

# İŞ YAŞAMINDA PSİKOLOJİK ŞİDDETİN BİR BAŞKA BOYUTU: İNANÇ ÖZGÜRLÜĞÜ İHLALI\*

Mustafa GÜMÜŞ\*\*

## ÖZET

İnanç özgürlüğü hem uluslararası sözleşmelerde hem de birçok ülkenin anayasasında ve ilgili kanunlarında bulunmaktadır. İnanç özgürlüğünü bir hak olarak tanımlamak ve tanımak dışında bu hakkın sınırlamaları ve ihlalleri bağlamında birçok ülkede sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin ülkemizde hem kamusal alanda hem de çalışma hayatında “başörtüsü, sakal ve inanç yükümlülüklerini yerine getirme, dini inancını ifade hürriyeti, dini bayramlarda resmî tatil tanımlaması” bağlamında değerlendirilebilecek birçok husus uzun zamandır

tartışılmalıdır. Bu açıdan bakıldığında kişinin inanç hürriyetine karşı çalışma hayatında gördüğü ayrımcılık, yasaklar vb. olgular çerçevesinde bir çeşit psikolojik şiddet görmektedir. Bu durum iş barışının bozulması ve ayrımcılık yasağının ihlali anlamına gelmektedir ve birçok kez bireyin çalışma hayatından dışlanması ve çalıştığı iş yerine karşı aidiyetinin azalması sonucunu doğurmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Hakları, İnanç Özgürlüğü, Psikolojik Şiddet, İş Yaşamı, Özgürlük.

\* Bu tebliğ, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından 15-16 Kasım 2019 tarihinde Ankara’da düzenlenen “Şiddetin Önlenmesi Çalıştayı”nda sunulmuştur.

\*\* Uludağ Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yüksek Lisans Programı  
gumus.mustafa@std.izu.edu.tr

## Giriş

Toplumda farklı dilde konuşan, farklı dine mensup ve farklı inanç ve dünya görüşüne sahip bireyler bulunmaktadır. Bu farklılıklar birçok alanda bireye sınırlandırma ve eşitsizlik getirmektedir. Devletin temel görevi, toplumda herhangi bir ayrımcılık ve eşitsizlik ortamı oluşturmadan, bireyin bu özgürlüklerini yaşamasını sağlamaktır. Ayrıca devlet bu durumdan dolayı karşılaştığı herhangi bir hak ihlali sonucunda mağdur olan bireyin hakkını savunmalıdır. Ayrımcılık yasağı ve eşitlik, hem ulusal hem de uluslararası hukuk düzenlemeleriyle hukukun her alanında uygulama alanı bulan, modern hukukun en temel ilkelerinden biridir.

Ayrımcılık yasağı, hukukun diğer alanlarında olduğu gibi, çalışma hayatında ve iş hukukunda da oldukça önem arz eden ve ele alınması gereken bir konudur.

Çalışma yaşamında gerçekleşen her türlü duygusal taciz, aşağılama, inanç hürriyetini kısıtlama, korkutma, tehdit, gözdağı, alay vb. psikolojik saldırı türlerini içeren pek çok davranış iş yerinde psikolojik şiddet bağlamında değerlendirilmektedir. Psikolojik şiddet içeren davranışlar çalışana hem fiziksel hem de psikolojik açıdan olumsuz etkilerken; birey, işyeri ve toplum açısından ciddi sosyoekonomik zararlara yol açmaktadır.

Çalışma yaşamında işyeri düzenlemelerine aykırılık oluşturmadan çalışanın inanç hürriyetini yaşaması en doğal hakkıdır. Bu çerçevede İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde eşit davranma ilkesi çerçevesinde din ve mezhep benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasaklamıştır. Aynı şekilde İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde işçinin inanç özgürlüğünü yaşaması işveren tarafından haklı feshetme konu edilememesi hükmü bulunmaktadır. Bir diğer taraftan bakıldığında Türk Ceza Kanunu 122'inci maddesi bağlamında bir ayrımcılık suçu oluşturmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesindeyse kişinin inanç özgürlüğünü ancak kamusal bazı nedenlerle sınırlandırılması ön görülmüştür. Yukarıda sayılan maddeler bağlamında yapılan ihlallerde hem idari hem de adli birtakım yaptırımlar söz konusudur.

Bu yaptırımlar dışında iş yerlerinde ve kamusal alanda kişinin inanç özgürlüğü ve ibadet hürriyetini yaşamasındaki tüm engeller kaldırılmalı ve kişinin bu hürriyetlerini kolayca yaşamasının önü açılmalıdır. Bu tür özgürlüklerini yaşamak ve ibadetlerini yerine getirme gayreti içinde olan çalışanların işveren

tarafından herhangi bir farklı muameleye tutulmaması gerekmektedir. Bunun için inanç ve ibadet özgürlüğünün yasal çerçevesi genişletilmelidir. İşveren ve işveren pozisyonunda bulunan devlet otoritesi sadece bu hakları tanıyan birer aygıt olmaktan çıkıp, bu hürriyetleri yaşamının kanun tarafından korunmasının önünü açmalıdır.

21. yüzyılda bireylerin hem çalışma hayatına girişte hem de çalışma yaşamı içerisinde inanç, ibadet ve ifade özgürlüğü bağlamında herhangi bir ayrımcılığa ve psikolojik şiddete varan engellemelerle muhatap edilmesi son derece insanlık dışıdır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Psikolojik şiddet (Mobbing)

Türk Dil Kurumu, Mobbing sözcüğünü, bezdiri olarak tanımlamaktadır. Bezdiri<sup>1</sup> ise “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlanmaktadır.

Sözlük anlamı olaraksa mobbing (Latince; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek), özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması<sup>2</sup> şeklinde tanımlanmaktadır.

Mobbing kavramı ilk olarak 1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların düşmanlarını veya yabancıları kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Daha sonra İsveçli bilim adamları bu alanda kullanılan başka bir terim olan “Bullying”i bu tür davranışları tanımlamak için kullanmışlardır. Fakat bullying daha çok okul ortamındaki zorbalığı tanımlamak için kullanılırken, mobbing iş dünyasında yetişkinler arasındaki çatışmaları tanımlamak için kullanılmıştır. 1980’li yıllarda ise Leymann mobbing davranışlarının yetişkinler arasındaki yansımaları ele almış ve psikolojik taciz olgusunu İsveç ve Almanya’daki iş yerlerinde incelemiştir.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mobbing, Bezdiri Sözcük Anlamları, <https://www.sozluk.gov.tr> (24.11.2019).

<sup>2</sup> Mobbing, <http://tr.wikipedia.org/wiki/mobbing> (24.11.2019).

<sup>3</sup> Gamze Yeşim Göktürk ve Sefa Bulut, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz” *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 24, (2012), ss. 54.

Mobbing mağdura karşı örgütün farklı kademelerinden ve pozisyonlarından haksız biçimde yöneltilen, psikolojik ve fiziksel sağlığını bozan sistematik biçimde belli bir dönem boyunca tekrar eden her türlü kötü muameledir. Yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, gibi anlamlara gelen mobbing, aynı zamanda örgütsel ortamda çatışmanın, verimsizliğin ve motivasyon kaybının nedeni olarak görülmektedir. Mobbing çalışanlarda zayıflık ve güçsüzlük hislerinin ortaya çıkmasına neden olur, kişinin özgüvenini zayıflatır, inisiyatif kullanma yeteneğini düşürür. Mobbing türü davranışlar amirlerden, astlardan ya da çalışma arkadaşlarından gelebilir. Birçok durumda bu tür davranışların kurbanı olan kişi işyerinden uzaklaşmak durumunda kalmaktadır.<sup>4</sup>

Çoğu araştırmacının da kabul ettiği üzere mobbing kavramını iş hayatına taşıyan, mobbingi anlamak ve kavramsallaştırmak için başlangıç noktasını oluşturan kişi 1980'li yılların başında İsveçli bilim insanı Heinz Leymann'dır. Dünyanın ilk iş travması kliğini de kuran Leymann, çalışmasında mobbingi tanımlamakla kalmamış, mobbingin iş ilişkilerinde en çok hangi davranış şekilleriyle görüldüğünü de belirterek davranışları tasnif etmiştir.<sup>5</sup>

Yukarıda tanımlardan da anlaşılacağı üzere mobbing iş yaşamında çalışanları sistematik olarak, bilinçli bir şekilde yıldırma ve soğutma olarak betimlenebilir. Bu psikolojik şiddete maruz kalan çalışanın çalışma yaşamından bir şekilde dışlandığını ve emek piyasasından emek arzını çektiği görülmektedir. İşgücü kaybına yol açan bu psikolojik şiddetin çalışma yaşamından bir şekilde arındırılması gerekmektedir.

### 3. Mobbingi Yasaklayıcı Yasal Düzenlemeler

#### 3.1. uluslararası Mevzuat Açısından

Mobbing ile hem ulusal hem de uluslararası alanda mücadele edilmektedir. Bu bağlamda, gerek uluslararası gerekse ulusal hukuk metinlerinde çalışma yaşamının bu hastalığıyla mücadele edilmektedir. Özellikle *İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si*, *Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı*, *ILO Sözleşmesi*, *Avrupa Sosyal Şartı* gibi uluslararası hukuk metinlerinde buna ilişkin maddeler bulunmaktadır.

<sup>4</sup> Hasan Tutar ve Ferhat Uslu, *Mobbing Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2018, ss. 21.

<sup>5</sup> Burak Buğra Palabıyık, *Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı*, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2019, ss. 20.

### 3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 1, 2, 3, 5, 7, 12, 14 ve 22'nci maddeleri mobbinge ilişkin maddeleridir. Ancak bu maddeler mobbing konusunu doğrudan düzenlememekle beraber bireyin fiziksel bütünlüğünün korunmasının yanında ruh sağlığının da korunmasına ilişkin hükümler de bulunmaktadır.

Beyannamenin 1'inci maddesinde “Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar.” Bu madde de bireylerin onur ve haklar bakımından eşit doğduğunu ve bu hususta ayrımcılığa tabi tutulamayacağı belirtilmiştir.

Beyannamenin 2'nci maddesinde “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.” Bu madde de özellikle bireylerin bu bildirmede ilan olunan hakların kullanımında herhangi bir ayırım gözetilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Beyannamenin 3'üncü maddesinde “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır.” Burada özellikle kişi güvenliğini mobbing bağlamında değerlendirildiğinde psikolojik şiddet gören çalışanların kişi güvenliği hakkı ihlali söz konusudur.

Beyannamenin 5'inci maddesinde “Hiç kimseye işkence yapılamaz, zalimce, insanlık dışı veya onur kırıcı davranışlarda bulunulamaz ve ceza verilemez.” Bu hükümden özellikle “insanlık dışı, onur kırıcı” kelimelerinin altı çizilmiştir. Kişinin çalışma yaşamında gerek çalışma arkadaşları gerekse işvereni tarafından insanlık dışı, onur kırıcı muameleyle maruz bırakılması bu madde çerçevesinde yasaklanmıştır.

Beyannamenin 22'nci maddesinde “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası iş birliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.” Birey özgürce çalışmaya, sosyal güvenceye sahip olmaya onur ve kişiliğinin serbestçe geliştirme hakkı vardır. Bu hakkını

kısıtlayıcı ve önleyici her türlü muamele yasaktır. Bu madde çalışan birey, çalışma yaşamında hem işyerinde gördüğü işle işyerinin gelişimine katkıda bulunurken, aynı zamanda kendi kişisel gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda bireyin çalışma yaşamında uğrayacağı mobbing sebebiyle “kişisel gelişimi” “sosyal güvence hakkı” engellenmektedir.

### **3.1.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi**

AB Temel Haklar Bildirgesi'nin 31'inci maddesinde “Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir.” denilmiştir. Bu hükümden hareketle işçinin kendi sağlığına özellikle de onuruna saygı gösteren koşullardan yararlanma, bu hakların kullanımına ilişkin herhangi bir kısıtlama yasaktır.

Bu bildirme bağlamında çıkartılan, İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/EEG Sayılı Konsey Direktifi'nde mobbinge ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bu direktifin amacı, işte işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almaktır.

Direktifin 6'ncı maddesinde “İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır.” denilmektedir.

### **3.1.3. uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri**

ILO Sözleşmeleri Açısından Mobbing; iş ve işçi güvenliği açısından özel bir önem taşıyan ILO sözleşmelerinden özellikle 111 sayılı Sözleşme, 155 sayılı Sözleşme ve 161 sayılı Sözleşme, işyerinde karşılaşılan mobbing uygulamaları açısından önemlidir. Her üç sözleşme de Türkiye tarafından imzalanmış ve usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiştir.<sup>6</sup>

111 Sayılı ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesinin 1'inci maddesinde “Bu sözleşme bakımından “ayırım” deyimi; İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya

<sup>6</sup> ILO Sözleşmeleri Açısından Mobbing, <https://mobbingsozluk.com/ilo-sozlesmeleri-acisindan-mobbing.html> (24.11.2019).

bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,” ifade etmektedir. Bu bölüm hem işe girmeyi hem de işte çalışmayı kapsamaktadır. İşte belirli bir ayrımcılığa tabi tutulmanın yanında, işe girişte de aynı ayrımcılığa maruz bırakılmak açıkça yasaklanmıştır.

Yine aynı şekilde 155 ve 161 sayılı sözleşmelerde buna ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Bu sözleşmelerde çalışanın yahut adayın “...fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimleri ...” konusunda hükümler bulunmaktadır.

### **3.1.4. Avrupa Sosyal Şartı**

En önemli insan hakları belgelerinden birini oluşturan Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal haklar açısından karşılığını oluşturmaktaysa da Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan bu belge, bölgesel nitelikli bir uluslararası belge özelliği taşımaktadır. Ancak Avrupa Sosyal Şartı'nın tüm maddeleri akit devletlerce kabulü öngörülmemiş olup, asgari kabul ve çekince öngörülmüştür.<sup>7</sup>

Avrupa Sosyal Şartı önsöz kısmında “Avrupa Konseyi'nin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ideal ve ilkelerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin kolaylaştırılması” belirtilmiştir. Ayrıca Ayrımcılık Yasası kısmında “Bu Şartta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır” denilmiştir.

## **3.2. ulusal Mevzuat Açısından**

### **3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**

Anayasada mobbinge ilgili olarak direk hükümler mevcut olmamakla birlikte kişinin maddi ve manevi bütünlüğünün korunmasına ilişkin olarak konulan ilgili hükümler açısından ele alınmalıdır.

<sup>7</sup> Hasan Tutar ve Ferhat Uslu, *Mobbing Hukuku*, ss. 261. Ayrıca Bk; Murat Şen, *Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*, Ankara: Tühis Yayın No:41, 2003.

Özellikle 5 ve 17’nci maddeler buna ilişkindir.

Anayasanın 5’inci maddesinde “Devletin temel amaç ve görevleri... kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” denilmektedir.

Bunun yanı sıra Anayasanın 17’nci maddesinde “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.”

Hem 5’inci hem de 17’nci maddede kişinin maddi ve manevi varlığının gelişmesi ve kötü muameleye tabi tutulması konusu işlenmiştir. Mobbing öze- linde bir değerlendirme yapıldığında, ilgili maddelerle bu hususta anayasal düzeyde yasaklamaya gidilmiştir.

### **3.2.2. İş Kanunu**

4857 sayılı İş Kanununun 5. ve 24’üncü maddeleri mobbinge ilişkin mad- delerdir. Diğer mevzuatlarda olduğu gibi İş Kanunu’nda da mobbinge ilişkin ayrıca bir düzenleme bulunmamaktadır.

Kanunun 5’inci maddesinde “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve me40zhap ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” İşçi buna ilişkin herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulması du- rumunda derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

Bir diğer taraftan ilgili kanunun 24’üncü maddesinde işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlığında, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığında yine mobbinge ilişkin ayrımcılığı yasaklayan hükümler bulunmaktadır.

### **3.2.3. Borçlar Kanunu**

Ülkemizde mobbing mevzuatı ilk kez 04.02.2011 tarihinde yayınlanan 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu ile girmiştir. Mevzuatımıza ilk kez TBK ile giren psikolojik taciz ifadesi “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığında dü- zenlenmiştir. Bu hükümle işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki



güvence altına alınması konusunda önemli olan bir adım atılmıştır. İşverenin bu maddeye aykırı davranışları sonucu ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur.<sup>8</sup>

TBK'da işçinin korunması başlığında 417'nci maddesinde yer alan düzenlemede “*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. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.*” hükmü mevcuttur. Buradan hareketle; psikolojik tacizin, yani mobbingin ilk kez mevzuatımıza girdiği ifade edilebilir.

### 3.2.4. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

TİHEK Kanununun 2'nci maddesinde yapılan tanımlamalarında “Taciz” başlığında “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 davranışı” tanımlaması yapılmıştır.

Kanununun 4'üncü maddesinde ise Ayrımcılık Türlerinde “*İşyerinde Yıldırma*” başlığı bulunmaktadır. Ayrıca ilgili kanununun 6'ncı maddesinde, “*İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.*” Buradan hareketle işyerine alınacak yahut istihdam edilmiş bireye karşı ayrımcılık yasaklanmıştır.

<sup>8</sup> Tutar ve Uslu, a.g.e, ss.171.

## 4. Çalışma Yaşamında İnanç Özgürlüğü İhlallerine İlişkin İzleme Raporları

Çalışma yaşamında inanç hürriyetinin ve ibadet özgürlüğünün hiçe sayıldığı ve bu sebeple bir takım psikolojik şiddete maruz bırakılan bireyler çeşitli kurum ve kuruluşlarca düzenlenen raporlara da yansımıştır. Bu hususta iki rapor göze çarpmaktadır.

### 4.1. Türkiye’de Din veya İnanç Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu

2011 yılında yazılan bu raporda İstihdam alanında din veya inanç temelli ayrımcılıkla ilgili beş vakaya ulaşılmıştır. Bu vakaların dışında, araştırmacıların yaptığı görüşmelerde sık sık inançları sebebiyle işine son verilen kişilerden bahsedilmiştir.

Vakalardan en dikkat çekenini ise Güliz Sağlam ve Ferya Saygılıgil, “Bölge” isimli belgeselleriyle yapılan röportajlarda alevi yurttaşların maruz bırakıldığı ayrımcı uygulamalardan bahsedilmiştir.

*“Alevi işçilerin oruç tutmayınca dikkat çektiğini, bu işçilere Ramazan ayı boyunca çay ve öğle yemeği verilmediğini, oruç tutmayan işçilerin, oruç tutan işçilerin çalışma saatlerine uymak durumunda bırakıldıklarını, cuma namazı saatinde namaza giden işçiler yerine kadın işçiler ile Alevi erkek işçilerin daha çok çalıştırıldığını dile getirmişlerdir. Buradan hareket ederek, işçi sınıfının inançlarından ötürü ayrımcı pratiklerle yüz yüze kaldığını, işlerini kaybetme korkusuyla inançlarıyla ilgili ayrımcı uygulamalar karşısında da sessiz kaldığını eklemişlerdir”<sup>9</sup>*

### 4.2 Hak ve Eşitliğin Peşinde Türkiye’de İnanç Özgürlüğü Hakkını İzleme Raporu

Norveç Dışişleri Bakanlığı destekli İnanç Özgürlüğü Girişimi<sup>10</sup>, 2016-2019 yılları arasında Türkiye’deki İnanç Özgürlüğü Hakkını İzleme Raporu yayımlayarak, raporda hak ihlallerine ve ayrımcılık örneklerine yer vermiştir.

<sup>9</sup> Ergün Kayabaş Özgür ve Mehmet Kütküt, “Türkiye’de Din veya İnanç Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu,” İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları, 2011, ss. 23

<sup>10</sup> Norveç Helsinki Komitesi’nin bir projesidir ve Norveç Dışişleri Bakanlığı tarafından desteklenmektedir. Norveç Helsinki Komitesi (Norwegian Helsinki Committee - NHC) merkezi Oslo’da bulunan ve insan haklarının uygulamada korunmasını sağlamak amacıyla 1977 yılından beri çalışan bir sivil toplum kuru-

Özellikle çalışma yaşamına ilişkin olarak raporda şu metinler dikkat çekmektedir. “*Din veya inançlarca önem atfedilen bayramların kutlanması ve özel istirahat günleriyle ilgili gereklerin yerine getirilmesi din veya inanç özgürlüğü hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Türkiye’de dini bayram olarak sadece Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı resmî tatil günleri arasında sayılmaktadır. Ayrıca Hristiyanların genellikle ibadetleri için bir araya geldikleri pazar günleri hafta tatili günü sayılmaktadır. Türkiye’deki çeşitli Alevi grupları, Yahudiler, Hristiyanlar ve Bahailer açısından geçerli olan özel bayram ve dinlence günleri resmî tatil kapsamı içinde değildir.*”<sup>11</sup>

Buradan hareketle, özellikle Alevi gruplar, Yahudiler, Hristiyanlar ve Bahailer’in çalışma yaşamlarında inanç özgürlüğü noktasında bir takım ayrımcılığa tabi tutulduğu görülmektedir.

## 5. Çalışma Yaşamında İnanç Özgürlüğü İhlallerine İlişkin Yargı Kararları

Çalışma yaşamında psikolojik şiddetin bir farklı boyutu ise çalışanlarının inanç özgürlükleri tanınmaması, saygı duymaması<sup>42</sup> ve ayrımcılığa tabi tutulmasıdır. Bu bağlamda bireylerin buna ilişkin uğradıkları mobbing birçok mahkemede dava konusu edilmiştir. Bu davalarda mağdurlara ilişkin farklı kararlar bulunmaktadır.

### 5.1. uluslararası Yargı Kararlarında Çalışma Yaşamında “İnanç Özgürlüğü”

#### 5.1.1. AİHM Kurtulmuş v. Türkiye Kararı

Türkiye’de çalışma yaşamında inanç özgürlüklerine ilişkin birçok ihlal bulunmaktadır. Bu konuda yaşanan ihlallerin bazıları uluslararası mahkemelerde dava konusu edilmiştir. Örneğin, İstanbul Üniversitesinde başörtüyle derse girmek isteyen bir akademisyenin bu şekilde çalışmasına izin verilmeyerek, bu konu üzerinden uzun bir süre mobbinge maruz bırakılmıştır. İHAM’a baş-

---

luşudur. Bu amaçla izleme ve raporlama, eğitim faaliyetleri gerçekleştirir ve demokratik yapıları destekler. NHC’nin çalışmaları Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Teşkilatı kapsamında kabul edilmiş insan hakları belgelerini temel alır. Orta Asya da dâhil olmak üzere birçok ülkede projeler yürütmektedir.

<sup>11</sup> İnanç Özgürlüğü Girişimi, Hak ve Eşitliğin Peşinde Türkiye’de İnanç Özgürlüğü Hakkını İzleme Raporu Ocak 2016-Mart 2019, [https://inancozgurlugugirisimi.org/wp-content/uploads/2019/07/report\\_turkey\\_web.pdf](https://inancozgurlugugirisimi.org/wp-content/uploads/2019/07/report_turkey_web.pdf) (30.11.2019).

vuran başvuru, dönemin siyasi koşullarının da etkisiyle kabul edilemezlik kararıyla karşı karşıya kalmıştır.

İHAM'ın kabul edilemezlik kararında öğretim üyelerine uygulanan başörtüsü yasağını ele almıştır. Kurtulmuş v. Türkiye vakasındaki başvuru İstanbul Üniversitesi'nde uzun yıllar başörtülü olarak görev yapan bir öğretim üyesidir.<sup>12</sup> 1998 yılında kılık kıyafete ilişkin kuralları ihlal ettiği gerekçesiyle hakkında disiplin soruşturması başlatılmış ve başvurucuya değişik disiplin cezaları verilmiştir. Kurtulmuş'un üniversitede başörtüsü takmakta ısrar etmesi üzerine istifa etmiş sayıldığı kararlaştırılmıştır. İHAM laikliğin Türkiye'de kurucu bir ilke olduğunu, kamu hizmetinin tarafsızlığını ve laiklik ilkesinin uygulanmasını sağlamak amacıyla devletin herkes açısından bağlayıcı kurallar koyma yetkisinin bulunduğunu hatırlatarak olaydaki müdahalenin başkalarının haklarının ve kamu düzeninin korunmasına yönelik olduğunu ifade etmiştir.<sup>13</sup>

## 5.2. Ulusal Yargı Kararlarında Çalışma Yaşamında "İnanç Özgürlüğü"

### 5.2.1. Danıştay Kararı

Çalışma yaşamında inanç özgürlüğüne ilişkin yaşanan ihlallerin sebebi olan yönetmeliğin iptali için yapılan başvuruda Danıştay bu ihlallerin kanuni olduğu gerekçesiyle reddetmiştir. Başörtüsüyle derse giren bir akademisyenin uyarı cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin kararında, ilgili disiplin yönetmeliğinin kıllıkıyafet yönetmeliğine aykırı bir şekilde (başörtüsüyle) derse girmesini Atatürk İnkılap ve İlkeleri ile Anayasayla bağdaşmayan eylem olarak görmüştür.

Danıştay Sekizinci Dairenin bu kararına<sup>14</sup> konu olayda, *İktisat Fakültesinde Doçent olan davacının uyarı cezasıyla cezalandırılmasına ilişkin işlem ile dayanağı olan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 5/g maddesinin iptali istemiyle dava açılmıştır. Danıştay kararında, Anayasa hükümlerinden bahisle, öğrencilerle ilgili olsa da Anayasa Mahkemesinin çeşitli kararlarında kamusal alanda başın kapalı olmasının Devletin temel ilkeleriyle örtüşmediğini vurgulandığını, Anayasanın açık buyruğu uyarınca Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcı niteliğinde de*

<sup>12</sup> İHAM, Kurtulmuş V. Türkiye, 65500/01, 24.01.2006. (Kabul Edilemezlik Kararı).

<sup>13</sup> Türkiye Barolar Birliği, İnsan Hakları Merkezi Türkiye'de Din Ve Vicdan Özgürlüğü: Sorunlar, Tespitler Ve Çözüm Önerileri, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 313, 2016, ss. 85.

<sup>14</sup> Danıştay Sekizinci Dairesi, E: 2002/2543, K: 2002/4767, K.T.: 15.10.2002

*kuşku olmadığını, bu bağlamda, devlet memurlarının ve kamu görevlilerinin kılık ve kıyafetinin, Anayasanın 174. maddesiyle anayasal güvence altına alınan devrim yasalarına, T.C. Anayasasının ilke ve kurallarına, Cumhuriyetin özgün niteliklerine uygun olması gerektiğinin kuşkusu olduğunu, devletin asli ve sürekli görevlerini yürüten memur ve kamu görevlilerinin Atatürk İnkıpları ve İlkelerini benimsemiş ve bu ilkeler doğrultusunda davranan kişiler olması gerektiğini, dolayısıyla, Atatürk İnkılap ve İlkeleri ile Anayasamızın temel buyruklarını esas alan Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin iptali istenen 5/g maddesinde hukuka aykırılık bulunmadığı belirtmiştir.<sup>15</sup>*

## 5.2.2. Yargıtay Kararı

### 5.2.2.1. Hac Kararı

Davacı öğretmenin hacca gitme imkânını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle iş görme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiyi gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor olarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanıyacağına kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.<sup>16</sup>

Kararın gerekçe kısmında, “Davacı öğretmenin hacca gitme imkânını elde ettiği ve bu ibadet zamanının okulların açık olduğu döneme isabet etmesi nedeniyle iş görme edimini uzun bir süre yerine getiremeyeceği açık olup işyerinde 15 yıllık kıdemi bulunan davacıya bu ibadetini ifası için izin verilmemesi, işverenin işçiyi gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ahlaki değerlerinin korunmasını da içerdiği dikkate alındığında, işçinin rapor olarak hacca gitmesinin işverene haklı fesih olanağı tanıyacağına kabulü mümkün görülmemektedir. İlk derece mahkemesince davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olmuştur.”

<sup>15</sup> Özlem Erdem Karahanoğulları, “Danıştay Kararlarında Din, Vicdan ve Düşünce Özgürlüğü” (Yüksek Yargı Kurumlarının Avrupa Standartları Bakımından Rollerinin Güçlendirilmesi Ortak Projesi Kapsamında Düzenlenen “Din, Vicdan Ve Düşünce Özgürlüğü”, “İfade Özgürlüğü” Ve “Toplantı Ve Dernek Kurma Özgürlüğü” Konulu Yuvarlak Masada Sunulmuştur, Ankara, Aralık 1-3 Aralık 2010), <https://www.anayasa.gov.tr/media/3622/karahanogullaridinozgurlugu.pdf> (30.11.2019).

<sup>16</sup>

### 5.2.2.2 İşyerinde Sakal Bırakma

2011 yılında katılım bankasında işe giren bir kişinin 2015 yılında sakal bırakarak işe gitmesi sonucu, insan kaynakları tarafından uyarıldığı ve ikinci kez tekrarlama sonucu iş akdinin sonlandırıldığı görülmüştür. Yerel mahkemece iş akdinin haksız yere sonlandırıldığına karar verilmesine karşın Yargıtay ise feshi geçerli görmüştür.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 21.12.2017 tarihli kararında<sup>17</sup> “*Davacı 07/02/2011 tarihinden itibaren ARGE bilgi teknolojileri bölümünde proje yöneticisi olarak çalıştığını, davacının başka bir kurumda çok daha yüksek maaşla çalışabilecek iken, davalı şirketin katılım bankası olması sebebiyle İslami yaşayış tarzına müsaade etmesi ve rahatça dini vecibelerini yerine getirebilmesinden dolayı bu bankada çalışmaya başladığını, davalı şirkette “Danışma Kurulu” adında bir kurul bulunduğunu, kurulun görevinin, bankada çıkan herhangi bir ürünün ya da uygulamanın dinen uygun olup olmadığına karar vermek olduğunu, davacının 2015 yılı Ekim ayından itibaren kurumda yasak olmaması ve dini inancı gereği sakal bırakmış olduğunu ve düzenli olarak günlük bakımını yaptığını, sakal bırakmanın kurumda yasak olduğu ile ilgili herhangi bir iş kıyafeti yönetmeliği bulunmadığını, şirket çalışanlarından H.Ö.G’nin sakal bırakmanın yasak olup olmadığı, iş kıyafeti uygulama esaslarında sakalın günlük olarak kesilmesi ile ilgili maddenin kaldırılması gerektiği konusundaki sorusu üzerine, danışma kurulu murakabe biri mi tarafından verilen 28/11/2014-9 tarih/sayılı kararda “insan kaynakları biriminin ilgili iş kıyafeti uygulama esasları içerisinde yer alan söz konusu maddenin çıkarılmasını tavsiye eder. Bu tavsiye kararı, insanların özgür seçimlerine saygı duyulması gerektiği göz önünde bulundurularak alınmıştır.” denildiğini, davalı bankanın insan kaynakları tarafından 30/11/2015 tarihinde İş Kıyafet Yönetmeliğine aykırı tutumlar konulu uyarı maili atıldığını ve davacının savunmasının istenildiğini, davacının 04/12/2015 tarihindeki cevabı üzerine, 07/01/2016 tarihinde davacıya “saç ve sakal tıraşı yapılması gerekliliği” şeklinde ikinci bir yazılı uyarıda bulunduğu, müvekkilinin süresi içerisinde yaptığı savunma sonrasında 09/02/2016 tarihinde davalı bankanın haksız ve hukuka aykırı olarak davacının iş sözleşmesini feshettiğini, bankada bordrolu olarak çalışan danışma kurulu çalışanlarından bazılarının sakallı olduğunu, işyerinde bazılarının sakal bırakıp, bazılarının yasak olması, işyeri yönetmeliğince, eşitliğe, adalete ve insan haklarına aykırı olduğunu beyan ederek, davacının iş akdinin*

<sup>17</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas Numarası: 2016/32606 Karar Numarası: 2017/21996 Karar Tarihi: 21.12.2017 Legalbank, Elektronik Hukuk Bankası, <https://proxy.uludag.deep-knowledge.net/musesessionid=0212zswv0/museprotocol=https://musehost=legalbank.net/musepath/belge/y-9-hd-e-2016-32606-k-2017-21996-t-21-12-2017/3008103> (30.11.2019).

*feshinin geçersizliğinin tespitine ve işe iadesine, tazminat ile boşta geçen süre ücretine karar verilmesini talep etmiştir”.*

Bunun üzerine yerel mahkeme kararında “*Mahkemeye, davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından davacının davranışlarından dolayı (dini vecibeleri gereği sakal bırakması) nedeniyle feshedilmiş işe de, davacının başka bir kurumda çalışabilecek iken, davalı şirketin katılım bankası olması sebebiyle İslami yaşayış tarzına müsaade etmesi ve rahatça dini vecibelerini yerine getirebilmesinden dolayı bu bankada çalışmayı tercih ettiği, iş sözleşmesinde sakal bırakamayacağına dair bir düzenlemenin bulunmadığı, davacının 2015 yılı Ekim ayından itibaren kurumda yasak olmaması ve dini inancı gereği sakal bıraktığı, davalı bankanın katılım bankası olması da dikkate alındığında davacının sakal bırakmasının davalı bankaya maddi veya manevi herhangi bir zarar da veremeyeceği gerekçesiyle davalı tarafından yapılan feshin işleminin geçerli olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.”*

İşverenin, işçinin kişilik haklarından olan, dış görünümü ve kıyafetine ilişkin düzenleme yapma ve talimat verme yetkisinin sınırlarının belirlenmesinde diğer tüm özgürlüklerde olduğu gibi, ölçülülük ilkesi esas alınacak olup, haklı ve meşru amaçlarla işletmenin ve işin gereklerine dayandırmak ve ölçülü olmak koşuluyla işçinin işyerindeki giyimi, kuşama ve dış görünüşü ile ilgili talimat verme yetkisine sahip olduğu kabul edilmelidir. Somut olayda olduğu üzere işçinin sakal bırakma gibi dış görünüşüne ilişkin bir unsurun aynı zamanda dini bir sembol olduğu durumlarda işçinin inanç özgürlüğü ile işverenin talimat verme yetkisi karşı karşıya gelmektedir.<sup>18</sup>

Yargıtay kararında, “*Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde sakal bırakmanın yasak olduğuna ilişkin açık bir düzenleme bulunmasa da, iş sözleşmesinin “Özel Şartlar” 11/b maddesinde; “işçi, işyerinde çalışma mevzuatı ve işveren tarafından çıkartılmış ve çıkartılacak yönetmelik, genelge, sirküler talimat vb. gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Davacının da kabulünde olduğu gibi 23.11.2015 tarihinde yapılan duyuru ile sakal bırakma yasağının bulunduğu çalışanlara bildirilmiş, davacı bildirim ve kendisine yapılan iki uyarıya rağmen sakal bırakmaya devam etmiş olup, davacının bu davranışı nedeniyle iş ilişkisinin olumsuz bir şekilde etkileneceği ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği anlaşıldığından, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davanın reddi yerine yanılığın değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.*

<sup>18</sup> Dilek Dulay Yangın, “İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı Karar İncelemesi,” Çalışma ve Toplum Dergisi, No 3, 2019, ss. 2058.

## 6. Çalışma Yaşamında İnanç Özgürlüğü İhlallerine İdari Karar

### 6.1. TİHEK'in Türban Kararı

Çalışma yaşamında inanç özgürlüklerine ilişkin bir ihlal kararı da TİHEK tarafından verilmiştir. TİHEK, bir kariyer sitesine verdiği iş ilanında aradıkları çalışanın “türbanlı olmaması” şartı koyan yayınevine, ayrımcılık yasağını ihlal ettiği gerekçesiyle 3 bin lira idari para cezası verilmesine hükmetmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), bir kariyer sitesine verdiği iş ilanında aradıkları çalışanın “türbanlı olmamasını” belirten yayınevine, ayrımcılık yasağını ihlal ettiği gerekçesiyle 3000 TL idari para cezası vermiştir.

Muhasebe ve finans bölümüne personel alımı yapmak isteyen yayınevi tarafından bir kariyer sitesine iş ilanı verip İlanda, «Erkek adayların ve türbanlı adayların CV'leri dikkate alınmayacaktır. Önemle belirtiriz.» ifadesine yer vermektedir.

İş ilanında, başörtülü kadınların başvurularının dikkate alınmayacağı yönündeki ifadeler nedeniyle gösterilen tepkilere cevap TİHEK tarafından verilmiştir. TİHEK, ayrımcılık yasağının ihlal edildiği gerekçesiyle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda yer alan hüküm gereğince konuya ilişkin re'sen inceleme başlatıp, yayınevi, internet sitesi ile ilanı hazırlayan çalışanın konuya ilişkin beyanlarına müracaat etmiştir.

Yapılan inceleme ve değerlendirmelerin ardından kurum, aynı kanunun 3. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine hükmedip, inanç ve cinsiyet temellerinde ayrımcılık yasağının ihlali nedeniyle yayınevine 3000 TL, ilanın yayımlandığı internet sitesine de bin lira idari para cezası verilmesini kararlaştırmıştır.

TİHEK Kararında<sup>19</sup> “Somut olayda yer alan iş ilanında belirli bir cinsiyetin (erkek adayların) başvurularının değerlendirilmeyeceği ve bununla birlikte başörtülü adaylarında ilanlarının dikkate alınmayacağı şeklindeki ibare, ayrımcılık yasağı ihlalinin doğrudan ayrımcılık biçiminde yapılması olarak değerlendirilmektedir. Mezkûr ilanın 4 Haziran 2018 ila 24 Haziran 2018

<sup>19</sup> TİHEK, Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kurul Kararı, Tarih: 15.10.2018 / 62, Karar No: 2018 / 97, [https://www.tihe.gov.tr/upload/file\\_editor/2019/06/1560779685.pdf](https://www.tihe.gov.tr/upload/file_editor/2019/06/1560779685.pdf) (30.11.2019).



tarihleri arasında yirmi gün süresince yayında kaldığı ve bu süre içerisinde ilanın kontrol edilip yayından kaldırılmadığı, ayrımcı ifadeler nedeniyle iş başvurusunda bulunmayan ya da özgeçmişini göndermekten imtina etmiş kişilerin bulunabileceği, bu çerçevede ayrımcılık içeren ifadeler ile ilanın yirmi gün süresince yayında kalmış olmasında muhatapların ilan içeriğinin kontrol edilmesinde ve denetiminde ihmallerinin bulunduğu kanısına ulaşılmıştır. Resen inceleme konusu somut olay ilgili mevzuat ışığında değerlendirildiğinde, AİHS'in 14. maddesi, Anayasa'nın 10. maddesi ve 6701 sayılı Kanununun 3. maddesi kapsamında düzenlenen ayrımcılık yasağının cinsiyet ve inanç temellerine dayalı olarak ihlali niteliği taşıdığı kanaatine varılmıştır.”

## 7. Sonuç

### 7.1. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Öneriler<sup>20</sup>

İşyerlerinde psikolojik tacize karşı bireysel ve işletme bazında bazı önlemler almak mümkündür.

#### 7.1.1. Bireysel Mücadele Önerileri

1. İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
2. Kişi yaşanan sürecin işyerinde psikolojik taciz olduğu yönünde kanaate varırsa aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir.

- Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
- Psikolojik taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletmelidir.
- Psikolojik tacize uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
- Yaşanılan psikolojik taciz sürecine ilişkin günlük tutmalıdır.

<sup>20</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi" (Ankara, MTR Medya 2014), 21-22.

- Yaşanılan sürece şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
- Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İletişim Merkezi Alo 170'i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.
- Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşınmalıdır.

### 7.1.2. Kurumsal Mücadele Önerileri

1. İşyerlerinin sektörel farklılıkları, nitelik ve nicelik itibariyle farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle psikolojik tacizle mücadele yöntemleri farklılık gösterir.
2. İşyerleri, işyerinde psikolojik tacizin unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır ki kamuoyundaki itibarları ve marka değerleri zarara uğramasın.
3. Psikolojik tacizin işyerlerinde yaşanmaması ve/ veya önlenmesi için aşağıda belirtilen tedbirleri öncelikle hayata geçirilmelidir.
  - İşyerleri, psikolojik tacizi önleyici politikalar geliştirmelidir.
  - İşyerlerinde psikolojik taciz konusunda tehlikeleri anlatan broşürler dağıtılmalı, işçilere ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.
  - İşyerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde psikolojik tacize teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır.
  - İşyerlerinde psikolojik taciz şikâyetleri dikkate alınmalı ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.

- İşyerlerinde psikolojik tacizi önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında “gizliliğin korunmasına” özel hassasiyet gösterilmelidir.
- Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır.

## Kaynakça

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, “*İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*” (Ankara, MTR Medya 2014)
- Danıştay Sekizinci Dairesi, E: 2002/2543, K: 2002/4767, K.T.: 15.10.2002
- Göktürk, Gamze Yeşim ve Sefa Bulut, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz” *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 2012-1 Sayı: 24, (2012)
- İHAM, Kurtulmuş V. Türkiye, 65500/01, 24.01.2006. (Kabul Edilemezlik Kararı).
- İLO Sözleşmeleri Açısından Mobbing, <https://mobbingsozluk.com/ilo-sozlesmele-ri-acisindan-mobbing.html> (24.11.2019).
- İnanç Özgürlüğü Girişimi, *Hak Ve Eşitliğin Peşinde Türkiye’de İnanç Özgürlüğü Hakkını İzleme Raporu Ocak 2016- Mart 2019*, [https://inancozgurlugugirisimi.org/wp-content/uploads/2019/07/report\\_turkey\\_web.pdf](https://inancozgurlugugirisimi.org/wp-content/uploads/2019/07/report_turkey_web.pdf) (30.11.2019).
- Karahanogulları Özlem Erdem, “Danıştay Kararlarında Din, Vicdan Ve Düşünce Özgürlüğü” (Yüksek Yargı Kurumlarının Avrupa Standartları Bakımından Rollerinin Güçlendirilmesi Ortak Projesi Kapsamında Düzenlenen “Din, Vicdan Ve Düşünce Özgürlüğü”, “İfade Özgürlüğü” Ve “Toplantı Ve Dernek Kurma Özgürlüğü” Konulu Yuvarlak Masada Sunulmuştur, Ankara, Aralık1-3 Aralık 2010), <https://www.anayasa.gov.tr/media/3622/karahanogullaridinozgurlugu.pdf> (30.11.2019).
- Mobbing, Bezdiri Sözcük Anlamları, <https://www.sozluk.gov.tr> (24.11.2019).
- Mobbing, <http://tr.wikipedia.org/wiki/mobbing> (24.11.2019).
- Özgür, Ergün Kayabaş ve Mehmet Kütküt, “*Türkiye’de Din Veya İnanç Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*,” (İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama Ve Araştırma Merkezi Yayınları, 2011)
- Palabıyık, Burak Buğra, *Yargı Kararları Işığında Mobbing Ve İspat*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2019),
- TİHEK, Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kurul Kararı, Tarih: 15.10.2018 / 62, Karar No: 2018/97, [https://www.tih.gov.tr/upload/file\\_editor/2019/06/1560779685.pdf](https://www.tih.gov.tr/upload/file_editor/2019/06/1560779685.pdf) (30.11.2019).

Tutar Hasan ve Ferhat Uslu, *Mobbing Hukuku*, s.261. Ayrıca Bkz; Murat Şen, *Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*, (Ankara: Tühis Yayın No:41,2003),

Tutar, Hasan ve Ferhat Uslu, *Mobbing Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.

Türkiye Barolar Birliği, *İnsan Hakları Merkezi Türkiye'de Din Ve Vicdan Özgürlüğü: Sorunlar, Tespitler Ve Çözüm Önerileri*, (Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 313, 2016)

Yangın, Dilek Dulay, "İşyerinde Dini Sembollerin Kullanımı Karar İncelemesi," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, No 3, 2019.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas No. 2014/664 Karar No. 2014/4313 Tarihi: 12.02.2014, [http://www.calismatoplum.org/sayi45/xyz/7\\_40.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi45/xyz/7_40.pdf) (30.11.2019).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas Numarası: 2016/32606 Karar Numarası: 2017/21996 Karar Tarihi: 21.12.2017 Legalbank, Elektronik Hukuk Bankası, <https://proxy.uludag.deep-knowle-dge.net/musesessionid=0212zsww0/museprotocol=https/musehost=legalbank.net/musepath/belge/y-9-hd-e-2016-32606-k-2017-21996-t-21-12-2017/3008103> (30.11.2019).

