

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/17**

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2024/3482

Karar No. 2024/7318

Tarihi: 29.04.2024

- CİNSEL TACİZ İDDİASIYLA İŞTEN ÇIKARTMA
- CİNSEL TACİZ OLARAK NİTELENDİRİLECEK BİR EYLEMİN OLMAMASI
- İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN FESİH NEDENİ İLE ÖRTÜŞMEMESİ
- İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN DEĞİŞTİRİLMESİ İSTEMİNİN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

**ÖZETİ:** Dosya kapsamına göre somut uyuşmazlıkta feshe konu edilen eylem, cinsel taciz niteliğinde değerlendirilemeyeceğinden işverence bildirilen çıkış kodunun hatalı olduğu anlaşılmakla; işverene yönelik açılan davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasındaki davacının işten çıkış kodunun düzeltilmesi davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

**I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin %50 engelli raporlu olarak 01.02.2021 tarihinden itibaren davalı şirkette çalışmakta iken iş sözleşmesinin işveren tarafından 15.10.2021 tarihli ihtarname ile tek yanlı ve bildirimsiz feshedildiğini, müvekkilinin işten çıkış bildirgesinde işten çıkarılma nedeninin kod 44 (cinsel taciz) olarak Kuruma beyan edildiğini; ancak başka bir işçiye yöneltilmiş herhangi bir cinsel taciz eyleminin söz konusu olmadığını, mental retardasyon

engelli olan müvekkilinin kendisine başka bir şey söylenerek bir belge imzalatıldığını ve suçlamayı anlamadığını, işten çıkarılması için yapay bir gerekçe üretildiğini, "*başka bir işçiye yönelik cinsel taciz*" anlamına gelecek bir durum olmadığını, cinsel taciz suçunun maddi ve manevi unsurlarının oluşmadığını, hatta iddia konusu *cinsel taciz*in suç duyurusuna konu edilmediğini, müvekkilinin belirtilen fesih nedenine göre başka bir işe girmesinin mümkün olamayacağını ayrıca işsizlik ödeneğinden yararlanma yolunun haksız sebeple kapatıldığını iddia ederek iş sözleşmesinin fesih sebebinin işverenin başka bir işçisine yönelik cinsel istismar olmadığını ve belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshedildiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

## II. CEVAP

1. Davalı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde; kendilerine husumet yöneltilemeyeceğini, davacının işsizlik ödeneği talebinin bulunmadığını, iş sözleşmesinin neden feshedildiğine ilişkin bir savunma yapma olanaklarının olmadığını ve bu konuda müvekkili Kuruma herhangi bir başvuru da yapılmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Al Karal Gıda Sanayi Mamulleri Ticaret AŞ vekili cevap dilekçesinde; davacının iş arkadaşına açıkça cinsel teklifte bulunarak cinsel taciz kapsamına giren hareketlerde bulunduğunu, tarafların ifadeleri ve davacının bizzat el yazısıyla durumu kabul etmesi neticesinde müvekkilinin Kanuna uygun biçimde davacının iş sözleşmesine son verdiğini ve yine Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Genelgesi ile uyumlu olarak işten çıkış kodunu düzenlediğini, davacının iş sözleşmesinin feshine sebebiyet veren olayda çalışma arkadaşları tarafından yönetime şikâyet edildiğini, davacının savunmasının alındığını ve hakkındaki iddiaları kabul ettiğini, bunun üzerine 15.10.2021 tarihinde noterden gönderilen ihtarname ile iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 25 inci maddesinin (II) numaralı bendi kapsamında bildirimsiz ve derhal feshedildiği, müvekkilinin davacının mental retardasyon engeli bulunduğunu işbu dava ile öğrendiğini, davacı tarafından bu hususun kötüniyetli olarak saklandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

## III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı Şirketin bir işçisine cinsel içerikli söylemlerde bulunduğu bahisle feshedildiği, davalı Şirket çalışanı K. G. tarafından davalı işverene şikâyette bulunduğu, davalı işveren tarafından ifadesine başvuru alan çalışan F.K'nın şikâyete konu eylemi doğruladığı, davacının da işveren tarafından alınan savunmasında K.G'ye karşı sözlü taciz içeren sözlerde bulunduğunu kabul ettiği, davacının feshe konu söyleminin diğer işçi ile cinsel ilişki yaşama teklifi niteliğinde olduğu, bu nedenle işveren tarafından SGK'ya bildirilen çıkış kodunda bir hata bulunmadığı, diğer yandan Türkiye İş Kurumuna karşı açılan davanın husumetten reddi gerektiği gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

#### **IV. İSTİNAF**

##### **A. İstinaf Yoluna Başvuranlar**

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

##### **B. İstinaf Sebepleri**

Davacı vekili; müvekkilinin sürekli sınırlı mental kapasite engelli raporu olduğunu, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, işten çıkış kodunun 44 (cinsel taciz) olarak bildirildiğini, ancak davacının bir başka erkek işçiye cinsel tacizde bulunmadığını, zira müvekkilinin diğer işçiye cinsel ilişki yaşama teklifinde bulunmadığını, kaldı ki müvekkili hakkında suç duyurusunda bulunulmadığını belirterek İlk Derece Mahkemesinin kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gerekçe ve Sonuç**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının fabrikada üretim işçisi olarak çalıştığı, çalışma saatleri içerisinde başka bir erkek işçiye cinsel içerikli söylemlerde bulunduğu belirtilerek iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendi uyarınca feshedildiği, işten ayrılış kodunun 44 (cinsel taciz) olarak bildirildiği, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerin değerlendirilmesinde davacının cinsel içerikli söylemlerde bulunduğu anlaşıldığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

#### **V. TEMYİZ**

##### **A. Temyiz Yoluna Başvuranlar**

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

##### **B. Temyiz Sebepleri**

Davacı vekili; cevap dilekçesi ve istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü sebepleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

##### **C. Gerekçe**

###### **1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme**

Uyuşmazlık, işverence işten çıkış kodunun hatalı olarak bildirilip bildirilmediğinin tespitine ilişkindir.

###### **2. İlgili Hukuk**

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371 inci maddeleri.

2. 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin (II) numaralı bendi.

###### **3. Değerlendirme**

Dosya kapsamına göre somut uyuşmazlıkta feshe konu edilen eylem, cinsel taciz niteliğinde değerlendirilemeyeceğinden işverence bildirilen çıkış kodunun hatalı olduğu anlaşılmalı; işverene yönelik açılan davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

## **VI. KARAR**

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

29.04.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.