

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S. İşK/25  
1475 S. İşK/14

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. Hukuk Dairesi**

Esas No. 2015/35411  
Karar No. 2019/3553  
Tarihi: 13.02.2019

- İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ
- HAKSIZ FESİH

**ÖZETİ:** İlgili kaynaklarda cinsel taciz genel olarak “Kişiye 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. (Abdullah İŞİK. Sinop Üniv. Sağlık Yüksek Okulu Sosyal Hizmet Bölümü Arş. Görevlisi. KSBD. Sonbahar 2017, Y. 9, C. 9, Kadın Özel Sayısı)

Cinsel taciz, karşı cinse yönelik olabileceği gibi, hem cinse karşıda yönelebilir. Ancak cinsel taciz ağırlıklı olarak erkek işçi tarafından kadın işçiye karşı ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde iş alanlarının gelişmesi, kadınların okuma, bilgi ve becerilerinin artması, birçok meslek dalında yapılacak işe daha yatkın ve işin niteliğine göre erkeklerden daha becerikli olmaları sonucunda bir çok

kadın iş hayatında yer almaya başlamış, her alanda kadın işçilerin sayısı artmaya başlamıştır. Her alanda çalışma hayatına atılan, her kademede başarı ile yer alan kadın işçilerimizin çalışma yaşamındaki en büyük engel işin fiili, fiziki zorlukları değil, işyerinde, iş hayatında karşılaştıkları, muhatap oldukları cinsel tacizlerdir.

Bugün ülkemizde ve sanayileşmiş ülkelerin çoğunda işyerinde cinsel taciz sorunu önemle üzerinde durulan ve yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılan bir alan haline gelmiştir.

Cinsel taciz, ayrıca Türk Ceza Kanunu tarafından suç olarak kabul edilmiştir.

Ülkemizde çalışanların cinsel tacize karşı korunması TCK.nundaki düzenlemeler dışında Türk Borçlar Kanunun' da ve İş Kanununda yasal düzenlemeler yapılmış, cinsel taciz 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II/b ve d bentleri işçi açısından haklı fesih sebebi, 25/II-c maddesi ise işveren açısından haklı fesih sebebi olarak düzenlemiştir.

İşyerinde cinsel tacizin önlenmesinin yolu, taciz mağdurunun herhangi bir aşağılamaya maruz kalmadan karşı çıkabilmesini, tacizde bulunanı şikayet edebilmesini sağlayacak ortamın sağlanmasından, taciz failinin ise gerekli yaptırımlara maruz kalacağını bilmesinden geçmektedir. İşverenler bu konuda duyarlı davranmak, tacizi engelleyici, mağdurun çekinmeden şikayetçi olabileceği ortamı sağlamak için gerekli tedbirleri almak, iddiaları ciddiyetle soruşturup, gerekli yaptırımları uygulamak zorundadır.

**Dava:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 02.10.2007-22.07.2014 tarihleri arasında davalı şirkette “formül tartım elemanı” olarak çalıştığını, iş akdinin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın ihbarsız ve önelsiz şekilde feshedildiğini, iş akdinin aradığı usul

ve şekil şartlarına fesih sırasında uyulmadığını, müvekkilinin davalı aleyhine açılmış davada şahitlik yaptığını, iddia ederek; kıdem ve ihbar tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

**B) Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının müvekkili firmanın başka bir kadın çalışanını sözlü ve yazılı olarak taciz ettiğini, 19.07.2014 tarihinde çeşitli saatlerde mesajlar attığını, mesaj atılan kadın çalışanın “telefon numarasını iş hakkındaki konuşmalar için verdiğini tekrar mesaj atmamasını” ifade etmesi üzerine ise “peki sohbet etmek için arayabilir miyim” diye ısrarcı olduğunu, bu mesajını saat 22:20’ de attığını, sonrasında “bastırdığı duygularına yenildiğini, hepsinin kendi hatası olduğunu, eğer bunu işyerindeki yetkililere söylese ikisinin de zarar göreceğine” dair mesaj attığını, davacının bu şekilde müvekkili firma çalışanını sms ile taciz edip, zarar göreceğini de söylemesi üzerine bu çalışanın çok korktuğunu ve 21.07.2014 Pazartesi günü mesaj içeriklerini işyerinde yetkililere gösterdiğini, mesaj içerikleri, tarih ve saatleri belirtilmek suretiyle durumun yazılı tutanak haline getirildiğini, bu tutanağın altına davacının bu şekilde göndermiş olduğu sms’ lerin gerekçesi sorulmak üzere savunmasının alındığını, davacının mesajları inkar etmeyerek dini duygulardan dolayı mesaj attığını söylediğini, diğer çalışanın bu durumdan rahatsız olduğu söylemesi üzerine bile aramak istediğini belirttiğini, iş akdinin haklı neden ile İş Kanunu'nun 25/II. maddesi kapsamında feshedildiğinin sözlü olarak davacıya söylendiğini ve noter ihtarnamesi ile de davacıya bildirildiğini, bir kadına gece vakti bu mesajların gönderilmesinin taciz ve tehdit içeren ifadeler olması nedeni ile iş akdinin işveren tarafından haklı olarak fesih nedeni olduğunu, davacının müvekkili firma aleyhine tanıklık yaptığı iddiasının da afaki ve asılsız olduğunu, arada husumet varmış gibi gösterilmek istendiğini, oysa o davanın davacısının dahi iş akdine son verilmediğini, o davanın davacısının halen müvekkili firmada çalıştığını, davacıya tüm işçilik alacaklarının ve sosyal haklarının yürürlükteki mevzuata uygun olarak ödendiğini, banka kayıtları getirildiğinde bu durumun görüleceğini, davacının fiilinin güven sarsıcı nitelikte olduğunu ve iş akdinin feshi için haklı neden oluşturduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir

**C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, "...Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; İş kanunu'nun 25/II-c bendi uyarınca “ işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” “e” bendi uyarınca da “ işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması” halinde iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceğinin düzenlendiği, dosya kapsamında davacının davalı işverene ait işyerinde çalışan M.L. isimli çalışana, cep telefonundan 19/07/2014 tarihinde ilk önce “ hayırlı sabahlar” şeklinde kısa mesaj attığı, bu mesaja karşı diğer çalışanın “ hayırlı sabahlar abi hayırdır mesaj hakkını bitirmeye mi çalışıyorsun sabah akşam toplu mesajlar atarak” şeklinde cevap verdiği, bu mesaj üzerine davacının “ kızılıyorsan atmayayım”

şeklinde cevap verdiği, bu kez aynı gün saat 22:08'de “ mesaja cevap vermedin işdeki komşu hayırlı geceler mesaja karşıysan mesaj gönderme yaz komşu” içerikli mesaj yazdığı, diğer çalışanın ise davacıya, telefon numarasını işteki konularla ilgili olarak verdiğini söylediği, bu kez davacının “ peki telefonda sohbet için arayabilir miyim?” şeklinde yine mesaj yazdığı, diğer çalışanın da “ arayamazsın” şeklinde cevap verdiği, bunun üzerine davacının, yazdıklarından pişman olduğunu, duygularına yenildiğini, yazdıklarını aralarında kalmasını söylediği, diğer çalışanın da bunun aralarında kalamayacağını söylediği, bu kez davacının özür dilediği, böyle yaparsan ikimiz de zarar görürüz dediği, tüm bu yazışmaların M.L. isimli çalışan tarafından davalı işyeri yetkililerine iletiildiği, davacının yazılı savunmasında yazdıklarını kabul ettiği ancak kötü niyetli olmadığını beyan ettiği, davacı vekili de 02/07/2015 tarihli duruşmada mesaj içeriklerini kabul ettiklerini ancak iş akdinin bu nedenle feshinin ağır bir yaptırım olduğunu ifade ettiği, tüm bu nedenlerle, davacının diğer işçi M.L. ye karşı cep telefonundan gönderdiği mesajlarda ve karşılıklı bu mesajlaşmanın diğer işçi tarafından istenmediği, davacının özür dilediği ve tarafların arasında kalmasının istendiği M.L. nin bu durumu amirlerine bildirdiği hususları hep birlikte değerlendirildiğinde, DAVACININ SÖZ KONUSU SARKINTILIK EYLEMİYLE İŞ AKDİNİN SONA ERDİRİLMESİ EYLEMİ MUKAYESE EDİLDİĞİNDE, İŞ AKDİNİN SONA ERDİRİLMESİNİN ÇOK AĞIR BİR YAPTIRIM OLDUĞU, DAVACININ BU HATASINI ANLAYARAK HATASINDAN ÇABUK DÖNEREK, ÖZÜR DİLEDİĞİ VE PİŞMAN OLDUĞU DA DİKKATE ALINDIĞINDA, YILLARCA ÇALIŞAN BİR İŞÇİNİN BU NEDENLE İŞ AKDİNİN SONA ERDİRİLMESİNİN HAKKANİYETE UYGUN OLMADIĞI, SÖZ KONUSU EYLEM NEDENİYLE HERHANGİ BİR SUÇ DUYURUSUNDA BULUNULMADIĞI ANLAŞILMIŞ VE İŞ AKDİNİN DAVALI İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI NEDEN OLMADAN FESHEDİLDİĞİ " gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Dosyada sorun, iş yerinde çalışan evli, erkek bir işçinin aynı iş yerinde çalışan ve dosya içeriğinden kendisinden çok küçük, kızı yaşında olduğu anlaşılan bir kadın çalışmanı gönderdiği SMS. ler ile taciz edip, etmediği, bu davranışının işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturup, oluşturmayacağıdır. Cinsel tacizin tanımı, akademik çevrelerde tartışıldığı kadar girift değildir. İlgili kaynaklarda cinsel taciz genel olarak “ kişiye 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. (Abdullah IŞIK. Sinop Üniv. Sağlık Yüksek Okulu Sosyal Hizmet Bölümü Arş. Görevlisi. KSBD. Sonbahar 2017, Y. 9, C. 9, Kadın Özel Sayısı)

Cinsel taciz, karşı cinse yönelik olabileceği gibi, hem cinse karşıda yönelebilir. Ancak cinsel taciz ağırlıklı olarak erkek işçi tarafından kadın işçiye karşı ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde iş alanlarının gelişmesi, kadınların okuma, bilgi ve becerilerinin artması, bir çok meslek dalında yapılacak işe daha yatkın ve işin niteliğine göre erkeklerden daha becerikli olmaları sonucunda bir çok kadın iş hayatında yer almaya başlamış, her alanda kadın işçilerin sayısı artmaya başlamıştır. 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. Bugün ülkemizde ve sanayileşmiş ülkelerin çoğunda işyerinde cinsel taciz sorunu önemle üzerinde durulan ve yasal düzenlemelerle engellenmeye çalışılan bir alan haline gelmiştir.

Cinsel taciz, ayrıca Türk Ceza Kanunu tarafından suç olarak kabul edilmiştir. Ülkemizde çalışanların cinsel tacize karşı korunması TCK. nundaki düzenlemeler dışında Türk Borçlar Kanununun da ve İş Kanununda yasal düzenlemeler yapılmış, cinsel taciz 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin II/b ve d bentleri işçi açısından haklı fesih sebebi, 25/II-c maddesi ise işveren açısından haklı fesih sebebi olarak düzenlenmiştir.

İş yerinde cinsel tacizin önlenmesinin yolu, taciz mağdurunun herhangi bir aşağılamaya maruz kalmadan karşı çıkabilmesini, tacizde bulunanı şikayet edebilmesini sağlayacak ortamın sağlanmasından, taciz failinin ise gerekli yaptırımlara maruz kalacağını bilmesinden geçmektedir.

İşverenler bu konuda duyarlı davranmak, tacizi engelleyici, mağdurun çekinmeden şikayetçi olabileceği ortamı sağlamak için gerekli tedbirleri almak, iddiaları ciddiyetle soruşturup, gerekli yaptırımları uygulamak zorundadır.

Somut olayımızda işveren bu yükümlülüğünü duyarlılıkla yerine getirmiş, mesajları davacıya yazılı olarak tebliğ ederek, savunmasını istemiş, iş akdini derhal feshetmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı iş akdinin haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise yukarıda cevap bölümünde detaylıca yazıldığı şekilde davacının iş akdinin kadın çalışanı mesaj ile taciz ettiği için haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece yukarıda ilgili kısımda belirtilen gerekçe ile feshin haksız olduğu

kabul edilerek, kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmedilmiştir.

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 karşysan 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 diğesinde ise "...yaptığım bu günahtan dolayı tövbe edeceğim, bir an gaflete düştüm..." şeklinde açıklama yapmıştır.

Kadın işçi davacıyı iş yeri yetkililerine şikayet etmiştir

İşveren kadın işçinin başvurusu üzerine mesaj dökümlerini de yazarak davacıdan savunma istemiştir.

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. Kötüniyetim 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.

Mesaj içeriklerinden, özellikle "'...Tamam hakkını helal et bir an bastırduğım duygularıma yenildim..." "...yaptığım bu günahtan dolayı tövbe edeceğim, bir an gaflete düştüm.." şeklindeki mesajlarından davacının muhatap kadın işçiye karşı cinsel dürtülerle yaklaştığı, çok açık bir şekilde ortadadır. Kadın işçiye sırnaşıkça, cinsel dürtülerle yazılan mesajların taciz, kamuoyundaki deyimini ile sarkıntılık olduğu Mahkemeninde kabulündedir.

Mahkemenin feshin haksız olduğunun kabulünün gerekçeleri "...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. "

Davalı iş yerinde çalışan evli, davacı işçinin aynı iş yerinde 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 olarak, yukarıda detaylıca açıklandığı üzere, iş yerinde çalışan kadın işçiye karşı cinsel tacizde bulunduğu açık olan davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken mahkemece yerinde ve yasal olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

