

İŞYERİ ETİK KURALLARI

Dr. Ertan İREN*

ÖZET

İşletmelerce hazırlanan işyeri etik kurallarının iş hukuku kaynakları arasında yer alıp alamayacağını ve işçiler bakımından bağlayıcı olup olamayacağını tespiti çalışma ilişkileri bakımından önemlidir. İşyeri etik kurallarının bir hukuki değer taşıyabilmesi için bunların işverence iş sözleşmesinin kurulmasından önce işe girerken işçiye bildirilmiş olması veya iş ilişkisi devam ederken işçiye tebliğ edilmiş ve muvafakatinin alınmış olması gerekir. Böylece bağlayıcılık kazanan işyeri etik kuralları iş sözleşmesinin eki haline gelir ve iş sözleşmesi hükmü olarak kabul edilir, iş hukuku kaynaklar hiyerarşisinde yasaların ve toplu iş sözleşmelerinin altında yer alırlar. İşçi iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri etik kuralını ihlal ediyorsa bu davranışı iş sözleşmesinin işverence feshi için geçerli bir sebep oluşturacaktır.

ANAHTAR KELİMELER: İşyeri etik kuralları, iş hukukunun kaynakları, işyeri iç yönetmelikleri, geçerli sebeple fesih, eşitlik ilkesi.

WORKPLACE ETHICAL RULES

SUMMARY

It is important in terms of employment relations to determine that whether the workplace ethical rules are among the sources of labour law and binding for employees. In order the ethical rules in workplace have legal asset, those should have been notified to employees by employer before the employment contract or communicated to the employee and taken the approval during the employment relation. Thus, the ethical rules in workplace, which have a binding force, become an annex of employment contract and accepted as labour contract clause, those take place under the laws and collective agreement in terms of hierarchy of labour law sources. If an employee breaches ethical rules in workplace which is an annex of labour contract, this behaviour of the employee shall be a valid reason for termination of the contract by employer.

KEY WORDS: Workplace ethical rules, sources of labour law, workplace internal regulation, termination with a valid reason, principle of equality.

* Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Hukuk Müşaviri

I. GİRİŞ

Son yıllarda özellikle uluslararası faaliyetlerde bulunan büyük işletmelerde işyerlerindeki çalışma ilişkilerine yön veren yeni bir kaynak olarak işverenlerce işyeri etik kuralları oluşturulmaktadır. Böylece çalışanlar işyerlerinde iş etiği ya da işyeri etiği başlığı altında bazı kurallarla karşılaşmaktadırlar. Uluslararası işletmelerce, faaliyette bulunulan sektör, çalışan, tedarikçi ve müşteri profili dikkate alınarak hazırlanan işyeri etik kurallarının iş hukuku kaynakları arasında yer alıp alamayacağı ve işçiler bakımından bağlayıcı olup olamayacağının tespiti çalışma ilişkileri bakımından önemlidir. Çalışmamızda işyeri etik kurallarının hukuki niteliği ve çalışanlar bakımından bağlayıcılığı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2009 yılında vermiş olduğu içtihat da dikkate alınmak suretiyle incelenmiştir.

II. İŞ/İŞYERİ ETİĞİ KAVRAMI

Kavram olarak iş etiği, iş ile ilgili kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme sürecidir. İşletmelerin uzun dönemde başarılı olabilmeleri, güvenilir olmaları ve etik değerlere sahip çıkmalarına bağlıdır. Bu bilinçle özellikle uluslararası faaliyetler de bulunan işletmeler işyerlerinde etik kurallarını oluşturmuşlardır. Üst düzey yöneticilerden en alt kademede çalışan işçilere kadar organizasyondaki tüm çalışanlar karar ve hareketlerinde bu etik değerleri göz önünde bulundurmak zorundadır. Güvenli olmak, bilgilerin açık ve şeffaf olması, tüketicilere karşı duyarlı olmak işyerlerinde oluşturulan etik değerlere örnek gösterilebilir¹.

İşyeri etik kuralları içerisinde çalışma prensipleri, şirket kaynaklarının korunması ve doğru kullanımı, çıkar çatışması yaratabilecek faaliyetlerden kaçınma, görevi kötüye kullanmama, gizli bilgilerin korunması, adil çalışma ortamının yaratılması, yasalara, topluma ve çevreye karşı sorumluluklar gibi konular açıklanarak, bu hususlarda nelere dikkat edilmesi gerektiği hakkında bilgiler verilmektedir².

Birçok uluslararası düzenlemede yer alan zorla çalıştırma yapılamayacağı, çocuk işgücünün çalıştırılmayacağı, çalışanların fiziksel, cinsel, psikolojik tacize maruz bırakılmayacağı, cinsiyet ayrımcılığı

¹ Dürüstlük, bağlılık, işbirliği gibi değerler etik kurallarının temelini oluşturmaktadır. CRANE Andrew-MATTEN Dirk, Business Ethics, Oxford University Press, Oxford 2004, s.8. İşyeri etik kuralları hakkında bilgi için bkz. SHAW H. William, Ethics at Work, Basic Readings in Business Ethics Oxford University Press, Oxford, 2003, s.2-15.

² İşyeri etik kurallarının uygulaması için bkz. Ferrell, O.C.-Fraedrich John, Ferrell, Linda, Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases, Mifflin Company, Boston, 2005, s.1-45.

yapılamayacağı, çalışanların özel hayatına ve kişisel alanına saygı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması gibi ilkeler işyerlerinin etik kuralları olarak düzenlenmektedir. Verimli bir çalışmanın yaratılması için kurumsal bilinç, ekip çalışması, performans artırılması, eğitimin önemi gibi konulara da etik kuralları içerisinde yer verilmektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere işyeri etik kuralları içerisinde topluma, tüketicilere, müşterilere, tedarikçilere yönelik hükümler bulunduğu gibi, işyerindeki çalışma disiplininin, verimliliğin artırılmasına ilişkin çalışanlarla ilgili düzenlemeler de mevcuttur. Bazı işyerlerinde etik kuralların ihlal edildiğine dair şikayet ve bildirimleri soruşturmak ve çözümlenmek ile sorumlu etik kurullar oluşturulmaktadır.

III. İŞYERİ ETİK KURALLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ VE BAĞLAYICILIĞI

İş hukukunun kaynakları; genel kaynaklar ve özel kaynaklar olarak iki başlık altında gruplandırılabilir. Genel kaynaklar ulusal ve uluslararası olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Resmi kaynaklar olarak da isimlendirilebilen iş hukukunun ulusal kaynaklarını anayasa, kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler, Bakanlar Kurulu kararları, genelgeler, resmi tebliğler, yargı kararları ve doktrin olarak sıralayabiliriz. Uluslararası kaynaklar da iş hukukunda önemli bir yere sahiptir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler belgeleri, Avrupa Konseyi sözleşmeleri, Avrupa Birliği yönergeleri, iki taraflı anlaşmalar, iş hukukunun uluslararası kaynaklarını oluşturmaktadır. İş hukukunun özel kaynakları da iş hukukuna özgü kaynaklardır. İş hukukunun özel kaynakları arasında iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları, işverenin talimatları yer almaktadır³.

Günümüzde işletmelerde her işçi ile ayrı ayrı çalışma koşullarının saptanması yerine bu koşulların önceden hazırlanmış genel ve yeknesak kurallara göre belirlenmesi yoluna gidilmektedir. Bunların tipik örneği işyeri iç yönetmeliği ya da işyeri personel yönetmeliği olarak düzenlenen metinlerdir⁴. İş

³ SÜMER, Hadi, Haluk, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya, 2008, s.9-14. UŞAN, Fatih, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006, s.10-18. Uluslararası iş hukuku kaynakları için bkz. SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 4. B. İstanbul, 2008, s.81-97.

⁴ İşyerlerinde bütün iş ilişkileri için geçerliliği olması gereken genel çalışma şartlarının bulunması kaçınılmazdır. İşverence hazırlanan ve işçinin kabulü ile iş sözleşmesinin hükmü ve eki niteliğinde kabul edilen iç yönetmelik, personel yönetmeliği ve benzeri yönetmelikler çalışma şartlarının bireysel düzeyde düzenlenmesinde önemli bir araçtır. EKONOMİ Münir, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, s.159. İç yönetmelikler belirli bir sözleşme tarafı gözönüne

hukukunun özel kaynakları arasında yer alan bu metinler işverence tek taraflı olarak hazırlanan işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerden oluşmaktadır. İşverenler, iş kanunlarının emredici hükümlerine ve yukarıda belirtilen kaynaklar hiyerarşisine aykırı olmamak koşuluyla iç yönetmeliklerin içeriğini belirleyebilirler⁵.

İşyeri etik kuralları da işyeri iç yönetmelikleri gibi işverence tek taraflı olarak hazırlanan işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak düzenlemeleri içermektedir. Bu itibarla işyeri etik kuralları da iç yönetmelikler gibi işçilerin önceden bilgisine sunulması ve her bir işçinin açık veya örtülü kabulü ile işçiler bakımından geçerli (bağlayıcı) hale gelir. Bu husus Borçlar K.'nun 315. maddesinde hükme bağlanmıştır. "Mesai Kaideleri" başlığını taşıyan adı geçen maddeye göre "*Sınai ve ticari bir teşebbüste iş sahibi tarafından mesai veya dahili intizam için muttarid bir kaide ittihaz edilmiş ise bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez.*"

Bu nedenle iç yönetmelikler gibi işyeri etik kurallarının bir hukuki değer taşıyabilmesi için bunların işverence iş sözleşmesinin kurulmasından önce işe girerken işçilere bildirilmiş olması veya iş ilişkisi devam ederken işçilere tebliğ edilmiş ve muvafakatleri alınmış olması gerekir⁶. Burada önemli olan işçinin genel iş koşullarını içeren işyeri etik kurallarını düzenleyen belge üzerinde kolaylıkla inceleme yapabilme olanağına sahip olmasıdır. Şüphesiz bunu sağlamanın en güvenilir yolu genel iş koşullarının basılı bir metin olarak işçiye verilmesi ve tebliğ edildiğine dair imzasının alınmasıdır. Uygulamada iş sözleşmesi yapılırken işçilere işyerinde uygulanmakta olan etik kurallar gösterilmekte, okutulmakta ve okuyup kabul ettiklerine dair yazılı belge alınmaktadır⁷.

İş K.'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında personel yönetmeliğinin (iç yönetmeliğin) iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Kanımızca

alınmadan hazırlanmaktadır. Bu nedenle iç yönetmelikler işyerinin bütününde veya bir bölümündeki çalışma koşullarını mevcut veya gelecekteki azalıp çoğalabilecek personel açısından kişiye özgü niteliklerden bağımsız olarak genel ve yeknesak bir biçimde belirlerler. Bkz. SÜZEK Sarper, İş Hukukunda İç Yönetmelikler, AÜHFD, Ankara, 1996, s.183.

⁵ SÜZEK, (2008) s.62. TUNÇOMAĞ Kenan-CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005, s.24.

⁶ SÜZEK, (1995), s.186. ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22.B. Beta Yayınevi, İstanbul, Ağustos 2009, s.111. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004, s.57. AKTAY Nizamettin-ARICI Kadir-KAPLAN Tuncay, İş Hukuku 2. B. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007, s.52.

⁷ SÜZEK, (2008) s.64.

yukarıda belirtilen şekilde bağlayıcılık kazanan işyeri etik kuralları da iç yönetmelikler gibi iş sözleşmesinin eki niteliğindedir ve iş hukukunun özel kaynakları içerisinde yer almaktadır⁸. Bağlayıcılık kazanan işyeri etik kuralları da iş sözleşmesi hükmü gibi kabul edilir ve tıpkı iç yönetmelikler gibi iş hukuku kaynaklar hiyerarşisinde yasaların ve toplu iş sözleşmelerinin altında yer alırlar.

Bağlayıcılık kazanan işyeri etik kurallarının değiştirilmesi de iç yönetmelik hükümlerinin değiştirilmesi gibi çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapacağından İş K.'nun 22. maddesindeki prosedür çerçevesinde işçinin muvafakatine tabidir⁹. Zira İş K.'nun 22. maddesi gereğince, işveren iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ile oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu prosedüre uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşyeri etik kurallarının uygulanmaması bu kuralların işverence tek taraflı değiştirilmesi anlamına gelir. Bu nedenle etik kuralların uygulanmaması ancak işverence değişiklik feshine ilişkin İş K.'nun 22. maddesindeki prosedüre uyulmak suretiyle gerçekleştirilebilir.

⁸ İşverenin işyeri yönetmeliğinde değişiklik yapma isteği hukuken mevcut iş şartlarında değişiklik anlamını taşır ve işçi haklarına dokunduğu ölçüde de, bir takım sınırlamalara bağlıdır. İşçi işyeri yönetmeliği hükümlerini benimseyip bireysel iş sözleşmesini yapmak suretiyle işverenin iradesini daha önce açıklamış olduğu işyeri yönetmeliğini kabul etmiş bulunur ve işyeri yönetmeliği de böylelikle iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanır. Bkz. CENTEL, Tankut, İşyeri Yönetmeliğinde Değişiklik, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara, 1993, s.181.

⁹ AKTAY-ARICI- KAPLAN, (2007), s.52. SÜZEK, (2008) s.65. ALP, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005.s. 61. Çalışma Koşullarında esaslı değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi için bkz. AKYİĞİT, Ercan, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.859-871. YENİSEY, Doğan, Kübra, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 2005, s.112-113. ULUCAN, Devrim, İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2004, s.86-88.

IV. İŞYERİ ETİK KURALLARININ İHLALİNİN GEÇERLİ NEDENLE FESİH SEBEBİ OLUŞTURMASINA İLİŞKİN YARGITAY KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009 yılında verdiği bir kararında,¹⁰ işyeri etik kurallarının ihlalinin, çalışanın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için geçerli bir sebep oluşturacağı belirtilmiştir. Söz konusu karara konu olan olayda, bir bankada IT Planlama ve Bütçe Kontrol Birim yöneticisi olarak çalışan davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davalı işveren, davacıya görevinde yapmakla yükümlü bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde ifa etmediğini bu hususta ısrar ettiğini, işverenin gıyabında şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf ettiğini, asılsız isnatlarda bulunduğunu, mesai saatleri içerisinde internette oyun oynayarak ve çeşitli haber sitelerinde gezerek işverenin güvenini kötüye kullandığını, doğruluk ve bağlılığa uymayan bu davranışları nedeni ile iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş K.'nun 25/II maddesi uyarınca feshedildiğini savunmuştur.

Somut olayda, davalı işveren davacının internette oyun oynaması ve çeşitli haber sitelerinde zaman geçirmesine ilişkin kayıtlar sunmuştur. Mahkemece belirlenen bilirkişi heyetinin raporunda, davacının her gün kısa süreli olsa da iş amaçlı bilgisayarında internet alışveriş ve oyun sitelerine girdiği, bir yıl içerisinde 6 kez yarım saat, 6 kez de bir saatin üzerinde internette zaman geçirdiği tespit edilmiştir. Ancak bilirkişiler, bilgisayar yazılım ve yönetiminde görev alan bir personelin zamanını boşa harcadığının tek göstergesinin üstlenilen işi yetiştirmemesi ve bu nedenle bir zararın oluşması olduğunu ileri sürerek bunun da kanıtlanamadığından bahisle feshin geçerli nedene dayanmadığını belirtmişlerdir. İlk derece mahkemesi bilirkişi raporunu dikkate alarak feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile işe iade davasının kabulüne karar vermiştir.

İlk derece mahkemesinin kararının davacı tarafından temyizi neticesinde, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi işverence yapılan feshi geçerli kabul ederek, mahkemenin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar vermiştir. Yargıtay kararında işverence üçüncü fesih sebebi olarak gösterilen mesai saatleri içerisinde internette oyun oynama ve çeşitli haber sitelerinde zaman geçirme hususu ayrıntılı olarak incelenmiş ve davacının davranışlarının işyeri etik kurallarına aykırı olması nedeni ile işverenin iş sözleşmesini feshi geçerli kabul edilmiştir.

¹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.05.2009 tarih, 2008/36305 E. 2009/12393 K. nolu Kararı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:22, 2009, s.645-649.

Yargıtay kararında, banka işyerinde çalışanların uymakla yükümlü olduğu işyeri etik kuralları bulunduğu ve bu kuralların 20. maddesinde, “*çalışanların adalet, doğruluk, dürüstlük...güvenirlilik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı*” ve “*Bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı*” kurallarına yer verildiği belirtilerek, bu etik kuralların iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu, davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı, üstlenilen işin yetiştirilmesinin veya işverenin zararının oluşmamasının bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmayacağı, davacının yan yükümlülüğünü ihlal ettiği, davacının bu davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığından bahisle iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı belirtilmiştir.

Yargıtay karardan anlaşıldığı kadarıyla davacının çalıştığı bankada tüm çalışanlar bakımından bağlayıcılık kazanmış, uyulması gerekli işyeri etik kuralları mevcut olup, söz konusu kurallarda bankaya ait varlıkların ve kaynakların verimsiz ve amaç dışı kullanılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Yukarıda da açıklandığı üzere iş sözleşmesinin kurulmasından önce mevcut ve işe girerken işçiye tebliğ edilmiş, onun bilgisi dahilinde olan veya iş ilişkisi devam ederken işçilere tebliğ edilen ve muvafakatleri alınan işyeri etik kuralları iş sözleşmesinin eki niteliğindedir ve iş sözleşmesi hükmü gibi kabul edilir. İşyerindeki bilgisayarlar da işyerinin varlıklarından, kaynaklarından birisidir. Davacı, iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullanarak işyeri etik kurallarını ihlal etmiştir. Üstlenilen işin yetiştirilmiş olması veya işverenin zararının oluşmaması davacının olumsuz davranışını ortadan kaldırmaz. Zira işyeri etik kurallarında, bu kuralların ihlalinin varlığı için böyle bir zarar şartı aranmamıştır.

Belirtmek gerekir ki, işyeri etik kuralları uygulanırken de işverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu devam etmektedir. Zira iş sözleşmesinin devamı süresince işveren işçilerine eşit davranma ve ayırım yapmama borcuna uygun davranmak zorundadır¹¹. Bu nedenle işyerindeki etik

¹¹ Eşitlik ilkesi iş hukukunda işverenin işçileri arasında keyfi ayırım yapmasını yasaklayarak işvereni sınırlandırmaktadır. İş hukukunda işverenin eşit davranma borcu mutlak eşitlik anlamına gelmez. Önemli olan işverenin aynı niteliklere sahip, aynı ya da eşit değerdeki (benzer) işlerde çalışan işçiler arasında eşit davranmasıdır. YILDIZ, Burcu, Gaye, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s.65. İş hukukunda eşitlik ilkesi için bkz. KAYA, Pir, Ali, Nobel Yayınları, 2007, Ankara, s.129-169. ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002, s.94-110.

kuralların uygulanması bakımından ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığı her somut olayda incelenmelidir.

İş Kanunu'nun "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması" başlıklı 18. maddesinin gerekçesinde, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerin İş K.'nun 25. maddesi gereği işverene haklı nedenle derhal fesih imkanını veren sebepler dışında kalan ve işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebepler olduğu belirtilmektedir. O halde işçinin davranışları nedeniyle işyerinin yürüyüşü olumsuz bir şekilde etkilenmişse ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işverenden makul ölçüde beklenemiyorsa bu durumda iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmaktadır¹².

İş sözleşmesine veya eki personel (iç) yönetmeliğe ya da işyeri etik kurallarına aykırı davranış iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturacaktır. İşçi kendisinin bilgisi dahilinde olan ve uymakla yükümlü olduğu bir iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri etik kuralını ihlal ediyorsa, bu kusurlu davranışının sorumluluğuna katlanmak durumundadır. Somut olayda işyeri etik kurallarının ihlali sebebiyle iş ilişkisinin tarafları arasındaki güven ilişkisi ortadan kalktığından ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesi beklenmez bir hal aldığından, Yüksek Mahkemenin feshi geçerli kabul eden kararı kanımızca isabetlidir.

V. SONUÇ

İşyeri etik kurallarının işyerindeki işçiler bakımından bağlayıcılık kazanması bu kurallara uymakla yükümlü olduklarının bilgileri ve muvafakatleri dahilinde olmasına bağlıdır. İhtilaf halinde bunun ispatı işverenlerdedir. İşyeri etik kurallarının ihlali sebebiyle ortaya çıkan ihtilafların yargıya yansımaları durumunda yapılacak incelemelerde, her somut olayda bu kuralların işçiler bakımından bağlayıcı hale gelip gelmediği, işverence eşitlik ilkesinin gözetilip gözetilmediği, söz konusu ihlal nedeniyle işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenilmez bir hal alıp almadığı tespit edilmelidir.

KAYNAKÇA

AKTAY Nizamettin-ARICI Kadir-KAPLAN Tuncay:İş Hukuku 2. B. Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007.

¹² KILIÇOĞLU, Mustafa- ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayını, İstanbul, 2007, s.384. İşçinin davranışlarından doğan geçerli fesih sebepleri için bkz. AKYİĞİT, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s.259-269. ÇANKAYA Güven Osman-GÜNAY İlhan Cevdet-GÖKTAŞ Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005. s.84-88.

- AKYİĞİT, Ercan: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006,
- AKYİĞİT, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007.
- ALP, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005.
- TUNÇOMAĞ, Kenan-CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005.
- CENTEL, Tankut: İşyeri Yönetmeliğinde Değişiklik, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara, 1993, 179-185.
- CRANE Andrew-MATTEN Dirk, Business Ethics, Oxford University Press, Oxford 2004.
- ÇANKAYA Güven Osman-GÜNAY İlhan Cevdet-GÖKTAŞ Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22.B. Beta Yayınevi, İstanbul, Ağustos 2009.
- EKONOMİ, Münir: Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997, 157-179.
- FERRELL, O.C.-FRAEDRİCh, John- FERRELL, Linda, Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases, Mifflin Company, Boston, 2005, 1-45.
- KILIÇOĞLU, Mustafa- ŞENOCAK, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayını, İstanbul, 2007.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.
- SHAW H. William: Ethics at Work, Basic Readings in Business Ethics Oxford University Press, Oxford, 2003, 2-15.
- SÜMER, Hadi, Haluk: İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya, 2008.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınevi, Yenilenmiş 4. B. İstanbul, 2005.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukukunda İç Yönetmelikler, AÜHFD, 1995, Ankara, 1996, 183-191
- ULUCAN, Devrim: İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul, 2004.
- UŞAN, Fatih: İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Eylül, Ankara, 2006.
- YENİSEY, Doğan, Kübra: Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 2005, 103-132.
- YILDIZ, Burcu, Gaye, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.