

İŞYERİNDE MOBBİNG'E KARŞI KORUNMA HAKKINDA BİLGİ NOTU



***17 MAYIS DERNEĞİ VE KAOS GL TARAFINDAN HUKUKİ
DESTEK PROGRAMI KAPSAMINDA HAZIRLANMIŞTIR.**



Amaç

Bu bilgi cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya cinsiyet karakteristiği sebepleriyle işyerinde mobbing uygulanması halinde başvurulabilecek yolları içermektedir.

Yararlanıcı

Bu bilgi notu, hak sahibi olan LGBTİ+'lara dönük bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

İçindekiler Tablosu

<i>Mobbing Nedir?</i>	2
<i>Mobbing'e Karşı Korunma Hakkı Hangi Metinlerde Güvence Altına Alınmıştır?</i>	3
<i>Mobbing'e Uğrayan LGBTİ+'ların Hakları Nelerdir?</i>	3

Mobbing Nedir?

Mobbing hukukumuzda yakın zamanda kullanılmaya başlayan bir kavramdır. Çalışan kişinin işyerinde sistematik olarak maruz bırakıldığı psikolojik taciz, yıldırma olarak nitelenebilir. Kişinin cinsel yöneliminin veya cinsiyet kimliğinin onun kişilik haklarını ihlal edecek biçimde öne sürülmesi, heteroseksüellerle beceri ve yetenek karşılaştırması, cinsiyet kimliğine uygun ismi sosyal hayatta veya çalışma hakkında kullanıyor olmasına ve kimlikteki ismin kullanılması bir zorunlu hal olmamasına rağmen devamlı surette bu ismin sözlü veya yazılı diyalog veya yazışmalarda kullanılması, kişinin sırf cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği nedeniyle diğer kişilerden daha kırılğan, daha becerikli, estetik açısının daha gelişkin, daha yetenekli ya da yeteneksiz olmasını ima etmek gibi sistematik olarak kişinin cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğini odağa alan her türlü muamele mobbing'in konusu olabilir. Burada önemli olan kişinin yıldırılması, kişiye güçlük çıkartılması, meşru bir neden bulunmaksızın diğer çalışanlarla arasında eşitsizlik yaratmak suretiyle ayrımcılık yapılmasıdır. Bu bağlamda objektif bir neden yokken görevde yükselmede, bazı kurum içi etkinliklere katılmada farklılıklar yaratılması, kişinin işyerinden uzaklaştırılması için taciz edilmesi mobbing kabul edilebilecektir.

Çalışan LGBTİ+, bu tür durumların varlığını hissettiğinde amirine açık olmalı ve mümkünse ileride delil olarak dayanacağı yazışmalarla bu durumu kayıt altına almalıdır. Bu tür durumlar elektronik posta yolu ile olabileceği gibi kurumun ortak whatsapp gruplarındaki yazışmalarda veya ikili yazışmalarda da sorgulanabilir. Örneğin her çalışan hafta sonu etkinliğine davetli iken kişi davet edilmemişse kişi bunun gerekçesini amirine/işverenine yazılı olarak sormalıdır. Örneğin çalışan LGBTİ+'nın çalıştığı bölümdeki mesai arkadaşları dönüşümlü olarak müşterilerle muhatap olmasına rağmen kişi bu statüde çalıştırılmak yerine geri planda çalıştırılıyorsa bunun cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği dışında objektif, kabul edilebilir bir gerekçesi olmalıdır ve bu gerekçe amire/işverene sorulmalıdır. Kişiy başkalarının işlerinin yaptırılması, toplantı gibi ortam buluşmalarda yalnızca

kişinin işinin konuşuluyor olması, yazışmalarda küçümseyici ifadeler kullanılması, daha az prim ödenmesi, daha düşük zam yapılması gibi durumlar yaşandığında mümkün olduğunda yazılı şekilde gerekçesinin sorulması yerinde olacaktır. Yazılılık, ileride mobbing'i ispat etmek açısından önemlidir. Bu tür durumların tek bir defadan ibaret olmadığı gözetilmelidir. Mobbing'in varlığını gösteren deliller mahkemeye sunulacaktır ancak yüzde yüz oranında bir ispat zorunlu değildir.

Mobbing'e Karşı Korunma Hakkı Hangi Metinlerde Güvence Altına Alınmıştır?

Mobbing'e ilişkin spesifik bir hak düzenlemesi bulunmamaktadır. Bununla birlikte Anayasaya göre herkesin çalışma hakkı vardır ve yasalar önünde herkes eşittir. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin çalışma hakkına ilişkin düzenlemesi olmasa da çalışanın cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğruyor olması, özel hayata saygı gösterilmesini isteme hakkını ihlal edecektir ve devletin pozitif aksiyon alması gerekecektir. Ayrıca Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri olan Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklar Sözleşmesi hem çalışma hakkını güvence altına alır hem de bu haktan yararlanmada ayrımcılığı yasaklar.

Mobbing'e Uğrayan LGBTİ+'ların Hakları Nelerdir?

Çalışma hayatında mobbing'e uğrayan LGBTİ+'ların mobbing nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vardır. Bu durumda çalışan haklı feshe bağlı alacakları ve tazminatları zaten alabilir. Yani henüz ödenmemiş maaş alacaklarını, varsa fazla mesai alacağını, izin alacaklarını feshin haklı olması nedeniyle alacaktır. Ayrıca haklı nedenle fesihten kaynaklanan kıdem ve ihbar tazminatını da alacaktır. Mobbing nedeniyle bunlardan ayrı olarak çalışan manevi tazminat alabilir.

İş Kanunu'nun 5. Maddesi işverene eşit davranma yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işverenler aleyhine ayrıca dört maaş tutarında tazminata da hükmedilebilir. Yargısal uygulama bunun manevi tazminatın bir parçası olduğu yönündedir. Ancak burada cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği nedeniyle ayrımcılığın niteliği ve etkisinin mobbing'in basit görünümünden ağır olduğu ortaya konulmalı ve tazminata hükmedilmelidir.

Çalışan kişi sözleşmesini feshetmeksizin de mobbing nedeniyle tazminat davası açabilir.

Bu açıklamalar özel sektörde mobbing'e uğrayan kişinin haklarına ilişkindir. Kamu sektöründe çalışan LGBTİ+'lar mobbing uygulayan hakkında soruşturulma açılmasını bağlı bulunduğu kurumdan isteyebilir.

Kamu denetçiliği kurumuna başvurarak mobbing olgusunun tespitini ve kuruma tavsiye verilmesini talep edebilir.