

İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ, MOBBING VE AYIRIMCILIK

Doç. Dr. Canan Ünal Adınır

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Bu sunumda yer alan yazılı ve sözlü görüş ve değerlendirmeler sunumu yapan kişi/kişilerin kişisel değerlendirmeleri olmakta ve TEİD'in görüşünü yansıtmamaktadır.*

PLAN

- İşverenin borçları ve işçinin temel hakları kapsamında ayrımcılık, psikolojik taciz ve cinsel taciz
- İç soruşturmalardan beklenen: Ayrımcılık, psikolojik taciz ve cinsel tacizin ortaya çıkıp çıkmadığının tespiti
 - Ayrımcılık ile taciz ilişkisi
 - Ayrımcılık nedir?
 - Psikolojik taciz nedir?
 - Cinsel taciz nedir?

İşverenin borçları

İşçinin kişiliğini koruma borcu

- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve **işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. (TBK m. 417)**

Ayrımcılık yapmama borcu

- İş ilişkisinde **dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (İş K. m. 5)**

Genel olarak işverenin borcu, görevi nedir?

Dolayısıyla sorumluluğu ne zaman doğar?

Sağlıklı,

Ahlak
kurallarına
uygun

Eşitlikçi işyeri

İşçinin temel hakları

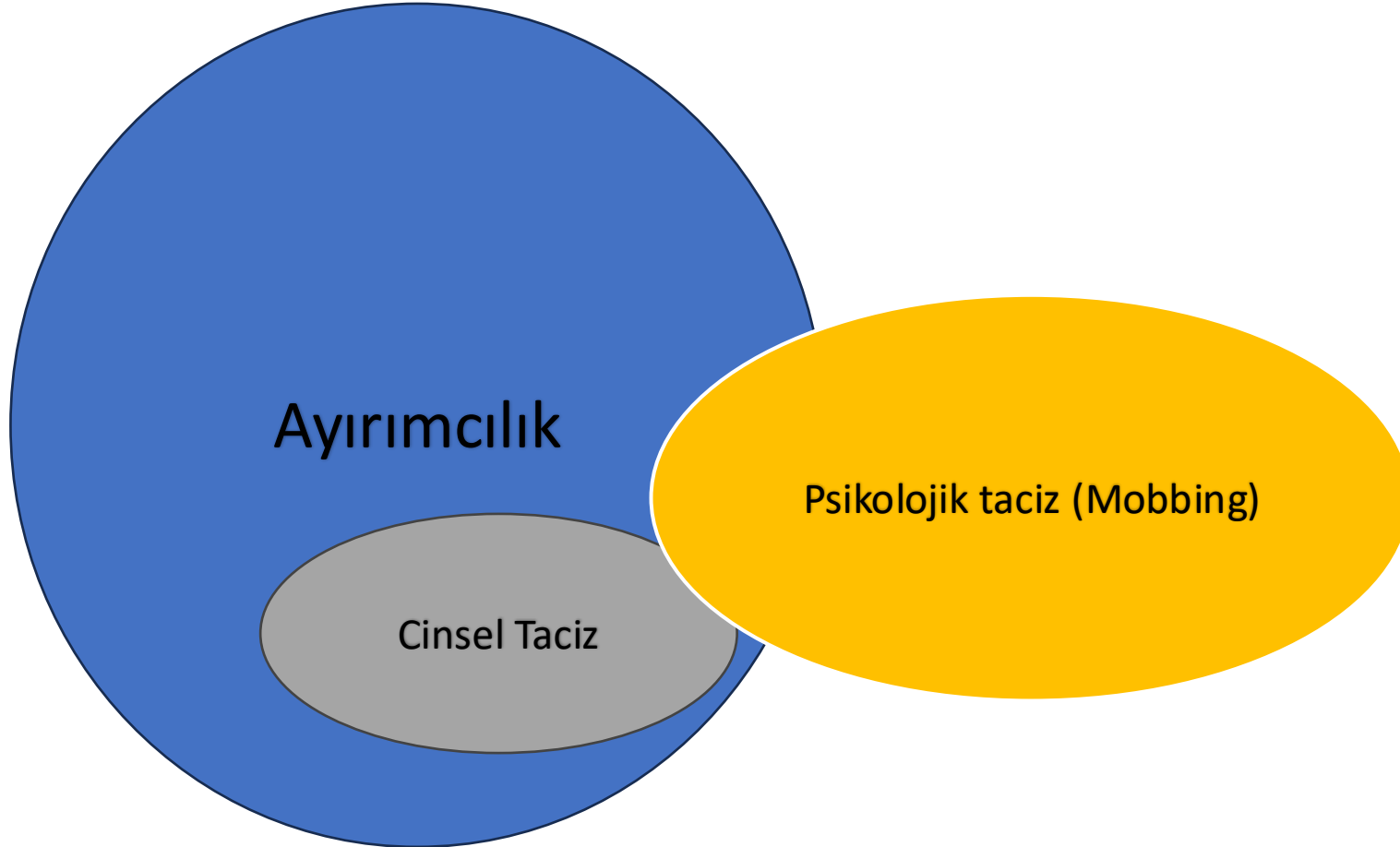


Onurlu çalışma hakkı



Ayrımcılığa uğramama /
Eşitlik hakkı

Ayrımcılık ile tacizin ilişkisi



Ayrımcılık nedir?

Doğrudan ayırimcılık

Tanım

- İşçiye/işçi adayına bir ayırimcılık temelinde dayalı olarak emsal işçiye/adaya nazaran olumsuz davranılması ve davranışın haklı kılınamamasıdır.

Unsurlar

- **Ayırimcılık temeli** : dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep vb. sebepler
- **Emsal** işçi/aday ile karşılaştırılabilir durum
- **Olumsuz işlem**
- Olumsuz işlemin **haklı kılınamaması**

Ayrımcılığın tespiti için **kilit aktör**: Emsal işçi


- **“fakat... yüzünden” (but...for) testi**
- Bu test ile, “(X), (Y) ile eşit işleme tabi tutulabilirdi; *fakat* (ayrımcılık temeli) *yüzünden* mi tutulmadı?” sorusu yanıtlanır.
 - ✓ Kadın adayın hamile olması nedeniyle işe alınmaması
 - ✓ Erkek işçi, sürekli gece vardiyasında çalıştırılırken kadınların çalıştırılmaması
 - ✓ Yöneticinin iş sözleşmesinin 50 yaşını doldurduğu için sona erdirilmesi
 - ✗ Aynı işyerinde çalışan bazı kadınlara kreş imkânı sağlanırken bazı kadınlara sağlanmaması

Her olumsuz işlem, ayırimcılık DEĞİLDİR.

- **Zorunlu bir mesleki gereklilik** var mı?
 - Ayırimcılık temeli «işin özünü» (*essence of business*) mü oluşturuyor? = Cinsiyeti/yaşı/sağlık durumu olmaksızın iş, düzgün şekilde yapılamaz mı?
- İşe kabulde **yaş sınırı, hizmetin zorunluluklarından** mı kaynaklanıyor?

• ANCAK DAR YORUNLANMALIDIR.

- İşverenin her yararı korunmaz.
 - × Salt maliyeti düşürmek
 - × Rekabet gücünü artırmak



Mobbing nedir?

- işyerinde psikolojik taciz
- işyerinde manevi taciz

Doğuşu

- Mobbing, etimolojik olarak «**kararsız kalabalık**» anlamına gelir.
- Latince «mobile valgus» teriminin kısaltması olan «mob» kökünden gelmektedir. «mob», kalabalık ve düzensiz hareket eden rastgele insan kalabalığıdır.
- **1960'larda Lorenz**, «mobbing»i, büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepkiyi ifade etmek için kullanmıştır.
- **İnsan ilişkileri** için ilk kullanımı **1986**'da İsveçli psikiyatr **Leymann** tarafından yapılmıştır.
- *Leymann*'a göre mobbing, bir ya da birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür.

Hukukun ilgisini çekmesi

- Uluslararası hukukta da Hukukumuzda da ilgi, 1990'ların sonu, 2000'lerin başında başlamıştır.
- Türkiye'de **ilk dava**, 2006 yılında açılmış ve mahkeme, maddi ve manevi tazminata hükmetmiştir. (1.5 yıl boyunca 5 kez uyarı, sonrası kınama cezası verilmiş)
- 2012 tarihli **Türk Borçlar Kanununda** açıkça «psikolojik taciz» ifadesi kullanılmıştır.
- 2016 tarihli **Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda**, «işyerinde yıldırma» ve «taciz» tanımlanmış ve yasaklanmış.
- 2025/3 İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı **Cumhurbaşkanlığı Genelgesi**'nde tanımlanmış ve önleme amaçlanmıştır.

Tanımı ve unsurları

- İşyerinde bir kişiye veya kişi topluluğuna yöneltilen ve bu kişi(ler)in **bezdirilmesi amacıyla** (AMAÇ UNSURU)
- **tekrarlanan veya süregelen** (SÜREKLİLİK UNSURU)
- **psikolojik terör niteliğindeki davranış** (DAVRANIŞ UNSURU)



Davranış örnekleri

1. Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek
 - Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
 - Sözüünüz sürekli kesilir.
2. Sosyal İlişkilere Saldırıları
 - Size diğerlerinden ayrılmış bir oda verilir.
 - Sanki orada değilmışsiniz gibi davranılır.
3. Kişinin İtibarına Saldırıları
 - İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
 - Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
 - Dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir.
4. Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları
 - Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
 - Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
5. Kişinin Sağlığına Dokunan Saldırıları
 - Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
 - Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.

Yeni bir davranış örneği

- **İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali** mobbing kapsamında davranışlar olarak değerlendirilebilir.
 - «olağan nitelikteki kısa süreli istirahati aşar süreli **istirahat raporu** olarak evde olduğu yani daha hassas davranılması gereken **dönemde iş için kendisi ile iletişime geçilmesi**» (İstanbul BAM 28. HD 25.12.2025)


Süreklilik unsuru

Tekrarlanma

- Haftada bir

Süregelme

- En az 6 ay



Cinsel taciz
nedir?

AB Hukuku

- 2002/73 sayılı Direktif:
 - Tanım: «**insan onuru**nu ihlal etmeyi amaçlayan veya ihlal eden, sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel şekilde ortaya çıkan, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve saldırgan bir ortam yaratan ve istenmeyen her türlü cinsel nitelikte davranış»
 - Cinsel taciz, kadın ve erkek arasında **eşitlik ilkesinin** ihlalidir, **cinsiyet temelinde ayrımcılık** oluşturur.
- Divan'ın *Oz v. European Investment Bank* kararı: Cinsel taciz, **insan onurunun** çiğnenmesidir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

- Madde 26: **Onurlu Çalışma Hakkı**
 - Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,
 - 1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı **cinsel taciz** konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı... taahhüt ederler.
- GGASŞ Açıklayıcı Raporunda cinsel taciz tanımlanmıştır:
 - «Üstlerin ve meslektaşların davranışları dahil olmak üzere cinsel nitelikteki istenmeyen davranışlar ya da çalışanların **onurunu ihlal eden** cinsiyete dayalı diğer davranışlar»
- Avrupa Sosyal Haklar Komitesi:
 - Cinsel taciz, **insan onurunu ihlal** eder.
 - Cinsel taciz, her zaman cinsiyet temelinde ayrımcılık oluşturmaz ama **eşitlik ilkesinin** ihlalidir.

Yargıtay

- İlgili kaynaklarda cinsel taciz genel olarak “ **kişiyeye yönelik tehdidi içeren, onu aşağılayan ve küçük düşüren, duygusal ve psikolojik olarak çökmesine sebep olan, kişinin iradesi dışında kendisine yönelik gerçekleştirilen sözel, fiziksel ve/veya başka türlerde cinsel içerikli herhangi bir davranış** “ olarak tanımlanmaktadır.
- Cinsel taciz, muhatabının **kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne saldırıdır.**
- İşyerinde cinsel taciz, bireysel olarak mağdurlar üzerinde **çok boyutlu yıkıcı etkilere** sahip olmanın yanı sıra ailesel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde de derin etkiler bırakan **bireysel ve toplumsal bir sorun** niteliğini taşımaktadır.
- Cinsel taciz, **karşı cinse yönelik olabileceği gibi, hem cinse karşı da yönelebilir.** Ancak cinsel taciz ağırlıklı olarak erkek işçi tarafından kadın işçiye karşı ortaya çıkmaktadır.
- Her alanda çalışma hayatına atılan, her kademedede başarı ile yer alan **kadın işçilerimizin çalışma yaşamındaki en büyük engel işin fiili, fiziki zorlukları değil, işyerinde, iş hayatında karşılaştıkları, muhatap oldukları cinsel tacizlerdir.**
- Tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart olmayıp işyeri dışında veya mesai saatleri dışında da olması mümkündür.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Madde 2

- j) Taciz: Psikolojik ve **cinsel türleri de dâhil olmak üzere** bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, **insan onurunun çiğnenmesi** amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış

Madde 4

- Bu Kanun kapsamına giren **ayrımcılık türleri** şunlardır:
 - g) Taciz.

İşyerinde cinsel taciz, hukuken geniş tanımlanmaktadır.

- Fiziki temas olmak zorunda değildir. Sözle, bakışla, beden diliyle, e-posta ile, SMS ile vs. olabilir.
- Cinsel içerikli olması, insan onurunu çiğnemeye yönelmesi yeterlidir.
- İşyerinde gerçekleşmiş olması zorunlu değildir. İşyeri dışında, çalışma saatleri dışında da gerçekleşebilir.

Cinsel taciz v. Psikolojik taciz

Cinsel taciz

- Tek bir davranış kural olarak yeterlidir.
- Amaç: Cinseldir.
- İnsan onurunu ihlal eder.
- İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcunun ihlalidir.
- **Ayrımcılık yasağını ihlal eder.**

Psikolojik taciz

- Davranışın sürekliliği / tekrarlanması aranır.
- Amaç: Mağdur işçinin bezdirilmesidir.
- İnsan onurunu ihlal eder.
- İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcunun ihlalidir.
- Her zaman ayrımcılık yasağını ihlal etmez.

İşyerinde çalışan evli, erkek bir işçinin aynı işyerinde çalışan ve kendisinden çok küçük, kızı yaşında olduğu anlaşılan bir kadın çalışanı gönderdiği **SMS**'ler ile **tacizi**, İş K. m. 25/II, c kapsamında **haklı fesih nedenidir**.

- Davacının dosyada dökümü bulunan SMS yazışmalarına göre aynı gün içerisinde, saat **10.44**.de olayın muhatabı kadın işçiye "...**Hayırlı sabahlar**." diyerek SMS gönderdiği,
- Muhatabın, "**Hayırlı sabahlar abi, hayırdır mesaj hakkını bitirmeye mi çalışıyorsun**" diyerek cevap verdiği,
- Davacının **11.16** da "**Kızıyorsan atmayayım**" diyerek tekrar SMS gönderdiği,
- Muhatabın cevap vermemesi üzerine, gece saat **22.08**'de muhataba "**Mesaja cevap vermedin, işdeki komşu, hayırlı geceler mesaja karşısın mesaj gönderme yaz komşu**" diyerek SMS gönderdiği,
- Bunun üzerine muhatabın "**Hayırlı akşamlar abi, ben iş hakkındaki konuşmalar için veriyorum numaramı personele, iş dışında bir şey yoksa mesaj atmazsan sevinirim**." diye cevap yazdığı,
- Davacının **22.37**.de gönderdiği SMS ile muhataba "**Bu yazdıklarımız aramızda kalsın**" diyerek tekrar mesaj attığı,
- Muhatabın "**Bu yazdıkların aramızda kalmayacak**" diyerek işverene şikayette bulunacağını mesaj ile bildirdiği,
- Davacının bunun üzerine **aynı gece** gönderdiği **özür mesajlarından birisinde** "...**Tamam hakkını helal et bir an bastırduğım duygularıma yenildim**..." bir diğerinde ise "...**yaptığım bu günahahtan dolayı tövbe edeceğim, bir an gaflete düştüm**..." şeklinde açıklama yapmıştır.
- **Kadın işçi davacıyı işyeri yetkililerine şikayet etmiştir.**
- İşveren kadın işçinin başvurusu üzerine mesaj dökümlerini de yazarak davacıdan savunma istemiştir.

Kararın devamı

- Davacının el yazılı **savunmasında** aynen " Şikayetçi M. benim kardeşimdir, onunla 3 senedir beraber çalışıyoruz, **onunla dini sohbet etmek için dini duygularıma yenilerek mesaj attım**, ona nasihat yardımcı olmak için mesaj attım, bunda taciz olduğunu kabul etmiyorum. Dini duygularım baskın çıktığı için mesaj attım. Beraber çalıştığım sürece ona hiç saygısızlık yapmadım, 7 yıldır bu fabrikada çalışıyorum. Kötü niyetim olsa telefon ile arardım, konuşurdum. Ben mesajın delil olduğunu biliyorum. Bu suçlama onun yanlış anlamasıdır.**özür diliyorum, Helallik istiyorum...**" şeklinde beyanda bulunmuştur.
- Davacı muhatap kadın işçinin kibarca engelleme çabalarına rağmen ısrarla mesaj atmaya devam etmiştir.
- **İLK DERECE MAHKEMESİ:** Fesih, haksızdır. "...davacının eylemi ile iş akdinin sona erdirilmesi mukayese edildiğinde iş akdinin sona erdirilmesinin çok ağır bir yaptırım olduğu ve davacının hatasını anlayarak, hatasından çabuk dönerek özür dilediği, feshin hakkaniyete uygun olmadığı ve eylemle ilgili suç duyurusunda bulunulmadığıdır."
- **YARGITAY:** Davalı işyerinde çalışan evli, davacı işçinin aynı işyerinde çalışan ve dosya içeriğinden kendisinden küçük, kızı yaşında olduğu anlaşılan bir kadın çalışanı gönderdiği SMS.ler ile taciz eyleminin "kişiye yönelik tehdidi içeren, onu aşağılayan ve küçük düşüren, duygusal ve psikolojik olarak çökmesine sebep olan, **muhatabının kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne saldırı oluşu**, ailesel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde de derin etkiler bırakan bireysel ve toplumsal bir sorun olma "niteliği karşısında bu eylemin hafife alınması, fesih ile kıyaslanması, yapılmakla sonuçlarını doğuran ve daha vahim sonuçlara yol açabilecek bir eylem karşısında **feshin ağır bir yaptırım olduğunu söylemek yasal olarak mümkün değildir.**
- **Ayrıca toplum yapımız dikkate alındığında, mağdurun bir kısım saikler ile cezai anlamda şikayetçi olmaması eylemin niteliğini değiştirmemektedir.**

Sonuç yerine

- İşverenin borcu, işyerinde ayırimcılık, psikolojik taciz ve cinsel tacizi tamamen ortadan kaldırmak değildir.
 - Hukuk, utoopyayla ilgilenmez.
- Hukukun işverenden beklediği, sağlıklı, ahlak düzenine uygun ve eşitlikçi işyeri kurmasıdır.
- Bunun için ise, i soruřturmaların titizlikle yürütülmesi çok önemlidir.

İlginiz için teŖekkür ederim.

Doç. Dr. Canan Ünal Adınır

canan.unal@marmara.edu.tr