

Cinsel Taciz Nedeniyle İşverenin Haklı Fesih Yapma İmkânı

İBRAHİM HALİL ŞUA

İstanbul Anadolu Adliyesi Hakimi

Cinsel taciz eyleminin öğrenilmesinden itibaren 6 iş günü içerisinde işveren bu fesih hakkını kullanmalıdır. 6 iş günlük hak düşürücü süre geçtikten sonra iş akdi fesih edilirse bu durumda kıdem ve ihbar tazminatının taciz eden çalışana ödenmesi gerekir.

Cinsel taciz sabit olduğunda fesihte belirtilen madde numarasının hatalı olması feshi konu olabilen hukuki gerekçeyi ortadan kaldırmaz.

Cinsel tacizin işveren tarafından somut olarak ispatlanması gerekmektedir. Ancak Yargıtay'ın cinsel tacize ilişkin kararlarında, "cinsel suçların işleniş şekli dikkate alındığında, mağduru tek başına kollama ve görgü tanığına olanak bırakmamayı gerektiren bir özelliği vardır" denilerek olayın tam olarak kanıtlanamaması durumunda dahi "hayatın olağan akışı" ya da "ilk görünüş ispatı" ölçütlerinin kullanıldığı görülmektedir.

• Yargıtay'ın bir başka kararına göre, bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır" ölçütü kabul edilmiştir.

Yüksek Mahkeme örnek nevinden sıralanan aşağıda ki içtihatlarda taciz olayına yönelik değerlendirmelerinde istikrarlı olduğu görülmektedir .

• Örneğin bir kararında ,sadece güvenlik kamerası kayıtlarına göre iki işçinin erkek personel yatakhane girerek birlikte zaman geçirmesinin uygunsuz ilişkiye girildiği şeklinde değerlendirilemeyeceğinden işçinin eylemi geçerli fesih olarak görülecektir demiştir.

• Müdürlerinin bizzatı şahsına yönelik cinsellik içeren, genel ahlak kuralına uymayan, yakışsız ve açıkça sataşma içeriği taşıyan bilgisayar yazışmaları, işverene haklı nedenle fesih yapma imkanı verecektir.

• Yüksek Mahkeme İşyerinde çalışan iki bayan işçiye salatalık göstermek suretiyle "bunu yer misiniz?" şeklindeki söz ve hareketlerin farklı zamanlarda tekrarlanmış olması karşısında bu davranışın taciz niteliğinde olduğunu kabul etmiştir. Hiçbir husumet ve anlaşmazlık yok iken bayan işçilerin davacı işçiye iftirada bulunmaları hayatın olağan akışına aykırıdır. Kaldı ki, eylem

üzerine bayan işçilerin hemen şikayet dilekçesi vermiş olmaları da iddianın doğruluğunu göstermektedir.

• Fiili ve sözlü tacize uğradığını beyan eden kadın işçilerin dilekçeleri feshin haklılığını ortaya koyar. Bir kadının kendisine belirtilen şekilde sözle ve elle tacizde bulunulmamasına karşın bir kişiye ayrıntılı isnatlarda bulunması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi, mağdur şahısların tanık olarak gösterilmemesinin de başlı başına olayın gerçekleşmediğini ortaya koymaz. Zira böyle bir olaya maruz kalan kadın işçilerin değişik ailevi ve psikolojik nedenlerle tanıklık yapmaktan çekinmiş olmaları mümkündür.

• Yargıtay bir başka kararında Bir kadın çalışanın taciz mahiyetindeki davranışlar nedeniyle birkaç kez vardiya değişimi talebinde bulunup akabinde olayın işverence öğrenilmesi neticesinde işverenin fesih hakkını kullandığı, bir kadın çalışanın iffetini ortaya koyarak olmayan bir taciz olgusunu ileriye sürmesi hayatın olağan akışına uygun olmadığı göz önüne alındığında sadece bu beyanın dahi işverenin feshinin haklı olduğunu ispata yeterlidir.

• Yüksek Mahkeme İşçinin bayan personelden ısrarla telefonunu istemesi, kendisinden hoşlandığını beyan etmesi üzerine bayanın evli olduğunu söylediğini, davacı işçinin de "bende evliyim ne olacak ki?" şeklindeki cevabının işyerinde olumsuzluklara yol açacağı, çalışan evli bayanları rahatsız edeceği, çalışma düzenini olumsuz etkileyeceği, iş barışını bozacağı dikkate alındığında kendisi de evli olan ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayan davacının feshi konu davranışının işveren açısından haklı fesih sebebi olacağını belirtmiştir.

• Daire bir diğer içtihadında ise; Dosyadaki tutanağa göre davacı işçinin,patron ve eşi geçerken patronu farketmeyerek eşine "yürü be anam" şeklinde laf attığı, dinlenen davacı tanığın da davacının pencereden bakarken kendisine "yürü be" şeklinde söylediğini, zira at yarışı meraklısı olduğu için bu tabiri çok kullandığını ifade etmiş, davalı tanığı da işçinin patronun eşinin geçtiği esnada pencereden "yürü be seni kim tanır" dediğini, patronun bulunduğu yere gelerek davacıyla tartıştığını belirttiği, buna göre, işçinin işyeri sahibinin eşine normal konuşma sınırlarını aşar şekilde laf attığı ve buna ilişkin olay anında düzenlenen tutanakların ilk görünüş



anını tespitlediği görülmekle, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği sonucuna ulaşmıştır.

• Her ne kadar olayın doğrudan görgü tanığı olmasa da, tanığın beyanında mağdur çalışanın ağladığını görmesi, nedenini sorduğunda taciz mahiyetindeki davranışları aktarmış olması karşısında olayın gelişimi dikkate alındığında davacı işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedilmesi hukuka uygundur.

• Evli olan amirin işyerinin lojmanında bayan işçiyle yaşaması durumunda bayan işçinin rızası dahi olsa her ikisinin aynı yerde çalışması, davacının amir pozisyonunda olması nedeniyle iş disiplini ve iş düzenini bozucu nitelikte olduğu gibi etik de bulunmadığı, feshin haklı nedene dayandığı

• Davacı usta başının emrinde çalışan başka bir işçiyi gece vardiyasına verip devamında da aynı gece görevlendirdiği çalışanın karısının evine hukuka aykırı amaçla girmesi haline işverence yapılan fesih haklı sayılmalıdır.

-Çalışanın iş ahlakına uygun olmayacak bir şekilde emri altındaki işyeri çalışanı kadın işçiyle işyerinde uygunsuz şekilde görülmesi halinde bu olay davacının özel hayatı olmaktan çıkıp işyeri düzenini bozan işleyiş aksatacak boyuta gelen haklı nedenle fesih nedenidir.

-İşyerine dışarıdan arabasına aldığı iki yabancı bayanı mesai bitiminde işyerini deposunun olduğu yere götürmek doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturur.

-Bayan müşteriye özel telefon numarasının yazılarak verilmiş olması doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlardandır.

-Bayan müşteriye yönelik kapısına gül bırakma, telefonla yakınlaşma çabaları işverene haklı nedenle fesih imkanı verir. Davacı işçinin işyerinde çalışan başka bir bayan işçiyi cep telefonuyla rahatsız etmesi halinde haklı nedenle iş akdi fesh edilmesi isabetlidir. Davacı işçinin aynı işyerinde çalışan bayan işçiyi işyeri telefonuyla gece vakitlerinde defalarca araması durumunda aranan bayan işçinin işyerindeki konumu ve görevi dikkate alındığında iş icabı arama yapıldığı iddiası inandırıcı değildir. <<<