

Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku Sirküler No: 106

İstanbul, 10 Aralık 2020

Konu: İş sözleşmesinin işverence ahlaki durum gerekçe gösterilerek feshinin özel hayata saygı hakkının ihlali olduğuna dair Anayasa Mahkemesi Kararı

İş akdinin ahlaki durum gerekçe gösterilerek feshedilmesinin özel hayata saygı hakkının ihlal edilmesi olduğuna dair Anayasa Mahkemesi Kararı 9 Aralık 2020 tarih ve 31329 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Anayasa Mahkemesi Kararına konu uyumsuzlukta, özel bir şirkette çalışan kişinin iş sözleşmesi, eşinin şirket çağrı merkezini arayarak asılsız ihbarda bulunması neticesinde şirkette üretim kaybı, korku gibi huzursuzluk yaratan durumların meydana geldiği ve olayın oluşumunda söz konusu çalışanın işyerinde başka bir çalışan ile ilişki yaşamasının etkili olduğu gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/2 (ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) maddesine dayanılarak feshedilmiştir.

Yerel mahkeme, çalışanın itirazı üzerine feshin geçersizliği ve çalışanın işe iadesine karar vermiş ancak söz konusu karar işveren tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olmak üzere karar vermiştir.

Çalışanın yaptığı bireysel başvuru neticesinde Anayasa Mahkemesi tarafından işverence ahlaki durum gerekçe gösterilerek feshinin özel hayata saygı hakkının ihlali olduğuna karar verilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin, söz konusu kararına ilişkin esas yönünden değerlendirmesi aşağıda dikkatinize sunulmuştur.

İlgili Kararda;

1. İşlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, iş sağlığı ve güvenliği gibi haklı ve meşru görülebilecek nedenlerle işverenin, kural olarak çalışanın özel hayatı kapsamında kalan bazı davranış ve eylemlerine ilişkin sınırlamalar getirebileceği,
2. Öte yandan, işverenin yetki ve haklarının sınırsız olmadığı, çalışana tanınan temel hak ve özgürlüklerin (somut olayda özel hayata saygı hakkının) işyeri sınırları dahilinde de korunduğu,
3. Kısıtlayıcı ve uyulması zorunlu işyeri kurallarının çalışanların temel haklarının özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği,
4. İşçinin aynı iş yerinde çalışan başka bir işçiyle ilişki yaşaması halinde işverenin sadece bu nedene dayanarak iş akdini feshedebileceğini kabul etmenin işçinin demokratik bir toplumda

Kuzey YMM ve Bağımsız
Denetim A.Ş.
Maslak Mahallesi
Eski Büyükdere Cad.
Orjin Maslak Plaza
No: 27 Kat: 1-5 Sarıyer
İstanbul - Turkey
Tel: +90 (212) 315 30 00
Fax: +90 (212) 234 10 67
www.vergidegundem.com
www.ey.com

Bu dokümanda yer alan açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.’ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.

temel haklarına ve özgürlüklerine iş yerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacağı ve çalışanın diğer bir çalışanla yaşadığı ilişkinin, işin yürütülmesini, iş sağlığını ve güvenliğini etkileyip etkilemediğinin önem taşıdığı,

5. İşyerinde yaşanan ancak işin işleyişine etkisi olmayan her ilişkinin fesih nedeni olacağını doğrudan kabul etmenin işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatleri arasında pozitif yükümlülükler kapsamında devlet tarafından korunması gereken dengenin işçi aleyhine bozulması sonucunu doğuracağı,
6. İki çalışan arasındaki ilişkinin iş akdinin feshi nedeni olarak kabul edilebilmesi için ilişkinin varlığı ile anılan ilişkinin işin yürütülmesine olumsuz etkileri ile birlikte iş akdinin sürdürülmesinin işveren açısından beklenemeyeceğinin işveren tarafından tam olarak ortaya konulması gerektiği değerlendirilmelerine yer verilmiştir.

9 Aralık 2020 tarih ve 31329 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Anayasa Mahkemesi Kararı sirkülerimiz ekinde dikkatinize sunulmuştur.

Saygılarımızla.
Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.
Erdal Çalikoğlu

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.’ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.