

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**TÜRK HUKUKUNDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)  
VE HUKUKİ SONUÇLARI**

Yüksek Lisans Tezi

ERKAN PİR

İstanbul, 2019

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI



**TÜRK HUKUKUNDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)  
VE HUKUKİ SONUÇLARI**

Yüksek Lisans Tezi

ERKAN PİR

Danışman: Prof. Dr. Talat CANBOLAT

İstanbul, 2019



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi ERKAN PİR'in TÜRK HUKUKUNDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) VE HUKUKİ SONUÇLARI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 3.04.2019 tarih ve 2019-9/18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 29.10.2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. TALAT CANBOLAT	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. İBRAHİM SUBAŞI	
3.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi ARZU ARSLAN ERTÜRK	

## ÖZET

Çalışmamızın birinci bölümde Türk Hukukunda mobbing kavramı teorik olarak incelenmiştir. Mobbingin tarihçesi, kavramsal olarak çıkış noktası, tanımı, unsurları, ulusal mevzuattaki yeri gibi hususlar teorik olarak incelenen başlıca konulardır. Mobbingi kapsamlı şekilde nitelendirebilmek adına, mobbingin unsurları, tarafları, benzer kavramlar, başlıca nedenleri ve farklı kaynaklardaki tanımlar üzerinde durulmuştur. Mobbingin birçok bilim dalını ilgilendirmesi dikkate alınarak tarafların psikolojik tahlilleri, mağdurların süreç sonundaki tıbbi durumları üzerinde durulmuş böylece konunun diğer bilim dalları ile olan ilişkisine de değinilmiştir. İkinci bölümde ise mobbingin hukuki sonuçları ve etkileri incelenmiş, çalışanların maruz kalacağı mobbing eylemleri sonucunda farklı hukuk dallarında düzenlenen hangi haklara sahip olduğu ve bu haklarını hangi usul ve esaslar çerçevesinde talep edebileceği, bu taleplerin nasıl karşılanacağı hususları incelenmiştir. Mobbingin hukuki sonuçları üzerinde durulmuş, “hukuki” kavramı geniş ele alınarak konunun cezai boyutu ve idari boyutu üzerinde de açıklamalar yapılmıştır. Mobbing ile mücadelenin sivil toplum örgütleri nezdinde de yürütülmesi mobbing ile mücadeleyi daha da kolaylaştıracağı için mücadelenin sivil toplum ayağına da değinilmiştir.

Tüm bu hususlar, öncelikle kişilere iş hayatında faydalı olabilmek amacıyla incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı kişilere pratikte faydalı olmaktır. Mobbingin bilimsel olarak incelenmiş olması da teorik bilgilere katkı sağlama amacına dönüktür. Böylece bu çalışmamızda hem teorik incelemelerle literatüre hem de pratik incelemelerle iş hayatının öznesi olan kişilere faydalı olmak amaçlanmıştır.

Mobbing; basit, günlük çekişmelerden, uyuşmazlıklardan, kızgınlıklardan, tartışmalardan ziyade, sistematik, etik dışı, karşısındakini yok etmeye dönük, kasıtlı ve hukuka aykırı eylemlerdir. Mobbingin bu niteliği; çalışma hayatındaki düzeni, barışı tehdit etmektedir. Çalışma hayatının yanında bireyin özel hayatını da aynı şekilde olumsuz etkilemektedir. Hem çalışma hayatını hem de bireyin özel hayatını olumsuz yönde etkileyen bir olgunun ciddiye alınması ve bu durumla sistematik olarak mücadele edilmesi gerekmektedir. Bu mücadele, ilk olarak çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi ile başlamalıdır. Böylece çalışanlar hem mağdur olma durumunda hem de mobbing sürecinde seyirci olmaları durumunda süreci tanıyıp ona göre önlemler alabileceklerdir. Mobbingin yasal düzenlemelerde tanımlanması ve caydırıcı somut düzenlemelerin olması da bu mücadeleye katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, İş Yerinde Psikolojik Taciz, İş Sözleşmesi.



## **ABSTRACT**

In the first part of our study I examined the concept of mobbing in Turkish Law theoretically. The historical development of the term mobbing, its definition and the place of national mobbing are examined. In order to characterize mobbing, the elements of mobbing, similar concepts, its main reasons and definitions in different sources are also emphasized. Taking into account the fact that mobbing is concerned with many aspects, psychological evaluations of the parties, the medical conditions of the victims at the end of the process are emphasized and thus the relation of the subject with other branches of science is also mentioned. In the second chapter, the legal consequences and effects of mobbing are examined, and what rights the employees have in different branches of law as a result of the mobbing actions they will be exposed to and how they can claim these rights within the framework of these principles and how these requests can be met. The legal consequences of mobbing are emphasized, and the concept of “legal” is broadly explained and the criminal dimension and the administrative dimension of the matter are explained. This point has also been touched upon as mobbing and mobbing will also make it easier to fight with civil society organizations.

All these aspects have been examined firstly in order to be beneficial to the people in business life. The purpose of your work is to be beneficial to people in practice. The fact that mobbing is studied scientifically is also intended to contribute to theoretical information. Thus, in this study we aimed to be beneficial to both the theoretical and the literary as well as the practical subjects.

Mobbing; consists of intentional and unlawful acts directed at simple, daily disagreements, disagreements, anger, controversial, systematic, unethical, destructive. This quality of mobbing threatens peace in the working life. In addition to the working life, the personal life of the individual also affects negatively. A fact that affects both the working life and the private life of the individual should be taken seriously and systematically struggled with it. This struggle must begin with the first time that employees are made aware of this issue. Thus, both in case of being a victim and in the process of mobbing, if they are spectators, they will be able to recognize the process and take precautions accordingly. The definition of mobbing in legislation and the presence of deterrent tangible arrangements will also contribute to this challenge.

**Key words:** Mobbing, Psychological Harassment at Work, Labor Contract.

# İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR .....	ix
1. GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
MOBBİNG.....	5
1. MOBBİNG VE TARİHÇESİ.....	5
1.1. Uluslararası Alanda Mobbing ve Tarihçesi .....	5
1.2. Türk Hukukunda Mobbing ve Tarihçesi .....	6
2. MOBBİNGİN ETİMOLOJİSİ VE KULLANIM ŞEKİLLERİ .....	7
3. MOBBİNGİN TANIMI VE UNSURLARI .....	9
3.1. Mobbing Tanımları.....	10
3.2. Mobbingin Unsurları .....	12
3.2.1. Eylemlerin İş İlişkisinden Doğması.....	13
3.2.2. Sistemli Eylemler.....	14
3.2.3. Hukuka Aykırılık .....	15
3.2.4. Süre .....	15
3.2.5. Kast ve Amaç.....	16
3.3. Mobbinge Benzer Durumlar .....	17
3.3.1. Ayrımcılık .....	18
3.3.2. İşyerinde Cinsel Taciz.....	18
3.3.3. İşyeri Stresi .....	20
3.3.4. İşyerinde Çatışma.....	22
4. MOBBİNGİN TARAFLARI, NEDENLERİ VE SORUMLULUK.....	23
4.1. Taraflar .....	23
4.1.1. Mobbing Uygulayan .....	24
4.1.2. Mobbing Mağduru .....	24
4.1.3. Seyirciler .....	26
4.2. Sorumluluk .....	27

4.2.1. Sorumluluğun Hukuki Dayanakları .....	27
4.2.2. İşverenin Genel Olarak Sorumluluğu .....	29
4.2.3. Mobbing Uygulayanın İşçi Olması Halinde İşverenin Sorumluluğu .....	30
4.3. Mobbingin Başlıca Nedenleri .....	32
4.3.1. Saldırganlık, Şiddet ve Öfke .....	33
4.3.2. Kişisel Nedenler .....	34
4.3.3. İşyeri Kaynaklı Nedenler .....	35
İKİNCİ BÖLÜM .....	38
MOBBİNGİN SONUÇLARI .....	38
1. MAĞDUR ÜZERİNDEKİ SONUÇLARI .....	38
2. ÇALIŞMA EKONOMİSİ BOYUTUYLA SONUÇLARI.....	39
2. 1. Çalışma Ekonomisi Nedir?.....	39
2.2. Çalışma Ekonomisine Etkileri.....	40
3. HUKUKİ SONUÇLARI .....	41
3.1. İş Hukuku Açısından Sonuçları .....	42
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Sonuçları.....	50
3.2.1.Çalışmaktan Kaçınma Hakkı .....	50
3.2.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımının Hukuki Sonuçları.....	55
3.3.Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları .....	56
3.3.1. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Mobbing .....	56
3.4.Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Açısından Sonuçları .....	59
3.4.1. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Görevleri .....	60
3.4.2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru.....	60
3.4.3. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu.....	61
3.4.4.İdari Yaptırımlar .....	61
3.5. Ceza Hukuku Açısından Sonuçları.....	62
3.6. İdare Hukuku Açısından Sonuçları.....	64
4.MOBBİNG İLE MÜCADELE .....	65
4.1.Özel Kurumlarda Kurum İçi Düzenlemelerde.....	65
4.2. İdari Mücadele.....	66
4.2.1. ALO 170 Hattı .....	66
4.2.2. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu .....	68
4.2.3. Üniversitelere Özgü Başvuru Yöntemleri.....	70

4.3. Sivil Toplum Kuruluşları Nezdinde Bireysel Mücadele .....	72
SONUÇ .....	74
KAYNAKÇA .....	77



## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>b.</b>	basım
<b>bkz.</b>	bakınız
<b>C.</b>	Cilt
<b>Dr.</b>	Doktor
<b>dpn.</b>	Dipnot
<b>E.</b>	Esas
<b>E.T.</b>	Erişim Tarihi
<b>HD</b>	Hukuk Dairesi
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İş.K.</b>	İş Kanunu
<b>K.</b>	Karar
<b>m.</b>	Madde
<b>p.</b>	page
<b>RG</b>	Resmi Gazete
<b>s.</b>	sayfa
<b>S.</b>	Sayı
<b>SDÜ</b>	Süleyman Demirel Üniversitesi
<b>TBB</b>	Türkiye Barolar Birliği
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TCK</b>	Türk Ceza Kanunu

<b>TDK</b>	Türk Dil Kurumu
<b>TMMOB</b>	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
<b>vb.</b>	ve benzeri
<b>vd.</b>	ve devamı
<b>vs.</b>	ve sair
<b>WHO</b>	Dünya Sağlık Örgütü
<b>Y.</b>	Yıl
<b>YTL</b>	Yeni Türk Lirası
<b>yy.</b>	Yüzyıl



# 1. GİRİŞ

Mobbing kavramını giriş mahiyetinde ve kendi tanımımız olarak ifade edersek; çalışma hayatında, çalışma hayatındaki kişiler arasında meydana gelen, asıl olarak mağdur ve mobbing uygulayıcısı olmak üzere iki taraftan oluşan ve mobbing uygulayıcısının mağdur tarafa sistematik şekilde uyguladığı yıkıcı, etik dışı ve hukuka aykırı davranışların tümüne mobbing denir. Tanımımıza baktığımızda mobbingi incelerken üzerinde durulması gereken en temel iki unsur; çalışma hayatı ve kişi unsurlarıdır.

Çalışma hayatı; tarihsel süreçte çeşitli etkenlerle değişim ve dönüşüm göstererek, günümüz koşullarına ulaşmıştır. Bu değişime ve dönüşüme neden olan etkenler olarak; toplumsal yapıdaki farklılaşma, teknolojik ilerlemeler sonucunda meydana gelen uzmanlaşmanın ilerlemesi sayılabilir. İş hayatındaki bu değişim, farklı sosyal çevrelerden gelen ve çok farklı kişilik özelliklerine sahip, adeta birbirine yabancı kişileri aynı çalışma ortamında bir araya getirmiş ve farklı karakterlere sahip bu insanların iş hayatında birlikte çalışmasına neden olmuştur. Kanaatimce; bu değişim mobbingin ortaya çıkmasında en büyük belirleyici etken olmuş ve farklı kişilikler arasındaki etkileşimin gün geçtikçe artması sonucunda mobbing 21.y.y’da güncel bir kavram haline gelmiştir.

Çalışma hayatındaki gizli tehlikelerden biri olan psikolojik taciz olgusu, gerek bireyler üzerinde yarattığı etkiler, gerekse oluşum biçimi açısından, şiddet kavramı dahilinde değerlendirilmektedir. Günümüzde en önemli toplumsal sorunlardan biri olan şiddet olgusunun kökeni insanlık tarihiyle aynıdır<sup>1</sup>. Şiddet, fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da gruba karşı kasıtlı olarak kullanılması olarak tanımlanır<sup>2</sup>.

Mobbingin kökeninde şiddet yatmaktadır; fakat mobbing eylemleri şiddetin daha sistematik ve karmaşık şekilde ve daha çok psikolojik şiddet olarak uygulanması olduğu için kavramın kökeni şiddetin kökeni ile aynı değildir.

---

<sup>1</sup>GÜNGÖR, Meltem, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, İstanbul 2008, s. 1.

<sup>2</sup>KOCACIK, Faruk, “Şiddet Olgusu Üzerine”,C.Ü, İİBF Dergisi, Cilt: 2, s. 1.

Tarım toplumlarının sanayi toplumlarına dönüşmesi sonucunda kırsal kesimde yaşayan nüfus azalmakta köyden kente göçler artmaktadır. Yakın tarihimize baktığımızda bu durumu çok net görmekteyiz. Cumhuriyetin ilk yıllarında kırsal nüfusun ülke nüfusuna oranı yüzde 76 civarı iken günümüz itibari ile kırsal nüfus ülke nüfusunun yaklaşık yüzde 23'ünü oluşturmaktadır<sup>3</sup>. Bu verilerden de görüldüğü üzere Türkiye’de artık insanlar çoğunlukla kentlerde ve bir arada yaşamaktadır. Bu birliktelik aynı paralelde iş hayatında da görülmektedir. Artık insanlar bir araya gelerek üretim yapmakta ve iş hayatını meydana getirmektedir. Buna ek olarak teknolojik gelişmeler sonucunda uzmanlaşmanın artması ile işler, bir kişi tarafından değil kendi kısımlarında uzman olan kişilerin bir araya gelmesi ile yürütülür hale gelmiştir. Bu da bir işin yürütülmesi sırasında kişiler arasındaki etkileşimi, iletişimi zorunlu kılmıştır. Örneğin; bir tacir, faturalarını el yazısı ile düzenlemekteyken, iş hacminin genişlemesi ve teknolojik ilerleme ile artık faturalarını elektronik ortamda beyan etmeye başlamıştır. Teknolojik gelişmeler sonucunda devlet de artık faturaları el yazısı ile değil elektronik ortamda talep etmektedir. Bu halde tacir, artık eli ile fatura düzenlemekte ve faturalarını devlete gönderecek bir firma ile çalışmaktadır. Çalıştığı bu firma da kendi içinde onlarca birim organize ederek bu aracılık hizmetini sunmaktadır. Görüldüğü gibi tacir, ilk durumda sadece kendi eli ile faturaları düzenleyip faturalarını beyan ederken, artık günümüzde faturayı elektronik ortamda düzenlemek için başka firmalarla çalışmakta ve o firmalarda da yüzlerce kişi çalışmaktadır. Teknolojik gelişmeler uzmanlaşmayı gerektirdiği için tek kişi ile yapılan bu iş artık yüzlerce kişi ile yapılmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin iş hayatında kişiler arası etkileşimi artırdığı bu örnekten de görülmektedir.

Yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı işçiler ile işverenler arasında ya da işçilerin kendi aralarında üretim sürecinin kim tarafından ve nasıl kontrol edileceği konusunda çatışmalar başlamıştır<sup>4</sup>. Sözgelimi, köyde yaşayan aile bireyleri, hemşehriler aynı zamanda iş arkadaşı iken, sanayi toplumunda, kapitalist düzende birbirini tanımayan ve farklı çevrelerden, sosyal yapılardan gelmiş insanlar aynı iş hayatını paylaşmaktadırlar. Bu durum çalışma hayatındaki sorunların artmasına ve farklı boyutlara taşınmasına neden olmaktadır. Aynı iş yerinde çalışmaktan başka ortak yanı olmayan insanların bir araya gelmesi, iletişime geçmesi doğal olarak insanlar arasında çeşitli problemlere neden olmaktadır. İşte bu noktadan

---

<sup>3</sup>YILMAZ, Murat, Türkiye’de Kırsal Nüfusun Değişimi ve İllere Göre Dağılımı (1980-2012) s.4, (Çevrimiçi) <http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunidcd/article/view/5000046128/5000081525>, E.T.:11.07.2017.

<sup>4</sup>ŞEN, Sabahattin, Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, s.1,(Çevrimiçi) <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>, E.T.:10.07.2017.

sonra tez konumuz olan mobbing kavramı gündeme gelmektedir. Çok basitçe mobbing olgusunun günümüz çalışma yaşamının yapısı ile bağlantısını bu şekilde ifade edebiliriz.

Çalışma hayatının yukarıda bahsedilen şekilde evrilmesinden sonra artık mobbingin diğer unsuru olan iş yaşamındaki kişiler üzerinde durmak gerekir. Mobbing, doğal olarak iş yaşamındaki kişilerin eylemleri sonucunda meydana gelmektedir. Bu mobbing uygulayan kişi olabileceği gibi mobbing mağduru ya da mobbing karşısında sessiz kalarak izleyici konumunda olan kişiler de olabilir.

Mobbing oluşturan eylemleri ikiye ayırabiliriz. Bunlardan ilki dışa dönük eylemler, ikincisi ise içe dönük eylemlerdir. Dışa dönük eylemler; kişilerin dış dünyaya etki eden ve başkaları tarafından tespit edilebilen eylemlerdir. Örnek olarak, önyargılı olmak, tahammül edememe, kızgınlık gibi eylemlerdir. Bu eylemler işyerinde birlikte bulunan kişiler tarafından duyu organları aracılığı ile tespit edilebilecek niteliktedir. İçe dönük eylemler ise dışa dönük eylemlerin oluşmasına neden olan etkenlerdir. Örnek olarak, kişinin iş arkadaşlarından birisini kıskanması dışa dönük eylemdir ve bu kıskanma eylemi kişinin sözlerinden, hal ve hareketlerinden tespit edilebilir. Bu örneğimizde içe dönük eylem ise; dışa dönük eylem olan kıskançlığın meydana gelmesine yol açan ve kişinin karakterinin böyle olmasına neden olan psikolojik süreçlerdir. Kısaca özetlersek, dışa dönük eylemlerde inceleyeceğimiz konu mobbing sürecindeki bireylerin eylemleri iken, içe dönük eylemlerde inceleyeceğimiz konu mobbing sürecindeki bireylerin dışa dönük eylemlerinin altında yatan psikolojik nedenlerdir. Bu durum bizi mobbingin birden çok bilim dalı ile ilgili bir alan olduğu sonucuna da götürecektir. Özellikle içe dönük eylemlerin incelenmesinde sosyoloji, psikoloji, tıp gibi bilim dallarına da başvurulmalıdır; fakat tez konumuzun kapsamı gereği anılan bilim dallarına konusu geldiğinde yüzeysel olarak değinilecektir.

Mobbing sonucunda mağdur işini kaybederek zarara uğrayabilir. İşini kaybetmese bile çalışma yetisindeki azalma nedeniyle maddi zarara uğrayabilir. Şeref, onur, saygınlık bağlamında aşağılanarak kişilik hakkının ihlali sonucunda manevi olarak da zarara uğrayabilmektedir. Kişinin bu zararlarına ilişkin taleplerini ve iş sözleşmesinden kaynaklı diğer taleplerini mobbingin hukuki sonuçları başlığı altında inceleyeceğiz.

Mobbingin teorik olarak tanımlanması ve sonuçları üzerinde durulmasının yanında mobbing ile mücadele yöntemleri üzerinde de durulması gerekir. Sorunu tespit edip sonuçlarını ifade etmek bilimsel çalışma açısından eksik kalmaktadır. Sorunun yanında

sorunla mücadele yöntemlerine de değinilmesi gerekmektedir. Bu nedenle mobbing ile mücadelede çeşitli yöntemler üzerinde durulmuştur.

Çalışmamızda, mobbing kavramını hem teorik olarak hem de pratik hayata etki edecek hukuki sonuçlar bağlamında incelemiş olacağız. Böylece hem uygulayıcılara hem de bu konu üzerinde teorik çalışmalar yapan ve yapacak olan akademisyenlere katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu amacımızı tezimizi iki ana bölümden oluşturarak gerçekleştirmeyi amaçladık. Birinci bölümde mobbing ana başlığı altında mobbingin; tarihçesi, etimolojisi, tanımı, unsurları, mobbinge benzer durumlar, mobbingin tarafları, nedenleri, sorumluları hakkında açıklamalar yapılarak teorik olarak mobbing üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ise mobbingin sonuçları ana başlığı altında; mobbingin mağdur üzerindeki sonuçları, çalışma ekonomisi boyutuyla sonuçları, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku, sosyal güvenlik hukuku açısından sonuçları ve mobbing ile mücadele hususları üzerinde durularak daha çok uygulamaya dönük değerlendirmeler yapılmıştır. Mobbingin hukuki sonuçlarını sadece hukuk yargısı anlamında değil, ceza hukuku, idare hukuku bağlamında da inceledik. Ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu boyutuyla da mobbing kavramını inceledik.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## MOBBİNG

### 1. MOBBİNG VE TARİHÇESİ

#### 1.1. Uluslararası Alanda Mobbing ve Tarihçesi

Mobbing kavramı, ilk kez Avusturyalı etoloji uzmanı Konrad Lorenz<sup>5</sup> tarafından 1960'lı yıllarda hayvanların düşmanlarını kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır<sup>6</sup>. Sonraki yıllarda ise İsveçli bilim adamı Dr. Peter Paul Heinmann, hayvanlar aleminin dışına çıkarak okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olayları üzerinde durmuştur. Bu nedenle mobbing kavramını ilk kez insanlar arasında bir davranış biçimi olarak değerlendiren ve bu alanda çalışmalar yapan kişi Heinemann olmuştur<sup>7</sup>. Heinmann bu çalışmalarını 1972 yılında İsveç'te "Mobbing: Group Violence Among Children" adlı kitabında yayımlamıştır<sup>8</sup>.

1980'li yıllarda ise Leymann<sup>9</sup>, mobbing davranışlarının yetişkinler arasındaki yansımalarını ele almış, iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma eylemlerini tanımlamak için kullanmıştır<sup>10</sup>. Leymann'ın çalışma hayatında mobbingi "Çoğunlukla bir bireye karşı, bir veya birkaç birey tarafından sistematik bir biçimde uygulanan, bireyin bu yüzden yardıma muhtaç ve savunmasız bir konuma itilmesine ve saldırmaya devam edilmesi yoluyla bu

---

<sup>5</sup>[https://tr.wikipedia.org/wiki/Konrad\\_Lorenz](https://tr.wikipedia.org/wiki/Konrad_Lorenz) E.T.:11.01.2018.

<sup>6</sup>GÜNGÖR, s. 5.

<sup>7</sup>TINAZ, Pınar; BAYRAM, Fuat; ERGİN, Hediye, "Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz", Beta, İstanbul, 2008 s. 4.

<sup>8</sup>ESER, Oktay, Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni,

[http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay\\_eser\\_mobbing\\_kavrami.pdf](http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf). E.T.:13.05.2016.

<sup>9</sup>[https://en.wikipedia.org/wiki/Heinz\\_Leymann](https://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann) E.T.:11.01.2018.

<sup>10</sup>GÜNGÖR, s. 5.

konumda tutulmasına neden olan, düşmanca ve etik olmayan davranışlar biçimi” olarak tanımlamaktadır<sup>11</sup>.

Günümüz uluslararası örgütlerinden “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)” ise mobbing kavramını şu şekilde tanımlamıştır: “İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış<sup>12</sup>.”

## 1.2. Türk Hukukunda Mobbing ve Tarihçesi

Türkiye’de mobbing üzerine ilk telif kitap 2005 yılında Timaş yayınları arasında çıkan “Mobbing – İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri” ile Şaban Çobanoğlu’nun kitabıdır. Oktay Eser “Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni” adlı makalesinde Şaban Çobanoğlu ile yaptığı görüşmeyi şu şekilde aktarmaktadır.

“Mobbing kavramı ve Türkçe’de kullandığı karşılıklar üzerine kendisiyle yaptığımız görüşmede Çobanoğlu, “Mobbing, bir hastalık adıdır. Hastalık adları, çoğu dilde değiştirilmeden kullanılmıştır. Ben, öğretmeyi amaçladım. Bir sözcüğü bir başkasıyla değiştirmek bir devleti yıkıp yerine yenisini koymak gibi bir şeydir. Ayrıca bu kitap, Türkiye’de mobbing üzerine yayınlanan ilk kitaptır. Okuyucuya içinden bir beğeni oluşturabileceği farklı kullanımlarla seslenmek istedim. Öncü olan bir kitapta böyle hareket etmek gereğini hissettim<sup>13</sup>.”

Bu alanda yayımlanan ikinci kitap olarak; 2006 yılında Beta yayınları arasında çıkan, çalışma psikoloğu Pınar Tınaz’a ait “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” adlı kitaptır<sup>14</sup>.

Mobbing hakkında Türk hukukunda verilen ilk yargı kararı olan Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih 2006/19 Esas 2006/625 Karar sayılı kararında ise mobbing

---

<sup>11</sup>HEINZ LEYMAN, “The Definition of Mobbing at Workplaces”, The Mobbing Encyclopedia, çevrimiçi <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> E.T.:28.10.2017.

<sup>12</sup>Bkz. GÜZEL, Ali/ERTAN, Emre:”AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11.Yıl Toplantısı 2008, s. 163, dpn.181.

<sup>13</sup>ESER, s. 3.

<sup>14</sup>ESER, s. 3.

şu şekilde ifade edilmiştir: “Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.”

1982 Anayasasında doğrudan mobbing kavramından bahsedilmemiştir. Anayasanın 17. maddesinin birinci fıkrasında: “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” şeklindeki, aynı maddenin üçüncü fıkrasında: “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyeti ile bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.” şeklindeki genel ifadelerle mobbing eylemleri yasaklanmıştır. Anayasa normlarının genel bir çerçeve çizmesinden ötürü bu hükümlerin doğrudan somut olaylara uygulanması pek mümkün değildir. Bu nedenle mobbing konusunda özel düzenlemelere ihtiyaç vardır.

## **2. MOBBİNGİN ETİMOLOJİSİ VE KULLANIM ŞEKİLLERİ**

Mobbing, dilbilgisi yönünden “mob” fiilinden türetilmiş bir isimdir. Eylem, karşı tarafı baskı altına alarak uzaklaştırmayı ifade etmektedir<sup>15</sup>. Mobbing, Latince kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüğünden türetilmiştir<sup>16</sup>.

İngilizcede mobbing terimi yerine aşağıdaki kullanımlarla karşılaşılmaktadır<sup>17</sup>:

1. Bullying
2. Stalking
3. Psycho-terror at workplace
4. Emotional abuse
5. Workplace syndrome
6. Psychological abuse

Mobbing kavramı yerine başkaca kavramların da kullanıldığı görülmektedir. Yukarıda ifade edilenlere ek olarak: zorbalık, work or employee abuse (iş ya da işgören tacizi), mistreatment (kötü muamele), victimization (kurban etme), intimidation (gözdağı

---

<sup>15</sup>ESER, s. 4.

<sup>16</sup>ÇOBANOĞLU, Şaban: İş yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005, s.19.

<sup>17</sup>ESER, s.2.

verme), verbal abuse (sözle taciz), horizontal violence (yatay şiddet), psychological terror (psikolojik terör), psychological violence (psikolojik şiddet)<sup>18</sup> terimleri de kullanılmaktadır.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği komisyonunca Nisan 2011 tarihli 6 Yayın Nolu “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve çözüm önerileri komisyon Raporu” başlıklı bir rapor hazırlanmıştır. Bu raporda mobbing kavramı yerine “bezdiri” kavramı kullanılmış olup ayrıca yabancı literatürde mobbing olarak kullanıldığı ifade edilmiştir. Anılan raporda kavram hususunda aşağıdaki ifadelere yer verilmiştir.

“Mobbingin (işyerinde psikolojik taciz)” kelime anlamı, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir. Komisyonumuz mobbingin kelime anlamını tam olarak bulmak için Türk Dil Kurumuna başvurmuş ve Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak “bezdiri” kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi “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 tanımlamıştır<sup>19</sup>.

Yasal düzenlemelerdeki kullanılan kavrama baktığımızda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında 417. maddede “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.” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre anılan kanuni düzenlemede “psikolojik taciz” kavramının kullanıldığı görülmektedir.

01.07.2010 tarih 27628 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin 4. maddesi ile aynı yönetmeliğin 90. maddesinin 1. fıkrasında<sup>20</sup> düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden de

---

<sup>18</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 6.

<sup>19</sup>TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Yayın No:6, TBMM Basımevi, Ankara 2010,s.iii, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm> E.T.:13.12.2016.

<sup>20</sup>Odalara bağlı meslek mensuplarından 6235 sayılı TMMOB Kanununa ve bu Ana Yönetmeliğe aykırı hareketi görülenlerle, üyelere ve tüm meslek mensuplarından, meslekle ilgili işlerde, gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle zarara yol açan ya da kabullendiği anlaşmalara uymayan ya da meslek onurunu bozan durumları saptananlara, üye ve çalışanlara karşı psikolojik yıldırma/baskı/taciz uygulayanlara, kadın üye ve kadın çalışanlara karşı cinsiyet ayrımcılığı yapanlara, cinsel tacizde bulunanlara kayıtlı ya da ilgili buldukları Oda Onur Kurulunca aşağıda yazılı disiplin cezaları verilir.

görüldüğü üzere mobbing kavramı yerine “psikolojik yıldırma/baskı/taciz” şeklinde bir ifade kullanılmıştır<sup>21</sup>.

Yukarıda da görüldüğü üzere hem karşılaştırmalı hukukta hem de Türk Hukuku’nda kavram birlikteliği yoktur. Mevzuatta farklı kavramlar kullanılmasının yanında, doktrinde de kavram birlikteliği mevcut değildir. “Mobbing” kavramının karşılığı olarak benim önerim “İş yerinde psikolojik işkence”dir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun işkence suçunu düzenleyen 94. maddesinin gerekçesinde işkence şu şekilde tanımlanmıştır. “10 Şubat 1984 tarihli “İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”nin 1 inci maddesinde işkence kavramı tanımlanmış ve kapsamı belirlenmiştir. Buna göre; “İşkence” terimi, bir şahsa veya bir üçüncü şahsa, bu şahsın veya üçüncü şahsın işlediği veya işlediğinden şüphe edilen bir fiil sebebiyle, cezalandırmak amacıyla, bilgi veya itiraf elde etmek için veya ayırım gözetken herhangi bir sebep dolayısıyla bir kamu görevlisinin veya bu sıfatla hareket eden bir başka şahsın teşviki veya rızası veya muvafakıyla uygulanan fiziki veya manevî ağır acı veya ızdırap veren bir fiil anlamına gelir.” Her ne kadar bu tanımda ceza hukuku boyutuyla bir değerlendirme yapılarak kamu görevlisinden veya bu sıfatla hareket eden bir başka şahıstan bahsedilmişse de, mobbing bağlamında eylemleri gerçekleştiren kişinin kamu görevlisi dışında herhangi bir kişi olması mümkündür. Bu hükümde belirtien işkence tanımlaması ile mobbing eylemlerinin sistematik yönü birlikte düşünüldüğünde “İş yerinde psikolojik işkence” kavramının daha tanımlayıcı bir kavram olduğu kanaatindeyiz. Taciz ifadesi, mobbingin sistematik olma yönünü tam olarak karşılamadığını düşünüyoruz. Bu nedenle kavram önerisi olarak “İşyerinde psikolojik işkence”yi öneriyoruz; fakat mobbing kavramının hem Türk hukukunda hem de diğer ülke hukuklarında daha fazla kabul gördüğü düşüncesi ile çalışmamızda mobbing/işyerinde psikolojik taciz kavramlarını kullanmayı tercih edeceğiz.

### **3. MOBBİNGİN TANIMI VE UNSURLARI**

Yukarıda incelediğimiz gibi her alanda mobbing kavramını ifade etmek için geçerli tek bir kavram mevcut değildir. Bu durum gibi tek bir tanım üzerinde de uzlaşma mevcut değildir. Ortak bir tanım olmaması, zaten kendi içinde karmaşık olan mobbing olgusunu hukuk bilimi açısından daha sorunlu hale getirmektedir.

Hukuk kuralları farklı uygulayıcılar tarafından hayata geçirilmesi nedeniyle somut, anlaşılır ve kuralların sınırları belirli olması gerekir. Bu nedenle mobbing açısından herkes

---

<sup>21</sup>RG. 01/07/2010 tarih 27628 sayı.

tarafından kabul edilen bir tanımın olmaması uygulayıcılar açısından da sorun teşkil etmektedir. Bu durumun en azından yasal olarak netleştirilmesi halinde mobbing eylemlerinin tespiti daha kolay olacaktır. Aşağıda çeşitli kişi ve kurumlarca yapılmış farklı mobbing tanımlarını ifade edeceğimiz sonrasında da bu çalışmamız için kendi tanım önerimizi sunacağız.

### 3.1. Mobbing Tanımları

Mobbingin, kavramsal olarak nasıl ifade edileceği noktasında ortaya çıkan farklılığın mobbingin nasıl tanımlanacağı noktasında da karşımıza çıktığı görülmektedir. Mobbingin, herkes tarafından kabul edilen tek bir tanımı mevcut değildir. Bu nedendir ki başlığı mobbing tanımları olarak ifade etmeyi uygun bulduk.

Her çalışmada veya her kurum içi düzenlemede mobbing konusunda farklı tanımlar yapılmaktadır. Kanaatimizce bu durumun başlıca sebepleri, mobbingin tek bir eylemden ibaret olmaması, unsurlarının birden fazla ve karmaşık yapıda olması ve mobbingin zamana ve mekâna göre farklı şekilde değerlendirilebilecek eylemlerden meydana gelmesidir. Bunun yanında her mobbing sürecinin sonunda farklı sonuçların meydana gelmesi de tanımlama noktasında birlikteliğin sağlanamamasına neden olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise mobbing kavramını şu şekilde tanımlamıştır: “İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış<sup>22</sup>.”

2011 yılının Nisan ayında, TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu tarafından “İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing) olgusu”, “ilgili ulusal ve uluslararası mevzuat”, “alt komisyon toplantılarında dinlenen uzmanların sunumları”, “çalışma ziyareti”, “sonuç ve çözüm önerileri” şeklinde 5 bölümden oluşan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu” hazırlanmıştır. Bu rapordaki tanıma göre; “Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.” şeklinde tanımlanmıştır<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup>GÜZEL, ERTAN, s. 163, dph.181.

<sup>23</sup>[http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_rapor\\_no\\_6.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf) E.T.:16.01.2018.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, yargı ilk tanımı 2006 yılında yapmıştır. (Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih 2006/19 Esas 2006/625 Karar sayılı kararında)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin mobbing konusunda vermiş olduğu ilk kararında; "(...) (Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., gibi davranışları içermektedir<sup>24</sup>." "Yine aynı dairenin başka bir kararında; "Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadesiyle "işyerinde psikolojik taciz" (mobbing), Türk Dil Kurumu'nun "bezdiri" olarak tanımladığı olgu; sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen bir kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir<sup>25</sup>."

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberinde mobbing şu şekilde tanımlanmıştır: "İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür<sup>26</sup>."

Cumhuriyet Üniversitesi Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Yönergesi'nin tanımlar kısmında; "Psikolojik Taciz (Mobbing), ... akademik ve idari personelin kişiliğini, onurunu ve toplumsal itibarını olumsuz yönde etkileyen, aile ve sosyal yaşamını tehdit eden, onların yaratıcılığını ve iş performansını azaltan, psikolojik ve fiziksel sağlığının bozulmasında etkili olan ve sistematik/süreklilik arz eden psikolojik taciz..." şeklinde tanımlanmıştır<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup>30.05.2008 tarih ve E. 2007/9154, K. 2008/13307 sayılı kararı.

<sup>25</sup>12.2.2013 tarih ve E. 2010/38293, K. 2013/5390 sayılı kararı.

<sup>26</sup>[https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing\\_2014.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf) E.T.:10.08.2017.

<sup>27</sup><https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/59508?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Kanaatimizce mobbing; çalışma hayatında, failin mağdura karşı, onu mevcut çalışma hayatından çıkarmak maksadıyla, faili psikolojik olarak yıpratmak eylemleri planlayıp belirli bir strateji içinde bu eylemleri uygulamasıdır.

Görüldüğü gibi bu konuda karar veren yargı organlarından, bu konuda yasama faaliyeti yapan yasama organına kadar yapılan tanımlarda bir bütünlük mevcut değildir. Belirtmek gerekir ki bu farklılıklar burada ifade edilenden daha da fazladır. Bu durum da bize tanımlama konusunda yeknesaklığın olmadığını açıkça göstermektedir.

### **3.2. Mobbingin Unsurları**

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlıklı olmayı, “sadece hastalıklardan ve mikroplardan korunma değil, bir bütün olarak fiziki, ruhi ve sosyal açıdan iyi olma hali” olarak açıklar<sup>28</sup>. Bu tanımdan da görüleceği üzere bir kişinin sağlıklı olarak nitelendirilebilmesi için ilk olarak fiziksel iyi olma halinde, ikinci olarak ruhsal iyi olma halinde ve son olarak da sosyal açıdan iyi olma halinde olması gerekir. Bu bağlamda mobbingi tespit ederken kişinin sadece fiziksel sağlığı değil ruhsal ve sosyal sağlığının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Hatta, mobbingin psikolojik saldırı boyutunun daha ağır bastığı dikkate alındığında, kişinin ruhsal ve sosyal açıdan sağlığının değerlendirilmesi fiziksel anlamda yapılacak bir değerlendirmeden daha da öncelikli olmalıdır. Her ne kadar mobbing eylemleri içerisinde fiziksel şiddet barındıran dolayısıyla fiziksel sağlığı etkileyen eylemler olabilirse de bunun tespitinin daha kolay olması dikkate alındığında konunun psikolojik ve sosyolojik boyutu üzerinde daha fazla durulmalıdır.

Genel olarak ifade edersek iş hukukunun amacı; iş hayatını sosyal adalet ilkesini gözeterek düzenlemektir ve bu amaç için çeşitli emredici hükümler tesis etmektir. Fiziksel iyilik hali somut olarak tespit edilebildiği için 1990'lara kadar bu kısım üzerinde daha çok durulmuştur; fakat iş yaşamının karmaşıklaşması ve iş hukukunun gelişimine paralel olarak, WHO tanımlamasında belirtildiği üzere, artık ruhsal ve sosyal iyilik hali de iş hukukunun ilgi alanına girmiştir.

Ruhsal ve sosyal iyilik hali iş yaşamını ve işçi sağlığını etkileyen faktörler olmasına rağmen uluslararası hukukta olduğu gibi Türk Hukuku'nda da mobbing kavramı çok eski tarihlere dayanmamaktadır. Bu konuda İş Kanunu'nda açık düzenlemeler mevcut değildir.

---

<sup>28</sup><https://tr.wikipedia.org/wiki/Sa%C4%9Flık%C4%B1k> E.T.:13.12.2016.

Her ne kadar mobbing eylemlerine uygulanacak hükümler iş kanununda mevcut ise de doğrudan uygulanacak düzenlemeler mevcut değildir. Mobbingin uygulamada yerleşmesi adına mobbing tanımının yasalarımızda düzenlenmesinin uygun olacağı kanatindeyiz. Yasalarda doğrudan düzenlemelerin olması ve bu konunun sınırlarının net olarak tespiti bu konuda karar verecek hakimler, idari anlamda yöneticiler açısından önemlidir.

Mobbingin doğrudan düzenlendiği mevzuatlara örnek olarak 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliği 90. maddesi örnek gösterilebilir. Aslında bu düzenlemelerde de mobbing kavramı üzerinde kapsamlı şekilde durulmamıştır. Mobbing eylemlerinin kapsamı, mobbing eylemlerine örnek, mobbingin unsurlarının neler olacağı, mobbingin tanımı gibi düzenlemeler mevcut değildir. Sadece mobbing eylemlerinin yasaklanmasından bahseden hükümler mevcuttur. Bu bağlamda müstakil bir kanun ile mobbing kavramının ya da Türkçe ifadesi ile işyerinde psikolojik taciz kavramının tüm yönleri ile tanımlanması, mobbing eylemlerinin örneklenmesi ve unsurlarının kanunda açıkça yazılarak ifade edilmesi gerekmektedir.

Harald Ege, psikolojik tacizin teşhisinde iş ortamı, sıklık, süre, davranış tarzları, taraflar arasındaki düzeysel eşitsizlik, birbirini izleyen evrelerde gelişme ve zalimce niyet olmak üzere yedi parametre kullanılması gerektiğini ifade etmektedir<sup>29</sup>. Yukarıda açıklamalardan sonra mobbingin unsurları olarak iş ilişkisi, sistematiklik, hukuka aykırılık, süre ve kast olmak üzere beş temel unsur üzerinde durulacaktır.

### **3.2.1. Eylemlerin İş İlişkisinden Doğması**

Yukarıda ifade ettiğimiz tarihsel süreçte de görüldüğü üzere günümüzde mobbing kavramı iş yaşamına ilişkin bir kavram haline gelmiştir. Her ne kadar mobbing kavramının çıkış noktası hayvanlar alemi olsa da çalışmalar iş hayatında çalışanlar arasındaki ilişkiye yönelmiştir. Bu nedenle mobbingin unsurlarından iş ilişkisinin tespiti için ilk olarak işyeri, iş ilişkisi kavramlarının üzerinde durulması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında işyeri kavramı açıkça tanımlanmıştır. Buna göre: "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." Aynı maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında ise "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik

---

<sup>29</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 63-68.

yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğerk eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” ve “İşyeri, işyerine bağı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü ile işyerinden sayılacak kısımlar da ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun tanımlar başlıklı 2. maddesinde iş ilişkisi; “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliğı olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.” şeklinde tanımlamıştır. Buna göre iş ilişkisi, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinden kaynaklanan her türlü işi ifade etmektedir. Görüldüğü gibi iş ilişkisi, işyeri kavramına göre daha kapsamlı, sınırları işyeri gibi fiziki olarak belirli olmayan bir kavramdır. Mobbing de iş ilişkisi içinde meydana gelen eylemlerden oluşmalıdır. Mobbing değerlendirmesi yaparken eylemlerin mutlaka işyerinde olması gerekmektedir. Mobbingi oluşturan eylemler fiziki olarak işyerinde olmayabilir. İşçilerin sadece işyerinde fiilen çalıştıkları ve fiilen buldukları sürede değil, işyeri dışında işverenin emri altında buldukları sırada da işverenin işçiyi gözetme borcu gibi borçları söz konusu olmaktadır<sup>30</sup>. Örneğin; işverenin işçiyi, mesai saatleri dışında evinde iken sık sık telefonla araması, onu kasten rahatsız etmesi eylemi işyerinde meydana gelmemekte fakat iş ilişkisinden doğan, iş ilişkisi ile bağlantılı eylemdir; çünkü rahatsız edici eylemin dayanağı doğrudan iş sözleşmesidir. Aynı eylemin aralarında iş ilişkisi olmayan, sosyal çevreleri nedeniyle birbiri ile tanışmış kişiler arasında olması halinde iş hukukunu ilgilendiren bir durum olmayacak dolayısıyla somut olay mobbing olarak değerlendirilmeyecektir. Bu nedenle işyerinin fiziki yapısından ziyade iş ilişkisini dikkate alıp bu duruma göre mobbing değerlendirmesi yapılmalıdır.

### **3.2.2. Sistemli Eylemler**

Sistemli; belli ilkelere, kurallara uyan, dizgeli, sistematik şekilde tanımlanmaktadır<sup>31</sup>. Mobbing sürecinin en önemli unsurlarından biri de mobbinge konu eylemlerin sistemli olarak, belirli bir düzen içinde ve belirli kasıt içinde yapılmasıdır. Zaten mobbingin bir süreç olması, tek bir eylemle değil de belirli eylemlerin bir araya gelerek bir bütün oluşturmasından ötürü

---

<sup>30</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1994, s. 231.

<sup>31</sup> <http://www.tdk.gov.tr/E.T.:15.01.2018>.

sistemli eylemlerin varlığı mobbing için zorunluluk arz etmektedir.

Mobbingin sistemli eylemler sonucunda meydana geliyor olması aynı zamanda mobbing eylemlerinin belirli bir süre devam ediyor olmasını da kapsamaktadır. Belirli eylemlerin belirli bir sistem içinde mağdura yöneltilmiş olması halinde doğal olarak eylemlerin belirli bir süre boyunca devam etmiş olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle günlük, bir kereye mahsus meydana gelen bir tartışmanın, çatışmanın mobbingi meydana getirmesi mümkün değildir.

### **3.2.3. Hukuka Aykırılık**

Hukuka aykırılık unsuru, 6098 sayılı Borçlar Kanunu madde 49 vd. maddelerinde düzenlenen haksız fiil sorumluluğundan kaynaklanan bir unsurdur. Mobbingi oluşturan hakaret, tehdit, kasten yaralam gibi eylemlerin aynı zamanda haksız fiil teşkil ettiği açıktır. Mobbingin bu tür haksız fiil teşkil edecek eylemlerden oluşması halinde hukuka aykırılık unsuru mobbingin de unsuru haline gelecektir<sup>32</sup>.

Mobbing olarak değerlendirilen eylemlerin hukuka aykırı olmaması demek o eylemlerin hukuk düzenince korunması demektir. Böylece mobbing olarak adlandırılan sürecin aslında mobbing değil hukuka uygun eylemler olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu nedenle somut olayımızı mobbing olarak değerlendirebilmemiz için kişilerin subjektif değerlendirmelerinden ziyade hukuk düzeninin bu eylemleri nasıl değerlendirdiğine göre karar vermeliyiz. Örneğin; işçinin yapmış olduğu hatalı bir hareket sonucunda yasal disiplin cezalarının tatbik edilmesi, işçi tarafından hoş karşılanmaz hatta mobbing olarak nitelendirilebilir. Disiplin cezası vermek gerçekten de mobbing eylemlerinin bir parçası olabilir; fakat yapılan işlemin hukuka uygun olması yani verilen cezanın yasal düzenlemelere uygun olması artık işlemin hukuka uygun olmasını sağlar ve eylemin mobbingi meydana getiren eylemlerden biri olarak değerlendirilmemesi sonucunu doğurur.

### **3.2.4. Süre**

Mobbing tekrarlanan, devamlı, sistematik ve uzun süreli bir saldırı, bir stratejidir<sup>33</sup>. Mobbing eylemlerinin bir sistematığe ulaşmış olması için belirli süre uygulanması

---

<sup>32</sup>BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 14, s. 565.

<sup>33</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 28.

gerekmektedir. Aslında süre unsuru ile sistematiklik unsurları birbiri ile yakından ilgili unsurlardır; çünkü eylemlerin sistematik olması için aynı zamanda belirli bir zamanın geçmesi gerekmektedir.

İşyerinde zaman zaman kişiler arasında çeşitli sorunlar, anlaşmazlıklar veya geçimsizlikler olabilir. Bu gibi durumların ilk etapta mobbing olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Tüm eylemlerin mobbing olarak nitelendirilmesi için bu eylemlerin belirli bir sistem içerisinde belirli süre devam etmesi gerekmektedir. Leymann örgütlerde kötü muamelenin mobbing sayılabilmesi için bir ölçüt olarak en az 6 aylık bir süre boyunca ve frekansının haftada bir kez tekrarlanması gerektiğinden bahsetmektedir<sup>34</sup>.

### **3.2.5. Kast ve Amaç**

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 21. maddesinde kast; suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmiştir. Amaç ise; bir şeyde ulaşılmak istenen sonuç olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda kastın bilmek ve istemek olmak üzere iki unsuru vardır. Kast ve amacı diğer unsurlarla birlikte mobbing bağlamında değerlendirdiğimizde; hukuka aykırı, sistematik davranışların belirli bir plan dahilinde belirli bir kişiye ya da gruba yöneltilerek, kişilere rahatsızlık vermek, kişilerin işyerinden ayrılmasını sağlamak amacıyla yapılması kast unsurunun varlığını göstermektedir. Burada mobbing uygulayan ne yaptığını bilmekte ve mağduruna zarar vermek istemektedir. Hukuki amaç işçinin işyerini terk etmesi veya istifa etmesidir<sup>35</sup> ve bu amaca ulaşmak için bilerek ve isteyerek eylemlerini bu çerçevede devam ettirmektedir. Aksi takdirde eylemler mobbing olarak değerlendirilemez. Örneğin; sürekli çevresindekilere bağırarak, saygısız davranan bir çalışan, karakteri gereği bu şekilde hareket etmektedir. Bu durumda eylemlerin amacı karşısındakine zarar vermek, onu iş yaşamından soyutlamak değildir. Bu durumda kişinin mobbing kastıyla hareket ettiği söylenemez ve söz konusu eylemler mobbing olarak nitelenemez. Nitekim Yargıtay bir kararında; "İşyerinde gerçekleşen, sistematik hale gelen, kasıtlı olarak yapılan ve süreklilik gösteren, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacı taşıyan,

---

<sup>34</sup>TUTAR, Hasan, Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kurumsal Yaklaşım, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 132.

<sup>35</sup>Güzel/Emre ERTAN, Karar İncelemesi,"İşyeri Sendikası Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı", Çalışma ve Toplum (2008/I), s. 165.

kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuran davranışlar” mobbing olarak ifade edilmektedir<sup>36</sup>.

### **3.3.Mobbinge Benzer Durumlar**

Yukarıda da değindiğimiz gibi bir olayın mobbing olarak tanımlanabilmesi için çeşitli unsurların bir araya gelmesi gerekmektedir. Bu zorunlu unsurların eksikliği halinde somut olayı mobbing olarak tanımlayabilmemiz mümkün değildir. Mobbing unsurların birkaçını barındıran; fakat tüm unsurları barındırmamasından ötürü mobbing olarak nitelendirilemeyen, başka kavramlarla ifade edilen durumların incelenmesi mobbingi tanımak adına faydalı olacaktır.

Mobbinge benzeyen; fakat mobbing olarak ifade edilemeyen birçok durum vardır. Bu durumlar mobbing ile benzerlik göstermektedir ve çeşitli unsurlar bakımından mobbingden ayrılmaktadır. Örneğin; işyerinde karşılaşılan, günlük tartışmalardan doğan ayrımcılığın mobbing olarak ifade edilmesi mümkün değildir. Ayrımcılık eşit ya da benzer olanlar arasında, nesnel bir neden olmaksızın farklı muamele yapılması anlamına gelmektedir<sup>37</sup>; fakat mobbingden farklı bir kavramdır. Her ayrımcılık mobbing olarak ifade edilemez. Davranışların değerlendirilmesinde görecelik de geçerlidir. Örneğin; bir eylemin farklı işyerlerinde ya da farklı zamanlarda nitelendirilmesi değişebilmektedir. Bir davranış bir iş yerinde mobbingi oluşturan eylemlerden biri iken değişen şartlarda veya başka bir iş yerinde mobbing ile ilgisi kurulamayabilir. Buradan da anlaşılacağı üzere eylemlerin belirli bir zamanda ya da bir iş yerinde mobbing unsuru olması mümkünken başka bir iş yerinde ya da başka bir zamanda mobbing unsuru ile ilgisi olmamaktadır. Bu da görecelik gereği aynı eylemin dahi farklı şartlara göre değerlendirilmesinin değişebileceğini ifade etmektedir.

Mobbingin sınırlarını daha net çizebilmek için işyerlerinde meydana gelen başlıca durumlardan ayrımcılık, işyerinde cinsel taciz, işyeri stresi ve işyerinde çatışma kavramlarını inceledik. Böylece, hem işyerlerinde meydana gelen bazı olumsuz durumlara değinmiş olduk hem de mobbingin sınırlarını daha net tespit etmek için bir karşılaştırma yapmış olduk.

---

<sup>36</sup>Yargıtay 9. HD. E. 2014/12642 K. 2015/25859 T. 16.9.2015.

<sup>37</sup>CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, Ankara: 2006, s.644.

### 3.3.1. Ayrımcılık

Eşitlik ilkesi 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde düzenlenerek Türk Hukuk Sistemi'nin en üst normu olan anayasada yerini almıştır. Eşit davranma yükümlülüğü ise Anayasada düzenlenen eşitlik ilkesinin İş Hukuku'ndaki yansımasıdır. İş hukuku bağlamında eşit davranma yükümlülüğü İş Kanunu 5. maddede düzenlenmiştir.

Eşit davranma yükümlüğünü; aynı işyerinde çalışan işçilerden aynı nitelik ve şartları taşıyan işçilere aynı şekilde davranılması olarak ifade edebiliriz. Ayrımcılığı ise; işverenin, yukarıda ifade ettiğimiz eşitlik ilkesinin aksine eşit işlem borcuna aykırı hareket ederek işçiler arasında farklı işlemler yapmasını gerektirecek nedenler olmamasına rağmen farklı işlemler yapması olarak ifade edebiliriz. Eşit davranma yükümlülüğü sadece iş ilişkisinde uyulması gereken bir yükümlülük değildir. İş ilişkisi kurulmadan önce işçi ile işveren arasında yapılan görüşmelerde de işverenin eşit davranma yükümlülüğü mevcuttur. Ayrımcı davranışlar, birçok şekilde olmakla birlikte dışlama ve kabul etmeme şeklindeki davranışların bazı formlarından oluşmaktadır<sup>38</sup>.

Mobbingin meydana gelebilmesi için sistematik ve belirli süre tekrarlanan eylemlerin olması gerekmektedir. Tek bir eylem ile mobbingin meydana gelmesi mümkün değildir. Ayrımcılıkta ise tek bir eylemin varlığı ayrımcılığın uygulanmış olmasına yetmektedir. Bu bağlamda sistematik ve belirli süre devam eden eylemler bütünü olan mobbingin işçiye vermiş olduğu zarar çoğu zaman ayrımcılık yapılmasının vereceği zarardan daha fazladır. Ayrımcılık eylemlerinin mobbinge araç olarak kullanılması da mümkündür. Bu durumda ayrımcılık eylemi tek başına ayrımcılık olarak kabul edilir; fakat bir bütün olarak değerlendirildiğinde yukarıda belirtilen diğer şartlar da mevcut ise mobbing olarak tanımlanabilir.

### 3.3.2. İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel taciz tanımlaması ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılmıştır. 1970'li yıllarda Amerikan feministleri tarafından kullanılmaya başlanan bu deyim, kısa bir süre sonra popüler bir kavram olmuş ve mahkeme kararlarına konu oldukça güncel bir hukuksal boyut kazanmıştır. Bir süre sonra ise, Avrupa'ya hatta Japonya'ya sıçramıştır.

---

<sup>38</sup>BAYBORA, Dilek, "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/1, s.35.

Cinsel taciz kavramına bakış her ülkede farklı şekillerde olmuş bu nedenle de konuya ilişkin yasal düzenlemelerde çok önemli farklılıklar gözlemlenmiştir<sup>39</sup>.

Taciz; tedirgin etmek, rahatsız etmek anlamlarına gelmektedir<sup>40</sup>. Cinsel taciz ise; failin mağdurun rızası hilafına, mağdura karşı cinsel eylemlerde bulunması, kişi veya kişilerin cinselliklerine yönelik sözlü veya yazılı rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı saldırı teşkil eden davranışlar sergilemesi olarak ifade edilebilir<sup>41</sup>. Okur'a göre, cinsel taciz, "çocuklara, kadınlara veya erkeklere aile içi veya dışı, tanıdık veya yabancı bir kimse tarafından yöneltilen cinsel şiddet içeren her türlü istismardır<sup>42</sup>." Aydın ise, cinsel tacizi, "cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar" olarak tanımlamıştır<sup>43</sup>. Ertürk, "cinsel taciz, kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavrıdır." şeklinde tanımlamıştır<sup>44</sup>.

Cinsel taciz, sadece iş hayatında değil hayatın her alanında karşımıza çıkan bir sorundur. İş hayatı; işçinin işverenin talimatları ile iş görmesi, işverene bağımlı çalışması yani güç dengesinin işçi aleyhine olması nedeniyle tacizin en yaygın gerçekleşebileceği bir ortam olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>45</sup>. İşyerinde meydana gelen cinsel taciz diğer yerlerde yapılan cinsel tacizden mağdurun iş yaşamını da etkilemesi yönüyle ayrılmaktadır ve mağdur için daha da zarar verici bir nitelik arz etmektedir. Bu hususu dikkate alan yasa koyucu Türk Ceza Kanunu'nda cinsel tacizin iş hayatında meydana gelmesi, mağdurun işini bırakmak

---

<sup>39</sup>ÖZDEMİR, Erdem, "İşyerinde Cinsel Taciz" (Cinsel Taciz), Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4, s. 87.

<sup>40</sup><http://www.tdk.gov.tr/E.T.:19.02.2018>.

<sup>41</sup>KARAKALE, S. Berna, Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, Yalova Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2011, s. 19.

<sup>42</sup>OKUR, Ali Rıza: "İşyerinde Cinsel Taciz", Argumentum, Ocak-Mart 1994, S.42, s. 1.

<sup>43</sup>AYDIN, Ufuk: İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir, 2002, s. 88.

<sup>44</sup>ERTÜRK, Şükran: Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği, Belediye İş Yayınları, Ankara 2008, s. 193.

<sup>45</sup>ONARAN YÜKSEL, Melek, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, s. 261; BAKIRCI, Kadriye, İş Yerinde Cinsel Taciz, İstanbul, 2000, s. 19.

durumunda kalması nedenlerini nitelikli hal olarak düzenlemiş ve hapis cezalarında artırımı gitmiştir.

Mobbingi cinsel tacizden ayıran en önemli fark faildeki amaçtır<sup>46</sup>. Mobbingdeki amaç işçinin kişiliğini hedef alarak, onurunu aşağılamak, onu rencide etmek ve işçiyi yıldırarak işyerinden ayrılmasını ya da çıkarılmasını sağlamaktır. Cinsel tacizde ise mağdurdan kurtulmak gibi bir amaç yoktur aksine fail, cinsel duygularını tatmin etmek maksadıyla mağdura daha yakın olmak istemektedir, mağdurdan cinsel bir çıkar sağlama amacındadır. Ayrımcılıkta olduğu gibi cinsel taciz için tek bir eylem yeterli iken mobbing için sistematik ve belirli süre devam eden eylemler bütünü olması gerekir<sup>47</sup>.

Mobbingin cinsel taciz eylemleri ile gerçekleştirilmesi de mümkündür. Bu durumda mobbing ile cinsel taciz örtüşür duruma gelmektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında, devamlılık arz eden cinsel tacizin “taciz olayının etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğundan”.... “Bir nevi mobbinge dönüştüğü” sonucuna ulaşmıştır<sup>48</sup>. Yine cinsel tacizde, kanun koyucu özel kast aramamakta eylemin cinsel nitelik arz etmesini failin saikini değerlendirmeden cinsel taciz olarak kabul etmektedir. Kanun koyucunun, cinsel taciz için özel kast araması halinde eylemin cinsel taciz olabilmesi için failin cinsel saikle hareket etmesi gerekmektedir. Özel kastın aranması halinde cinsel tacizin mobbing amacıyla yapılması durumunda fail mobbingden sorumlu olacaktır. Mevcut yasal düzenleme metni incelendiğinde cinsel taciz suçu için genel kastın varlığı yeterlidir. Bu nedenle failin hem cinsel taciz suçundan cezai sorumluluğu bulunmakta hem de mobbingden hukuki sorumluluğu bulunmaktadır.

### 3.3.3. İşyeri Stresi

Stres; bireyin kendini huzursuz veya baskı altında hissettiğinde verdiği fiziksel, zihinsel, duygusal ve davranışsal tepkiler bütünüdür<sup>49</sup>. Vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki olarak da tanımlanmıştır<sup>50</sup>. İstihdam güvencesini kaybetme korkusu, ücret,

---

<sup>46</sup>BİLGİLİ, Abbas, İş Hukukunda Mobbing, Karahan Kitabevi, Adana, 2015, s. 12.

<sup>47</sup>EVREN, Öcal Kemal, İş Hukukunda Cinsel Taciz, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, S. 28, Aralık 2008, s. 23.

<sup>48</sup>Yargıtay 9.HD. 04.11.2010 tarih, 2008/37500 Esas, 2010/31544 Karar sayılı ilamı, www.uyap.gov.tr, E.T.:18.05.2018.

<sup>49</sup>[http://www.istanbulhospital.com.tr/post/stress-nedir\\_20](http://www.istanbulhospital.com.tr/post/stress-nedir_20) E.T.:12.02.2018.

<sup>50</sup>SOYSAL,Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 23, S:3, Mayıs 2009, s. 18.

işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, fiziki şartlar ve çevresel koşullar, çalışanlara karşı eşit davranma, katılım, yönetim tarzı, kariyer planlama, yoğun iş yükü, zaman yetersizliği, sorumluluk, rollerdeki belirsizlik, rol çatışması ile kişilerarası çatışma strese yol açan başlıca etmenler olarak sıralanabilir<sup>51</sup>.

Literatüre bakıldığında stres terimini ilk kez kullanan kişinin 17. yüzyılda stresi elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki olarak açıklayan fizikçi Robert Hook olduğu görülmektedir<sup>52</sup>. Stresle ilgilenen ilk kişi Hans Selye'dir. Selye'ye (1907-1982) göre stres, aslında vücuttaki aşınma oranıdır. Stres bize bedenimize zarar verme düşüncesi veya anksiyete, hayal kırıklığı, yorgunluk gibi hoş olmayan zihinsel süreçleri çağırıştırır. Bu tanım stresin sadece bedenimize zarar veren bir durum olduğunu vurgulamaktadır<sup>53</sup>.

İşverene bağımlı olarak çalışma hayatını sürdüren ve işverenin talimatları ile işgören işçinin, iş yaşamının bu yapısı gereği kendisini belirli ölçülerde baskı altında hissetmesi, stres altında olması normaldir. Stresin iş hayatında, belirli ölçülerde olması olağan karşılanırken mobbingin varlığı olağan karşılanmamaktadır ve hukuka aykırı bir süreç olarak ifade edilmektedir. Stresiz bir iş yaşamı mümkün değildir. Her işte ve her işyerinde belirli ölçülerde stres mevcuttur; fakat her işte ve her işyerinde mobbing mevcut değildir. Mobbing iş yaşamının bir parçası olmayıp mobbingless bir iş yaşamı mümkündür. Stres, olağan sınırlar içinde olduğu müddetçe işçilerin işlerini daha iyi yaparak performanslarını olumlu yönde etkilerken, mobbingin varlığı iş performansı başta olmak üzere yaşam enerjisinden aile hayatına kadar her alanda kişiyi olumsuz şekilde etkilemektedir.

Stresin ortaya çıkmasına neden olan etkenlerden biri işyerinin kurumsal kimliği diğeri ise kişinin karakteridir. Kişinin yaşı, cinsiyeti, aile hayatı da stresle mücadele etmede farklılıklar yaratabilmektedir. Stresin kişide meydana getirdiği etki derecesi kişinin kendi yapısından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle stresle başa çıkabilme yetisi kişiden kişiye ve işyerinin kurumsal yapısına göre değişmektedir. Bir işyerinde aynı strese maruz kalan işçilerden biri stresi daha ağır yaşarken onunla kolay şekilde mücadele edemezken bir diğeri

---

<sup>51</sup>SAVAŞ, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisan Tezi, Aralık 2006, s. 45.

<sup>52</sup>CEYLAN, Mine, Stresle Başa Çıkma Bilişsel Stratejilerin Kullanılmasında Cinsiyet ve Kişilik Değişkeninin Etkisi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2005, s. 9.

<sup>53</sup>CEYLAN, s. 10.

işçi ise bu stresten etkilenmemekte hayatına olağan şekilde devam edebilmektedir. Mobbing ise herkes için yıkıcı sonuçları olabilecek etik dışı davranışlar bütünüdür. Kişi strese maruz kaldığında bu durumdan kendi yapısına göre etkilenmeyebilirken mobbinge maruz kalan bir kişinin bu süreçten etkilenmemesi mümkün değildir; çünkü stres çalışma hayatının doğal bir sonucu iken mobbing doğal bir sonuç olmayıp karşısındakine zarar vermek isteyen insanların etik dışı davranışları ile ortaya çıkan bir süreçtir.

İş hayatında beceri ve yetenekleri iş koşulları ile uyumlu olan çalışanların daha az stres ve gerilim yaşadıkları saptanmıştır. Uyumsuzluğun zararlı etkilerinin zayıf performans gösteren kişilerde, yüksek performans gösteren kişilere göre özellikle daha fazla depresyon ve fiziksel sağlık problemlerine yol açtığı tespit edilmiştir<sup>54</sup>.

Mobbinge maruz kalan mağdur aynı zamanda strese de maruz kalmaktadır. Stresin varlığı iş yaşamının olağan durumundan, kişiden kaynaklandığı gibi mobbing süreci ile karşı karşıya kalan kişide de stres meydana gelmektedir. Eylül 2000'de Avrupa Komisyonunun katkılarıyla Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından yayımlanan bir raporda da işyerinde psikolojik taciz en önemli stres kaynaklarından biri olarak gösterilmiştir<sup>55</sup>. Psikolojik tacize maruz kalanların %40'ının depresyona girdikleri ve bunlardan da kadınların %31'inin, erkeklerin %21'inin depresyon sonrası stres bozukluğu yaşadığı, yapılan araştırmalarda belirtilmiştir<sup>56</sup>.

Sonuç olarak her mobbing kişide stres meydana getirmektedir; fakat her stres durumu mobbing olarak ifade edilemez. Mobbing doğal olmayan bir süreçken, stres iş yaşamının şartları gereği, belirli seviyelerde kaldığı müddetçe, olağan karşılanabilecek bir faktördür.

### **3.3.4. İşyerinde Çatışma**

Çatışma, işyerinde çeşitli nedenlerle kişiler arasında meydana gelen anlaşmazlıktır. Çatışma, işyerinde birtakım faaliyetleri engelleyen, doğal olmayan, kontrol altına alınması ve

---

<sup>54</sup>KARAKALE, s. 16.

<sup>55</sup>GÖKÇEK KARACA, Nuray, AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü, Çimento İşveren Dergisi C. 23 S.5, Eylül 2009, s. 28.

<sup>56</sup>SOYSAL, Abdullah: "İs Yaşamında Stres", Çimento İşveren, C. 23, S.3, Mayıs 2009, s. 26.

düzeltilmesi gereken davranışsal bir sapma olarak görülmektedir<sup>57</sup>. Örgütsel çatışma ise, örgütte, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların bölüşümü, görev dağılımı gibi hususlar ile statü, amaç, değer ve algılama farklılıklarının yol açtığı anlaşmazlık veya uyuşmazlık şeklinde tanımlanabilir<sup>58</sup>.

Farklı kişilik yapılarına sahip kişilerin çalışma hayatında bir araya gelmesinden ötürü çatışmanın varlığı kaçınılmazdır. Zaman zaman bu çatışma farklı fikirlerin karşılaştırılmasına ve en doğru fikre ulaşılmasına vesile olacağı için faydalı olabileceği söylenebilir. Bu bağlamda çatışmanın varlığı değil amacı önem arz etmektedir. Çatışma, karşısındakini yok etmeye, ona zarar vermeye dönük olması halinde etik dışı bir hal almaktadır. Atalarımızın da dediği gibi amaç üzüm yemek olmalı bağcıyı dövmek olmamalıdır.

Çatışma gündelik konularda, kısa süreli fikir ayrılıklarıdır. Çatışmada amaç karşı tarafa zarar vermek değil iddia edilen fikirlerin ya da arkasında durulan konuların haklılığını savunmaktır. Mobbing ise kısa süreli, günlük bir durum değildir. Belirli bir sistematik içinde ilerleyen ve karşı tarafa hiç söz hakkı vermeden onu yok etmeye dönük eylemler bütünüdür. Çatışmada, taraflardan biri diğerini yok etmek niyetinde değildir. Kişiler değil fikirler ön plandadır. Mobbingde ise mobbing uygulayanın hedefi mağdurun kendisidir ve amacı herhangi bir fikri savunmak değil karşısındakini yok etmektir. Bu nedenle çatışma ile mobbing, şekil, içerik ve niyet açısından birbirinden çok farklı kavramlardır.

## **4. MOBBİNGİN TARAFLARI, NEDENLERİ VE SORUMLULUK**

### **4.1. Taraflar**

Mobbing sürecinde ana ekseninde kalan taraflar, mobbingi uygulayan ve mobbing mağdurudur. Aynı zamanda mobbing eylemlerinin iş ilişkisi içinde yaşanmasından ötürü bu eylemler belirli bir sosyal çevre içerisinde meydana gelmektedir. Bu nedenle bu sürece bir de sosyal çevrede bulunan kişiler yani çalışma hayatında var olan diğer kişiler de eklenmektedir. Bu üçüncü tarafı da seyirciler olarak ifade edebiliriz.

---

<sup>57</sup>YAMAN, Erkan, Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing, Ankara, 2009, Nobel Yayın Dağıtım, s. 50.

<sup>58</sup>YAMAN, s. 50.

Kişinin mobbing uygulama veya mobbinge maruz kalmasında fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok faktör rol oynamaktadır<sup>59</sup>. Kişilik; zamanın ve koşulların insanlara birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği, belirli bir zaman içerisinde sürekliliğini koruyan, kişinin davranışlarındaki farklılıkları ve ortaklıkları belirleyen eğilimlerin tümüdür<sup>60</sup>. Kişiliğin mobbinge maruz kalma ya da mobbing uygulama noktasında etkisinin yanında mobbinge maruz kaldıktan sonra ne şekilde tepkiler vereceği ve süreci nasıl yönlendireceği noktasında da önemli bir etkisi vardır.

#### **4.1.1. Mobbing Uygulayan**

Thomas Hobbes'e göre insanın doğasında onu kavgaya sürükleyen üç özellik vardır. Bunlar; rekabet, güvensizlik ve şöhrettir. Bu üç özellik mobbing uygulayıcısının kişiliğinde de baskın bir şekilde görülmektedir. Bu nedenle mobbing uygulayıcısı mantık ölçülerinden uzak, kışkırtıcı bir dil kullanmakta; çatışmadan hoşlanmaktadır<sup>61</sup>. Mobbing uygulayıcılarında en baskın özellikler; narsizm, hiddetli-bağırma, iki yüzlülük, megalomanlık ve hayal kırıklığına uğramış olmak karşımıza çıkmaktadır<sup>62</sup>. Ayrıca, antipatik kişilik, vazgeçilmez olduğuna inanma, narsist kişilik, paranoid baskıcı ruh hali, obsesif-kompulsif bozukluklar, abartılı benlik algısı, sadist kişilik, önyargı, kötü kişilik, sürekli eleştirme gibi kişilik özellikleri de mevcuttur<sup>63</sup>.

Çeşitli araştırmalarda, faillerin profilleri üzerinde yapılan incelemelerde, faillerin genel olarak yaşamlarındaki doyumsuzluklardan, başarısızlıklardan kaynaklanan kin ve nefreti, başkalarına yansıtarak rahatlama yoluna gittikleri ifade edilebilir<sup>64</sup>.

#### **4.1.2. Mobbing Mağduru**

Mobbing mağdurlarının farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları tek tip, genel mağdur karakterinden bahsedilemeyeceğini göstermektedir<sup>65</sup>; çünkü herkes mobbing mağduru olma

---

<sup>59</sup>TUTAR, s. 179.

<sup>60</sup>EROĞLU, Feyzullah, Davranış Bilimleri, Maveria Yayınları, Erzurum, 1993, s. 153.

<sup>61</sup>TUTAR, s. 184.

<sup>62</sup>TINAZ, Pinar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 3.Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, Ekim 2011, s. 164.

<sup>63</sup> TUTAR, s. 186-188.

<sup>64</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 42.

potansiyeline sahiptir. Bu nedenle belirli bir özellik ifade etmek zordur. Bunun yanında mobbing uygulayıcısının özelliklerine bakarak çeşitli çıkarımlar yapabiliriz.

Araştırmacıların öne sürdükleri farklı fail profillerine bakıldığında bu kişilerin yaşamlarındaki doyumsuzlukları, başarısızlıkları veya hayal kırıklıkları nedeniyle beslediği kin ve nefret duygularını başkalarının üzerine boşaltarak rahatladıkları söylenebilir<sup>66</sup>. Narsist bir yapıya sahip olan mobbing uygulayıcısı, karşısında kendisinden daha çalışkan, akıllı, işini iyi yapan birisini gördüğünde yani karşısındakini yok etmek için sebepleri olduğunda mobbing niteliğinde eylemlere başlar. Bu da bizi mobbing mağdurunun o işyerinde silik bir karakter olmayan, işini iyi yapan birisi olduğu sonucuna götürmektedir. Yine yukarıda mobbing uygulayıcısının kışkırtıcı bir dil kullandığını, çatışmadan hoşlandığını ifade ettik. Buna göre iş yerinde iletişim becerisi yüksek, hoşgörülü, medeni insanlar gibi sorunlarını konuşarak halletme yoluna giden bireyler kolaylıkla mobbing mağduru olma potansiyeline sahiptirler.

Mobbing mağdurlarının kişilik yapıları üzerinde durulurken, mağdurların zayıf, kırılabilir, aşırı derecede hassas olduğuna ilişkin yaygın inanışlar ortaya atılmaktadır<sup>67</sup>; fakat bu inanışa tam olarak katılmak mümkün değildir; çünkü sadece bu özelliklere sahip kişilerin mobbing mağduru olacağı söylenemez. Mobbing mağduru olduktan sonra mobbing ile mücadelede zaafiyet gösterilmesi, mücadelede başarısız olunması halinde mağdurun yukarıda sayılan özelliklere sahip olduğu ifade edilebilir. Mağdur profili olarak ifade edilmek istenen, kişinin doğrudan mobbing mağduru olması değil mobbing uygulayıcısının hedefine girmesidir. Mobbing uygulayıcısının kendisine hedef olarak seçtiği kişilerin kişilik yapısı ile ilgili bir değerlendirme yapılmaktadır. Bu nedenle kişinin kırılabilir, aşırı derecede hassas olması onun hedefe alınmasından ziyade hedefe alındıktan sonra mağduriyetine neden olan etkenler olarak değerlendirilmelidir. Bu hedefe girdikten sonra gerçekten de fiziksel ya da psikolojik şiddet ile kişinin mağdur olup olmayacağı onun mobbing ile mücadelesinde

---

<sup>65</sup>Stig Berge Matthiesen, Stale Einarsen, "MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.10 (4), 2001, pp.47i-482. (Aktaran GÜNGÖR, s. 15.)

<sup>66</sup>TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 42.

<sup>67</sup>GÜNGÖR, s. 51.

göstereceği dirayetle ilgilidir. Leymann'ın da ifade ettiği gibi; mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir<sup>68</sup>.

### 4.1.3. Seyirciler

Mobbing sürecinin diğer tarafı da seyircilerdir. Mobbing süreç olarak işyerinde yaşandığı için ve işyerleri de belirli sayıdaki kişilerden teşekkül ettiği için seyirciler mobbing sürecinin doğal olarak tarafıdır.

Seyircileri üç gruba ayırmak gerekir. İlk grup; kendi menfaatlerini düşünerek, mobbing eylemlerinin kendine de yönelebileceğini düşünüp sürece herhangi bir müdahale etmeden izleyenler, ikinci grup; mobbing sürecini kendi iç dünyalarında destekleyenler, mobbing mağdurunun düştüğü durumda zevk alanlar bu nedenle de kasten müdahale etmeyip sessiz kalarak pasif bir destek vererek izleyenlerdir. Üçüncü grup ise; mobbing sürecine iç dünyalarında herhangi bir his beslemeden ilgisiz kalanlardır. Her üç grup da sonuç olarak mobbing sürecine sessiz kalarak failin lehine hareket etmiş olmakta ve sürecin devamına neden olmuş olmaktadır. Bu sürece sessiz kalmasalardı süreci tamamen durdurabilecekleri gibi mağdurun gördüğü zararın azalmasını da sağlayabileceklerdi. Bu sonuç değerlendirildiğinde, mobbing olayını her ne saikle olursa olsun sessizce seyredenler, müdahale etmeyenler pasif tacizci olarak adlandırılabilir<sup>69</sup>. Her ne kadar bütün seyircileri pasif tacizci olarak nitelese de süreçten sorumlu seyircilerin sorumluluk derecesi azdan çoğa doğru sıralarsak; ilk grup, üçüncü grup ve ikinci grup şeklinde ifade edebiliriz.

Görüldüğü üzere seyircilerin tutumlarının mobbing sürecinin devamı ya da sürecin şiddeti üzerinde etkileri vardır. Bu nedenle mobbing ile mücadele konusunda mağdurlara dönük bilinçlendirmenin yanında seyircilerin de bu konuda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kişilerin seyirci olma ihtimali, mağdur olma ihtimalinden daha fazladır. Seyircilerin tutumunun mobbing sürecine etkisini ve herkesin seyirci olma potansiyeline sahip olduğunu birlikte değerlendirdiğimizde çalışma hayatında bulunan herkesin mobbing konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

---

<sup>68</sup>Heinz Leymann, *Il Contenuto e lo Sviluppo del Mobbing sul Lavoro*, Bologna, 1990, p. 36. (Aktaran Tınaz/Bayram/Ergin, s.43.)

<sup>69</sup>ÇOBANOĞLU, s. 24.

Mobbing izleyicilerinin, mobbinge karşı herhangi bir tepkide bulunmamlarının, mağdura destek olmamlarının ya da olamlamlarının nedenleri Şu Şekilde özetlenebilir<sup>70</sup>:

- Mobbing sonucu ortaya çıkan korku iklimi, diğer çalışanların bundan rkmesi ve mobbing karŐıtı herhangi bir Őey yapamlaması, konuŐamlaması,
- İzleyicilerin yapılan mobbingi tam olarak anlayamlaması,
- İzleyicilerin daha önce herhangi bir mobbing deneyiminin olmaması ve bu anlamda mobbing hakkında yeterli bilgiye sahip olmamları,
- İzleyicilerin ne yapacağını bilmemesi ve böylece üzerlerine düşen sorumluluğu inkâr edip, bu sorumluluktan kaçınmaları,
- Yapılan mobbingin, meydana geldiği çevrede normal bir davranıŐmıŐ gibi algılanması,
- İzleyicilerin baŐlarını yere eğip, ağızlarını kapatarak, böylelikle baŐlarına bir Őey gelmeyeceğini düŐünmeleri,
- İzleyicilerin hâlihazırda kendi Őahsi problemlerinin olması ve bir başkası için risk alıp, işlerini kaybetmek istememeleri,
- İŞ ortamının bir kurum olarak görülmesi (aile ortamı olarak değil) ve diğer çalışanların bu yüzden yasal bir yükümlülüklerinin olmadığını düŐünmeleri,
- İzleyicilerden bazılarının, mobbinge uğrayan mağdurun bulunduğu pozisyona göz dikmiŐ olmaları ve bu anlamda yapılanlara ses karmamları.

## **4.2. Sorumluluk**

### **4.2.1. Sorumluluğun Hukuki Dayanakları**

Mobbing, hem haksız fiil hem de işverenin işçinin kişiliğini koruma borcuna aykırılık nedeniyle borca aykırılık niteliğindedir. Bu borç, iş sözleşmesinden doğan bir borçtur.

---

<sup>70</sup>KAYA, Ahmet, Yargı Teşkilatında Mobbing Algısı, Tutumu Ve Deneyimi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013, s. 56.

Mobbingden sorumlulukta, sözleşmeden doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışır<sup>71</sup>.

Haksız fiil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 49/1. maddesinde “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.” şeklinde ifade edilmiştir. Yine anılan yasanın 50. maddesinde zararın ve zarar verenin kusurunun ispatı zarar görene yüklenmiştir. Anılan düzenlemelerden çıkan sonuç, zarar görenin zararını karşı taraftan talep edebilmesi için yani mobbing uygulayıcısının eylemlerinden sorumlu olabilmesi için zarar verenin kusurunu (mobbing uygulayıcısının kusurunu), eylemin hukuka aykırılığını (mobbingin hukuka aykırılığını), uğradığı zararı (mobbing sürecinin kişiye verdiği maddi-manevi zararı), eylem ile zarar arasındaki illiyet bağı (mobbing sonucunda zararın meydana geldiğini) ispat etmek zorundadır.

Borca aykırılık ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 112. maddesinde “Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmiştir. Yine aynı yasanın 114/2. maddesinde “Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır.” şeklindeki düzenlenmiştir. Bu iki madde birlikte değerlendirildiğinde haksız fiile ilişkin hükümlerin borca aykırılık hükümlerine kıyas yoluyla uygulanabileceği sonucuna varılmaktadır. Borca aykırılık halinde, borçlunun meydana gelen zarardan sorumlu olmaması için kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmesi gerekmektedir. Haksız fiildeki düzenlemenin aksine ispat külfeti borca aykırı hareket eden kişi üzerindedir. Mobbing özelinde değerlendirdiğimizde, işyerinde mobbing iddiası gündeme geldiğinde bunun borca aykırılığa dayandırılması halinde mobbing uygulayan ancak hiçbir kusurunun olmadığını ispat ederek sorumlulukta kurturulur. Mobbing mağdurunun bu ihtimalde ispat yükümlülüğü yoktur.

Yukarıda ifade ettiğimiz haksız fiil ile borca aykırılık düzenlemelerini karşılaştırdığımızda, mobbing mağdurunun mobbing uygulayıcısının sorumluluğunu borca aykırılık hükümlerine dayandırması mobbing mağdurunun lehine olacaktır; çünkü haksız fiilde mobbing mağdurunun, mobbing uygulayıcısının kusurunu ispat etmesi gerekirken, borca aykırılık halinde mobbing uygulayıcısının sorumluluktan kurtulması için kendi

---

<sup>71</sup>TINAZ/BAYRAM/ ERGİN. s. 102.

kusursuzluğunu ispat etmesi gerekmektedir yani ispat külfeti borca aykırılık halinde mobbing mağdurunun lehinedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 114/2. maddesinde haksız fiile ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla borca aykırılık haline de uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu hüküm gereği, haksız fiil halinde sahip olunan bir hakkın borca aykırılık halinde düzenlenmese de borca aykırılık haline de uygulanabileceği kabul edilir.

Son olarak Türk Borçlar Kanunu'nun madde 146 hükmü "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir" düzenlemesi gereği borca aykırılıkta zamanaşımı 10 yıldır. Haksız fiil halinde zamanaşımı aynı yasanın 72. maddesindeki "Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve herhâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar." düzenleme gereği iki yıllık öğrenme tarihinden başlayan bir sınırlama mevcuttur. Bu hükümde borca aykırılık halinin zamanaşımı yönünden de mobbing mağdurunun lehine olduğunu göstermektedir.

#### **4.2.2. İşverenin Genel Olarak Sorumluluğu**

İşverenin, işçiyi gözetme borcunun hukuki dayanakları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İşverenin genel yükümlülüğü" başlıklı 4. maddesidir. Bu aşamada işverenin bu sorumluluğunun kusur sorumluluğu mu yoksa kusursuz sorumluluk mu olduğu üzerinde durmak gerekir.

Doktrinde ağırlıklı görüş işverenin TBK'nin 417. maddesindeki sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu yönündedir<sup>72</sup>. Bu nedenle işverenin haksız fiilden sorumluluğu için işçinin işverenin kusurunu ispat etmesi gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinden kaynaklanan sorumluluğun kusur sorumluluğu mu; yoksa kusursuz sorumluluk mu olduğu tartışmalıdır. Anılan maddede genel koruyucu normlar tesis edilmiştir. Bu nedenle yapılması gereken Borçlar Kanunu 417. ve 112. maddelerine başvurmaktır ki bu maddelerde de kusur sorumluluğu ilkesi esas alınmıştır<sup>73</sup>. Bir başka görüşe göre ise, maddedeki sorumluluğun niteliğine ilişkin boşluk, Türk Borçlar

---

<sup>72</sup>TINAZ/BAYRAM/ ERGİN, s. 101.

<sup>73</sup>TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 101.

Kanunu'nun 112. maddesindeki kusur sorumluluğu ilkesi ile doldurulamaz, Yargıtay kararları doğrultusunda kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmelidir<sup>74</sup>.

İşverenin “genel olarak sorumluluğu” başlığı altında incelediğimiz sorumluluğu, işverenin gözetme borcuna aykırılık halinde meydana gelen iş kazasına ve meslek hastalığına uygulanacak sorumluluk halleridir. Mobbingin, iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilip edilmemesine göre uygulama alanı değişmektedir. Mobbingin iş kazası ya da meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde Türk Medeni Kanunu'nun ve Türk Borçlar Kanunu'nun kişilik hakkını koruyucu hükümleri dikkate alınarak uygulama yapılmalıdır. Türk Medeni Kanunu'nun ve Türk Borçlar Kanunu'nun kişilik haklarını koruyucu hükümlerini ikinci bölümde, mobbingin hukuki sonuçları başlığı altında inceleyeceğiz.

#### **4.2.3. Mobbing Uygulayanın İşçi Olması Halinde İşverenin Sorumluluğu**

İşverenin doğrudan işçisine mobbing uygulaması halinde işverenin bu eyleminden sorumlu olacağı izaha muhtaç değildir. Bu eyleminden sorumlu olacağı husumetin doğrudan kendine yöneltileceği açıktır. Bu ihtimalde sorumluluğun dayanağına yukarıdaki başlıkta değindik. Bu başlık altında ise işverenin doğrudan mobbing uygulamadığı fakat işyerindeki işçinin başka bir işçiye mobbing uygulaması halinde sorumluluğun nasıl olacağı ve husumetin kime, hangi oranda yöneltileceği, rücu ilişkisinin nasıl olacağı üzerinde duracağız.

İşverenin, işçinin kişilik hakkını koruma borcu; sadece kendi eylemleri ile kişilik hakkının ihlal edilmemesi ile yerine getirilmiş olmaz. İşçinin işini ifa ettiği işyeri, işverenin yönetim hakkı gereği işverenin talimatları ile teşekkül etmektedir. Bu yüzden işyerinin sağlıklı yapıda olması da işverenin sorumluluğundadır. İşveren dışında; diğer işçilerin, işveren vekillerinin ya da 3. kişilerin işyerinde mobbing uygulaması da işverenin sorumluluğunu gündeme getirmekte, işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil etmektedir<sup>75</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesi mobbing uygulayıcısının işveren dışında bir işçi olması durumunu düzenlememektedir<sup>76</sup>; fakat bu duruma uygulanması mümkündür.

---

<sup>74</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s.101, İŞKİN, Gülay, İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 44.

<sup>75</sup>BAKIRCI, Kadriye, İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, (Çevrimiçi) [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_25.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_25.htm), E.T.:13.02.2018.

<sup>76</sup>Adam çalıştırmanın sorumluluğu

Bu düzenleme gereği mobbing mağduru işçi, mobbing uygulayan işçinin eylemlerinden ötürü işvereni sorumlu tutabilir. İşverenin sorumlu tutulması mobbing uygulayan işçinin sorumlu olmadığı anlamına gelmemekte mobbing uygulayan işçinin de haksız fiil nedeniyle sorumluluğu devam etmektedir. Husumet hem işverene hem de mobbing uygulayan işçiye yöneltilebilir; fakat her iki borcun kaynakları farklıdır. İşverenin sorumluluğu kanuna ya da sözleşmeye dayandırılabilirken işçinin sorumluluğu haksız fiile dayanmaktadır.

İşverenin bu kapsamda sorumluluktan kurtulabilmesi için; çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmesi gerekir. Bu durumda işverenin mobbingden herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır.

Anılan kanun hükmü, işverenin işçinin mobbing eylemi sonucunda ödediği zararı ne şekilde rücu edebileceğini de düzenlemiştir. Buna göre; işveren, işçisinin mobbing uygulaması nedeniyle uğradığı zararın tamamını ancak tüm zarardan işçinin sorumlu olması halinde rücu edebilecektir. İşçinin tüm zarardan sorumlu olmaması halinde mobbing uygulayan işçinin bizzat sorumlu olduğu oranda rücu edebilecektir. İşverenin mobbing uygulanmasında bazı ihmallerinin olması durumunda işverenin ihmali oranında rücu edilecek miktar azaltılacaktır. Örneğin; bir işçinin diğer bir işçiye bir yıl boyunca mobbing uygulaması sonucunda mobbing mağduru işçinin iş gücü kaybı, hastane masrafları, elem, acı hissetmesi gibi maddi ve manevi zararlarının olması işverenin çeşitli ihmallerini gündeme getirebilecektir. Somut olayda bir yıl gibi bir süre mobbingin devam etmiş olması işyeri kültürünün mobbingi destekler nitelikte olduğunu göstermektedir. İş yerinde diğer çalışanların bu sürece sessiz kalmaları onların farkındalıklarının zayıf olduğunu işveren tarafından gerekli eğitimlerin verilmediğini gösterir. Yine gerekli şikâyet mercilerinin oluşturulmaması da işverenin kusurları arasında sayılabilir. İşverenin bu ihmalleri, mobbing mağduru işçiye

---

MADDE 66- Adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür.

Adam çalıştıran, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz.

Bir işletmede adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.

Adam çalıştıran, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

ödediği tazminatın mobbing uygulayan işçiye rücu edilirken indirim yapılarak rücu edilmesine neden olacaktır.

Mobbing uygulayıcısının işveren vekili olması halinde ise durum biraz farklıdır. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. fıkrasının ikinci cümlesi "İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur." şeklindedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 40. maddesinin birinci fıkrası "Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar." şeklindedir. Buna göre işveren vekili doğrudan işveren adına hareket etmektedir ve temsil yetkisi gereği yapılan iş ve işlemler doğrudan işvereni yani temsil olunanı bağlar. Bu nedenle işveren vekilinin başka bir işçiye mobbing uygulaması halinde işverenin doğrudan mobbing uyguladığı durum ile bir farklılık göstermemektedir.

#### **4.3. Mobbingin Başlıca Nedenleri**

İş hayatı gibi karmaşık bir yapıda meydana gelen ve psikolojik bir süreç olan mobbing, tek bir etkenin varlığı ile açıklanamaz. Mobbing uygulayıcısının, mobbing mağdurunun ve seyircilerin özelliklerinden ve bu özelliklerin ve tutumların süreci ilerlettiğinden bahsettik. Bunlar aynı zamanda mobbing sürecinin nedenlerini oluşturmaktadır. Takınılan tavrın, kişilik yapısının mobbingin ilerlemesinde etkili olduğunu, sürece sessiz kalmanın sürece pasif destek vermek olduğunu, bu sessizliğin mobbing uygulayıcısını cesaretlendirerek süreci daha da ileri taşıdığını açıklamış olduk. Tüm bunlar mobbing sürecinin başlamasında etken olmuştur. Bu etkenler kişilerden meydana gelmektedir. Bu etkeni kişisel nedenler başlığı altında inceleyeceğiz.

Bir diğer ana etken ise iş ortamının yapısıdır. Çalışılan işyerinin mobbing konusundaki farkındalığı, mobbing konusunda çalışanlarını bilinçlendirmiş olması, işyerinde mobbingin tespit edilmesi halinde mekanizmaların etkin işleyip işlemediği gibi durumlar o işyerinin mobbinge yaklaşımını belirlemektedir. Bu etken kişisel etkenler kadar somut olmayıp o işyerinin kurumsal yapısı, işleyişi ve işyeri kültürü gibi soyut etkenlerdir. Bu kapsamda kalan etkenleri ise işyeri kaynaklı etkenler başlığı altında inceleyeceğiz.

Mobbingin nedenlerinin araştırılması mobbingin daha kolay tespit edilmesi ve mobbinge karşı daha hızlı önlem almada fayda sağlamaktadır. Nelerin mobbing sürecini tetikleyen unsurlar olduğunun bilinmesi halinde sebeplerin engellenmesi ile mobbing süreci başlamadan mücadele başlamış olmaktadır. Ya da başlamış bir sürecin mobbing olup

olmadığının değerlendirmesi yapılırken bu etkenlerin varlığını gördüğümüzde sürecin tespiti anlamında bize kolaylık sağlayacaktır.

#### 4.3.1. Saldırganlık, Şiddet ve Öfke

Saldırganlık, kişiyi fiziksel veya psikolojik olarak incitmek, kırmak ya da herhangi bir yolla ona zarar vermektir<sup>77</sup>. Bireyin kendi düşünce ve davranışlarını dıştaki direnmelere karşı, zorla karşısındakine benimsetme çabası olarak da tanımlanmaktadır<sup>78</sup>. Şiddet; saldırganlığa göre daha fazla yaralayıcı ve incitici, psikiyatrik olarak ve çoğunlukla öldürme tarzına yönelik kötü muameledir<sup>79</sup>. Öfke ise; saldırganlığın duygusal temellerinden birini oluşturmakta, kişinin, kaygı ve korku gibi, hoş olmayan bir durumda verdiği ilk tepkilerden birisi olarak ifade edilmektedir<sup>80</sup>.

Saldırganlık ve şiddet, ister ikili ilişkilerde görüldüğü gibi kişilerin birbirlerine aşağılayıcı sözlerle, ister çok sayıda insanın katledildiği savaşlarda görüldüğü şekliyle olsun, insanlık tarihi kadar eski bir olgudur<sup>81</sup>. Saldırganlık karşı tarafı psikolojik ya da fiziksel olarak inciten görece daha hafif nitelikteki kötü muameleler iken şiddet daha ağır nitelikte olan incitmeyi aşan hem fiziksel hem de psikolojik olarak karşı tarafı yaralayan hatta öldürmeye kadar gidebilecek bir davranıştır. Öfke ise saldırganlığın veya şiddetin duygusal temellerini oluşturmaktadır. Kişi ilk olarak, benliğini tehdit eden bir durum ile karşı karşıya kaldığında kaygı, korku gibi hoş olmayan duyguları hissetmektedir. Bu durum nedeniyle yani öfke nedeniyle dış dünyaya bir tepki vermektedir. İşte bu tepki, tepkinin derecesi ve sonuçlarına göre şiddet ya da saldırganlık olarak ifade edilmektedir.

Bir davranışla birlikte zarar meydana geliyorsa, bu davranış saldırganca bir davranıştır<sup>82</sup>. Zararın derecesi arttıkça bu davranış şiddet olarak tanımlanmaktadır. Mobbing uygulayan kişi, iç dünyasında kendisini tehdit altında hissetmektedir. Bu tehdit algısı,

---

<sup>77</sup>TUTAR, s. 76.

<sup>78</sup><http://www.tdk.gov.tr> E.T.:21.02.2018.

<sup>79</sup>BALCIOĞLU, İbrahim. Biyolojik, Sosyolojik, Psikolojik Açıdan Şiddet, Yüce Yayın. İstanbul 2000, s. 47.

<sup>80</sup>EFİLTİ, Erkan, Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık ve Denetim Odağı'nın Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Doktora Tezi, 2006, s. 214.

<sup>81</sup>TUTAR, s. 77.

<sup>82</sup> TUTAR, s. 77.

kendisinden daha iyi olan çalışanın kendi pozisyonunu ele geçireceği düşüncesine dayanabilir, kendisinden daha nitelikli olan bir çalışanı kıskanma şeklinde olabilir, iş ilişkisinden bağımsız karşısındaki kişiyi kıskanmasından olabilir. Bu örnekler her somut olaya göre farklılık göstermekte ve bu örnekler çoğaltılabilmektedir. İşte bu durum nedeniyle mobbing uygulayan ilk olarak öfke hissine kapılmaktadır. Bu öfke sonucunda da karşısındakini kendi istediği gibi olmaya zorlamak adına ona saldırganca bir davranışta bulunarak süreci başlatmaktadır. Mobbingin başlangıcı olarak ifade edebileceğimiz bu aşamadan sonra saldırganca davranışların derecesi ve ciddiyeti artarak artık eylemler şiddete dönüşmektedir. Böylece çeşitli nedenlerle öfke hissiyatı ile başlayan bu süreç, saldırganca davranış ile devam etmekte, saldırganca davranışların etkisi artarak şiddete dönüşmekte, süreç engellenmez ise mobbing uygulayıcısı amacına ulaşmış olmaktadır. Öfke, şiddet, saldırganlık kavramları ile mobbing ilişkisini bu şekilde ifade edebiliriz.

#### **4.3.2. Kişisel Nedenler**

Kişisel nedenler, adı üzerinde kişi kaynaklı nedenlerdir. Yukarıda incelediğimiz gibi mobbing sürecinde kişi bazında üç taraf vardır. Bunlar, mobbing uygulayan, mobbing mağduru ve seyircilerdir. Leymann'a göre mağdurların ayırt edici karakter özellikleri yoktur, mobbing ile herkes karşılaşabilir; ancak, yine de bazı araştırmacılar, mobbing mağduru olan kişilerin çeşitli ortak özelliklerinin olduğunu ileri sürmektedir<sup>83</sup>.

Kişilerin psikolojik, karakteristik yapıları mobbing sürecinin başlamasında, devamında ve devamı süresince şiddetinde etkili olmaktadır. Bu nedenle mobbing olgusunu daha iyi kavrayabilmek için tarafların takındıkları tutumları incelemek gerekmektedir.

Örgütlerde diğerlerinden farklı kişilik özellikleri sergileyen veya diğerlerinin amaçları önünde engel oluşturan kişilerin mobbing davranışlarına açık davranışlar ile karşı karşıya kalma ihtimallerinin yüksek olduğu görülmektedir. Somutlaştırmak gerekirse; parlak bir kariyer, göz alıcı bir güzellik, üstün bir duygusal zekâ, farklı inançlar, gruplar, ırk ve kökenler, oldukça genç bir kişi sayılabilir<sup>84</sup>. Pasif davranış sergileyen ve azınlık gruplara dâhil

---

<sup>83</sup>ÇUKUR, Cengiz, Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, 1.baskı, Ankara 2016, s. 12.

<sup>84</sup>AYGÜN, Hacı Ali, Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Ocak 2012, S.5, s. 98.

olan kişilerin mobbinge maruz kalma olasılığı daha yüksektir<sup>85</sup>. Leymann'a göre ise, psikolojik taciz davranışıyla karşılaşan mağdur birçok durumda ciddi bir psikolojik yıpranmayla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, psikolojik taciz sonrası yapılacak araştırmalarda ulaşılan sonuçlar mağdurun yıpranmış kişiliğine odaklandığı için elde edilen veriler objektiflikten uzaklaştırmaktadır<sup>86</sup>.

Psikolojik tacizin (mobbing) tacizciden kaynaklandığını belirten görüşe göre; tacizcinin sahip olduğu karakter özellikleri, tacizcinin karşısındaki kişiye mobbing oluşturacak eylemlerde bulunmasına neden olmaktadır. Tacizciyi bu davranışlara yöneltten başlıca neden olarak ise duygusal zekadan yoksunluk, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve insani-etik değerlerden yoksunluk sayılabilir<sup>87</sup>. Tacizcilerin çoğunlukla kişisel başarısızlık ve yetersizliklerini başkalarına zarar vererek gizlemeye çalıştıkları, bu nedenle herkesten daha başarılı olma isteklerini bir takıntı haline getirmiş oldukları görülmektedir<sup>88</sup>.

#### **4.3.3. İşyeri Kaynaklı Nedenler**

İşletmeler de fertler gibi yaşayan organizmalardır. Kendilerine özgü bir yapısı bulunmaktadır ki buna işyeri kültürü denir. Bu kültürün oluşumdan ulusal kültürel doku olarak adlandırılan toplumun sosyal, ekonomik ve ahlaki kabullerinin büyük etkisi bulunmaktadır. Bu kültür, işyerilerindeki mobbing hastalığının derecesini de belirlemektedir<sup>89</sup>.

Toplumun ahlaki yapısına ek olarak o işyerini yöneten kişilerin de ahlaki yapısı, konuya bakış açıları, mobbing ile mücadeledeki tutumları da sürece etki etmektedir. Söz gelimi, mobbing konusunda şikâyet kanallarını açık tutan, bu şikâyet kanallarının etkili bir yöntem olarak organize eden, mobbing konusunda çalışanlarını bilgilendiren ve işyerinde mobbing uygulanması gibi bir durumda uygulayıcıya gerekli işlemi yapan bir kurumsal yapı doğal olarak mobbing sürecinin önüne daha başlamadan geçmiş olacaktır. Bunların tam tersini düşündüğümüzde ise artık o işyerinde mobbing sürecinin başlamasına zemin

---

<sup>85</sup>TINAZ, Pınar, s. 103.

<sup>86</sup>ERMUMCU, Senem, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, 2011, s.22-23.

<sup>87</sup>ÇOBANOĞLU, Şaban, Mobbing, İstanbul, 2005, Timaş Yayınları, s. 33.

<sup>88</sup>ERMUMCU, s. 23.

<sup>89</sup>Bkz. ÇOBANOĞLU, s. 44, 66.

oluşturulmakta ya da başlayan bir sürece müdahale edilmeyerek sürecin sonuna kadar devam etmesine katkı sağlanmaktadır.

İşyerinin hiyerarşik yapısı otoriter bir yönetimi beraberinde getirmekte bu durum da mobbingin meydana gelmesine uygun çalışma ortamlarının oluşmasına neden olmaktadır<sup>90</sup>. Ayrıca sektörde yaşanan rekabet, işverenin çıktılara önem vermesi, çalışanların üretim sürecinin ana unsuru olarak görülmemesi mobbing sürecinin meydana çıkmasına zemin hazırlamaktadır<sup>91</sup>. İşyerinde yöneticinin kişisel tutumu da o işyerinin yapısını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda yöneticinin çatışmacı bir anlayışta olması (ki bu genellikle kadın yöneticilerde karşılaşılmaktadır; çünkü kadın yöneticiler, çatışmayı çözmek için çok ayrıntılı irdeleme yapmak isterler ancak bu davranış, çatışmanın daha da karmaşık hal almasına sebep olur), ikincisi ise, yöneticinin var olan çatışmayı inkâr etmesi (ki bu da daha çok erkek liderlerde karşılaşılmaktadır; çünkü erkek liderler var olan çatışmayla uğraşmaktan çekinirler ve çatışmayı görmezlikten gelerek sorunu ortadan kaldırmaya çalışırlar). Her iki davranış şekli de psikolojik taciz mağduru için çok tehlikelidir. Hem işyerindeki kötü yönetim hem de işyerindeki psiko-sosyal çalışma ortamı birleşerek psikolojik taciz davranışlarını şiddetlendirmektedir<sup>92</sup>.

Davenport ve arkadaşları ise, mobbinge yol açan ve devamına neden olan işyerinden kaynaklı etkenleri aşağıdaki başlıklar altında özetlemiştir<sup>93</sup>.

*Kötü yönetim;* işyerinde yönetici konumundaki kişilerin, işin işleyişini gereği gibi düzenleyememelerinden kaynaklanan bir olumsuzluktur. İş yönetiminde daha yerinde ve doğru kararlar alınması halinde kötü yönetim unsurunun ortadan kalkması mümkündür.

*Çalışma ortamının yoğunluğu;* iş yoğunluğunun fazla olması, belirli hedeflere ulaşmak zorunluluğunun olması çalışanlar üzerindeki baskıyı da beraberinde getirmektedir. Bu durum da işyerinde mobbinge zemin hazırlayabilmektedir.

---

<sup>90</sup>GÜNGÖR, s. 20.

<sup>91</sup>GÜNGÖR, s. 29.

<sup>92</sup>ERMUMCU, s. 25.

<sup>93</sup>Davenport, Schwartz ve Elliot, Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, s. 47-50.

*Monotonluk*; sürekli aynı işlerin yapıldığı, yeniliklerin olmadığı bir iş yerinde can sıkıntısından başkalarını rahatsız ederek kurtulma isteği mobbinge zemin hazırlayabilmektedir.

*Yöneticilerin mobbingin varlığını reddetmesi*; yöneticilerin mobbing konusunda farkındalığının olmaması, mobbing olgusunun kolayca reddedilmesine neden olmaktadır. Doğal olarak mobbinge kayıtsız kalınması mobbing sürecinin devamına neden olmaktadır.

*Küçülme, yeniden yapılanma ve şirket evlilikleri*; bu gibi durumlarda mevcut pozisyonlar değişebilmekte ya da pozisyonlar tamamen kaldırılabilir. Pozisyonunu kaybetmek istemeyen kişiler diğer kişiler ile çatışma ortamı yaratarak mobbing sürecinin başlangıcını sağlayabilirler.

Bir işyerinde mobbinge zemin hazırlayacak durumların gerçekleşmesine somut örnek vermek gerekirse; bir işletme ekonomik bir krizle karşılaştığında personel azaltılması yoluna gitmek zorunda kalmışsa, ortalamanın üstünde bir performans gösteren işçiler işlerini kaybetmemek açısından daha fazla şansa sahiptirler. Bu nedenle de daha az performans gösteren işçi, rakibi olan diğer iş arkadaşlarının performansını azaltıcı davranışlarda bulunabilir. Onur ve haysiyet kırıcı davranışlarda bulunarak ya da onu yok sayarak onun performansını etkilemeye çalışabilir. Eğer çalışan, performansı ile rakibinin üstesinden gelemese bir sonraki aşamaya başvurabilir. Bu aşamada, çalışan, yapmış olduğu tacizkâr davranışlarla işyerindeki çatışmanın sebebinin tacize uğrayan işçinin kendi performansı olduğu izlenimini yaratmak isteyebilir. Çalışma ortamındaki rekabet, mobbing içeren davranışlara bu şekilde sebep olabilecektir.

Sonuç olarak, mobbingin meydana gelmesine etki eden birden fazla etmen vardır. Bu etmenlerden bazıları kişilerden kaynaklı bazıları ise çalışma ortamının yapısında kaynaklıdır. Mobbing sürecini doğuran nedenlerin bu şekilde çok boyutlu olması kişilerin mobbing sürecini tam anlamıyla yönetebilmesinin önüne geçmektedir. Söz gelimi mobbing konusunda farkındalık seviyesi yüksek olan bir çalışan her durumu kontrol edip mobbing mağduru olmama konusunda elinden geleni yapsa da mobbing mağduru olabilme ihtimali vardır; çünkü süreç kontrol edilemeyen dış nedenlere sahip bir süreçtir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### MOBBİNGİN SONUÇLARI

#### 1. MAĞDUR ÜZERİNDEKİ SONUÇLARI

Mobbing mağdurlarının kişilik özelliklerine göre mobbing sürecinin etkileri ve sonuçları değişmektedir. Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie'ye göre, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının %41'i bunalıma girmekte, kadınların %31'i erkeklerin %21'i travma sonrası stres bozukluğu teşhisiyle bir daha işyerine dönemeyiz, çalışamaz hale gelmektedir<sup>94</sup>. Görüldüğü üzere mobbingin sonuçlarına cinsiyetin de etkisi olmaktadır.

Mobbingin, mağdur üzerinde meydana getirdiği en önemli etki mağdurun psikolojisini bozarak onun ruh sağlığını bozmasıdır. Bu durum aynı zamanda mağdurun fizyolojik olarak da hastalanmasına neden olmaktadır. Mağdurun psikolojik ve fizyolojik olarak karşılaşılabileceği rahatsızlıklara şu örnekleri verebiliriz. Depresyon, panik atak, yersiz korku ve heyecan, yüksek tansiyon, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, terk edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, uyku bozukluğu, ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, mide sorunları, aşırı kilo alma veya kilo kaybı, madde bağımlılığı, işyerinden kaçma veya uzaklaşma, dikkatsizliğin yol açtığı kazalar<sup>95</sup>. Süreç içerisinde mobbing kurbanının yaşadıklarını şu şekilde sıralayabiliriz:

-Bireyde hastalık semptomları ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.

-Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar ortaya çıkar. Bazen ağır depresyon yaşar, intiharı düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.

-Rolünü, geri rol olarak tanımlar ve ‘beni aralarına almıyorlar’ der.

-Bir yandan suçlu olmadığına inanır.

-Diğer taraftan her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır.

---

<sup>94</sup><https://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/>(Çevrimiçi)

E.T.:17.01.2018.

<sup>95</sup>TUTAR, s. 162.

-Kendine güveni yoktur ve aynı zamanda genel bir kararsızlık içindedir.

-İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder veya her şeyden kendini sorumlu tutar<sup>96</sup>.

Mağdur yukarıda ifade edilen sağlık problemleri ile karşılaştığında bu durumun mağdur açısından maddi sonuçları da olmaktadır. Yaşanan sağlık sorunları nedeniyle yapılan hastahane masrafları, hastalığı nedeniyle işe gidemeyen işçinin için aylık kazancında meydana gelen azalma, bu olumsuzluklardan ötürü işçinin işten çıkarılması, işçinin maddi kayıplarına örnek olarak gösterilebilir. İşçinin ekonomik hayatının yanında sosyal hayatının da olumsuz etkileneceği açıktır. Çeşitli sağlık sorunları yaşayan işçi, artık eskisi gibi ailesi, akrabaları ya da yakın arkadaşları ile ilgilenememekte onlardan eskisine göre uzaklaşmış olmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar mobbing sürecinin sonuçları olsa da aynı zamanda mobbing sürecini ilerleten etkenler olarak da değerlendirilebilir. Fiziksel ve ruhsal sağlığında meydana gelen rahatsızlıklar, ekonomik olarak meydana gelen zararlar, sosyal çevreden uzaklaşma gibi sonuçlar mağduru daha da güçsüz kılmakta, mobbing ile mücadele iradesini kırmaktadır. Böylece mobbing uygulayanın işi daha kolaylaşmakta mağdur daha fazla zarar görmektedir. Böylece mağdur kısır döngü içine itilmiş olmaktadır. Bu nedenle süreç gün geçtikçe daha ağır sonuçlar doğurmakta yıkıcılığı artmaktadır.

## **2. ÇALIŞMA EKONOMİSİ BOYUTUYLA SONUÇLARI**

### **2.1 Çalışma Ekonomisi Nedir?**

Ekonomi yani iktisat; sınırlı kaynaklarla sınırsız ihtiyaçları en etkin şekilde karşılamak için ortaya çıkmış bir bilim dalıdır. TDK sözlüğünde ise; ‘insanların yaşayabilmek için üretme, ürettiklerini bölüşme biçimlerinin ve bu faaliyetlerden doğan ilişkilerin bütünü, iktisat.’ şeklinde tanımlanmaktadır<sup>97</sup>. Bu bağlamda çalışma ekonomisi; çalışma yaşamının hukuk, ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerin çeşitli disiplinleri ışığında incelendiği, çalışma hayatında, endüstri ilişkilerinde her açıdan maksimum faydanın nasıl sağlanacağı üzerinde araştırmaların yapıldığı bir alandır.

---

<sup>96</sup>WALTER, Henry, Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Frankfurt, 1993 p. 42, aktaran; TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 44.

<sup>97</sup><http://www.tdk.gov.tr> E.T.: 07.02.2018.

Çalışma ekonomisinin başlıca inceleme alanları; işgücü arzı, işgücü talebi, sermaye, beşerî sermaye, ücret, sendikalar, işsizlik, gelir dağılımı, yoksulluk, sosyal güvenlik, çalışma psikolojisi, çalışma sosyolojisi, işçi sağlığı, iş güvenliği, gibi konulardır. Bu başlıkların incelenmesindeki amaç, çalışma hayatının dinamiklerini tespit etmek ve çalışma hayatının etkin şekilde nasıl düzenleneceğini tespit etmektir. Mobbingin, genel olarak çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle mobbing her zaman çalışma ekonomisinin ilgi alanına giren bir kavram olmuştur. Çalışma ekonomisinin incelediği başlıklar ile mobbing süreci çok yakından ilgilidir. Mobbing süreci doğrudan bu alanları olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle mobbing konusunda farkındalık yaratılarak mobbing ile mücadele edilmesi çalışma ekonomisinin amaçlarına hizmet etmek anlamına da gelmektedir.

## 2.2 Çalışma Ekonomisine Etkileri

Çalışma ekonomisi, çalışma yaşamını sosyal, ekonomik ve hukuki bakış açısıyla hem makro hem de mikro ölçekte ele alarak inceler<sup>98</sup>. Yukarıda da değindiğimiz gibi mobbing süreci kişilerin kendi iç huzurlarını, sosyal yapının kendi iç düzenini tehdit etmektedir. Mobbing sadece mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığını tehdit etmekle sınırlı kalmaz, diğer çalışanları, işletmeleri hatta ekonomik sistemi dahi etkilediği görülmektedir<sup>99</sup>. Bu etki sonucunda bir takım hukuki sonuçlar meydana gelmektedir. Görüldüğü gibi mobbing sürecinin başlangıcından itibaren, etkileri ve sonuçları itibarıyla çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ile doğrudan ilgilidir.

Mobbing, doğrudan iş sürecini etkilediği gibi dolaylı sosyo-ekonomik zararlara da yol açabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre, psikolojik yıldırma, orta ve uzun vadede kişilerarası ilişkilere, işletmeye ve tüm iş ortamına zarar verir. İşverenler, psikolojik yıldırma nedeniyle oluşan iş kaybının direkt ve dolaylı maliyetlerine katlanmak zorunda kalırlar<sup>100</sup>. Hastalıklarda tedavi masrafları, uzun süreli sağlık raporlarında ödenen maaşlar, işten çıkarılma durumunda ödenen tazminatlar, sağlığın bozulması nedeni ile erken emeklilik ve iş kazaları sonrası iş gücü kaybı, yeniden işe alım sürecinin maliyeti, verimin

---

<sup>98</sup><http://iibf-ce.web.nku.edu.tr/> E.T.: 07.02.2018.

<sup>99</sup>POUSSARD, Jale Minibaş; ÇAMUROĞLU, Meltem İdiğ, Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim, Akılçelen Kitaplar, Ankara 2015, s. 115.

<sup>100</sup>KARAVARDAR, Gülşah, İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul 2009, s. 46.

düşmesi, işletmenin itibar kaybı düşünüldüğünde, mobbingin zararlı etkilerinin mağduru etkilediği gibi aynı zamanda ekonomik düzeni de etkilediği görülmektedir<sup>101</sup>.

Mobbingin çalışma ekonomisine zararları öncelikle maddidir. İş hayatına dair bir kavram olduğu için ekonomi ile doğrudan ilgilidir ve bu da durumun maddi yönünü ön plana çıkarmaktadır; fakat bunun yanında sosyal birtakım sonuçların da ortaya çıkması kaçınılmazdır<sup>102</sup>. Psikolog Michael H. Harrison, ABD’de 9,000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42’sinin, erkek çalışanların ise %15’inin son iki yılda zorbalığa uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığını belirtiyor. İngiltere için yapılan bir tespit; stres ve stres nedenli hastalıkların endüstriye ve vergi ödeyenlere maliyeti yılda 12 milyar sterlin olduğu sonucuna ulaşılmıştır<sup>103</sup>.

Konunun sosyal boyutu da ciddi sonuçları olabilecek niteliktedir. Kişinin mobbing mağduru olması üzerine sosyal ilişkileri bozulmakta en önemlisi de aile hayatındaki huzuru bozularak toplumun en küçük birimi olan aile kavramı etkilenmektedir. Bu durum diğer aile bireylerinin de etkilenmesi ile domino etkisi ile topluma yayılmaktadır. İleri derecede mobbing mağdurunun intihara kadar gidecek bir süreç içerisinde olduğu değerlendirildiğinde tehdidin boyutları daha da netleşmektedir.

Yukarıda ifade edilen olumsuz sonuçların meydana gelmemesi için bu konuda iş yerinde eğitimlerle farkındalığın artırılması sağlanmalıdır. Bütün çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, yıldırma davranışının meydana gelişini en aza indirmeye yardımcı olur<sup>104</sup>.

### 3. HUKUKİ SONUÇLARI

Mobbing sürecinde kişiler çeşitli zararlara maruz kalmaktadır. Bu zararlar kişileri ekonomik yönden etkileyen maddi zararlar olabileceği gibi elem, keder, üzüntü gibi duygular sonucunda uğrayacakları manevi zararlar da olabilmektedir. Mobbingin hukuki sonuçları

---

<sup>101</sup>POUSSARD- ÇAMUROĞLU, s. 118.

<sup>102</sup>YAVUZ, Hüseyin, Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler:SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma,Isparta 2007, s. 47.

<sup>103</sup><https://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/>

<sup>104</sup>TINAZ, s. 165.

temelde; bu zararların meydana gelmemesine dönük düzenlemeler ile zarar meydana geldi ise bu zararların tazminine ilişkin düzenlemelerdir.

Mobbing sürecinin unsurlarından bahsederken, sürecin hukuka aykırı olduğunu, mobbingi hukuk düzeninin korumadığını ifade etmiştik. Bu nedenle mobbinge maruz kalan mağdurlar çeşitli haklara sahiptir. Bu haklar: İş hukuku (ayrımcılık tazminatı talep etme, kıdem tazminatı talep etme, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etme hakkı, kişilik hakkının ihlalinin önlenmesi, sonlandırılması, tespiti, bu ihlallerden doğan maddi ve manevi tazminat talepleri vs.), iş sağlığı ve güvenliği hukuku, sosyal güvenlik hukuku, borçlar hukuku (haksız fiilden kaynaklı maddi-manevi zararlar nedeniyle tazminat talepleri vs.), ceza hukuku (suç niteliğindeki eylemlerin cezalandırılmasını talep etme), idare hukuku (kamu otoritesi altında çalışanlar yani memurlar açısından) kapsamında çeşitli haklar şeklinde ifade edilebilir. Hukuki sonuçlar, bu kapsamda değerlendirilmiştir.

### **3.1. İş Hukuku Açısından Sonuçları**

İş hukuku; Türk Borçlar Hukuku'ndaki "sözleşme serbestisi" ilkesinin esnetilerek, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini çoğunlukla emredici hükümler ile düzenleyen bir hukuk dalıdır. İş sözleşmesi işçi ve işveren olmak üzere iki taraftan oluşmaktadır. İş hayatında, işçinin işverene karşı güçsüz konumda olması işçinin daha çok korunmasını gerektirmiştir. Bu nedenle iş hukukuna ilişkin kurallar çoğunlukla işçinin haklarını gözetmek için düzenlenmiştir. Zaten iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan "İşçi lehine yorum" ilkesi bu durumu açıkça ispat etmektedir. Bu başlık altında genel olarak üzerinde duracağımız konular, işçinin mobbing mağduru olması halinde işverenin sorumluluğu ve işçinin sahip olduğu haklardır. Sorumluluğun kaynağını birinci bölümde "Sorumluluk" başlığı altında incelediğimiz için bu bölümde daha çok tarafların borçları ve bu borçların içeriğine ilişkin açıklamalarımız olacaktır.

#### **3.1.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Sorumluluğu**

Mobbing, doğrudan işçiyi hedef alan, onun onur ve saygınlık gibi en temel kişilik haklarına saldırı niteliğinde olan, sistematik ve kasıtlı davranışlar bütünüdür<sup>105</sup>. Mobbing sürecinin hedefinde mağdur işçinin kişilik hakkı, özellikle kişilik hakkı kapsamında korunan onur ve saygınlık değeri bulunmaktadır<sup>106</sup>. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının,

---

<sup>105</sup>İŞKİN, s. 40.

<sup>106</sup>TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 82.

sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşamının, ahlaki değerlerinin ve genel olarak özgürlüğünün korunması anlamına gelir<sup>107</sup>.

İş sözleşmesi günümüz iş hukukunda malvarlıksal bir sözleşme olmasının yanında işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme olarak da kabul edilmektedir<sup>108</sup>. İş sözleşmesinin bu niteliği işçi ile işveren ilişkisini sadece ekonomik çıkarlar çerçevesinde şekillenmiş bir sözleşme olmaktan çıkarmakta aynı zamanda kişisel ilişkileri de kapsayan bir sözleşme olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır.

İşçi ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisinin en temel borçları; işverenin işçiye ücret ödemesi, işçinin de ücret karşılığı emeğini ortaya koyarak işverenin emir ve talimatlarına uygun şekilde verilen işin yapılmasıdır. Bu sözleşmenin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. Sözleşmenin kişisel boyutu ise; işveren açısından işçiyi gözetme borcu, işçi açısından ise sadakat borcudur. Gözetme borcu, genel olarak işverenin işçisini korumasıdır. Bu koruma işçinin ekonomik menfaatlerinin korunması, fiziksel ve psikolojik sağlığının korunması gibi etken yükümlülüklerin yanında işçinin menfaatlerine aykırı olabilecek her türlü eylemden kaçınması şeklinde edilgen yükümlülükleri de kapsamaktadır.

Bu yükümlülüğün hukuki dayanakları Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde "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." şeklinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde ise; "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup..." şeklinde ifade edilmiştir.

İşveren işçiyi gözetme borcunu, mobbing bağlamında doğrudan kendi eylemler ile işçiye mobbing uygulayarak ihlal edebileceği gibi bir işçinin başka bir işçiye mobbing uygulaması şeklinde de bu borcunu ihlal etmiş olabilir; çünkü gözetme borcu, hem "kaçınma" hem de "ihmal etmeme" yükümlülüklerini işverene yüklemektedir.

---

<sup>107</sup>SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, 2014, s. 401.

<sup>108</sup>ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 20.b., İstanbul 2007, s. 70-71.

Mobbingin, işverence yapılması halinde işverenin gözetme borcuna aykırı hareket ettiği tartışma götürmez bir durumdur. Bir işçinin diğer bir işçiye mobbing uygulaması halinde ise, işyerinin kurumsal yapısının mobbinge elverişli olması, mobbing mağdurunun gerekli desteği alamaması nedeniyle mobbingten kurtulamaması ya da etkili şikâyet yollarının olmaması nedeniyle mobbing eylemlerinin devam etmesi halinde de işçiye gözetme borcuna aykırı hareket ettiği sonucuna ulaşılabacaktır. Anlaşıldığı üzere bu ihtimalde somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılmalıdır. İşverenin herhangi bir ihmalinin varlığı halinde sorumluluğu da gündeme gelecektir. İhmalin ne olacağı somut olaya, mevcut şartlara göre değişiklik gösterecektir.

İşverenin yukarıda ifade ettiğim işçiye gözetme borcuna aykırı hareket etmiş olması halinde Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine aykırı hareket etmiş olmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırı hareket edilmesinden dolayı işverenin haksız fiil nedeniyle sorumluluğu gündeme gelecektir. Borçlar Kanunu'na ya da İş Kanunu'na aykırı hareket etmesinden dolayı da işverenin borca aykırılıktan sorumluluğu gündeme gelecektir.

Mobbing bağlamında işverenin sorumluluğu değerlendirecek olursak; mobbingin iş kazası veya mobbing sonucunda meydana gelen hastalığın meslek hastalığı olmaması nedeniyle sadece Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu'nun kişilik hakkını koruyucu hükümleri; haksız fiil ve borca aykırılık yolu kişilik hakkının ihlaline ilişkin ilkeler devreye girmeli ve iş ilişkisinde uygulanmalıdır<sup>109</sup>. Mobbingin iş kazası ya da mobbing sonucunda meydana gelen hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi halinde ek olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aykırılık gündeme gelecektir.

### **3.1.2. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu ve Sorumluluğu**

Eşit işlem yapma borcu, birden çok kişiyi ilgilendiren durumlarda, haklı olmayan veya gerçeğe dayanmayan farklılıklar yaratmadan, eşit durumdaki kişilere eşit davranmayı ifade etmektedir<sup>110</sup>. İşverenin eşit işlem yapma borcunun asıl dayanağı 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” şeklinde ifade edilmiştir. Doğrudan iş ilişkisine dair düzenleme ise İş Kanunu'nun 5. maddesinde; “İş ilişkisinde dil,

---

<sup>109</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 102.

<sup>110</sup>TUNÇOMAĞ, Kenan; CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, s. 134.

ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca Anayasa'nın “Ücrette Adalet Sağlanması” başlıklı 55. maddesi de içerik olarak eşit işlem yapma ile ilgilidir. Bütün bu düzenlemeler işverenin eşit işlem yapma borcunun dayanaklarını teşkil etmektedir.

Eşit işlem yapma borcunun mutlak olarak eşit işlem yapma borcu ve nisbi olarak eşit işlem yapma borcu olmak üzere iki görünümü vardır. Mutlak olarak eşit işlem yapma borcu; İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında ifade edilen dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi nedenlerle kimseye farklı işlemler yapılmayacağına ilişkin kısmıdır. Ayrıca fıkra sonundaki “ve benzeri sebeplere” ifadesi ile mutlak eşit işlem yapma borcunun sadece kanunda yazılan durumlar için değil kanunda yazılan kavramlara benzer durumlar için de geçerli olduğunu ifade ederek konuyu tahdidi bir şekilde düzenlemiştir. Mutlak kısımda da görüldüğü üzere bu kısımlar kişilerin temel hak ve özgürlüklerine ilgilendiren alanlardır ve bu alanlar için işveren, mutlak olarak eşit davranma borcu altındadır. Nisbi olarak eşit işlem yapma borcu ise; benzer durumdaki işçiler arasında işverenin eşit işlem yapmasını ifade etmektedir. Nitekim Yargıtay'a göre de “bu ilkenin amacı, aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır” ve “eşitlik aynı durumda olanlar için söz konusu olmalıdır<sup>111</sup>.”, “İşverenin, işçiler arasında gerek objektif ve gerek subjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma saatleri vs. nedenlerle farklı ücret, prim veya sosyal hak ödemesinin, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceğini de kabul etmek gerekir<sup>112</sup>.” Görüldüğü üzere eşit işlem borcu işverenin her işçiye aynı işlemi yapma yükümlülüğü değildir. İşçinin niteliği, çalışma şartlarına göre işçiler arasında farklı işlemler yapılabilir. Tabii ki bu durumda farklı davranılmasını gerektiren durumun hukuka uygun olması gerekmektedir. Mutlak kısımda her işçinin birey olmasından ötürü sahip olduğu haklar kapsam içindeyken nisbi kısımda ise farklı davranılmasını haklı kılan nedenlerin varlığının bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren eşit işlem yapma borcuna aykırı hareket etmiş olmaktadır.

Mobbing eylemleri eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmektedir; çünkü mobbing uygulayan haksız eylemler ile karşısındaki yıldırmaya, bastırmaya çalışmaktadır. Haksızlık zaten bizatihi eşit davranmama ile ilgilidir. Hakkaniyete dayanmayan eylemler diğer işçilere

---

<sup>111</sup>Yargıtay 9.HD. 18.12.2002 tarih, 2002/10289 Esas 2002/24430 sayılı kararı. (<http://www.kazanci.com.tr>)

<sup>112</sup>Yargıtay 9.HD. 20.05.1985 tarih, 1985/2546 Esas 1985/5437 sayılı kararı için bkz. Yargıtay Kararları Dergisi, Ankara Eylül 1986, C.12, S.9,s. 1326-1328.

uygulanmayıp sadece mobbing mağdurunu uygulanan eylemlerdir. Bu da sürecin temelde eşitsizlik üzerine kurulmasına neden olmaktadır. Mobbingi oluşturan eylemlerin nisbi olarak eşit işlem yapma borcu kapsamında olması halinde ve yapılan farklılığın hukuka uygun nedenlerle yapılması halinde mobbingden söz etmek mümkün değildir.

Yukarıda ifade edilen eşit işlem yapma yükümlülüğüne aykırılık işçinin kişilik hakkını ihlal edeceğinden Medeni Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen kişilik hakkını koruyucu davalara başvurulabilir. Yine Borçlar Hukuku hükümleri çerçevesinde maddi ve manevi olarak zarara uğraması halinde de tazminat davası açma hakkı vardır. İş Kanunu açısından baktığımızda ise sözleşme devam ederken yapılacak eşitsizlik, işçiye İş Kanunu'nun 24. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller" nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etme hakkını vermektedir. İş sözleşmesinin bu şekilde fesih edilmesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi gereğince işçi kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.

İşverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı hareket etmesi halinde müstakil bir tazminat çeşidi olan ayrımcılık tazminatı talep etme hakkı da vardır. Bu tazminat, İş Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrasında; "İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir." şeklinde ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi işçiye ayrımcılık yapılması halinde dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatın yanında başkaca yoksun kaldığı haklar da talep edilebilir.

### **3.1.3. Kişilik Hakkının İhlali Nedeniyle Açılacak Davalar**

Kişilik; insanın hak ve fiil ehliyeti ile birlikte maddi, manevi ve ekonomik kişilik değerlerinin tümünü kapsayan bir bütündür<sup>113</sup>. Bu hakların başında fiziksel ve ruhsal sağlığı, onuru, şerefi, özgürlüğü gelmektedir. Kişinin tam ve sağ doğması ile kendiliğinden kazanılan, vazgeçilmez nitelikte olan haklardır. Bu haklar sınırlı sayıda olmayıp Medeni Kanunu'nun 24. maddesinde herhangi bir saldırıya karşı kişinin hâkimden koruma talep edebileceği ifade edilmiştir. 1982 Anayasası'nın 12. maddesinde ise; "Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir." denilerek kişilik haklarının varlığı ve temel özellikleri ifade edilmiştir.

---

<sup>113</sup>OĞUZMAN, M. Kemal; BARLAS, Nami; Medeni Hukuk-Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar, 10. Bası, İstanbul, Eylül 2003, s. 104., ARPACI, Abdulkadir, Kişiler Hukuku-Gerçek Kişiler, İstanbul 2001, s. 103.

Kişinin toplum içinde yaşadığı gerçeğini de dikkate alan hukuk düzeni, onun toplum içindeki varlığını sürdürebilmesi, diğer kişiler nezdinde saygınlık uyandırabilmesi ve kendini geliştirebilmesi için sahip olduğu kişilik değerlerini de tanır ve korur<sup>114</sup>. Kişinin şerefi, haysiyeti, sosyal çevre içerisindeki saygınlığı gibi menfaatleri doğrudan kişilik haklarıdır ve mobbing sürecinde ihlal edilen haklar olduğu için bu tanıma ve korumadan faydalanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde düzenlemesinde de işveren, işçinin kişiliğini korumakla mükellef kılınmıştır. Anılan düzenlemede işveren, özellikle psikolojik tacize karşı işçiyi korumakla mükellef kılınarak, psikolojik tacizin yani mobbingin doğrudan kişilik hakkını ihlal eden eylemlerden biri olduğunu ifade etmiştir.

İşverenin işçinin kişilik haklarını ihlal etmesi durumunda İş Kanunu'nun 24. maddesindeki kıdem tazminatını da hak ederek haklı fesih hakkı kişilik hakkının ihlal edilmesi durumunda da caridir. Ek olarak haklı fesihten sonra işçinin maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı mevcuttur. Bu durum İş Kanunu'nun 26. maddesinin ikinci fıkrasında “Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.” şeklinde ifade edilerek hüküm altına alınmıştır. Burada maddi tazminat talebi için işçinin söz konusu kişilik haklarını ihlal eden eylemler sonucunda maddi bir zarara uğraması gerekmektedir. Aynı şekilde manevi tazminat talebi için de kişilik haklarını ihlal eden eylemler sonucunda işçinin keder, elem, acı gibi duygular sonucunda manevi olarak zarara uğraması gerekmektedir. İşçinin ayrı ayrı maddi ya da manevi zarara uğraması mümkün olduğu gibi her iki zararın da aynı anda meydana gelmesi de mümkündür. Bu durumda işçinin hem maddi tazminat hem de manevi tazminat talep etme hakkı mevcuttur.

Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasında; “Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.” şeklinde düzenleme mevcuttur. Bu hükümde üç durum düzenlenmiştir. Saldırıyı önlemek, saldırıya son vermek ve sona ermiş saldırının hukuka aykırılığını tespit etmek. Ayrıca aynı maddenin üçüncü fıkrasında “Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.” hükmünü içermektedir. Bu hükümde düzenlenen altı dava çeşidini ayrı ayrı inceleyeceğiz.

---

<sup>114</sup>DURAL, Mustafa; ÖĞÜZ, Tufan, Türk Özel Hukuku, C.2, Kişiler Hukuku, İstanbul 2004, s. 7-8.

### **3.1.3.1.Saldırıya Son Verilmesi Davası**

Kişilik hakkı saldırıya uğrayan işçi yani mobbing mağduru işçi bu saldırının durdurulmasını dava edebilir. Burada mobbingin halen devam ediyor olması gerekmektedir. Dava konusu, devam etmekte olan bir eylemin sonlandırılması olduğu için bu dava için herhangi bir zamanaşımı ya da hak düşürücü süre söz konusu değildir; çünkü saldırı devam eden bir nitelikte olduğu için zamanaşımı ya da hak düşürücü süre saldırı devam ettiği müddetçe başlamayacaktır. Bu davada, mobbing uygulayanın kusurlu olup olmadığı incelenmez. İncelenecek nokta mobbing oluşturacak eylemlerin hukuka aykırı olup olmadığıdır. İhlal eden davranışın hukuka aykırılığı tespit edildikten sonra mağdurun saldırıya son verilmesi talebi mahkeme tarafından kabul edilecektir. Talebi kabul edilen mağdurun, ayrıca mahkemeden kararın üçüncü kişilere bildirilmesini veya kararın yayınlanmasını istemesi de mümkündür. Böylece kişilik hakkını ihlal eden eylemlerin durdurulmasının yanında ihlal sonucunda meydana gelen etkinin de yok edilmesi amaçlanmıştır<sup>115</sup>.

### **3.1.3.2.Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası**

Herhangi bir ihlal meydana gelmemiş olmakla birlikte, ihlalin meydana geleceğine ilişkin birtakım işaretler mevcutsa meydana gelme ihtimalinin ortadan kaldırılmasının sağlanmasına dönük bir davadır. Bu davada, davalının davacının kişiliğini ihlal edecek davranışlardan kaçınması talep edilir. Saldırıya son verme davasında olduğu gibi saldırıda bulunması muhtemel kişinin kusurlu olması gerekmez, muhtemel ihlalin hukuka aykırı olması yeterlidir. Davada, ihlale ilişkin ciddi ve yakın bir tehlikenin olduğunu gösteren delillerin bildirilmesi gerekir. Davanın kabul edilmesi halinde kişilik haklarını ihlal etme ihtimali bulunan kişi muhtemel eylemlerinden kaçınmakla yükümlü tutulur. Bu karara uyulmaması halinde artık ortada kişilik hakkını ihlal eden eylemler olacağı için bu eylemlerin durdurulmasına dönük dava açılabilir ve alınan önlemler icraya konu olabilir<sup>116</sup>.

### **3.1.3.3.Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası**

Kişilik hakkı hukuka aykırı şekilde ihlal edilen kimse, sona ermesine rağmen etkileri halen devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Yine bu davada da bu kararın yayınlanması ya da üçüncü kişilere bildirilmesi talep edilebilir. Bu davanın açılabilmesi için ihlal sonrasında meydana gelen etkilerin devam ediyor olması gerekir. Bu

---

<sup>115</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 105.

<sup>116</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 108.

nedenle gerçekleşmemiş bir ihlal ihtimalinde ya da ihlalden sonra etkilerin ortadan kalktığı durumlarda bu davanın açılması mümkün değildir<sup>117</sup>.

#### **3.1.3.4.Maddi Tazminat Davası**

Anılan maddede maddi tazminat davasının açılabilceği haller ayrıca belirtilmemiş genel bir düzenleme yapılmıştır. Bu nedenle kişilik ihlali sonucunda özel olarak maddi tazminatın düzenlendiği durumlar varsa öncelikle uygun düştüğü ölçüde bu hükümler uygulanacak, özel düzenleme mevcut değilse Türk Borçlar Kanunu'nun haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır<sup>118</sup>. Haksız fiilden sorumluluk için aranan şartlar, kişilik hakkını ihlal eden eylem bakımından da mevcut olması gerekmektedir.

#### **3.1.3.5.Manevi Tazminat Davası**

Manevi zarar, mobbing mağduru işçinin diğer bir deyişle kişilik hakkı ihlal edilen kişinin acı ve elem duyguları sonucunda uğradığı zararı ifade etmektedir. Yukarıda yaptığımız açıklamalarda da gördüğümüz üzere mobbing sürecinin manevi boyutu ön plandadır. Mobbing sürecinde maddi zararların olmadığı durumlar olabilecekken manevi olarak zarar görülmeyen durumların olması mümkün değildir. Manevi tazminat davalarında, mağdurun uğradığı manevi zarar giderilmesi amaçlanmıştır. Bu tazmin yöntemi para olabileceği gibi, somut olayın özelliklerine göre başka bir tazmin yöntemi de olabilir. Türk Borçlar Kanunu'nun 58. maddesinin birinci fıkrasında bu husus şu şekilde düzenlenmiştir. "Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir." Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise "Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir." hükmü mevcuttur.

#### **3.1.3.6.Vekaletsiz İş Görme Davası**

Bu dava, isminden de anlaşılacağı üzere, vekalet olmadan yani vekil sıfatı olmadan başkası menfaatine iş görülmesi durumunda ortaya çıkan menfaatin talep edilmesi için açılan davadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 526 ile 531. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Buna göre kişilik hakkının ihlali durumunda hakkı ihlal edilen lehine bir menfaat doğması

---

<sup>117</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 109.

<sup>118</sup>TINAZ, BAYRAM, ERGİN, s. 111.

durumunda bu menfaat kişilik hakkı ihlal edilen kişi tarafından anılan hükümler çerçevesinde talep edilebilir. Türk Medeni Kanunu'nun kişilik haklarını düzenleyen 25. maddesinde bulunan "hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır." hükmü ile kişilik hakkı ihlal edilen kişinin ortaya çıkan menfaati talep etme hakkının olduğu açıkça düzenlemiştir.

### **3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından Sonuçları**

İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun İş Sağlığı ve Güvenliği isimli Beşinci Bölümünde düzenlenmişti. 20/06/2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesi ile iş kanunundaki bu hükümler yürürlükten kaldırılmış ve İş Sağlığı ve Güvenliği hukuku 6331 sayılı Kanun ile müstakil şekilde düzenlenmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesindeki "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup..." hükmü ile işvereni, işçiyi genel olarak koruma yükümlülüğü altına sokmuştur. Bu koruma yükümlülüğünün yanında, işçiye de işverenin bu yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkını vermiştir. Bu başlıkta, mobbingin varlığı halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının olup olmadığını varsa bu hakkını nasıl kullanması gerektiği üzerinde duracağız.

#### **3.2.1.Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

Çalışmaktan kaçınma hakkı ulusal mevzuatta ilk olarak 4857 İş Kanunu ile düzenlenmişse de 07.01.2004 tarihinde 5038 sayılı yasa ile onaylanan 1981 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"nin 13. maddesindeki "Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır." düzenleme ile uluslararası bir sözleşmede sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın tehlike bulunan işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır<sup>119</sup>.

İş sözleşmesinde tarafların en temel borçları; işçi için işverenin emir ve talimatları altında iş yapma yani iş görme borcu; işveren için ise bu emek karşılığında işçiye belirli bir

---

<sup>119</sup>SUR, Melda: "İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 405-406.

ücreti ödeme borcudur. Bu kuralın işçi açısından iki istinası vardır. Bunların ilki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir." hükmüdür. Bu hükme göre işçi ücretini mücbir sebep dışında ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde alamazsa iş görme borcundan kaçınabilecektir yani verilen işleri yapmama hakkına sahiptir. İkinci istisna ise asıl inceleme konumuz olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin bu düzenleme şu şekildedir:

"(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz."

6331 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin karşı karşıya kaldığı ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde işçinin, verilen emir ve talimatlara uymayarak o işi yapmaktan imtina etme hakkıdır. 6331 sayılı Kanun'da düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı; işçinin sağlığını, maddi ve manevi bütünlüğünü korumaya dönük bir düzenleme iken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı; işçinin ekonomik hayatını korumaya dönük bir düzenlemedir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, tabii bir haktır; ayrıca işverenin işçiyi koruma yükümlülüğünden kaynaklanan bir haktır<sup>120</sup>. İşçinin kaçınma hakkını kullanmasını gerektirecek durumlar işçinin hayatı, sağlığı gibi kişiliğinin maddi ve manevi unsurlarıdır. Çalışmaktan kaçınma hakkını; işçinin, işine devam etmesi halinde yakın ve tehlikeli durum ile karşı karşıya kalacağı durumda ya da yakın ve tehlikeli durumun ilgili kişilere bildirilmesine rağmen önlem alınmaması durumunda işverenin emir ve talimatlarına uymama hakkına sahip olması şeklinde tanımlayabiliriz. Emir ve talimatlara tamamen mi yoksa kısmen mi uyulmaması konusu, somut olayın özelliğine göre değişecektir. Yakın ve tehlikeli durumun meydana gelmesi ile ilgili olan emir ve talimatlara uyulmaması gerekmektedir. Bu kimi zaman tamamen uyulmaması olabileceği gibi kimi zaman da kısmen uyulmama şeklinde olabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin yargı kararları yeterli sayıda değildir. Bu durumda, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin yeterli bilinç düzeyinde olmadıklarını göstermektedir<sup>121</sup>.

Mobbing eylemlerinin işçinin kişilik değerlerini hedef aldığını, ceza hukuku boyutuyla incelediğimiz kısımda da görüleceği üzere zaman zaman yaşam hakkını hedef aldığı değerlendirildiğinde mobbinge maruz kalan işçinin bu kapsamda çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olduğu ifade edilebilir. İşçinin bu hakka sahip olup olmadığının tespiti için kanunda düzenlenmiş çeşitli şartlar vardır. İşçinin belirtilen durumlara maruz kalması halinde ve belirtilen usullere uymak koşuluyla bu hakkını kullanması mümkündür. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olup olmadığına ilişkin şartlar ve bu şartların mobbing durumunda geçerli olup olmadığını aşağıda ayrıntısıyla inceleyeceğiz.

### **3.2.1.1. İşçinin Ciddi ve Yakın Tehlike İle Karşı Karşıya Kalmış Olması**

Ciddi; tehlikeli, endişe veren, ağır, vahim, kritik şeklinde; yakın ise, erişmesi, olması zaman bakımından yaklaşmış olan şeklinde tanımlanabilir<sup>122</sup>. Bu kapsamda kanunda

---

<sup>120</sup>AYDINLI, İbrahim, İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı (Kaçınma Hakkı), Çimento İşveren Dergisi, Cilt:19, S.4, Temmuz 2005, s. 16.

<sup>121</sup>TUNCAY, Aziz Can, “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S.27, s. 520.

<sup>122</sup><http://www.tdk.gov.tr> E.T.:17.02.2018.

düzenlenen ciddi ve yakın kavramını; endişe veren, tehlikeli bir durumun zaman bakımından kısa bir süre sonra meydana gelmesi muhtemel durum olarak ifade edebiliriz.

Ciddi ve yakın tehlike kavramı her işe göre farklılık arz eden bir kavramdır. Her somut olaya göre değerlendirme yapılması gerekmektedir. Ayrıca durumun ciddi ve yakın tehlike olup olmadığının değerlendirmesi de teknik bilgi gerektirmektedir. Kanuni düzenlemeye göre ciddilik ve yakınlık unsurlarının bir arada bulunması gerekmektedir. İşçinin ilk etapta karşılaştığı durumun ciddi ve yakın tehlike olup olmadığını kendisi değerlendirmelidir. İşçi, karşı karşıya kaldığı durumun hem ciddi olduğunu hem de yakın bir tehlike olduğunu değerlendiriyorsa çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak üzere harekete geçmelidir.

Mobbingi ciddi ve yakın tehlike bağlamında değerlendirdiğimizde, mobbingin ciddi bir tehlike arz ettiği kuşkusuzdur. Kişilerin fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü bozabilecek bir durumun ciddi olduğu açıktır. Yakınlık kavramı ise, mobbingin meydana geleceğine gösteren somut verilerin olması halinde yakınlık kavramının da sağlandığı ifade edilebilir. Mobbing her ne kadar belirli bir süreç içerisinde meydana gelse de yakınlık kavramı tehlikenin sonucuna ilişkin bir kavram olmayıp başlamasına ilişkin bir kavramdır. Bu nedenle mobbing sürecinin başlayacağına ilişkin verilerin olması halinde yakınlık unsuru da sağlanmış olmaktadır.

### **3.2.1.2. Tehlikenin Varlığı Objektif Kriterlere Göre Tespit Edilmesi**

Tehlikenin varlığı objektif olarak tespit edilmelidir. Her ne kadar ilk etapta içinde kaldığı durumun ciddi ve yakın tehlike niteliğinde olup olmadığının değerlendirmesi işçi tarafından yapılsa da asıl değerlendirmeyi durumun tespiti ve gerekli tedbirlerin alınması için bildirimde bulunulan kurul ya da işveren yapacaktır. İşveren ya da kurul değerlendirme yaparken tarafsız olup teknik bir değerlendirme yapıp kararını vermelidir.

Çalışmamız gereği tehlike, mobbingdir. Bu nedenle işçinin bildirmiş olduğu mobbingin meydana geleceğine ilişkin iddiasının sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi için kurulda bu konuda uzman bir kişinin bulunması gerekir. Bildirim işverene yapılıyorsa, işverenin teknik bilgisi bu durumun tespitinde yeterli değilse teknik bilgisine başvurabileceği bilirkişilerden faydalanarak doğru bir değerlendirme yapması gerekmektedir.

### **3.2.1.3. Tehlikenin Devam Ediyor Olması**

İşçinin anılan hakkını kullanabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin devam ediyor olması gerekmektedir. Ciddi ve yakın bir tehlike gerçekleşmiş; fakat çalışmaktan kaçınma

hakkının kullanılmasından evvel sona ermiş ise artık işçi bu hakkını kullanamaz; çünkü tehlikenin devam etmemesi işçinin herhangi bir tehlike ile karşı karşıya kalmaması demektir. Tehlikenin mevcut olmaması halinde işçinin çalışmaktan kaçınmasını da gerektiren bir durum yok demektir.

Tehlike kendiliğinden ortadan kalkabileceği gibi gerekli tedbirlerin alınması suretiyle de ortadan kalkmış olabilir. Tehlike kendiliğinden de ortadan kalksa gerekli tedbirlerin alınması ile de ortadan kalksa artık işçi iş görme borcunu ifa etmeye başlamalıdır. İşçi tehlikenin ortadan halen daha kalkmadığını düşünüyorsa çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmaya devam etmelidir.

#### **3.2.1.4. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullandığını Kurula ya da İşverene Bildirmesi**

İşçi, ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde sadece bu tespiti ile yetinip çalışmaktan kaçınması mümkün değildir. 6331 sayılı Kanun gereği, işçinin böyle bir durumla karşılaşması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu olan işyerlerinde bu kurula, kurulun olmadığı yerlerde doğrudan işverene bildirimde bulunması gerekmektedir. Bu bildirimde öncelikle, kendinin tespit ettiği durumun işveren tarafından ya da kurul tarafından da tespitini ve tehlikenin giderilmesine dönük gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmelidir. Bu bildirim üzerine kurul acilen toplanmalı, bildirim işverene yapıldı ise işveren kararını derhal vermelidir ve bu durum tutanakla kayıt altına alınmalıdır. Sonrasında ise bu bildirimle ilişkin bir karar verilir ve bu karar çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Bu aşamada, karar işçinin tespitinin haklı gören bir nitelikte ise artık işçi gerekli tedbirlerin alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabilir. Gerekli tedbirler alınmadan da işine geri dönmez. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması halinde çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde işçinin kurula ya da işverene başvurması mutlak bir kural değildir. 6331 sayılı Kanun'da, işçinin kurula ya da işverene başvurması gerekliliğinin istisnası da düzenlenmiştir. Buna göre; işçi ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğunu değerlendiriyorsa artık kurula ya da işverene başvurmadan işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gitme hakkına sahiptir. Aynı şekilde bu durumlarda da işçilerin hakları kısıtlanamaz. Bu düzenleme, işçinin ciddi ve yakın tehlike ile tehlikenin önlenmesine imkân bulunmayacak şekilde karşılaşması halinde uygulanmaktadır.

Bu gibi durumlarda artık işçi için bildirim zorunluluğu getirmek hakkın özüne aykırı bir nitelik taşıyacağı için bu yönde bir düzenleme yapılmıştır.

### **3.2.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. Maddesi Kapsamında İşin Durdurulmamış Olması**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun madde 13. maddesinin 5. fıkrasında; “Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.” hükmü bulunmaktadır. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Buna göre; 6331 sayılı yasanın 25. maddesine göre işin durdurulmasına karar verilmiş ise artık işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı mevcut olmayacaktır; çünkü iş zaten durmuştur ve çalışma hakkından kaçınmayı gerektirecek bir tehlikenin söz konusu olması teknik olarak mümkün değildir. Anılan hüküm olmasa da aynı sonuca ulaşmak mümkündür; çünkü işin durdurulmasıyla ciddi ve yakın tehlikenin de ortadan kalktığı değerlendirildiğinde zaten çalışmaktan kaçınma hakkının şartları ortadan kalkacağı için bu hakkın kullanılması da mümkün olmayacaktır.

### **3.2.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımının Hukuki Sonuçları**

Çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin hiçbir kurala bağlı olmadan sadece kendi inisiyatifi ile kullanabileceği bir hak değildir. İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde yukarıda ifade ettiğimiz usullere de riayet ederek kullanabileceği bir haktır. Bu hak ile işçinin fiziksel ve psikolojik vücut bütünlüğü koruma altına alınmak istenmiştir.

Ciddi ve yakın tehlikenin somut olarak tespit edilebildiği durumlar vardır. Bu gibi durumlarda işçinin bu hakkını kullanması ve bu hususta işverenin ya da yetkili kurulun değerlendirme yapması nispeten kolaydır; fakat mobbing gibi bir durumda bu gibi değerlendirmenin yapılması o kadar kolay değildir. Bu durum mobbing olgusunun soyut bir tehlike olması, mobbing kavramının mevzuatımızda açıkça düzenlenmemiş olması ve mobbing değerlendirmesinin teknik bilginin yanında birden fazla alana (psikoloji, sosyoloji, tıp) ilişkin teknik bilgi ile değerlendiriliyor olması sayılabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması halinde iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır, bu haklar halel gelmemektedir. Kanun, “Çalışanların çalışmaktan kaçındığı

dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.” hükmü ile bu durumu açıkça düzenlemiştir. İşçi, çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı süre zarfında ücrete hak kazanacaktır. İş sözleşmesi cari olduğu için sözleşmeden kaynaklanacak her türlü hakka sahip olmaya devam edecektir.

İş sözleşmesiyle çalışan işçiler, talep etmelerine rağmen gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmaması halinde tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Bu fesih sonucunda da kıdem tazminatına hak kazanmış olurlar. Dikkat edilmesi gereken nokta, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen yukarıda da açıkladığımız usullere riayet edilerek bu hakkın kullanılması gerekir. Aksi takdirde kaçınma hakkı hukuka aykırı olup işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanunu’nun 25/2-h maddesi gereği haklı nedenle derhal fesih edilebilir.

### **3.3.Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sonuçları**

Sosyal Güvenlik Hukukunun kişilere dönük amacı; sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almaktır. Sosyal güvenlik hukukunun temeli sosyal devlet ilkesidir. Sosyal devlet; vatandaşının sağlık, barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamasına katkıda bulunan devlettir. Bu bağlamda sosyal güvenlik hukukunun temel amacı kişilerin karşı karşıya kalabilecekleri sosyal risklerin etkilerini en aza indirmektir.

Mobbing de kişinin psikolojik, fiziksel sağlığı, ekonomik ve mesleki yaşantısını olumsuz yönde etkileyen bir risktir. Bu riskin meydana gelmesi halinde kişi çalışma hayatına ara verebilmekte çeşitli ekonomik zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu zorluklar, işe devamsızlığından kaynaklanan ücret kayıpları olabileceği gibi hastalık için yapılan masraflar da olabilmektedir. Bu aşamada sosyal devlet sosyal güvenlik sistemi aracılığı ile devreye girerek kişilerin karşılaşacağı bu riskleri en aza indirmeye çalışacaktır. Mobbingin sosyal güvenlik hukuku bağlamında sonuçlarını bu kapsamda inceleyeceğiz.

#### **3.3.1. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Mobbing**

Sosyal sigortalar, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını, Uzun vadeli sigorta kolları ise; malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını, ifade etmektedir. Mobbingin sosyal güvenlik hukuku açısından nitelemesi yapılırken mobbing sonucunda meydana gelen durumun, belirtilen sigorta kollarından hangisinin kapsamında olduğunun tespit edilmesi gerekir. Bu tespitten sonra ilgili sigorta kolu bağlamında sağlanan hakların

incelenmesi mobbingin sosyal güvenlik hukuku bağlamında nitelendirilmesi anlamına gelmektedir.

İş Kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada ya da işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle işyeri dışında ya da görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda ya da emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ya da sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak kanunda ifade edilmektedir. Bu ifade aslında iş kazasının tam olarak ne olduğunu tanımlamamakta hangi hallerin iş kazası kapsamında olacağı ifade edilmiş olmaktadır. Bu tanıma göre meydana gelen olayın iş kazası olması için, kazanın 13. maddede belirtilen kapsamda olması, hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getirmesi ve son olarak kaza ile meydana gelen zararın arasında uygun illiyet bağının olması gerekir. Bu halde somut olay iş kazası olarak ifade edilebilir.

Her ne kadar kanunda bir tanım yapılmasa da kanunda belirtilen unsurlar dikkate alınarak doktrinde iş kazası “Sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhen zarara uğratan olay” şeklinde tanımlanmıştır<sup>123</sup>. Bu unsurlar dikkate alındığında mobbing kaza olarak değerlendirilemez; çünkü kazalar ani ve kısa zamanda meydana çıkan olaylarken mobbing sistematik eylemlerin belirli süre uygulanmasıyla meydana çıkan bir durumdur. Ayrıca mobbing, işçinin gördüğü iş veya işin gereğinden doğan bir durum değildir. İşyerinde görülen işten ya da işin gereğinden tamamen bağımsız bir nitelik arz etmektedir. Bu nedenle de mobbingin iş kazası olarak kabul edilmesi kanaatimizce mümkün değildir.

Meslek Hastalığı ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesinde; “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan ve maddenin devamı hükümlerinden anlaşılacağı üzere, hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi için o hastalığın sigortalının gördüğü iş ve çalıştığı işyeri ile ilgili olması (meslekî nitelik taşıması) yani hastalık ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun illiyet bağının

---

<sup>123</sup>TUNCA Y, Aziz Can; EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Bası, İstanbul 2005, s. 292; TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İstanbul 1990, s. 259.

bulunması ya da hastalığın mevcudiyetinin Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi, hastalığın kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte meslek hastalığı olarak ifade edilmesi ya da işin yürütüm şartlarından kaynaklanması, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca meslek hastalığı olarak kabul edilmesi ve hastalığın yönetmelikte belirtilen süre içinde ortaya çıkması gerekmektedir. Görüldüğü gibi bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabulü için birçok şartın varlığı aranmaktadır.

Doktrinde belirtildiği üzere, mobbing eylemleri sonucunda meydana gelen hastalıklar, işçinin gördüğü işten kaynaklanmamakta; fakat iş şartlarından, iş ortamından yani işin yürütümünden kaynaklanabilmektedir<sup>124</sup>. Mobbingin başlıca nedenlerini incelerken de bahsettiğimiz üzere işyerinde yöneticilerin tutumu, işyeri kültürünün mobbinge zemin hazırlar mahiyette olması işin yürütümü ile ilgilidir.

Doktrinde ifade edilen diğer görüşe göre ise; işyerinde mobbingin işin yapılması esnasında ortaya çıktığı; ancak yapılan işle mobbing arasında objektif bir bağın olmaması nedeniyle, mobbing sonucu meydana gelen hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilemeyeceğini ifade edilmektedir<sup>125</sup>.

Kanaatimce; mobbing işin niteliğinden kaynaklanmamakla birlikte kanunda “işin yürütüm şartları yüzünden” olarak ifade edilen unsur, mobbing için uygulanabilir bir unsurdur; çünkü işyerinin mobbinge elverişli yapısı işin yürütüm şartları olarak ifade edilebilir. Meydana gelen mobbingin ağırlıklı olarak işyerinden kaynaklanması halinde meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkündür. Her ne kadar diğer unsur olan yönetmelikte meslek hastalığı olarak düzenleme unsuru mobbing için geçerli olmasa da yönetmelikte belirlenen hastalıklar dışında kalan hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığının değerlendirmesi aynı maddenin son fıkrası gereği Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca yapılacağı için bu kurul nezdinde yapılacak bir savunma sonucu kurulun bu yöndeki kararı ile meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkün olabilecektir.

Mobbingin meslek hastalığı olarak kabul edilmesi halinde mağdura, 5510 sayılı Kanun’un 18. ve 19. maddeleri gereği geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik ödeneklerinden biri bağlanabilecektir. Mobbingin hastalık olarak kabulü halinde 5510 sayılı

---

<sup>124</sup>ÇELEBİ, Özgün: “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Erden Kuntalp’e Armagan, İstanbul 2004, C.I, s. 718.

<sup>125</sup>SAVAS, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007, s. 127.

Kanun'un 18. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen "bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir." hükmü gereğince sadece en yüksek ödeneğe hak kazanacaktır. İşçinin uğradığı meslek hastalığı nedeniyle işçi meslekte kazanma gücünü en az %10 oranında yitirmişse ya da meslekte hiç çalışamayacak duruma gelmişse sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanacaktır.

Mobbingin meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde, sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 15. maddesinde düzenlenen kısa vadeli sigorta kollarından olan hastalık sigortası hükümlerinden faydalanacaktır. Aynı maddede hastalık hali; "Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir." şeklinde tanımlanmıştır. Mobbingin meslek hastalığı kapsamında olduğu konusunda tartışma olsa da mobbing eylemleri sonucunda hasta olan işçinin hastalık sigortasından faydalanacağı hususunda tartışma yoktur. Hastalık sigortası kapsamında sigortalıya hastalık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Ödenekler hesap edilirken işçilerin günlük kazançlarına göre bir değerlendirme yapılmaktadır.

### **3.4. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Açısından Sonuçları**

20/04/2016 tarihli 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6701 sayılı Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmektir.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz, Cumhurbaşkanının görevlendireceği bakan ile ilişkili Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

Yukarıda ifade edildiği üzere anılan kanun ile genel olarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, ayrımcılığın önlenmesi, kötü muamele ile etkin mücadele amaçlanmıştır. Kanunun amaç ve kapsam maddesinde mobbing ya da psikolojik taciz ifadesi kullanılmamıştır; fakat kapsam için çizilen sınırlar mobbingi de içine almaktadır. Bu nedenle iş yerinde meydana gelen mobbinge karşı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında çeşitli başvuru usulleri mevcuttur.

Her ne kadar amaç ve kapsam maddesinde doğrudan iş yerinde psikolojik taciz ifadesi kullanılmamışsa da Kanun'un tanımlar başlıklı 2. maddesinin g bendinde "İşyerinde yıldırma" kavramı "Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz kavramı yerine 6701 sayılı Kanun'da "İşyerinde Yıldırma" olarak ifade edilmiştir. Ayrıca aynı maddenin j bendinde 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 davranışı ifade eder." olarak tanımlanmıştır. Her iki kavram da tezimizin konusu olan mobbing kavramını içine aldığı kanaatindeyiz.

### **3.4.1. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Görevleri**

6701 sayılı yasanın 9. maddesinde kurumun görevleri maddeler halinde sayılmıştır. Esasen anılan maddelerin hepsi bir yönüyle işyerinde mobbing ile bağlantılıdır ve mobbing mağdurlarını ilgilendiren düzenlemelerdir. Buna göre kurumun başlıca görevleri; insan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak, görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek, insan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek, ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak, insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dâhilinde işbirliği yapmak, insan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak ve kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

### **3.4.2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru**

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvuru usulü 6701 sayılı yasanın 17. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz. İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri

uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir; ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir. 4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.

Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.

### **3.4.3. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu**

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun karar organıdır. Kurul; biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından atanan on bir üyeden oluşur. Kurulun başlıca görevleri; Kurumla ve Kurumun görev alanıyla ilgili düzenlemeler yapılmasına yönelik kararlar almak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hâllerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idari yaptırımlara karar vermek, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin yargı kararlarının uygulanmasına ilişkin sorunları izlemek ve değerlendirmek, görev alanıyla ilgili olarak yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına ve ilgili kişilere talepleri hâlinde görüş bildirmek, kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

### **3.4.4. İdari Yaptırımlar**

6701 sayılı yasanın 25. maddesinde kanuna aykırılık hallerinde uygulanacak idari yaptırımlar düzenlenmiştir. Buna göre; ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Kurul, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı hâlinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz. Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

### 3.5. Ceza Hukuku Açısından Sonuçları

Mobbingin, tek bir eylemle meydana gelmediğini, mobbingi oluşturan eylemlerin her olayda değişebileceğini ve bu eylemlerin bir bütün olarak mobbingin bizatihi kendisini oluşturduğunu ifade ettik. Bu nedenle mobbing, Türk Ceza Kanunu'nda müstakil olarak düzenlenmiş tek bir suç tipi kapsamında değildir. Yani ceza yasamızda “mobbing suçu” gibi bir düzenleme mevcut değildir. Öğretide, mobbing davranışlarını ayrı ayrı cezalandırmak için Ceza Kanunu'ndaki düzenlemelerin yeterli olduğu bu nedenle müstakil bir düzenlemeye gerek olmadığı ifade edilmektedir<sup>126</sup>.

Mobbingin ceza hukukunun ilgi alanına girebilmesi için mobbingi meydana getiren eylemlerin ayrı ayrı incelenip ceza yasasında düzenlenmiş bir suç tipine girip girmediği değerlendirilmelidir. Mobbingin müstakil suç olarak düzenlendiği ülkeler vardır. Örneğin; Fransa'da 17.1.2002 tarihli kanunla Ceza Kanunu'na eklenen 222-32-2. madde ile mobbing konusunda özel bir suç tipi meydana getirilmiştir. Anılan hükme göre; “çalışma koşullarının kötüleşmesini amaçlayan ya da bu sonucu doğuran, bir başkasının haklarını veya onurunu zedelemeye, fiziksel veya psikolojik sağlığını bozmaya veya mesleki geleceğini tehlikeye koymaya elverişli birden çok davranışla bir başkasının taciz edilmesi bir yıla kadar hapis veya 15.000 Euro para cezası ile cezalandırılır.<sup>127</sup>” Bu düzenleme müstakil bir düzenlemeye örnek olarak verilebilir. Bizim hukukumuz açısından ise mobbingi oluşturan eylemleri ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir.

Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak düzenlenen ve mobbingi meydana getirecek eylemler şu şekilde ifade edilebilir;

*İntihara Yönlendirme Suçu (TCK m. 84);* mobbing mağduru, mobbingi oluşturan üzücü, kırıcı, aşağılayıcı eylemler sonucunda psikolojik rahatsızlıklarla karşılaşabilir ve bu rahatsızlık sonucunda intihar etme kararı alabilir. Mobbing uygulayıcısının bu suç kapsamında sorumlu olabilmesi için mağduru intihara azmettirme, teşvik etme, intihar kararını kuvvetlendirme ya da intihara herhangi bir şekilde yardım etme eylemlerinde bulunması gerekmektedir. Bu eylemlerden sonra mağdur kendi iradesi ile intihar etmelidir. İntihara azmettirme, teşvik etme, intihar kararını kuvvetlendirme ya da intihara yardım etme eylemlerinin olmaması halinde bu suç meydana gelmez. Mağdurun intihar etmesi ile sayılan

<sup>126</sup>ERDEM, Mustafa Ruhan; PARLAK, Benay, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, TBB Dergisi, 2010, S.88, s. 270.

<sup>127</sup>ERDEM, PARLAK, s. 271.

eylemler farklı kavramlardır. Mobbing süreci sonunda mağdurun intihar etmiş olması bu suçun meydana gelmesi için tek başına yeterli değildir. Yukarıda sayılan fiillerin de mobbing uygulayıcısı tarafından gerçekleştirilmesi gerekir ki intihara yönlendirme suçu sübuta ermiş olsun.

*Kasten yaralama suçu (TCK m. 86-87);* başkasının beden bütünlüğünü ihlal eden ya da sağlığına zarar veren davranışlarla işlenir. Beden bütünlüğü ya da sağlık kavramının içine hem psikolojik hem de fiziksel bütünlük kavramları girmektedir. Mobbingi oluşturan eylemlerin bu kapsamda olması halinde mobbing uygulayan kasten yaralama suçundan sorumlu olacaktır. Yaralamanın niteliğine göre mobbing uygulayıcısının alacağı ceza değişkenlik göstermektedir.

*Eziyet suçu (TCK m. 96);* mobbing sonucunda bu suçun meydana gelmesi için, mağdurun insan onuru ile bağdaşmayan, acı çekmesine, aşağılanmasına yani eziyet çekmesine yol açacak davranışlara maruz kalması gerekmektedir. Hükümün gerekçesinde; “...Aslında bu fiiller de kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabilirler. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedir. Bir süreç içinde süreklilik arz eder bir tarzda işlenen eziyetin özelliği, işkence gibi, kişinin psikolojik ve ruh sağlığı üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır.” Eziyet suçunda korunan hukuki değer, tıpkı işkencede olduğu gibi bireyin maddi ve manevi bütünlüğüdür<sup>128</sup>.

*Cinsel saldırı suçu (TCK m. 102) ve cinsel taciz suçu (TCK m. 105);* cinsel saldırı suçu, “cinsel davranışlarla vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi” halinde meydana gelir. Burada önemli olan nokta bedensel temasın varlığıdır. Bu suçun oluşması için mobbing uygulayıcısının mağdura cinsel amaçla dokunmuş olması yeterlidir. Bedensel temasın olmadığı halde eylem yine cinsel nitelikli ise bu durumda da cinsel taciz suçu meydana gelmektedir. Mobbingi meydana getiren eylemlerin cinsel suçlar kapsamında cezalandırılması açısından üzerinde durulması gereken önemli bir husus, cinsel davranışa mağdurun rıza gösterip göstermediği konusunda ortaya çıkmaktadır. Burada mağdurun işini kaybetme korkusu içinde olduğu dikkate alınarak cinsel davranışa karşı mağdurun mutlaka bir direnç göstermiş olmasını aramak doğru olmaz. İşini kaybetmek gibi zorlayıcı bir baskı altında söz

---

<sup>128</sup>ARTUK, M.Emin, GÖKCEN, Ahmet, YENİDÜNYA, A.Caner, 5237 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış Ceza Hukuku Özel Hükümler, Turhan Kitabevi, 8.bası, Ankara,2007, s. 129.

konusu eylemlere karşı tepki verilmemesi rızanın olduğunu bu nedenle suç oluşmadığını göstermez<sup>129</sup>.

*Cebir Suçu (TCK m. 108)*; Bu suçun meydana gelmesi için mobbing uygulayıcısının mağdurun iradesini etkileyecek zorlayıcı bir eylemde bulunması gerekmektedir. Esasında bu suç kasten yaralama suçunun nitelikli hali niteliğindedir; çünkü anılan ceza yasasında cebir suçunun cezası, kasten yaralama suçundan verilecek cezanın belirli oranlarda artırılması suretiyle tespit edilmektedir.

*Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu (TCK m. 123)*; sırf huzur ve sükûnunu bozmak amacıyla mobbing mağduruna ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması bu suçu oluşturur. Bu suç tipinde, eylemler sınırlandırılmamıştır. Telefon etmek, gürültü yapmak gibi somut ifadelerden sonra hukuka aykırı başka bir davranış diyerek bu suç kapsamına girecek eylemler sınırlandırılmamıştır. Bu anlamda mobbing konusunda en çok başvurulabilecek ceza maddesi bu maddedir diyebiliriz.

*Hakaret suçu (TCK m. 125)*; bu düzenleme ile kişilerin onur, şeref ve saygınlığı hukuki koruma altına alınmaktadır. Mobbing sürecinin doğrudan bu değerlere saldırı niteliğinde olması bu suçu mobbing bağlamında ayrı bir noktaya taşımıştır. Bu suçun oluşması için mobbing mağdurunun onur, şeref ve saygınlığını zedeleyecek eylemlerin mağdura yöneltilmesi gerekmektedir. Mağdura, küfür etmek, şerefsizlik ile itham etmek gibi eylemler bu kapsamda değerlendirilebilir.

### **3.6. İdare Hukuku Açısından Sonuçları**

Mobbingin idare hukuku açısından sonuçları başlığında; idari düzenlemelerde ne gibi hükümlerin mevcut olduğunu, bu düzenlemelerin kimleri kapsadığını ve bu kapsamda kalan kişilerin ne gibi hakları olduğunu inceleyeceğiz.

Mobbing konusunda yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; öncelikle iş hukuku ilişkileri kapsamında ele alınan mobbing olgusunun, günümüzde ise artık, kamu hukuku/memur (disiplin) hukuku açısından da önem arz ettiği hususunun kabul edildiği anlaşılmaktadır<sup>130</sup>. Her ne kadar konu daha çok özel sektör bazında değerlendiriliyorsa da

---

<sup>129</sup>ERDEM, PARLAK, s. 277.

<sup>130</sup>GÜVEYİ, Ümit, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, 2013, S. 1-2, s. 1455.

kamu sektöründe de mobbinge dair örneklere rastlamak mümkündür. Bu nedenle kamu hukuku bağlamında sahip olunan haklara değinme gereğini duyduk.

İlk olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 135. maddesinde verilecek disiplin cezalarına karşı itiraz yolu düzenlenmiştir. Mobbing oluşturacak işlemlerin disiplin cezalarından oluşması halinde ilk başvurulacak yol bu kapsamda olacaktır.

Disiplin cezaları dışında başkaca bir işlem ile mobbing yapılması halinde yapılan işlemin iptali talep edilmelidir. Talebin karşılanmaması halinde idari yargıda iptal davası yoluna gidilebilir. Anayasa'nın 125. maddesinde "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır." hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm idare ile işlem yapan kişilere genel bir güvence sağlamaktadır. Buna göre idarenin yaptığı tüm eylem ve işlemler yargı denetiminde olacaktır. Mobbing süreci gibi hukuka aykırı bir sürecin olması halinde bu süreç yargı mercilerince denetlenebilecektir.

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun kapsamında 23 Eylül 2012 tarihinden itibaren bireysel başvuru yolu ile Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunmak da mümkündür. Anayasa Mahkemesine başvurulmasına rağmen ihlalin devam ettiği düşünülüyorsa ihlal edildiği iddia edilen hak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında ise ve diğer koşulların da varlığı halinde, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvuru da mümkündür.

## **4.MOBİNG İLE MÜCADELE**

Mobbing ile mücadele, her kesimin üzerine düşen görevleri yapması ile mümkün olabilir. Mobbing ile etkin mücadelede, işverenlerin, işçilerin, sivil toplum kuruluşlarının, yasama organının vs. kesimlerin ayrı ayrı üzerlerine düşeni yapması ile mümkündür. Yasal yollara başvurarak yapılacak mücadeleyi mobbingin hukuki sonuçları kısmında inceledik. Yasal yollar, aynı zamanda yasama organının mobbing ile mücadele konusunda yaptıklarını da göstermektedir. Mobbing ile mücadeleyi; bankalar, özel üniversiteler gibi özel kurumların kendi iç düzenlemelerinde, idarenin yaptığı düzenlenmelerde ve sivil toplum kuruluşları nezdinde mücadele başlıklarında inceleyeceğim.

### **4.1.Özel Kurumlarda Kurum İçi Düzenlemelerde**

Mobbing ile çalışma performansı arasında çok yakın ilişki bulunmaktadır. Mobbinge zemin hazırlayan bir yapı sonucunda mobbingin sık görüldüğü bir iş ortamında mobbing mağdurunun yanında diğer çalışanların da performansı etkilenmektedir. Bu nedenle yasa

koyucunun yaptığı düzenlemeler gibi özel kurumlarda kendi bünyeleri içinde mobbingi engellemek için çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar yapmaktadır. Kamu çalışanlarından daha çok özel sektörde çalışanlar arasında mobbingin görülmesi, özel kurumları yasalara ek olarak kurum için düzenlemeler de yapmaya zorlamıştır<sup>131</sup>.

Özel kurumların mobbingi engellemek ya da mobbing sonucunda meydana gelen zararları tazmin etmek için yapabilecekleri çok çeşitli düzenlemeler vardır. Bunlar; çalışanların mobbing konusunda farkındalıklarını artırmak için konunun uzmanlarından eğitim hizmeti almak, mobbingi önlemeye dönük hükümleri iş sözleşmesine eklemek, mevcut iş sözleşmelerinin bu doğrultuda değiştirmek, iş sözleşmelerine, mobbing uygulayan işçiye caydırıcı nitelikte disiplin cezalarının verileceğine ilişkin hükümler eklemek, mobbing konusunda kurum içi şikâyet birimleri oluşturmak, disiplin cezalarını uygulayacak birimleri tesis etmek, mobbing mağduru işçilerin şirket bünyesinde ve ücretsiz psikolojik destek imkanı getirmek vs. düzenlemeler özel şirketler bünyesinde de yapılmalıdır. Mobbingin önlenmesi ya da etkilerinin azaltılması için yasaların yanında kurum içi düzenlemelerin olması faydalı olacaktır. Özel şirketlerin yüzde 52'sinin mobbing'e maruz kalan çalışan için etik yönetmeliği niteliğinde yönetmelik çıkarttığı, şirketlerin yüzde 12'sinde mobbing konusunda eğitim verildiği tespit edilmiştir<sup>132</sup>. Bu oranlar çok az olmakla birlikte bu yönde bir çabanın az da olsa mevcut olduğunun bilinmesi umut vericidir.

## **4.2. İdari Mücadele**

Bu başlıkta mobbing ile mücadele için idari yönden oluşturulmuş şikâyet mekanizmalarını, sahip olunan hakları, izlenecek usulleri ve ne gibi sonuçlar elde edilebileceği gibi hususların üzerinde duracağız.

### **4.2.1. ALO 170 Hattı**

Alo 170 hattı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulmuş bir telefon iletişim hattıdır. Telefonlar aracılığıyla 170 numaralarını tuşlayarak ulaşılabilir ve çalışma hayatına ilişkin şikâyetler iletilebilir. Ayrıca Alo 170 hattının web sitesi aracılığı ile yazılı ihbar ya da şikâyette bulunulabileceği gibi canlı destek alma, görüntülü arama yapma imkanı

---

<sup>131</sup>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulan Alo 170 şikâyet hattına 4 Ekim 2012'den itibaren 6 aylık zaman zarfında 4028 başvuru olduğu bunların yüzde 68'i özel sektörden, yüzde 32'si de kamudan geldiği ifade edilmiştir. Bu da mobbing konusunun özel sektörü daha da yakından ilgilendirdiğini göstermektedir.

<sup>132</sup><https://www.mobbing.org.tr/arsiv/turk-usulu-mobbing.html> E.T.:22.01.2018.

da bulunmaktadır. Bu yöntemler çalışma hayatı ile ilgili her türlü şikâyet için kullanılabilir. Mobbingin de çalışma hayatına ilişkin önemli sorunlardan olması nedeniyle mobbing konusunda şikâyet için de bu yollara başvurulabilir. Bu amaçla oluşturulan web sitesinde de mobbing ile ilgili işlemler için Alo 170'in aranabileceği ayrıca ifade edilmiştir<sup>133</sup>.

Bu şikâyet yollarına başvurulması halinde işçiden çeşitli bilgiler talep edilmekte bunun yanında mobbing hususunun tespiti için işçiden başından geçen olayları anlatması istenmektedir. Bu bilgiler alındıktan sonra işçi adına bir kayıt oluşturularak, söz konusu durum gerekli işlemler yapılmak üzere idari mercilere iletilmektedir. Bu aşamadan sonra konunun değerlendirmesi ve izlenecek yol her olayın özelliğine göre çeşitlilik göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuş bu mekanizmanın işletilmesi sırasında şikâyette bulunan kişinin bilgilerinin gizli tutulmasını talep etmesi de mümkündür. Böylece gizlilik sağlanarak şikâyette bulunmayı düşünen kişilerin endişeleri de giderilmiş olmakta, başvuru mekanizmasının işlevselliği de artırılmış olmaktadır.

Aşağıda inceleyeceğimiz 2011/2 sayılı Başbakanlık genelgesinde, Alo 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla başvurulara psikolojik destek sağlanmasına karar verilmiştir. Bu genelge gereği, ALO 170 hattı sadece şikâyetlerin alınıp yasal işlemlerin yapıldığı bir mekanizma olmaktan çıkmış mobbing mağduru olması nedeniyle psikolojik olarak destek alması gereken başvuru sahiplerine psikolojik desteğin de sağlandığı bir mekanizma haline gelmiştir.

Anılan web sitesinde belirtilen başvuru sahiplerinin dikkat etmesi gereken hususlar; Alo 170 hattının arandığında başvuranın yanında kimliğinin bulunması işlem hızı açısından önemli olduğu, hattın aranması ile işçi adına bir başvuru oluşturulduğu ve başvuru takip numarası verildiği, 3 iş günü sonra tekrar arayarak başvuru ile ilgili bilgi alınabileceği ifade edilmiştir<sup>134</sup>.

---

<sup>133</sup><http://www.alo170.gov.tr/#anasayfa> E.T.:22.01.2018.

<sup>134</sup><http://www.alo170.gov.tr/#anasayfa> pratik bilgiler, E.T.:22.01.2018.

#### 4.2.2. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu

2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi mobbing konusundaki en önemli idari düzenleme olması nedeniyle aşağıya aynen alıyoruz<sup>135</sup>. Buna göre;

#### GENELGE

Başbakanlıktan:

**Konu :** İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

#### GENELGE

2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

---

<sup>135</sup><http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=htp://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm> E.T.: 27.05.2017.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

Bu genelgede özellikle üzerinde durulan konuları şu şekilde ifade edebiliriz. Mobbingin çalışanların onurunu zedelediği buna bağlı olarak da verimliliği azalttığı, bu nedenle gerekli tedbirlerin alınması gerektiği, başlıca tedbirler olarak da, asıl sorumluluğun işverende olduğu, mobbing eylemlerinin önlenmesi için işverenin gerekli tüm tedbirleri olması gerektiği, bütün çalışanlar mobbing oluşturacak eylemlerden uzak durması, toplu sözleşme hükümlerine bu durumun engellenmesi için hükümler konması, Alo 170 vasıtasıyla çalışanlara psikologlar vasıtasıyla psikolojik destek sağlanması gerekliliği, bu hususları izlemek üzere Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulması gerektiği, bu kurulun titizlikle çalışarak vakaları incelemesi gerektiği, bu işlemler sırasında özel yaşamın korunması için azami özenin gösterilmesi gerektiği, tarafların bu konuda farkındalık yaratmak için eğitim ve bilgilendirme seminerleri yapması gerektiği

ifade edilmiştir.

Anılan genelgenin 5. maddesi gereğince; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (Tisk), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Disk), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu (Kamu-Sen) ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Kesk)’in Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde olağanüstü toplanmaktadır. Kurul, mobbingin önlenmesine için ulusal politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini düzenleme, gereklilik halinde ilgili konularda araştırma ve inceleme yapma veya yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir<sup>136</sup>.

#### **4.2.3. Üniversitelere Özgü Başvuru Yöntemleri**

Yukarıda ifade ettiğimiz mobbing ile mücadele için ulusal çapta yapılan düzenlemelerin yanında çeşitli üniversiteler kendi bünyesinde anayasaya, yasalara ve yukarıda ifade edilen düzenlemelere aykırı olmamak kaydıyla düzenlemeler yapmaktadır. Bu düzenlemeler aşağıda incelenecektir.

##### **4.2.3.1. Dokuz Eylül Üniversitesi**

Dokuz Eylül Üniversitesi, “Dokuz Eylül Üniversitesi Mobbing Birimi İşleyiş Usul ve Esasları” başlıklı bir düzenleme ile mobbing ile mücadele adına kendi bünyesinde düzenleme yapmıştır<sup>137</sup>. Bu düzenlemenin “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1. maddesinde “İşbu usul ve esaslar, Dokuz Eylül Üniversitesi öğrencileri, akademik ve idarî personeli ile ilgili mobbing vakalarının saptanması, tanımlanması ve çözümlenmesine dair Üniversite bünyesinde oluşturulan Mobbing Biriminin çalışmalarına ilişkin kural ve yöntemleri belirlemek üzere

---

<sup>136</sup>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Mayıs 2014, Ankara 2.Basım, s. 7.

<sup>137</sup>[http://dekaum.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2016/05/MOBBING-B%C4%B0R%C4%B0M%C4%B0-USULVE-ESASLARI\\_0.pdf](http://dekaum.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2016/05/MOBBING-B%C4%B0R%C4%B0M%C4%B0-USULVE-ESASLARI_0.pdf) E.T.:22.01.2018.

düzenlenmiştir.” diyerek düzenlemenin kimleri kapsadığını ve ne amaçla yapıldığını ifade etmiştir. Bu düzenlemeye yukarıda bahsettiğimiz 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu dayanak olarak alınmıştır.

Tanımlar kısmında mobbing şu şekilde tanımlanmıştır: “Dokuz Eylül Üniversitesi’nde görev yapan akademik ve idari personelin, öğrenim gören öğrencilerin, kişiliğini, onurunu ve toplumsal itibarını olumsuz yönde etkileyen, aile ve sosyal yaşamını tehdit eden, bireyin yaratıcılığını ve iş performansını azaltan, psikolojik ve fiziksel sağlığının bozulmasında etkili olan, psikolojik taciz vakaları.”

Genel olarak bu düzenleme ile, üniversite bünyesinde bir komisyon oluşturulmuş, bu komisyon aracılığı ile mobbing mağduru olduğunu düşünen kişilerin şikayetleri alınmış ve kurulun değerlendirmesine ilişkin usuller belirlenmiştir. Ayrıca mobbing eylemlerine örnek olabilecek fiiller sıralanmıştır. Düzenlemeye göre; kişinin dışlanması, dışarıda bırakılması, ders verme hakkının elinden alınması, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmasının istenmesi, cinsiyet ayrımı yapılması, işten atılmayla tehdit edilmesi, öğrenciye gözdağı verilmesi gibi eylemler mobbing eylemlerine örnek olarak verilmiştir. Böylece kurum kendi bünyesinde böyle bir düzenleme yaparak bu konuyu ne kadar ciddiye aldığını göstermiş ve kendi düzenlemesi ile mobbing ile mücadeleye katkı sağlamıştır.

#### **4.2.3.2. Gazi Üniversitesi**

Gazi Üniversitesi 16.08.2012 tarihinde, mobbing ile mücadele için “Mobbing Birimi<sup>138</sup>” adı altında müstakil bir birim kurmuştur. Amacını da Gazi Üniversitesi akademik ve idari personelin ve öğrencilerimizin haklarını korumak ve kollamak şeklinde ifade etmektedir<sup>139</sup>.

Anılan birimin işleyişi, 14 maddelik “Gazi Üniversitesi Mobbing Birimi İşleyiş Usul ve Esasları” başlığı ile düzenlemiştir ve düzenleme ekinde birime başvuru için örnek bir dilekçe de eklenmiştir<sup>140</sup>.

---

<sup>138</sup><http://mobbing.gazi.edu.tr/> E.T.:22.01.2018.

<sup>139</sup><http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/kurulus--yonetim--komisyon-37870> E.T.:22.01.2018.

<sup>140</sup><http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-birimi-isleyis-usul-ve-esaslari-37856> E.T.:22.01.2018.

Bu düzenlemede mobbingin; “Gazi Üniversitesi’nde görev yapan akademik ve idari personelin, öğrenim gören öğrencilerin; kişiliğini, onurunu ve toplumsal itibarını olumsuz yönde etkileyen, aile ve sosyal yaşamını tehdit eden, bireyin yaratıcılığını ve iş performansını azaltan, psikolojik ve fiziksel sağlığının bozulmasında etkili olan, psikolojik taciz vakalarını” ifade ettiği belirtilmiştir. Mobbingi uygulayan kişi de “bezdirici” olarak ifade edilmiştir. Düzenleme ile mobbing birimi için sekreteryaya kurulmuş ve mobbing kurulu oluşturulmuştur. Kurula başvuru usul ve esasları, mücadelede izlenecek esaslar düzenlenmiş ve diğer örneğimiz olduğu gibi bu düzenlemede de örnek mobbing eylemleri ifade edilmiştir. Mobbing eylemlerine örnek olarak; verilen görevlerin abartılı bir şekilde kontrol edilmesi, performansı etkileyecek bilgilerin saklanması, akademik ilerleme ve görevde yükseltilmesinin engellenmesi, sürekli azarlanma.

#### **4.2.3.3. Cumhuriyet Üniversitesi**

Cumhuriyet Üniversitesi, “Cumhuriyet Üniversitesi Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Yönergesi” başlıklı düzenlemesi ile mobbing ile mücadele konusunda düzenleme yapmıştır<sup>141</sup>. Amacı “Bu yönerge, Cumhuriyet Üniversitesi akademik ve idarî personelinin kişiliğini, onurunu ve toplumsal itibarını olumsuz yönde etkileyen, aile ve sosyal yaşamını tehdit eden, onların yaratıcılığı ve iş performansını azaltan, psikolojik ve fiziksel sağlığının bozulmasında etkili olan, psikolojik taciz (mobbing) vakalarının saptanması, tanımlanması ve çözümlenmesine dair Üniversite bünyesinde oluşturulan Psikolojik Taciz Mücadele Kurulunun çalışmalarına temel oluşturacak ilkelerin belirlenmesini amaçlar.” şeklinde ifade edilmiştir. Mobbing ile mücadele için Psikolojik Tacizle Mücadele Alt Kurulu ve Psikolojik Taciz Mücadele Üst Kurulu şeklinde olmak üzere iki adet kurul oluşturulmuştur. Bu kurullara başvuru usulü ve izlenecek yolların yanında mobbing eylemlerine örnek olabilecek eylemler yönergede ifade edilmiştir.

#### **4.3. Sivil Toplum Kuruluşları Nezdinde Bireysel Mücadele**

Mobbing, iş hayatını olumsuz yönde etkileyen ve günümüzde çokça rastlanan bir durum olmasından ötürü, kamu ve özel sektörün yaptığı düzenlemelerin yanında alternatif mücadele yöntemleri de oluşturulmuştur. Bu yöntemlerden biri de sivil toplum kuruluşlarından destek alarak yapılacak mücadeledir. Bu konu üzerinde sivil toplum

---

<sup>141</sup><https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/59508> E.T.:22.01.2018.

kuruluşlarının da kayıtsız kalmaması konunun toplumsal bir konu olduğunu ve toplumsal yapıların harekete geçmesi nedeniyle de yaygın bir sorun olduğunu söyleyebiliriz.

Bu konuda en bilinen sivil toplum kuruluşu 15.02.2010 tarihinde kurulan Mobbing ile Mücadele adlı dernektir. Bu dernek merkezi Ankara’da bulunan başta İstanbul, Bursa, Adana, Kayseri, Erzurum Antalya, Muğla olmak üzere birçok ilde temsilciliği bulunan bir dernektir. Anılan dernek amaçlarını kısaca “Çalışma barışının korunması, kollanması, geliştirilmesi, onurlu çalışma hakkının gözetilmesi için, zorbalığa maruz kalan her insanın yanında olacağız. Her türlü bilgilendirme ve hukuki yardımı yapacağız. Toplumun her kesimini eğitim yoluyla bilgilendireceğiz. Sizlerin yaşadığı psikolojik tacizi kamuoyu ile paylaşarak bu konuda duyarlılığı arttırmaya çalışacağız<sup>142</sup>.” şeklinde ifade etmiştir. Dernek çalışmaları kapsamında, kurumsal eğitimler vermekte, çalıştay, panel, seminer gibi toplantılar yaparak bu konuda farkındalığı artırmakta ve en önemlisi de mobbing mağdurlarına destek vererek hukuki mücadelelerinde onları yalnız bırakmamaktadır.

---

<sup>142</sup><https://www.mobbing.org.tr/hakkimizda> E.T.:22.01.2018

## SONUÇ

Mobbing, Türkçe tabiri ile psikolojik taciz, önerdiğimiz tabir ile psikolojik işkence; iş hayatında eşit seviyedekiler arasında, asttan üste ya da üstten asta olabilecek şekilde karşısındaki bezdirmeye, sindirmeye dönük kötü niyetli sistematik eylemler bütünüdür. Mobbing; tek eylemle, anlık durumlarla meydana gelmeyen, bir süreç içinde meydana gelen bir olaydır.

Mobbing sürecinde; mağdur, mobbing uygulayıcısı ve izleyiciler olmak üzere üç taraf bulunmaktadır. Her üç tarafın belirli özellikleri olmakla birlikte çok kesin sınırlar içinde bir değerlendirme yapmak güçtür. Tarafların karakterinin yanında amaçları da farklı olabilmektedir. Örneğin; taraflardan biri olan izleyiciler, amaç açısından üçe ayrılmaktadır. Birinci grup, sürecin farkında olan ve mobbing uygulayıcısına destek mahiyetinde hareketsiz kalan, süreci izleyenlerdir. İkinci gruptakiler ise kendi menfaatleri gereği kendilerine bir zarar gelme ihtimalini düşünerek mecburen seyirci konumda kalanlardır. Son grup ise, sürece niyetsiz şekilde ilgisiz olan kişilerdir. Görüldüğü üzere tarafların da kendi saik farklılıkları vardır; fakat kanaatimizce mobbing sürecine sağladıkları katkı açısından bir farkları yoktur.

Mobbing süreci kişilerin hayat kalitesini bozmakta böylece hem toplumsal barışa zarar vermekte hem de çalışma hayatındaki düzeni bozarak ekonomik olarak çeşitli kayıplara neden olmaktadır. Yapılan istatistikî çalışmalar sonucunda iş gücü kaybı, mesai kaybı, sağlık harcamaları gibi etkenlerle bu sürecin manevi zarar yönünün yanında ciddi bir maddi zarar yönünün de olduğu görülmektedir.

Mobbing sürecinin hukuka aykırılığı açıktır. Mobbing aynı zamanda kişilik hakkının da ihlali niteliğindedir. Bu bağlamda hukuk düzeni bu durumu korumamakta ve bu süreci işletenlere çeşitli sorumluluklar yüklemekte, mağdur olanlara ise çeşitli haklar sağlamaktadır. Bu haklara dayanak olarak, doğrudan düzenlemelerin yanında genel hükümler de alınmaktadır. Örneğin; Türk Borçlar Kanunu'nda psikolojik taciz yani mobbing doğrudan düzenlenmişken İş Kanunu'nda bu kavramdan doğrudan bahsedilmemiştir. İş Kanunu'nda açıkça bir düzenleme olmasa da İş Kanunu'ndan, Türk Medeni Kanunu'ndan, Türk Borçlar Kanunu'ndan doğan birtakım haklar mobbing konusunda uygulama alanı bulacaktır. Örneğin; mobbing mağduru olan işçinin İş Kanunu'nun 24. maddesinin ikinci fıkrası gereği ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih edebilecektir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanacak ayrıca maddi ve manevi zararının olması halinde bunların da tazminini talep edebilecektir. Yine 4271 sayılı Türk

Medeni Kanunu'nda açıkça mobbing ile ilgili bir düzenleme olmamasına rağmen mobbing mağdurunun bu eylemler sonucunda kişilik hakkı ihlal edildiği için kişilik haklarını koruyan düzenlemelerden faydalanabilecektir. Bahsedilen bu haklar adli mercilere başvurarak mahkemeler eli ile tesis edilmektedir. Mahkemeler eli ile hak tesisi zaman zaman kişilerin haklarını geç almalarına neden olmakta ya da haklarını tesis için belirli bir maddi yükün altına girmelerine neden olmaktadır. Mobbing sürecinin sadece mahkemelere sevk edilmesi bu şekilde mağduriyetlere de sebep olabilmektedir. Bu nedenle kişilerin sadece mahkemeler aracılığıyla hakkını tesis etme yoluna zorlanması toplumun yararına gözükmemektedir. Konunun bu yönü gereği yasal düzenlemelerin yanında çeşitli idari düzenlemeler de yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir. Bu genelgede mobbing konusunun öneminden bahsedilerek, çalışma hayatı için tehdit olduğu yönünde bir tespit yapılmıştır. Genelgede özel ve kamu kurumlarının bu konuda etkin olmaları istenmiş ve mobbing konusunda önlemler almaları talep edilmiştir. Bu genelge gereği; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde Mobbing ile Mücadele Kurulu kurulmuş ve bu kurul mobbing konusunda birçok faydalı çalışmalar yapmıştır. Yine aynı bakanlık bünyesinde kurulan ALO 170 hattı da mobbing mağdurlarının şikayetlerini kısa yoldan iletebilmeleri açısından işçilere kolaylık sağlamıştır.

Ulusal düzeyde yasal ve idari düzenlemelerin yanında özel ve kamu kurumları kendi bünyelerinde oluşturdukları birimler, kurullar aracılığı ile de mobbing ile mücadele sürecine müdahil oldukları görülmektedir. Mağdurların şikâyet mercilerinin çoğalması ve bu mercilerin işlevsel olması mobbing ile mücadeleye katkı sağlamaktadır.

Mobbing ile mücadelede önemli bir unsur olan diğer bir yol da bireylerin örgütlenerek, birlik olarak mobbing ile mücadele etmesidir. Bu örgütlenme sivil toplum kuruluşları (STK) aracılığı ile mümkündür. Mobbing ile mücadelede bulunmak isteyen kişilerin bir araya gelerek oluşturacakları dernekler, vakıflar bu mücadelede kişilere maddi ve manevi destek vererek mücadeleyi kolaylaştırabilirler. Ayrıca sendikaların da mobbing ile mücadele konusu üzerinde durması ve bu konuda çalışmalar yapmasının sağlanması ile mücadelede etkinlik sağlanacaktır.

Son söz olarak; mobbing gibi insan onuruna yakışmayan bir eylem, makro anlamda çalışma hayatına zarar verdiği gibi mikro düzeyde bireyin kendi iç dünyasına da zarar vermektedir. Çalışma hayatı ile kişinin kendi benliği arasında bulunan tüm seviyelerde de mobbingin zararı görülmektedir. Kendi iç dünyasında psikolojik olarak yıkılan, gadre uğrayan birey artık ailesine, sosyal çevresine, iş çevresine de faydalı olamamaktadır. Bu durum

domino etkisinin yanında bir kısır döngüye de sebep olmaktadır. Bireyin psikolojisinde meydana gelen her olumsuz durum onun bu süreçte mağdur olmasını daha da kolaylaştırmaktadır böylece birey bir kısır döngüye girmiş olmaktadır. Birey ve toplum için böyle yıkıcı olan bir süreç karşısında toplumun tüm kesimlerinin mobbing ile mücadeleye destek olması gerekmektedir.



## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

**ARPACI, Abdulkadir**, Kişiler Hukuku-Gerçek Kişiler, Beta, İstanbul 2001.

**ARTUK, M.Emin, GÖKCEN, Ahmet, YENİDÜNYA, A.Caner**, 5237 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış Ceza Hukuku Özel Hükümler, Turhan Kitabevi, 8.bası, Ankara,2007.

**AYDIN, Ufuk**, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir, 2002.

**BAKIRCI, Kadriye**, İş Yerinde Cinsel Taciz, İstanbul, 2000.

**BALCIOĞLU, İbrahim**, Biyolojik, Sosyolojik, Psikolojik Açıdan Şiddet, Yüce Yayım. İstanbul 2000.

**BİLGİLİ, Abbas**, İş Hukukunda Mobbing, Karahan Kitabevi, Adana, 2015.

**ÇELİK, Nuri**, İş Hukuku Dersleri, 20.b., İstanbul 2007.

**ÇOBANOĞLU, Şaban**, Mobbing, İstanbul, 2005, Timaş Yayınları.

**ÇOBANOĞLU, Şaban**: İş yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005.

**ÇUKUR, Cengiz**, Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, 1.baskı, Ankara 2016.

**DURAL, Mustafa; ÖĞÜZ, Tufan**, Türk Özel Hukuku, C.2, Kişiler Hukuku, İstanbul, 2004.

**EROĞLU, Feyzullah**, Davranış Bilimleri, Maveria Yayınları, Erzurum, 1993.

**ERTÜRK, Şükran**: Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği, Belediye İş Yayınları, Ankara 2008.

**GÖKTAŞ, Seracettin**, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Yetkin Yayınları: Ankara, 2008.

**GÜNGÖR, Meltem**, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, İstanbul 2008.

**GÜZEL, Ali, ERTAN, Emre,** ”AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11.Yıl Toplantısı 2008.

**KOCACIK, Faruk,** “Şiddet Olgusu Üzerine”,C.Ü, İİBF Dergisi, Cilt: 2.

**NARMANLIOĞLU, Ünal,** İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Barış Yayınları, İzmir, 1994.

**OĞUZMAN, M. Kemal; BARLAS, Nami;** Medeni Hukuk-Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar, 10. Bası, İstanbul, Eylül 2003.

**POUSSARD, Jale Minibaş; ÇAMUROĞLU, Meltem İdiğ,** Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim, Akılçelen Kitaplar, Ankara 2015.

**SAVAS, Fatma Burcu,** İşyerinde Manevi Taciz, Beta, İstanbul, 2007.

**SUR, Melda:** “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, A. Can Tuncay’a Armagan, İstanbul 2005.

**SÜZEK, Sarper,** İş Hukuku, Beta, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, 2014.

**ŞAKAR, Müjdat,** Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu. Yenilenmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı. Yaklaşım Yayıncılık: Ankara, 2011

**TINAZ, Pınar,** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 3.Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, Ekim 2011.

**TINAZ, Pınar,** Mobbing: Bugün Bana Yarın Sana. Beta Yayınları: İstanbul, 2012.

**TINAZ, Pınar; BAYRAM, Fuat; ERGİN, Hediye,** Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, Beta, İstanbul, 2008.

**TUNCAY, Aziz Can; EKMEKÇİ, Ömer,** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Bası, İstanbul 2005.

**TUNÇOMAĞ, Kenan,** Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. Bası, İstanbul 1990.

**TUNÇOMAĞ, Kenan; CENTEL, Tankut,** İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005.

**TUTAR, Hasan,** Mobbing (Nedenleri ve Başı Çıkma Stratejileri: Kurumsal Yaklaşım), Detay Yayıncılık, Ankara, 2015.

**WALTER, Henry,** Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Frankfurt, 1993.

**YAMAN, Erkan,** Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing, Ankara, 2009, Nobel Yayın Dağıtım.

**YAVUZ, Hüseyin,** Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler:SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Isparta 2007.

**YÜKSEL, Melek,** Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000.



## ***Sürelî Yayınlar***

**A.Can Tuncay**, “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl:2010, S:27, s.520.

**ARTUK, M. Emin**, “Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105)” (Cinsel Taciz). Çalışma ve Toplum Dergisi. 2006/4.

**ARTUK, M. Emin**. “Cinsel Taciz ve Ceza Hukuku” (Ceza Hukuku). Prof.Dr. Yılmaz Günel’a Armağan Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C:49, Haziran-Aralık 1994, Ankara.

**AYDINLI, İbrahim**, İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı (Kaçınma Hakkı), Çimento İşveren Dergisi, Cilt:19, S.4, Temmuz 2005.

**AYDINLI, İbrahim**. “İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı” (Kaçınma Hakkı). Çimento İşveren Dergisi. Cilt:19. S:4. Temmuz 2005.

**AYGÜN, Hacı Ali**, Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Ocak 2012, S.5, s. 98

**BAYBORA, Dilek**, “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/1.

**BAYRAM, Fuat**. “Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”(İşçinin Kişiliğini Koruma). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı. Ankara: 2006.

**BAYRAM, Fuat**. “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. 14/2007.

**CANIKLIOĞLU, Nurşen**. “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı. Ankara: 2006.

**ÇELEBİ, Özgün**: “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, İstanbul 2004, C.I, s. 718.

**DOĞAN YENİSEY, Kübra**. “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”(Eşitlik İlkesi). Çalışma ve Toplum Dergisi. 2006/4.

**ERDEM, Mustafa Ruhan; PARLAK, Benay**, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, TBB Dergisi, 2010, S.88.

**EVREN, Öcal Kemal**, İş Hukukunda Cinsel Taciz, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, S. 28, Aralık 2008.

**GÖKÇEK KARACA**, Nuray, AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü, Çimento İşveren Dergisi C. 23 S.5, Eylül 2009.

**GÖKÇEK KARACA**, Nuray. “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü”. Çimento İşveren Dergisi. Cilt:23. S:5. Eylül 2009.

**GÜVEYİ, Ümit**, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, 2013, S. 1-2.

**GÜZEL, Ali; ERTAN, Emre**, ”AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11.Yıl Toplantısı 2008, s. 163.

**GÜZEL, Ali; ERTAN, Emre**, “İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı, (Karar İncelemesi)”. Çalışma ve Toplum Dergisi. S:16. 2008/1.

**OKUR, Ali Rıza**: “İşyerinde Cinsel Taciz”, Argumentum, Ocak-Mart 1994, S.42.

**ÖZDEMİR, Erdem**, “İşyerinde Cinsel Taciz” (Cinsel Taciz), Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4.

**ÖZDEMİR, Erdem**. “İşyerinde Cinsel Taciz” (Cinsel Taciz). Çalışma ve Toplum Dergisi. 2006/4.

**SOYSAL, Abdullah**, “İş Yaşamında Stres”. Çimento İşveren Dergisi. Cilt:23. S:3. Mayıs 2009.

**SOYSAL, Abdullah**: “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren, C. 23, S.3, Mayıs 2009, s.26

**TINAZ, Pınar**, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri” (Çözüm Önerileri). Ceza Hukuku Dergisi. Yıl:4. S:11. Aralık 2009.

**TINAZ, Pınar**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2006/4.

**TUNCAY, Aziz Can**, “İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010, S.27.

**YENİDÜNYA, Caner**, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Ayırmacılık Suçu”. Çalışma ve Toplum Dergisi. 2006/4.



## ***Diğer Kaynaklar***

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü**, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Mayıs 2014, Ankara 2. Basım.

**CEYLAN, Mine**, Stresle Başaçıkmanda Bilişsel Stratejilerin Kullanılmasında Cinsiyet ve Kişilik Değişkeninin Etkisi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2005, s.9

**EFİLTİ, Erkan**, Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık ve Denetim Odağı'nın Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Doktora Tezi, 2006, s. 214

**ERMUMCU, Senem**; İşyerinde Psikolojik Taciz, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı, Doktora Tezi, 2011

**GEDİKKAYA, Muhammed Tolga**; Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Taciz'in Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013

**İŞKIN, Gülay**; İş Yerinde Psikolojik Taciz, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.

**KARAKALE, S.Berna**; Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2011

**KARAVARDAR, Gülşah**; İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul 2009

**KARSLIOĞLU, Güldane**; İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) Ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2011

**KAYA, Ahmet**; Yargı Teşkilatında Mobbing Algısı, Tutumu Ve Deneyimi, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013

**KURT, İlker;** Mobbing: Taraflar, Belirtileri Ve Boyutları, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013

**NALÇINKAYA, Öznur;** Kamu Yöneticisinin Takdir Yetkisi Bağlamında Bezdiri (Mobbing), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Bölümü Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Mart 2012.

**SAVAŞ, Fatma Burcu;** İşyerinde Manevi Taciz, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aralık 2006

**SERDAROĞLU, Serdar;** Türk İş Hukukunda Yıldırma, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Programı, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Mayıs 2013

**SOYDAŞ, Nurgül;** İşyerinde Psikolojik Şiddetin Kurumsal İletişim İklimiyle İlişkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013

**ZORA, Belkıs;** İşyerinde Psikolojik Taciz Ve İş İlişkisine Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2012

**BAKIRCI, Kadriye,** İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, (Çevrimiçi) [http://www.turkhukusitesi.com/makale\\_25.htm](http://www.turkhukusitesi.com/makale_25.htm), E.T.:13.02.2018

**ESER, Oktay,** Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni,  
[http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay\\_eser\\_mobbing\\_kavrami.pdf](http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf)  
E.T.:13.05.2016

**HEINZ LEYMANN,** ”The Definition of Mobbing at Workplaces”, The Mobbing Encyclopedia, çevrimiçi <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> E.T.:28.10.2017

**ŞEN, Sabahattin,** Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, s.1,(Çevrimiçi)  
<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>, E.T.:10.07.2017

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Yayın No:6, TBMM Basımevi, Ankara 2010,s.iii, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm> erişim tarihi E.T.:13.12.2016

**YILMAZ, Murat**, ‘‘Türkiye’de Kırsal Nüfusun Değişimi ve İllere Göre Dağılımı (1980 2012) s.4, (Çevrimiçi) <http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunidcd/article/view/5000046128/5000081525>, E.T.:11.07.2017

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi  
[https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing\\_2014.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf) E.T.:10.08.2017

<http://dekaum.deu.edu.tr>

<http://e-dergi.atauni.edu.tr>

<http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr>

<http://mobbing.gazi.edu.tr>

<http://www.alo170.gov.tr>

<http://www.ceis.org.tr>

<http://www.leymann.se/English>

<http://www.mevzuat.gov.tr>

<http://www.resmigazete.gov.tr>

<http://www.tbmm.gov.tr>

<http://www.tdk.gov.tr>

<https://emsal.yargitay.gov.tr>

<https://en.wikipedia.org>

<https://kms.kaysis.gov.tr>

<https://mobbingyardim.wordpress.com>

<https://tr.wikipedia.org>

<https://www.csgb.gov.tr>

<https://www.mobbing.org.tr>