önem taşımaktadır. Dolayısıyla, yukarıda ifade ettiğimiz üzere, işverenin ya da diğer çalışanların işyerinde gönül ilişkisi yaşayan işçilerin ilişkisini tasvip etmemesi, uygun görmemesi, bundan rahatsızlık duyması

¹³ Y9HD, 25.12.1997, 18665/22471 www.lexpera.com.tr ,Erişim tarihi 21.01.2021.

¹⁴ Y22 HD, 24.02.2014, 3872/3503 www.lexpera.com.tr ,Erişim tarihi 21.01.2021.

fesih için geçerli ya da haklı sebep oluşturmayacaktır. Bu esas Yargıtay 22.HD kararında karşılık bulunmuştur.

Gerçek fesih sebebinin yerine “*meşru görülebilecek bir diğer sebeb*in” feshe gerekçe oluşturmasına dair bir diğer örnek Yargıtay 22.Hukuk Dairesi’nin 2014 yılında incelediği bir uyuşmazlıktır.¹⁵ Davacı iş sözleşmesinin esasen işyerinde bir başka çalışan ile yaşadığı duygusal yakınlaşma olmasına rağmen **ekonomik kriz** gerekçesiyle ücretsiz izne çıkarıldığını, ardından da işbaşı yaptırılmayarak haksız şekilde iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatını talep etmiştir. İlk derece mahkemesi “...davacının iş sözleşmesinin **devamsızlık ve ahlaka mugayir hayat tarzı sebebiyle feshinde** hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle...” davanın reddine karar vermiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay 22.Hukuk Dairesi tarafından kurulan hüküm ise aşağıdaki gibidir;

“...İddia, savunma ve tanık anlatımlarından davacının işyerindeki bir başka çalışanla gönül ilişkisi içerisinde olduğu anlaşılmakta ise de, davalı fesihte bu olguya dayanmamıştır. Buna rağmen mahkemece bu husus da göz önünde bulundurularak feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Ancak mahkemenin fesih gerekçesini genişletmesi doğru değildir. Davacı ve davalı tanık anlatımlarından davacının izin dönüşü işe başlamak için işyerine gittiği halde işe başlatılmadığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddedilmesi isabetsizdir...”

Bu olayda, öncelikle işveren ekonomik kriz gerekçesiyle önce işçiyi ücretsiz izne çıkarmış ardından işe kabul etmeyerek eylemli fesih gerçekleştirmiştir. İşverenin ekonomik kriz nedeniyle ücretsiz çıkarma işleminin arka planında yatan sebep ise işyerinde yaşanan gönül ilişkisidir. Yapılan yargılama sorasında buna ek olarak ilk derece mahkemesi de fesih sebebini genişletmiştir. Büyük olasılıkla ilk derece mahkemesi dosya içeriğinden ve yapılan yargılama aşamasında dinlenen tanık beyanlarından bu kanıya ulaşmış, bu durumu da ahlaka mugayir hayat tarzı olarak değerlendirerek feshe gerekçe yapmıştır. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, kararda işyerindeki gönül ilişkisinin feshe etkisinin olup olmayacağı konusunda bir açıklama yapmaksızın yerel mahkeme tarafından fesih nedenini genişletilemeyeceğini belirterek esas yerine usule ilişkin bir açıklamada bulunmuştur. Ancak Dairenin yukarıda yer verilen benzer olaylardaki yorum tarzı dikkate alındığında somut

¹⁵ Y22 HD, 08.04.2014, 7941/7369 www.lexpera.com.tr ,Erişim tarihi 21.01.2021.

karar açısından da esasa dair açıklamaya ihtiyaç duyulsaydı benzer yönde nitelendirmede bulunabileceği tahmin edilebilir.

D. Gönül ilişkisinin taraflarından birinin ya da her ikisinin sözleşmesel yükümlülüklerine aykırı davrandıkları ve işyerinde olumsuzluklara neden olduğu iddiası ile yapılan fesihler

İşçinin iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshi için işçi tarafından yapılan davranışın *iş görme borcuna* ve/veya *sadakat borcuna* aykırılık oluşturması gerekmektedir. İşçinin iş sözleşmesinin devamı konusundaki haklı beklentisi ancak davranışları ile bu iki borcun birine ya da ikisine de aykırı davranması durumunda hukuki korumadan yoksun bırakılabilir. Ancak üçüncü kişinin davranışları nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshi orantılı ve ölçülü olmadığı gibi hukuka uygun olarak da değerlendirilemez. Aksinin kabulü halinde işçi, üçüncü kişinin gerçekleştirdiği bir eylemin sonuçlarına katlanmak zorunda bırakılmış olacaktır.

İş görme ve/veya sadakat borcunun ihlali ile işçinin davranışı arasında *nedensellik bağı* bulunmalıdır. Daha açık bir ifadeyle, işçi, kendi davranışı (yapma/yapmama) ile iş sözleşmesinden doğan borçlara aykırı hareket etmelidir. Bu ihlalin belli bir ağırlığa ulaşarak işverenden dürüstlük kuralları gereğince iş ilişkisine devam etmesini beklenemez hale getirdiği durumlarda işveren açısından haklı nedenle fesih hakkı doğar. Bu ağırlığa ulaşmamakla birlikte iş ilişkisinin sürdürülmesinin makul sınırlar içinde beklenemediği durumlarda da işçi iş güvencesi kapsamında ise geçerli fesih, iş güvencesi kapsamı dışındaysa süreli fesih hakkı işverence kullanılabilir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 2017 tarihli bir kararında¹⁶ iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçinin davranışları ile sözleşmeye aykırılık arasında nedensellik bağı bulunması gerektiğini, dolayısıyla da bu davranışlarla fesih arasında olması gereken ilişkiyi yukarıda yer verdiğimiz 15.4.2019, 10504/8673¹⁷ sayılı kararındaki ifadelerle açıklamaya çalışmış, ancak bu açıklamalardan sonra şu ifadelere yer vermiştir;

“...Somut uyuşmazlıkta davacının iş akdi daha önce aynı işyerinde çalışan ve aralarında gönül ilişkisi olduğu anlaşılan **F.Ç isimli kişinin davacıyı zorla kaçırmaya çalışması** olayı üzerine haklı nedenle feshedilmiştir. Bu fesih nedenine göre savunma alınmasına

¹⁶ Y9HD, 14.2.2017, 4182/1911 www.lexpera.com.tr ,Erişim tarihi 21.01.2021.

¹⁷ Karar künyesi için bkz dn 13.

gerek olmadığından, mahkemenin savunma alınmaması nedeni ile feshin geçersiz olduğu gerekçesi isabetli değildir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve tanık anlatımlarından işyerinde başlayan bir ilişki sonrasında meydana gelen bu olayın işyerine yansıdığı ve işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, **davacının bu olaya sebebiyet veren önceki davranışları** da göz önünde tutulduğunda bu davranışları haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte işverenden iş ilişkisinin devam ettirmesi beklemeyeceği anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddi yerine kabulü hatalı bulunmuştur.”

Böylelikle, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi yukarıda yer alan kararında, önce işçinin kusur ve ihmeline dayanmayan davranışlarından dolayı kendisine bir sorumluluk yüklenemeyeceğini, dolayısıyla da geçerli fesih nedeninden bahsedilemeyeceğini, ispat yükü kendisinde olan işverenin, işçinin davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığına da ispat etmesi gerektiğini belirtmiş; ardından teşebbüs halinde kalmış bir suçun mağduru olan kadın işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinin *geçerli nedene* dayandığını kabul ederek davanın reddine karar vermiştir. Her ne kadar dosya içeriğindeki her türlü bilgi ve belgeye vakıf olmasak da kararda geçen “*davacının bu olaya sebebiyet veren önceki davranışları*” ifadesinin hukuki karşılığının bulunmadığı ifade edilmelidir. Zira bu ifade, davacı kadın işçinin kaçırılmasına neden olabilecek davranışlarda bulunduğu anlamını ortaya çıkarmaktadır. Bir kimsenin kaçırılmasına neden olabilecek davranışlarda bulunduğu hukuken ve mantıken kabul edilemez. Diğer olasılık ise “önceki davranışlar” kavramı ile kastedilenin davacının aynı işyerinde çalışan bir kişiyle gönül ilişkisine girmesidir ki bu durumun da kaçırılmaya ya da feshe gerekçe oluşturması mümkün değildir.

Aynı işyerinde çalışan kişiler arasında yaşanan gönül ilişkisinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturması için, ilişki yaşandığı sırada ya da bittikten sonra, ilişkinin tarafları olan işçiler tarafından işyerinde gerçekleşen ve iş akışını, işyerindeki çalışma ortamının huzurunu bozan ya da işyerinde çalışan diğer kişilere yönelik hukuka aykırı fiillerin gerçekleştirilmesi gibi durumların varlığı gereklidir. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi¹⁸ incelediği bir uyuşmazlık bu kapsamda isabetli bir örnek oluşturmaktadır.

“...Somut olayda; dosyadaki delillere ve özellikle tanık

¹⁸ Y22HD, 02.04.2012, 13073/6143 www.lexpera.com.tr , Erişim tarihi 21.01.2021.

anlatımlarına göre, davacıyla aynı işyerinde çalışan K2 isimli bayan arasında önceden gönül ilişkisi yaşandığı, olay günü davacının adı geçen bayanın çalıştığı bölüme gidip konuşmasından sonra olayların geliştiği anlaşılmaktadır. Olaya karışan K2 isimli bayan çalışanın beyanında, davacının kendisiyle yeniden ilişki kurması yolundaki isteğini reddettiğini bildirmesi ve davacının olay gününden öncesinde de ilişkiyi devam ettirme yönündeki ısrarı birlikte değerlendirildiğinde, ilk haksız hareketin davacıdan geldiği, olayın kendisinden neşet etmediğinin kabul edilemeyeceği anlaşıldığına göre; davacının fesih sebebi yapılan davranışı *sataşma* niteliğindedir, işveren feshi haklı sebebe dayandığından davanın reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”

Karar metninde davalı işveren vekilinin, davacının iş sözleşmesinin fesih nedeni olarak 05.04.2010 tarihinde işyerinde K2 isimli arkadaşıyla tartışması ve birbirlerine fiziksel zarar vermesi nedenine dayalı olarak İK 25/II,d bendi uyarınca “sataşma” gerekçesiyle haklı nedenle feshedildiğini beyan ederek davanın reddini talep ettiği görülmektedir. Dolayısıyla işyerinde birlikte çalıştığı bir kişiye karşı, aralarında gönül ilişkisi olup olmadığı da fark etmeksizin, ilk haksız hareketi gerçekleştirecek şekilde, fiili saldırıda bulunan bir kişinin iş sözleşmesinin feshi haklı görülmelidir. Burada işverence gerçekleştirilen feshin sebebi, taraflar arasındaki gönül ilişkisi olmayıp, işyerinde bir işçinin diğer işçiye “*sataşma*” kapsamında değerlendirilen haksız ve fiziki bir müdahalede bulunmasıdır.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin eksik inceleme nedeniyle bozma kararı¹⁹ verdiği bir uyuşmazlık, yukarıda yer verilen Yargıtay 22.Hukuk Dairesi kararına konu olan uyuşmazlıkla benzer niteliktedir. Yargıtay 9.HD tarafından incelenen uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesi, gönül ilişkisi yaşadığı bir diğer çalışanla işyerinde “*boğuşma*” derecesine varacak şekilde kavga etmesinden dolayı işverence feshedilmiştir. İlk derece mahkemesi davacının iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine hükmetmiş, karar temyiz edilmiştir. Temyiz incelemesinde, yargılama sırasında dinlenen tanıkların işverence iddia edilen kavga olayına doğrudan tanık olmadıklarını, dinlenen tanıklardan birinin (insan kaynaklar müdürü) olayın tarihi konusunda çelişkiye düşmesi ve işyerinde gerçekleşen bu olayı işverene bildiren çalışanın tanık olarak dinlenmediği gerekçelerine dayalı olarak;

¹⁹ Y9HD, 11.12.2006, 25639/32378 www.lexpera.com.tr , Erişim tarihi 21.01.2021.

“... 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 K1 dinlenmeli, diğer delillerle birlikte değerlendirilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır” ifadeleri ile bozma kararı verilmiştir.

Yargıtay 9.HD, eksik inceleme nedeniyle bozduğu bu kararda, işyerinde yaşanan ve işyeri düzenini bozacak ağırlıkta bir olayın şüpheye yer vermeyecek şekilde araştırılmasını istemiştir. Gerçekten de işyerinde fiili saldırı ağırlığına varan haksız müdahalelerin yaşanması, özellikle fiili davranışı başlatan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine gerekçe oluşturacaktır. Dolayısıyla bu hususların şüpheye yer vermeyecek şekilde araştırılması ve kararın bu bulgulara göre tesis edilmesi önemlidir.

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 2012 tarihli bir başka kararına²⁰ konu olan diğer bir uyuşmazlıkta yerel mahkeme aynı işyerinde çalışan iki işçi arasındaki ilişkisinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğunu kabul ederek davanın reddi yönünde hüküm kurmuştur. Yargıtay karar metninde davalı vekilinin açıkça “...davacı ile işyerinde çalışan K1 arasındaki ilişki nedeniyle iş akdinin sona erdirildiğini...” beyan ettiği görülmektedir. Temyiz incelemesi sonucunda Yargıtay 22.HD aşağıdaki ifadeleri içeren hüküm tesis ederek davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve işe iadesine, isabetli olarak karar vermiştir.

“...Dosya içeriğine göre; davacı ve işyerinde çalışan dava dışı K1 arasında bir gönül ilişkisi olduğu iddiasıyla iş akışının ve ortamının olumsuz şekilde etkilendiği gerekçesiyle iş sözleşmesi haklı sebep nedeniyle feshedilmiş ise de; tanık anlatımlarından her iki işçinin iş ilişkisi çerçevesinde görüştükleri ve davacı ile K1 arasında iş ortamının düzenini bozacak düzeyde herhangi bir hal ve tavır içinde olduklarına dair görgüye dayalı bilgilerinin olmadığı, sadece ikisi arasında ilişkileri olduğuna dair duyum aldıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca; davacının çalışmasına ilişkin işi aksattığını kanıtlayacak

²⁰ Y22 HD, 21.06.2012, 18241/14160 www.lexpera.com.tr , Erişim tarihi 21.01.2021.

mahiyette işverence bir delil ileri sürülemediştir. Fesih geçerli nedene dayanmamaktadır. Davacının işe iade isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”

Gönül ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesinin feshiyle ilgili oldukça tartışmalı bir karar da Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 2015 yılında verdiği bir karardır²¹. Karara konu olan olay, bir bankada şube yöneticisi olarak çalışan işçinin, aynı şubenin müdürü ile ilişki yaşaması nedeniyle iş sözleşmesinin feshidir. Kararda üzerinde durulması gereken hususlardan ilki davalı vekilinin ilk derece mahkemesinde yaptığı savunmadır. Davalı vekili “...davacının müşteri ilişkileri yöneticisi olarak çalıştığı bankanın şubede müdürü ile **özel ilişki yaşadığının tespit edildiğini, bu hususla ilgili olarak kendilerinden bilgi alınmak istendiğinde herhangi bir yazılı açıklama yapmadıklarını, ortaya çıktığında ise gizlenmeye çalışılarak banka ile çalışan arasındaki güvenin zedelendiğini**, iş sözleşmesinin ihtarname ile geçerli sebebe dayanarak feshedildiğini, banka müdürü ile ilişki yaşayan davacının performansını şube müdürü değerlendirdiği için müdürün bu değerlendirmelerde objektiften uzak davranma ihtimalinin diğer çalışanlar açısından çalışma etkinliği ve eşitliğini ihlal edecek nitelikte bulunduğunu ileri sürerek...” davanın reddini talep etmiştir.

Bu uyuşmazlıkla ilgili olarak üzerinde durulması gereken ilk husus çalışanlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi üzerine, işverence taraflardan konuya ilişkin olarak “**yazılı açıklama**” talep edilmesidir. Bu yazılı açıklamanın yapılmaması üzerine, taraflar arasındaki ilişkinin gizlenmeye çalışıldığı ve bu durumun da işverenin (bankanın) güveninin zedelendiği yönündeki iddiadır. İlk derece mahkemesi, son derece isabetli bir yorum yaparak “... işveren tarafından fesih sebebi yapılan olayda iki yetişkin birey arasındaki gönül ilişkisinin banka üst düzey yetkililerine bildirilmesini beklemenin hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi Anayasa ve İş Kanunlarında böyle bir zorunluluğun tanımlanmadığı, sübjektif olarak evli bir insanla bir işçinin ilişkisinin yargılanmasının ve kabul görmemesinin mümkün bulunmasına rağmen bu durumun sadece muhatapların eş ve yakınlarını ilgilendireceği, bu sebeplere dayanarak iş sözleşmesini feshetmesinin iş kanununda haklı bir gerekçe olarak kabul edilmediği ve bu nedenle feshin haksız olduğu...” sonucuna vararak davacının işe iadesi yönünde hüküm tesis etmiştir. İlk derece mahkemesi, uyuşmazlık konusunu ele alırken, işverenin feshe gerekçe olarak

²¹ Y22HD, 19.1.2015, 35211/79 www.lexpera.com.tr , Erişim tarihi 21.01.2021.

gösterdiği “ilişkileri hakkında yazılı bilgi vermeme” iddiasını, tarafların böyle bir yükümlülüğünün olmadığı, yaşadıkları ilişkinin kabul görmemesinin mümkün olmakla birlikte bu durumun sadece tarafların eş ve yakınlarını ilgilendiren bir husus olduğunu belirtmiştir. İlk derece mahkemesi açıkça “*özel yaşam*” kavramını kullanmamakla birlikte özellikle Anayasa’ya yaptığı atıf ve bu durumun işvereni değil ancak muhatapların yakınlarını/eşlerini ilgilendirdiğini ifade ederek ilkesel olarak “*özel hayatın gizliliği*” prensibine üstünlük tanımıştır.

Kararın temyizi üzerine, Yargıtay 22.Hukuk Dairesi;

“...davacı ile aynı şubede üssü konumundaki dava dışı evli şahsın özel ilişki yaşadıkları, bu durum hakkında davalı bankaca bilgi istenilmesine rağmen reddedildiği sabittir. İşverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” ifadelerine yer vermiştir.

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi’nin, yukarıda incelediğimiz ve isabetli bulduğumuz kararlarından sonra verdiği bu karar çeşitli açılardan eleştiriye açıktır. Öncelikle, karar metninden işçilerin talep edildiği zaman işverene yazılı olarak özel hayatları hakkında bilgi verme yükümlülüklerinin bulunduğu, bunun yerine getirilmemesinin geçerli fesih sebebi olduğu yönünde bir algıya neden olmaktadır. Oysa İş Kanunu’nun 18/III, d fıkrası “... medeni hal, aile yükümlülükleri...ve benzeri nedenlerin” geçerli fesih sebebi sayılmayacağını hükme bağlamaktadır. İşçinin medeni hali ve aile yükümlülükleri yanı sıra özel hayatları “benzeri neden” kapsamında değerlendirilmelidir. Bu yorum özel hayatın gizliliğini koruma altına alan Anayasa kuralının da gereğidir.

Bu kararla ilgili değinilmesi gereken diğer husus ise davalı vekilinin feshin geçerli olduğu yönündeki iddiasına gerekçe olarak gösterdiği “banka müdürü ile ilişki yaşayan davacının performansını şube müdürü değerlendirdiği için müdürün bu değerlendirmelerde objektiften uzak davranma ihtimalinin diğer çalışanlar açısından çalışma etkinliği ve eşitliğini ihlal edecek nitelikte” bulunmasıdır. Şayet aralarındaki ilişki nedeniyle amir konumundaki işçi, diğer işçiye hak etmediği şekilde performans değerlendirmesinden yüksek not veriyorsa ya da diğer çalışanların performansı daha yüksek olmasına rağmen, sadece aralarındaki ilişki nedeniyle daha yüksek not veriyorsa, işveren bu durumu objektif olarak kanıtlayabiliyorsa, bu durum, amir işçi açısından

işverene karşı iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinin ihlalidir. Ancak bu yönde somut bir tespit bulunmaksızın, işverenin ya da diğer çalışanların bu konuda şüphe duymaları, amir konumundaki işçinin iş sözleşmesinin feshi açısından yeterli sebep oluşturmaz. Amir konumunda bulunan işçinin, ilişki yaşadığı diğer kişiye haksız yere yüksek not verdiğinin objektif olarak kanıtlandığı durumda, bu davranış işveren açısından işçiye duyduğu güveni sarsacak niteliktedir. Çünkü bu yönde bir davranış işverence, işveren vekili konumunda olan (amir) işçiye tanınan yetki sınırının aşılması, yetkinin objektif iyiniyet kurallarına aykırı şekilde kullanılmasıdır. Bu durum da şüphesiz işçinin özen borcuna aykırılık teşkil edecektir.

İşyerinde performans değerlendirme sistemi uygulanıyorsa, bu sistemde kullanılan ölçütler genel, objektif ve denetlenebilir olmalıdır. Bu özellikleri taşıyan bir değerlendirme sistemi, sadece amirin diğer çalışan hakkındaki subjektif düşüncelerine ve değerlendirmelerine dayalı olmayacağından çalışanlar açısından da şeffaf ve denetlenebilir bir süreç ortaya çıkaracaktır. Böylelikle işveren de amir konumundaki işçinin performans değerlendirmesi sırasında kendisi ile ilişki içinde olan ya da tam tersi kendisiyle arasında husumet bulunan çalışanlar ile ilgili olarak verdiği performans değerlendirme notlarının objektif olup olmadığını, amir konumundaki işçinin kendisine verilen yetkiyi kötüye kullanıp kullanmadığını denetleyebilecektir. Performans değerlendirme sisteminin objektif, genel ve denetlenebilir ölçütler yerine amirin kişisel düşüncelerine dayanması durumunda, sadece inceleme konumuz açısından değil, amir tarafından yapılan her değerlendirme işlemi objektiflikten uzak, çalışanlar açısından endişe ve huzursuzluğa sebep olabilecek, eşitlik ilkesini zedeleyebilecek nitelikte olacaktır.

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi kararına konu olan uyuşmazlıkta, şube müdürü pozisyonunda bulunan kişinin, gönül ilişkisi yaşadığı davacının performans değerlendirmesinde objektif davranmadığı, haksız olarak yüksek not verdiği hususlarına yönelik bir delil sunulmadığı, bu konudaki genel bir şüpheye dayanıldığı karar metninden anlaşılmaktadır. Böyle bir durumda, bizatihi şüphe iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli sebep oluşturamaz. Zira, davacı işçinin somut olarak hangi *sözleşmesel yükümlülüğü* ihlal ettiği belli değildir.

İşyerinde yaşanan gönül ilişkisinin, tarafların özel hayatlarının sınırını aşarak işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu, taraflardan birinin ya da ikisinin de sadakat borcuna ve/veya iş görme borcuna aykırılık oluşturan davranışlara dönüştüğü örnekler de bulunmaktadır. Amir konumundaki

işçinin yetkilerini kötüye kullandığı bir uyuşmazlık bu kapsamda iyi bir örnek oluşturmaktadır. Ankara BAM 6.Hukuk Dairesi tarafından incelenen uyuşmazlıkta²² davalı işveren, son görevi itibarıyla amir konumunda bulunan davacının iş sözleşmesinin "...çalışma süresi içinde işyerini izinsiz olarak terk etme, kurallara uymama, başka personele küfür etme - personeli darp etme gibi hareketlerde bulunduğunu ve davacıya birden çok kez ihtar verildiğini, ..., davacının aynı birimde çalışan K1 adlı personelle yakınlaştığını, K1 adlı personelin işyerinde anlaşılmadığı kişileri davacıya şikayet ettiğini, davacının da bu kişiler hakkında olumsuz görüş bildirip bu kişilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesine sebebiyet verdiğini, K1'nın 'benim arkam sağlam kendinize dikkat edin' gibi sözlerle personelin motivasyonunu düşürdüğünü, davacı ve K1'nın işyerinde samimi bir şekilde görüldüğünü, durumun anlaşılması üzerine, davacıdan savunma istendiğini, ancak davacının savunma vermek istemediğini, durumun disiplin kurulunda görüşülmesi üzerine ..." haklı nedenle feshedildiği şeklinde savunma yapmıştır. İlk derece mahkemesi feshin haklı olduğuna hükmederek davacı lehine sadece ödenmeyene işçilik alacaklarına hükmetmiş, karara karşı her iki taraf da istinaf yoluna başvurmuştur. Ankara BAM 6.Hukuk Dairesi, yaptığı inceleme sonucunda aşağıdaki şekilde hüküm tesis etmiştir;

"...Evlü ve amir konumunda olan bir işçinin aynı işyerinde başka bir işçi ile gönül ilişkisi yaşaması, amir olmasından kaynaklı yetkilerini şahsi saiklerle kullanması, amirlik yetkilerinin gönül ilişkisi içinde olduğu kişi tarafından diğer işçilere karşı kullanılması, İş Kanunu'nda düzenlenen ahlak ve doğruluk kurallarına aykırılık sebebiyle haklı ve derhal fesih nedenidir. Dosyada yer alan birden çok işçi tarafından yazılan şikayet dilekçeleri, davalı tanıklarının beyanları ve tüm dosya içeriği bir arada değerlendirildiğinde feshin haklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır"

Ankara BAM 6.Hukuk Dairesi'nin kararında isabetle tespit edildiği gibi, işyerinde çalışanlar arasındaki gönül ilişkisi nedeniyle, somut olarak amir konumunda bulunan işçi, kendisine verilen yetkileri hukuka ve objektif iyiniyet kurallarına aykırı olarak kullanıyorsa, bu durum işveren açısından haklı fesih sebebi yaratır. Anılan durumların varlığı söz konusu olduğunda, bu durum işçinin özel hayatının gizliliği kapsamında korunmaz. Zira burada işverence iş sözleşmesinin feshi, işçinin yaşadığı ilişki değil, bu ilişki nedeniyle sahip

²² Ankara BAM 6.HD, 9.10.2018, 3072/2130 www.lexpera.com.tr , Erişim tarihi 21.01.2021.

olduğu yetkileri, şahsi saiklerle hukuka aykırı şekilde kullanma, iş görme borcunun ihlali, sadakat borcunun ihlali gibi iş sözleşmesinden doğan asli yükümlülüklerle aykırılık sonucunda gerçekleşmektedir.

Yukarıda yer alan Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 2015 yılında verdiği karar ile Ankara BAM 6.HD kararı arasındaki fark, ikinci karara konu olan olayda amir konumundaki işçinin sahip olduğu yetkileri fiilen hukuka aykırı şekilde kullanmış olmasıdır. Dolayısıyla ihlal sübut bulunduğundan iş sözleşmesinin feshi açısından işveren için haklı gerekçe oluşturmaktadır.

Aynı işyerinde çalışan işler arasında yaşanan gönül ilişkisinin işyerinde olumsuzluklara sebep olması, işçi açısından iş sözleşmesinden doğan asli ya da yan yükümlülüklerle aykırılık oluşturan durumlara açıklayıcı bir örnek olarak İstanbul BAM 28.Hukuk Dairesinin bir kararı²³ verilebilir. Somut uyuşmazlıkta, işveren bir havayolu şirketi olup, bir işçinin iş sözleşmesini yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin disiplin hükümleri gereğince **“ortaklığın veya ortaklık personeli yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmek veya davranışlarda bulunmak ortaklık veya ortaklık personeli hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız ihbar ve isnatlarda bulunmak”** gerekçesiyle haklı nedenle feshetmiştir. Davacı, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini iddia ederek dava açmıştır. Feshe gerekçe oluşturan olay ise davacının, eskiden gönül ilişkisi yaşadığı, aynı şirkette pilot olarak çalışan kişinin başka bir kadınla birlikte olduğunu öğrenmesi üzerine, eski sevgilisi aleyhine giriştiği haksız ve hukuka aykırı eylemlerdir. Kısaca açıklamak gerekirse, davacı işçi, aynı havayolunda 2.pilot olarak çalışan eski sevgilisine zarar vermek amacıyla, eski sevgilisinin görüştüğü dava dışı kadınla iletişime geçerek, şirketin üst düzey yöneticilerinin e-mail adreslerini vermiş, dava dışı kadından bu adreslere kendisi tarafından hazırlanmış mailleri atarak eski sevgilisi aleyhine “Ankara’da bir otelde bir araya gelmelerini gerekirse rızaya dayanmayan tecavüz gibi lanse etmesini” telkin etmiştir. Davacı hakkında açılan disiplin soruşturmasında davacı bu iddiaları kısmen ikrar etmiştir. Disiplin soruşturması sırasında e-mail yazışmalarının dosyaya ibrazı ve ikrar sonucunda iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir.

İstanbul BAM 28.Hukuk Dairesi, işverence yapılan feshin hukuka uygun olduğuna karar vererek davacının istinaf başvurusunu reddetmiştir. Bu davaya esas teşkil eden olay, çok açık bir şekilde aynı işyerinde çalışan iki kişi

²³ İstanbul BAM 28.HD, 11.07.2019, 1615/1384 www.lexpera.com.tr , Erişim tarihi 21.01.2021.

arasındaki gönül ilişkisi değildir. Burada, gönül ilişkisi yaşayan taraflardan biri, ilişki sona erdikten sonra dava dışı ve şirket dışı bir kişiye, eski sevgilisi hakkında iftiraya varacak kadar asılsız ve ağır ithamlarda bulunarak şirket yetkililerine şikâyette bulunması, gerekirse işverenin adını da kullanarak basın yayın organlarına mail atmasının önerilmesi gibi sadakat borcuna aykırı birçok fiil gerçekleştirmiştir. Bu fiillerin, ceza hukuku açısından da sonuçları bulunduğu tartışmasızdır. İşverenin, bu tür ihlalleri gerçekleştiren bir işçisiyle iş ilişkisine devam etmesi dürüstlük kuralları gereğince kendisinden beklenemez. Bu kapsamda gerçekleştirilen fiillerin, kişilerin özel hayatı kapsamında yer aldığı da düşünölemeyeceğinden yerel mahkemenin ve İstanbul BAM 28.Hukuk Dairesi'nin kararları olayın hukuki tahlili ve sonucu açısından son derece yerindedir.

Bazı durumlarda işyerinde yaşanan gönül ilişkisinin, tarafların özel hayatı alanı dışına çıkıp işyerinde olumsuzluklara neden olup olmadığı yukarıda yer verdiğimiz bazı kararlardaki kadar açık olmayabilir. İşyerinde olumsuzluklara yol açan ya da işyerinde yapılması doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmayan davranışlara örnek olarak Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 2019 tarihli bir kararı verilebilir.²⁴ Karara konu olan olayda, bir banka şubesinde müdür yardımcısı olarak çalışan davacı ile aynı şubede çalışan diğer işçi arasında işyerinde fiziki yakınlaşma gerçekleşmiştir. İşveren, durumu güvenlik kameralarından görmüş, bu olay hakkında kadın işçi tarafından bir şikâyet olmamasına rağmen işyeri içinde bu nitelikte bir fiilin gerçekleşmesi nedeniyle disiplin soruşturması açmıştır. İlk derece mahkemesi, "...somut olayda, iş yerindeki meydana gelen olay ile ilgili her hangi bir şikâyet olmadığı halde, işveren tarafından kamera kaydı ile tespit olunan görüntülere dayanılarak, davacının iş sözleşmesinin feshedildiğinin anlaşıldığı, davacı ve hanım arkadaşının, davalı işyerindeki yakınlaşmaları yanlar arasında çekişmesiz olmakla birlikte, eylemin anlık oluşu, işyerinde müşteri bulunmayışı, olayı bir başka çalışan işçinin de görmeyişi göz önünde tutulduğunda söz konusu eylemin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle iş verenin haklı nedenle derhal fesih hakkı kapsamında olduğunu kabul etmenin ağır bir sonuç olup ölçülülük ilkesi ile de bağdaşmadığı göz önüne alındığında iş akdinin feshinin haklı ya da geçerli nedene dayandığı kabul edilemediği..." gerekçesiyle feshin hukuka aykırı olduğuna karar vermiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi ise;

²⁴ Y9HD, 12.02.2019, 30145/3397 www.lexpera.com.tr , Erişim tarihi 21.01.2021.

“...Somut uyuşmazlıkta, dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı iş yerinde müdür yardımcısı olarak görev yapan davacı işçinin evli olan diğer bir kadın çalışan ile duygusal ilişki içine girdiği, iş yerine ait elektronik postayı kullanarak yazıştığı, en son olarak kadın çalışan ile iş yerinde öpüştüğü, bu durumun güvenlik kameraları tarafından kaydedildiği, duruma güvenlik kameralarının kaydı nedeni ile vakıf olan davalı işverenin davacı işçiyi bu fiili nedeniyle işten çıkarttığı anlaşılmaktadır. Özel hayat ve özel hayatın gizliliği kuralı işyerinde ve başka bir çalışana karşı alenen yapılan fiili kapsamaz. Feshe konu edilen davranış da kadın işçinin rızasının olup olmadığı hususu tam olarak açıklığa kavuşturulamasa da davacı işçinin iş yerinde evli olan başka bir çalışan ile yukarıda açıklanan şekilde bir olay yaşaması başlı başına doğruluk ve bağlılık ile bağdaşmayan hal olup, işveren feshi haklıdır...” yönünde tespitle bulunarak ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

Gerçekten de işyerinde çalışan kişiler arasında, işyeri ortamının gerektirdiği davranışların dışında değerlendirilebilecek bu şekilde fiili temasların işçilerin özel hayatı kapsamında kaldığını kabul etmek kolay olmayabilir. İlk derece mahkemesinde eylemin anlık olduğu, müşterilerin olmadığı bir ortamda gerçekleşmiş olması gibi hususlara dayalı olarak feshin geçersizliğine karar verilmişse de anılan durum işyeri sınırları içinde gerçekleşmiştir. Genel geçer bir kural konulması mümkün olmamakla birlikte, işçilerin kendilerinden sadır olan fiillerin işyeri ortamına ve iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerine uygun olması gerektiğinden hareketle, işyerinde yaşanan öpüşme gibi bir eylemin işveren açısından geçerli feshe sebep olabileceği kabul edilebilir.

II. Anayasa Mahkemesi'nin 2017/14907 sayılı Bireysel Başvuru Kararında Gönül İlişkisinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisini Değerlendirmesi

Anayasa Mahkemesi'nin 2017/14907 sayılı bireysel başvuru kararına²⁵ konu olan uyuşmazlıkta, başvuru konunun iş sözleşmesi, aynı işyerinde bir başka çalışanla gönül ilişkisi içinde olması gerekçesiyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararında bu durum şu şekilde ifade edilmiştir;

“...Fesih bildiriminde; başvuru konunun V.B. isimli şirket çalışanı

²⁵ Karar t:30.09.2020, RG:9.12.2020/31329, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/14907> Erişim tarihi: 15.01.2021.

ile ilişkisinin olduğu, bu ilişkiyi öğrenen V.B.nin eşinin şirket çağrı merkezini arayarak başvurusunun canlı bomba olduğuna dair ihbarda bulunduğu yapılan iç araştırma ve V.B.nin savunmasından anlaşıldığı belirtilmiştir. Yapılan ihbar nedeniyle İlçe Emniyet Müdürünün şirkette inceleme yaptığı, üretim kaybı, korku gibi huzursuzluk yaratan durumların meydana geldiği ifade edildikten sonra anılan olayın oluşumunda başvurusunun işyerinde başka bir çalışan ile yaşadığı ilişkinin etkili olduğu vurgulanarak 10/6/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendi uyarınca iş akdinin feshedildiği belirtilmiştir...”²⁶

Başvurucu, bu fesih işlemine karşı Manisa 1.İş Mahkemesinde feshin geçersizliğinin tespiti istemiyle dava açmış, yerel mahkeme işe iade kararı vermiş, ancak kararın temyizi üzerine Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararı bozmuştur.²⁷ Yargıtay 22.Hukuk Dairesi kararında;

“...Dosya içeriğinden, 27.09.2007 tarihinden beri davalı işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesinin 05.02.2015 tarihinde, şirket çalışanı olan ... isimli işçi ile aralarındaki ilişkinin ...'ın eşi tarafından öğrenilmesi üzerine, ...'ın eşinin şirketin çağrı merkezini arayarak davacı hakkında canlı bomba olduğu yönünde ihbarda bulunduğu, emniyet müdürlüğü ekiplerince şirkette incelemeler yapıldığı, bu durumun ilgili alanda üretim kaybı, korku ve huzursuzluk oluşturduğu gerekçeleriyle 4857 sayılı Kanun'un 25/II. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, mahkemece, işyerinde zarar oluştuğuna dair dosyaya delil sunulmadığı, yine davacı ile ... isimli işçi arasında iş ilişkisi dışında farklı bir ilişkinin olduğunun ispat edilemediği ve davacının olaya ilişkin savunmasının alınmadığı belirtilerek davanın kabulüne karar verilmiş ise de, karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre, 25/II. maddeye göre yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur. Dosya içeriği, davacı ile ilişki yaşadığı iddia edilen ... isimli işçinin olaya dair alınan savunması dikkate alındığında, davacının ... isimli işçi ile çalışma arkadaşlığı ilişkisini aşan bir ilişki yaşadığı, bu ilişkinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığı anlaşılmaktadır. Bu durumun,

²⁶ AYM karar metni paragraf (§) 8 (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/14907>)

²⁷ Y22HD, 13.10.2016, 18579/23300, www.lexpera.com.tr Erişim tarihi: 18.01.2021.

haklı fesih sebebi ağırlığında olmasa da, işin yürütümünü bozucu nitelikte olduğu, işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin, işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği açıktır. Şu halde, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır...” ifadelerine yer verilmiştir.

Dolayısıyla Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, ilk derece mahkemesinin aksine, uyumsuzluk konusu olayda iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshinin hukuka uygun olduğuna karar vermiştir.

Bu yorum ile yüksek mahkeme, işyerinde emniyet ekiplerince yapılan incelemeler nedeniyle yaşandığı iddia edilen üretim kaybı, korku ve huzursuzluğun nedeni olarak işyerinde çalışan iki işçi arasındaki gönül ilişkisini görmüş ve buna göre hüküm tesis etmiştir. Oysa emniyet ekiplerinin işyerinde inceleme yapmasının sebebi, gönül ilişkisi içindeki diğer işçinin eşinin yaptığı iddia edilen asılsız ihbardır. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin somut olaya dair yorumu, öncelikle bu açıdan sorunludur. Ayrıca kararda davacının yaşadığı ilişkinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu ifadesi de yer almaktadır. Bu ifade tarzı, Yüksek Mahkemenin işyerinde yaşanan ilişkinin, bizatihi olumsuzluğa neden olduğu yönünde bir kanaate ulaştığını düşündürecek nitelikte olup yukarıda aynı daire tarafından verilen ve isabetli olduğumuz kararlardan da ayırlmaktadır.

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin verdiği kararı müteakip, başvuru Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi kararında başvurunun esasına dair yapılan açıklamalarda, öncelikle uyumsuzluğun gerçek kişiler arasındaki iş sözleşmesinin ahlaki durum gerekçe gösterilerek sona erdirilmesine ilişkin olduğu, bu nedenle kamu makamlarının herhangi bir müdahalesinin olmadığı belirtilmiştir. Ardından devletin, özel hayata saygı hakkının etkili olarak korunması için pozitif yükümlülüğü olduğu ve bu kapsamda özel hukuk ilişkilerinde de bu hakkın korunması için gerekli önlemler almakla yükümlü olduğu şu şekilde ifade edilmiştir;

“Bununla birlikte devletin, özel hayata saygı hakkını etkili olarak koruma ve saygı gösterme şeklinde pozitif yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu yükümlülük bireylerin birbirlerine karşı eylemleri bakımından da anılan hakkın korunması için gerekli önlemlerin alınmasını da içerir (*Adnan Oktar (3)*, B. No: 2013/1123, 2/10/2013,

§ 32; *Ömür Kara ve Onursal Özbek*, B. No: 2013/4825, 24/3/2016, §§ 45-46).”²⁸

Anayasa Mahkemesi, iş hukukuna ilişkin davalarda, derece mahkemelerinin çalışanların Anayasa ile güvence altına alınmış olan haklarına yönelik müdahale iddiaları karşısında Anayasanın sağladığı güvencelerin göz ardı edilmemesini, işverenler ile çalışanlar arasındaki çıkar çatışmasının adil şekilde dengelenerek, yapılan müdahalenin işverenin meşru amaçlarıyla ölçülü olup olmadığının değerlendirilmesini, ulaşılan sonuç hakkında hüküm kurulurken de ilgili ve yeterli gerekçeler sunulması gerektiğini kararda belirtmiştir.²⁹

Anayasa Mahkemesi, başvurucunun talebini “özel hayata saygı hakkı”³⁰ çerçevesinde ele almıştır. Anayasa Mahkemesinin yaptığı değerlendirmede, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin -somut olayda özel hayata saygı hakkının- işyeri sınırları dahilinde de korunduğu, işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin inceleme konumuz açısından meseleyi değerlendirirken göz önünde tuttuğu ilkeler aşağıdaki paragrafta yer almaktadır;

“Bu bağlamda işçinin aynı işyerinde çalışan başka bir işçiyle ilişki yaşaması hâlinde işverenin sadece bu nedene dayanarak iş akdini feshedebileceğini kabul etmek, işçinin demokratik bir toplumda temel haklarına ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacaktır. Bu çerçevede çalışanın diğer bir çalışanla yaşadığı ilişkinin işin yürütülmesini, iş sağlığını ve güvenliğini etkileyip etkilemediği önem taşımaktadır”³¹

Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi, işverenin salt gönül ilişkisine dayalı olarak iş sözleşmesini feshetmesinin meşru olmadığını, aynı işyerinde çalışan işçiler arasında yaşanan bir gönül ilişkisinin işin yürütümünü, iş sağlığı ve

²⁸ AYM karar metni, § 36.

²⁹ AYM karar metni § 39

³⁰ AYM karar metni § 41 vd.

³¹ AYM karar metni § 42; AİHM içtihadında özel hayatın korunmasına dair ayrıca bkz. Alpagut, s. 284-288.

güvenliğini etkileyip etkilemediğinin önem taşıdığını belirterek yukarıda çeşitli vesilelerle değinmiş olduğumuz esası kararında vurgulamıştır. Daha açık bir ifadeyle, aynı işyerinde çalışan iki işçinin yaşadığı gönül ilişkisi, kural olarak işyeri ve işveren ile ilgili değildir. İş sözleşmesinin feshi için işçinin kusurlu davranışı ile sözleşmesel yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi, işçinin sözleşmesel yükümlülüğüne aykırı davranışı ile iş görme, özen ya da sadakat borçlarından birini ya da birkaçını ihlal etmesi veya söz konusu davranış ile işyerinde olumsuzluklara neden olması gereklidir. Anayasa Mahkemesi, çalışanlar arasındaki gönül ilişkisinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturabilmesi için ilişkinin varlığı ve işin yürütümüne olumsuz etkisini de yeterli görmemiş, bu durumların gerçekleşmesi halinde dahi iş ilişkisine devam etmesinin işveren açısından beklenemez olduğunun işverence tam olarak ispat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi, bu esasları kararda aşağıdaki şekilde ifade etmiştir;

“Ayrıca işyerinde yaşanan ancak işin işleyişine etkisi olmayan her ilişkinin fesih nedeni olacağını doğrudan kabul etmek, işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin işçi aleyhine bozulması sonucunu doğuracağı söylenebilir. Bu açıklamalar yukarıda belirtilen pozitif yükümlülüğe ilişkin ilkelerle birlikte değerlendirildiğinde, iki çalışan arasındaki ilişkinin iş akdinin feshi nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin varlığı ve anılan ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş akdinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca derece mahkemeleri tarafından da ilişkinin işyerine ve işin işleyişine olan yansımaları işyerinin kapasitesi, işçinin ifa ettiği görevi, sicili, ilişkinin kim tarafından alenileştirildiği gibi hususlar gözetilerek değerlendirilip yeterli ve ilgili gerekçe ile açıklanmalı, iş akdinin feshinin işverenin meşru amacına uygun ve orantılı olup olmadığı gözetilerek işveren ile çalışan arasındaki çatışan çıkarlar adil biçimde dengelenmelidir.”³²

Anayasa Mahkemesi, işveren açısından fesih hakkının hangi koşullarda doğacağını ve kullanabileceğini belirlemenin ötesinde, derece

³² AYM karar metni §43.

mahkemelerinin de yargılama sırasında işverence gerçekleştirilen feshin meşru amaca uygun ve orantılı olup olmadığını denetlemekle yükümlü olduklarına işaret etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin kararı bu açıdan da yol gösterici niteliktedir.

Somut olaya dair olarak Anayasa Mahkemesi, bir ihbar sonucunda işyerinde olumsuzluklara ve zarara sebebiyet olunduğu iddiası ile iş sözleşmesi feshedilmesine rağmen, ceza yargılaması sırasında ihbarı yapan kişinin başvuruçunun ilişki yaşadığı, aynı işyerinde çalışan V.B'nin eşi olmadığının ortaya çıktığını, işverenin işin durması ve zarara uğradığına dair iddialarını destekleyen belge sunmadığını, mahkemenin de bu konuda araştırma yapmadığını, dinlenen tanıkların işyerinde yaşandığı iddia edilen olumsuzluklara dair beyanlarının alınmadığını belirtmiştir. Bu açıklamalar, ilk derece mahkemesi ve Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin eksik inceleme yaptığını da ortaya koymaktadır. Bu tespitleri müteakip karar metninde aşağıdaki ifade yer almaktadır;

“Öte yandan üretime ara verilmiş ve işveren zarara uğramış olsa bile bu durumun başvuruçunun kusurundan kaynaklanmadığının sabit olduğu dikkate alındığında, başvuruçunun yaşadığı iddia edilen ilişkinin işyerinde olumsuzluklara neden olduğu hususunun işveren tarafından ortaya konulamadığı anlaşılmaktadır.”³³

Gerçekten de, iş sözleşmesinin feshi için işçi tarafından gerçekleştirilen kusurlu bir eylem işyerinde olumsuzluğa neden olmalıdır. Diğer bir deyişle, işçi kusurlu bir davranışı ile sözleşmesel yükümlülüklerine aykırı davranmalı ve bunun sonucunda işyerinde bir olumsuzluk ya da zarar ortaya çıkmalıdır. Nitekim, yukarıda yer verdiğimiz, işyerinde yaşanan sataşma ya da boğuşma olarak nitelendirilebilecek fiziki davranışların işyerinde olumsuzluğa neden olduğu açıktır. İşçinin kusuruna dayanmayan durumlar, işçinin davranışı ile uygun nedensellik bağı içinde olmayan olumsuzluklar ya da zarar iş sözleşmesinin feshine meşru gerekçe oluşturamazlar. Dolayısıyla, ispat yükü açısından konu ele alındığında işveren, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerine aykırı davrandığını, bu nedenle zarara uğradığını ya da işyerinde olumsuzluk yaşandığını somut olgularla ortaya koymalı, bu olumsuzluğun ya da zararın işçinin kusurlu davranışı nedeniyle ortaya çıktığını da ispatlamalıdır. Bunun ötesinde, sözleşmeye devam etmesinin kendisinden makul ölçüler içinde beklenemeyeceğini de

³³ AYM karar metni §44.

yargı organı huzurunda ispat ile yükümlüdür. Ancak bu unsurları taşıyan bir fesih, makul, ölçülü ve hukuka uygun olacaktır.

Anayasa Mahkemesi, yargılama aşamasında, işverenin V.B isimli işçinin savunmasını mahkemeye delil olarak sunmasına rağmen, yargılamaya kadar başvurucuya bu imkanı tanımadığını, dolayısıyla başvurucunun bu beyana karşı görüşlerini sunma olanağından yoksun bırakıldığını, bu durumun derece mahkemeleri tarafından gözetilmediğini, V.B'nin tanık olarak dinlenmediği gibi işveren tarafından dosyaya sunulan savunmasının doğruluğunun da araştırılmadığını kararda ifade etmiştir.³⁴ Bu ifadeler ile Anayasa Mahkemesi, ilk derece mahkemesi tarafından gerekli incelemelerin yapılmadığına bir kez daha işaret etmiş olmaktadır. Sonuç olarak, Anayasa Mahkemesi başvurucunun özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir. Kararda şu ifadeler yer almaktadır;

“Bu durumda yargılama sürecinde başvurucunun başka bir işçiyle ilişkisinin olduğu, bu ilişkinin başvuru tarafından alenileştirildiği ve ilişkinin işyerine olumsuz etkilerinin olduğu, ayrıca oluşan olumsuzluklar nedeniyle iş akdinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği hususlarının işveren tarafından ortaya konulmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca iddia edilen ilişkinin varlığına ve işyerine yansımalarına ilişkin yeterli bir araştırmanın yapıldığı ve olaya özgü gerekçe sunulduğu da söylenemez. Açıklamalar bir bütün hâlinde değerlendirildiğinde, iş akdinin feshinin işverenin amacına uygun ve orantılı olup olmadığı hususu gözetilerek işveren ile çalışanın çıkarları arasında adil bir denge kuracak özenli bir yargılama yapılmadığı sonucuna varılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle başvurucunun Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.”³⁵

Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bu karar, iş hukuku açısından son derece önemlidir. Kararda, çalışanlara tanınan temel hak ve özgürlüklerin işyeri sınırları dahilinde de korunduğu, işverenin aynı işyerinde çalışan işçiler arasında yaşanan gönül ilişkisi nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesinin, işçinin demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde de

³⁴ AYM karar metni §45.

³⁵ AYM karar metni §46-47.

saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacağı ifade edilmiştir.

Kararda, açık ve net bir şekilde işverenlerce salt işçiler arasındaki gönül ilişkisinin feshe gerekçe oluşturamayacağı da belirtilmiştir. Aynı işyerinde çalışan işçiler arasında yaşanan ilişkinin iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturabilmesi için anılan ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş akdinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması, işverenin zarara uğraması söz konusu olsa bile bu zararın iş sözleşmesi feshedilen işçinin kusurundan kaynaklanması gerektiği yönündeki tespitler iş hukuku ilke ve amaçları ile uyumludur.

Bu karar, yukarıda yer verdiğimiz bazı kararlarda kullanılan “ahlak ve adaba mugayir olma”, “işyerindeki çalışanların durumdan rahatsız olması”, “Türk aile yapısı ve ahlak kurallarına uygun olmama”, “işverenin güveninin zedelenmesi” gibi gerekçelere ilişkin olarak yaptığımız açıklamaları doğrulayıcı niteliktedir. Oldukça geniş, soyut ve sübjektif nitelendirmelere dayalı bu gerekçeler, Anayasa Mahkemesi kararında işaret edilen “somut olaya özgü gerekçeler” ileri sürülmesi gerekliliğini karşılamaktan uzaktır.

SONUÇ

İş ilişkisinde işveren açısından önem taşıyan hususlar işçinin özen borcu ve sadakat borcuna uygun davranmasıdır. Daha açık bir ifadeyle iş ilişkisinin devamı için işçinin iş görme borcunu özenle yerine getirip getirmediği, sadakat borcuna uygun davranıp davranmadığı iş sözleşmesinin devamı açısından belirleyici olmalıdır. Bunların ötesinde işçinin özel hayatı ve ailevi durumu başta olmak üzere kişilik hakları çerçevesinde korunan diğer hakları ve özgürlükleri iş ilişkisinin devam edip etmeyeceğinin belirlenmesinde tek başlarına etkili değildir.³⁶ Bu hususlar ancak işçinin iş görme borcunu ve/veya sadakat borcunu olumsuz etkiliyorlarsa, ihlalin ağırlığına göre geçerli ya da haklı nedenle fesih sebebi oluşturabilirler. İşçinin, özel hayatına ilişkin konular iş görme borcu ve sadakat borcuna aykırılık oluşturacak şekilde işyerinde etki etmiyorsa fesih sebebi olarak değerlendirilmemeli, işçinin işinin devamı konusundaki haklı menfaati üstün tutulmalıdır.

Özellikle, işverenler tarafından genel ve soyut ifadelerle, işyerinde olumsuzluklara neden olunduğu, işverenin güveninin sarsıldığı, işverene

³⁶ Yıldız, s. 246.

zarar verilmesine neden olunduğu, ahlaka ve adaba mugayir davranıldığı ileri sürülerek iş sözleşmesinin feshi hukuka uygun görülemez.

İşverenlerce iş sözleşmesinin işçinin davranışları nedeniyle feshi, doğal olarak işçinin kusuru ile gerçekleştirdiği bir fiili (yapma/yapmama şeklinde) zorunlu kılar. İşçinin kusurlu hareketi sonucunda işveren açısından zarar doğabilir ya da işçinin bu davranışı taraflar arasında olması gereken güven ilişkisini zedeleyebilir. Dolayısıyla işçinin fiili ile ortaya çıkan zarar ya da sözleşmesel yükümlülüğün ihlali arasında uygun nedensellik bağının da bulunması zorunludur.

İşçi, kendisinden kaynaklanmayan bir nedenle işverenin uğradığı zarardan sorumlu tutulamayacağı gibi, sözleşmesel yükümlülükleri kapsamında yer almayan bir durum nedeniyle de yaptırma tabi tutulamaz. Örneğin, yukarıda yer verdiğimiz, işyerinden zorla kaçırmaya teşebbüs nedeniyle, mağdur durumunda olmasına rağmen iş sözleşmesi feshedilen davacı hakkında verilen karar bu açıdan eleştiriye açıktır.

İşçinin iş ilişkisinin devamına ilişkin haklı menfaati ve beklentisi hukuken korunmalıdır. Bu kapsamda, işçinin sözleşmesinin feshine neden olan sebep, yargı organı tarafından titizlikle incelenmelidir. İşverenler, iş ilişkisi kapsamında işçilerin temel haklarını da korumakla yükümlüdürler. İşçinin temel haklar kapsamında korunması gereken bir duruma dayalı olarak iş sözleşmesinin feshini hukuk sistemi korumaz. Dolayısıyla uyuşmazlığı inceleyen yargı organı, yukarıda yer verdiğimiz çoğu kararında yaptığı gibi, feshin gerçek sebebini, bu sebebin işçinin davranışından (kusurundan) kaynaklanıp kaynaklanmadığını, bu davranışın işçi açısından sözleşmesel yükümlülüklerine aykırılık oluşturup oluşturmadığını titizlikle incelemelidir.

Özellikle belirtmek gerekir ki, aynı işyerinde çalışan iki işçi arasında yaşanan gönül ilişkisi, tarafların özel hayatın gizliliği hakkı çerçevesinde korunur. Gönül ilişkisi tek başına taraflardan birinin ya da ikisinin de iş sözleşmesinin feshine gerekçe oluşturmaz. Zira gönül ilişkisi yaşamak, kural olarak, işçilerin işverene karşı olan sözleşmesel yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelmez. Ancak gönül ilişkisi devam ederken ya da sona erdikten sonra, taraflardan biri ya da her ikisi, kusurlu davranışlarıyla işyerinde olumsuzluklara neden olurlarsa, iş sözleşmesi ile yüklendikleri iş görme ya da sadakat borcuna aykırı fiiller gerçekleştirirlerse, bu durumların sonucunda işveren açısından iş ilişkisine devam etmek makul ölçüler içinde beklenemez hale gelirse, işveren açısından ihlalin ağırlığına göre haklı ya

da geçerli fesih sebebi doğar. Bunun ötesinde, çeşitli gerekçelerle, işverenin ya da diğer çalışanların bu ilişkiyi hoş görmemeleri, ahlaken kınanabilir bulmaları, bu ilişkiyi istememeleri iş sözleşmesinin feshi açısından meşru sebepler oluşturmaz. Meşru sebepler olmaksızın, salt taraflar arasındaki gönül ilişkisine dayalı olarak yapılan fesihler, temel hakların ihlal edildiği gerekçesiyle bireysel başvuru sonucunda Anayasa Mahkemesinin de önüne gelebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın L, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, 2001.
- Alpagut G, “İşyerinde Kamera Gözetlemesi ve AİHM Kararları ile Tespit Edilen Esaslar”, Oniki Levha Yayınları, Prof.Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, 2019, s. 275-313.
- Aydın U, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2002.
- Aydınlı İ, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, 2005, 19(6) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s. 21-42.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y. “İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” in Tankut Centel (Ed.) İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Oniki Levha Yayınları, 2017, s. 19-100.
- Centel T, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, 2011, 24, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.13-18.
- Çelik N/Canbolat T/Caniklioğlu N, İş Hukuku Dersleri, 31.Baskı, Beta Yayınları, 2019.
- Ertürk Ş, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, 2002.
- Gürsel İ, İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, 2016.
- Mollamahmutoğlu H/Astarlı M/Baysal U, İş Hukuku, 6.Baskı, Turhan Kitabevi, 2014.
- Öktem Songu S, “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, 2014, 15, Özel Sayı, Dokuz Eylül

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr.Polat Soyer'e Armağan, C.1, s. 609-650.

Sevimli A, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, Legal Yayınevi, 2006.

Seratlı GB, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin Yayınları, 2003.

Sözer AN, Hukukta Yöntembilim, 6.Baskı, Beta Yayınları, 2017.

Süzek S, İş Hukuku, 19.Baskı, Beta Yayınları, 2020.

Süzek S, İş Güvenliği Hukuku, Savaş Yayınları, 1985. (İş Güvenliği)

Ugan Çatalkaya D, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, Beta Yayınları, 2019.

Yıldız GB, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, 2008.

