

Yargıtay Müşteriye Cinsel Tacizde Bulunulmasını 'haklı Fesih' Saydı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bir müşteriye cinsel tacizde bulunduğu gerekçesiyle işten çıkarılan garsonun iş akdinin haklı nedenle feshedildiğine karar verdi. - 08.08.2020

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, çalıştığı otelde müşteriye cinsel tacizde bulunduğu gerekçesiyle işten çıkarılan garsonun iş akdinin haklı nedenle feshedildiğine hükmetti.

İstanbul'da bir otelde çalışan garson, müşteriye cinsel tacizde bulunduğu iddiasıyla işten çıkarıldı. Sebep bildirilmeden iş akdinin feshedildiğini öne süren garson, kıdem ve ihbar tazminatı talebiyle dava açtı.

Bakırköy 26. İş Mahkemesindeki yargılama sırasında davalı işveren, işçinin bir müşteriye cinsel tacizde bulunduğunu, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savundu.

Cinsel taciz olayının ve söz konusu çalışanın iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin somut delillerle ispatlanamadığı sonucuna ulaşan mahkeme, garson hakkında kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesine karar verdi.

Temyiz üzerine dosyayı görüşen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise yerel mahkemenin kararını bozdu.

Karardan

Dairenin kararında, cinsel taciz eyleminin yapısı gereğince delil bulunmasının her zaman mümkün olmayacağı vurgulandı.

Mağdurun tek başına olduğu yerlerde bu tür eylemlere maruz kalması, tacize uğrayanlardan çok azının olayları işverene yansıtabilmesi nedenleriyle ispat noktasında tacize uğrayan lehine değerlendirmeye gidilebilmesi gerektiğine işaret edilen kararda, ceza davasında delil yetersizliğinden beraat kararı verilmesinin hukuk hakimini

bağlamayacağı, mevcut delil durumuna göre karar verilmesi gerektiği belirtildi.

Mahkeme tarafından taciz olayının ispatlanamadığı açıklanarak işveren feshinin haksız olduğunun kabul edildiği aktarılan kararda, bir tanığın, otel müşterisinin ağlayarak yanına geldiğini ve olayı anlattığını ifade ettiği, müşterinin yazılı şikayet dilekçesi ve olaya yönelik tutulan tutanak birlikte değerlendirildiğinde davacının otel müşterisi kadını taciz ettiğinin anlaşıldığı kaydedildi.

Kararda, 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin sıralandığı, burada belirtilen durumların varlığı halinde işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı verildiğine işaret edildi.

“Fesih haklı nedene dayanıyor”

Aynı maddede “işverenin güvenini kötüye kullanmak”, “hırsızlık yapmak”, “işverenin meslek sırlarını ortaya atmak” gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkanı verdiği vurgulanan kararda, yasadaki hallerin sınırlı sayıda olmadığı, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışların işverene fesih imkanı tanıdığı aktarıldı.

Kararda, işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi halinde işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı vurgulandı.

Davacı garsonun iş akdinin, yaptığı taciz eylemi nedeniyle feshedildiği ve işveren feshinin haklı nedene dayandığı aktarılan kararda, reddedilmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabul edilmesinin bozmayı gerektirdiğine değinildi.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA