

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

HUKUKİ BOYUTUYLA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

TEZİ YAZAN
Benay KESKİN İŞOĞLU

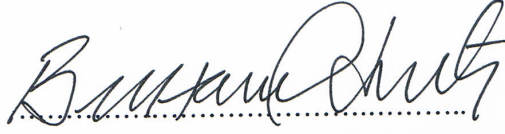
TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

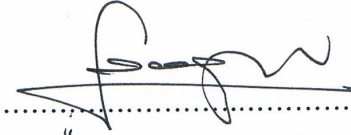
MERSİN, OCAK/2015

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

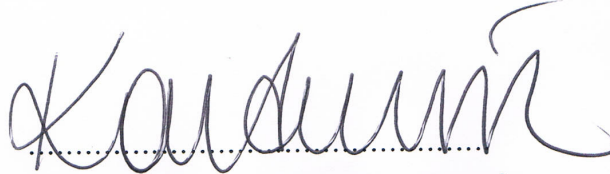
20123011 numaralı öğrencimiz olan **Benay KESKİN İŞOĞLU** tarafından hazırlanan “**HUKUKİ BOYUTUYLA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ**” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından oy birliği ile **Özel Hukuk Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.



Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: **Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR**



Jüri Üyesi: **Yrd. Doç. Dr. Sami DOĞRU**



Jüri Üyesi: **Yrd. Doç. Dr. Şenol KANDEMİR**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.



06/01/2015

Yrd. Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ

Çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan bir durum olan işyerinde psikolojik taciz, hukuk literatüründeki yerini geç almış olsa da, aslında çalışma hayatının kendisi kadar eski bir olgudur. 90'lı yıllarda uluslararası hukukta yerini almaya başlayan işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı, ulusal hukukta 8-9 yıl önce tartışılmaya başlanılmış olup, her geçen gün kavramın toplumsal farkındalık seviyesi artmaktadır.

Ülkemizdeki çalışma hayatına ilişkin mevzuat incelendiğinde, psikolojik taciz ile ilgili yapılan tek düzenlemenin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi olduğu görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda psikolojik tacize yönelik özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, işverenin işçinin kişiliğinin korunması borcu ve işverenin eşit davranma borcu kapsamındaki hükümler uygulama alanı bulabilmektedir.

Çalışma hayatında kavram olarak psikolojik tacizin tam olarak bilinmediği ve işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının başvurabilecekleri hukuksal yollarda bocaladıkları görülmektedir. Buradan hareketle tezimizde, öncelikle psikolojik taciz kavramı üzerinde durularak mukayeseli hukuktaki veriler dikkate alınmış, daha sonra psikolojik taciz mağdurlarının başvurabilecekleri hukuki yollar analiz edilerek değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Tez konusunun seçiminden tezin tamamlanma sürecine kadar, değerli zamanını ayırarak sabırla bana yardımcı olan tez danışmanım değerli hocam Sayın Doç. Dr. Burhan Özdemir'e minnetlerimi sunarım. Ayrıca, tezimin her aşamasında özveri ile yanımda olan sevgili eşim Yard. Doç. Dr. Polat Işoğlu'na ve bu vesileyle beni her zaman destekleyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

06 / 01 / 2015
Benay KESKİN İŞOĞLU

ÖZET

HUKUKİ BOYUTUYLA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Benay KESKİN İŞOĞLU

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR

06 Ocak 2015, 121 Sayfa

Çalışma hayatında, farklı karakterde insanların bir arada bulunmaları zorunluluğundan dolayı işçi ile işveren arasında ya da işçiler arasında sürekli çatışmalar meydana gelmektedir. Bu çatışmalara, çok eskilerden bu yana her işyerinde rastlanabilmektedir. Günümüzde bir sosyal risk haline gelen işyerinde psikolojik taciz de bu çatışmaların ortaya çıkardığı bir olgudur. Çalışma hayatının kendisi kadar eski olan işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı ancak son yıllarda kapsamlı bir tanımlamaya kavuşmuş ve çok tartışılan hukuki kurumlardan biri haline gelmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz, çalışana uygulanan psikolojik veya fiziksel şiddetli bir baskı olup mağdur çalışanda boyutu önceden kestirilemeyecek olumsuz ve kalıcı etkilere yol açan sistematik bir süreçtir. Bununla elde edilmek istenen, çalışanı bezdirerek işine kendi isteği ile son vermesidir. Doğaldır ki bu durum işçiyi etkilediği kadar işyerini ve toplumu da etkilemektedir.

Bu çalışma ile işyerinde psikolojik tacizin unsurları ele alınarak kavramın açıklanması hedeflenmekte ve Türk Hukuku'ndaki yeri, başvurulabilecek yasal yollarla birlikte içtihat ve mevzuat ışığında ayrıntılı bir biçimde incelenmektedir. Bunun yanında, bu çalışmada işyerinde psikolojik tacizin farklı yaklaşımlar çerçevesinde mukayeseli hukuktaki yeri üzerinde de durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler : İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing, İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu.

ABSTRACT

MOBBING AT WORKPLACE FROM A LEGAL PERSPECTIVE

THIS THESIS IS WRITTEN BY

Benay KESKİN İŞOĞLU

Master's Thesis, Department of Private Law

Supervisor : Associate Prof. Dr. Burhan ÖZDEMİR

January 2015, 121 Pages

There are constant conflicts between employee and employer and among the workers due to the obligation for people in different characters for being all together in professional life. These conflicts can be faced in every business since very old times. The psychological harassment at workplace which becomes a social risk in present, is a phenomenon occurred by these conflicts. The mobbing concept in the workplace which is as old as the professional life, has reached to a detailed definition in the last years and has become one of the most discussed legal entities.

The psychological harassment in the business is a violent psychological or physical pressure applied to the employee and is a systematic process causing negative and persistent affects on the employee which cannot be doped. The purpose here is to have the employee resign with his own will by harassing him. It is so natural that this situation affects the business and society as well as the employee.

This study aims to identify the concept by considering the elements of the psychological harassment at workplace and to examine its place in Turkish law with the applicable legal methods under the legislation and court practices. Besides, this study also considers the place of the mobbing in the comparative law and within the frame of the different approaches.

Key Words : Psychological Harassment at Workplace, Mobbing, Debt of Employer
Related with the Protection of the Personality of the Employer, Debt of
Employer to Make Equal Transactions.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AY	: Anayasa
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch (Alman Medeni Kanunu)
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz./bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
dpn.	: Dipnot
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İş K.	: İş Kanunu
K.	: Karar
md.	: madde
MK	: Medeni Kanun
s.	: sayfa
S.	: Sayı
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TCK.	: Türk Ceza Kanunu
vd.	: Ve devamı
Vol.	: Volume
WHO	: Uluslararası Sağlık Örgütü
Y.	: Yıl

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
TEZ İMZA SİRKÜLERİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
KISALTMALAR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING).....	4
A. Psikolojik Taciz (Mobbing Kavramı)	4
B. İşyerinde Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlardan Farkı	9
C. İşyerinde Psikolojik Tacize Yol Açan Sebepler ve Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alanlar	10
1. Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkma Süreci	10
a) Leymann Modeli	11
b) İtalyan Modeli	12
2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sebepleri	13
a) Genel Olarak.....	13
b) Mağdura İlişkin Psikolojik Taciz Sebepleri.....	14
c) Faile İlişkin Psikolojik Taciz Sebepleri.....	14
d) İşyeri Kaynaklı Nedenler	15
3. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alanlar.....	16
a) Mobbing Faillerinin Profili	16
b) Mobbing Mağdurlarının Profili.....	17
c) İzleyiciler.....	18
D. İşyerinde Psikolojik Tacizin Teşhisi ve Değerlendirilmesi	19
1. İşyerinde Psikolojik Taciz Olarak Nitelendirilebilecek Davranışlar	20
2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Unsurları	21
a) İşyeri Unsuru	22
b) Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar	22
c) Süreklilik Unsuru	23
d) Kast Unsuru.....	23
E. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri ve Sonuçları	23
1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar	24
a) Birinci Derece Mobbing.....	25

b) İkinci Derece Mobbing	25
c) Üçüncü Derece Mobbing.....	25
2. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri ve Toplum Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar	26

İKİNCİ BÖLÜM

II. MUKAYESELİ HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ.....	28
A. Avrupa Konseyi Hukuku	28
1. Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 Tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	28
2. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi	31
B. Avrupa Birliği Hukuku	31
1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	32
2. 89/391/EC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Direktif	33
3. 2000/43/EC, 2000/78/EC, 2000/73/EC Sayılı direktifler	34
4. Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 Sayılı Tavsiye Kararı	35
5. Mobbinge Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor	37
6. 2006/54/EC Sayılı Direktif	38
C. ILO'nun Çalışmaları	39
D. Kara Avrupası ve Anglo Amerikan Hukuku Örnekleri	41
1. Alman Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz	41
2. Amerikan Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ.....	47
A. Mevzuata ve Yargı Kararlarına Genel Bir Bakış.....	47
B. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinde İhlal Edilen Borçlar.....	53
1. İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu.....	54
a) Genel Olarak.....	54
b) Kişilik Hakkı İhlali.....	57
c) İşverenin Yönetim Hakkını Kötüye Kullanması	59
2. İşçiyi Gözetme Borcu	62
a) Hukuki Çerçeve.....	62
b) İşverenin Sorumluluğu	63
3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu	70
a) Hukuki Çerçeve.....	70
b) Ayrımcılık Yasağı	72
4. Cinsel Taciz ve İşyerinde Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi	76
a) Cinsel Taciz Olgusu	76
b) İş Hukukunda Cinsel Taciz ve İşverenin Sorumluluğu.....	76
c) Cinsel Tacizin İşyerinde Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi	77
C. İşyerinde Psikolojik Tacize Uğrayan İşçinin Başvurabileceği Yasal Yollar.....	78
1. İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Davranması Halinde Mağdur İşçinin Başvurabileceği Yasal Yollar.....	79

a) İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma.....	79
b) Maddi-Manevi Tazminat ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	81
(1) Maddi Tazminat	83
(2) Manevi Tazminat.....	84
(3) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	85
2. İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Çerçevesinde Başvurabileceği Yasal Yollar	86
a) Koruyucu Davalar	86
(1) Saldırı Tehlikesini Önleme Davası.....	86
(2) Saldırıya Son Verilmesi Davası	87
(3) Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası	87
b) Maddi Tazminat	88
c) Manevi Tazminat.....	89
d) Vekaletsiz İş Görme Davası.....	89
3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcuna Aykırı Davranması Halinde İşçinin Başvurabileceği Yasal Yollar	90
a) İşyerinde Psikolojik Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi	90
(1) İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi	91
(a) İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi	92
(b) İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi.....	93
(2) İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Sebebiyle Feshi	94
(a) İşçinin İş Görme Borcu	94
(b) Çalışma Koşullarında Değişiklik Sebebiyle Fesih	95
IV. SONUÇ	99
V. KAYNAKÇA	103

GİRİŞ

Hangi işyerini ele alırsak alalım, değişik kişilik özelliklerini bünyelerinde barındıran insanları bir araya getirmesinden ötürü işyerlerinde bir takım çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bundan hareketle denilebilir ki, kapitalizmin tarihi aynı zamanda işçilerin gerek kendi aralarındaki gerekse işverenle işçi arasındaki çatışmaların tarihidir. Bu çatışma tarihinden günümüze gelindiğinde, bugünün yarışmacı iş ortamı çalışanları ciddi bir stres ve çatışmaya sevk eden bir baskı unsuru olmaktadır. Bunun yanında, işine özen gösteren ve işini layıkıyla yapan çalışanların bile, kimi zaman kendilerini köreltecek işlerle meşgul edildikleri ve takdir edilmedikleri görülmektedir. Bu baskı ortamına anlam veremeyen çalışanların güven duygusu da kaybolmaya yüz tutmaktadır. Bu çatışma geçici olmayıp, bilinçli olarak hedefe yöneltilmiş psikolojik bir bezdirme hareketi olarak meydana gelebilir. İşte tam burada, iyi bir gözlem ve tanımlamaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tanımlama ise genel literatürde “mobbing” Türk doktrininde “işyerinde psikolojik taciz” olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların sorunları arasında büyük yer işgal eden işyerinde psikolojik taciz olgusu, gerek iş hayatı ve gerekse sosyal yaşamda öteden beri var olmasına rağmen, ancak günümüze yakın bir zamanda adlandırılmış ve ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz üzerine son zamanlarda yapılan araştırmalar üç ana hususa temas etmektedir. Bunlardan ilkinde göre, işyeri yönetimleri işyerinde psikolojik tacizi işine gelen bir yöntem olarak görmezden gelmekte, yanlış anlamakta yahut –daha vahimi- teşvik etmekte; ikincisine göre, işyerinde psikolojik tacizin cinsel tacize yahut ayrımcılığa göre nasıl farklılık gösterdiği tanım olarak ortaya konulamamakta; üçüncüsüne göreyse, işyerinde psikolojik taciz mağdurları yasal yollara başvurma ve kendilerini savunmada yardım alamadıklarını ve kendilerini çaresiz hissettiklerini düşünmektedirler.

İşçiler çalışma hayatları boyunca iş kazası ya da meslek hastalığı gibi çeşitli risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu gibi risklere karşı çeşitli yasa ve yönetmeliklerle önlem alınarak, gerek kamuoyunun gerekse işçi ve işverenlerin bilinçlendirilmesi amaçlanmıştır. Şunu da belirtmek gerekir ki işçiler yalnızca meslek hastalıkları ve iş kazaları gibi risklerle karşı karşıya kalmamakta, başka riskler de söz

konusu olabilmektedir. İnsan ilişkilerinde ön planda olan rekabet, beraberinde çatışmayı meydana getirmektedir. Sonuçta, bir yandan işyerindeki yönetimin kendi iktidarını pekiştirme isteği, diğer yandan çalışanların kendi pozisyonlarını sağlamlaştırma çabası değişik yöntemlere başvurulmasına yol açmaktadır. Bu durumların her biri ise, bir kimsenin mağdur olmasına neden olmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacizin ehemmiyeti ve hacmi önceleri pek fark edilmese de, her işyerinde görülebilen rekabetin ve yarışmacı ortamın tetiklediği, hayli sık bir biçimde ortaya çıkan bir realitedir.

Böylesine sıklıkla ortaya çıkan bir realiteye bugüne kadar sırt dönülmüş olması, ne konunun önemini azaltabilmiş ne de konunun ehemmiyetinin bilincine vakıf olmuş ülkelerin yasal düzenleme yapmalarını engelleyebilmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz konusu, Türk hukukunda yasal düzenlemelerde yerini bulmadan önce içtihat yoluyla yerleşmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar, bilimsel araştırmalar işyerinde psikolojik taciz mağdurlarını bilinçlendirmiş, bu da haklarını arayan mağdurlar sayesinde içtihadın gelişip yerleşmesini sağlamıştır. Hukukumuzda yargı kararlarında yerini bulmasına rağmen, işyerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan bir yasal düzenleme 2011 yılına kadar mevcut değildi. 2011 yılında Türk Borçlar Kanunu'nun kabulü ile "işyerinde psikolojik taciz" iç hukuktaki yerini aldı ve nihayet 2012 yılının Temmuz ayında TBK'nın yürürlüğe girmesi mevzuatımız açısından işyerinde psikolojik tacizle ilgili dönüm noktası olmuştur.

Bu yüksek lisans tezinde, işyerinde psikolojik taciz konusunun enine boyuna irdelenecek olmasıyla amaçlanan, bu olgunun hukuksal zeminini ortaya koymak ve bununla yetinmeyerek bağlantılı hükümler incelenerek psikolojik taciz ile mücadelede izlenebilecek yasal yolları tespit etmektir.

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde, işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkış sebepleri gerek fail gerekse mağdur boyutuyla ortaya konacak, bu sürecin teşhisi ve unsurları tarafların üzerindeki etkisinden başka toplumsal hayat ve çalışma hayatı üzerindeki etki ve sonucuyla yan yana izah edilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, işyerinde psikolojik tacizin uluslararası belgelerde, Kara Avrupası sisteminde ve Anglo Amerikan hukuk sistemindeki yeri incelenecek ve mukayeseli hukukun Türk hukukundaki yansımaları ele alınacaktır.

Son bölüm olan üçüncü bölümde, işyerinde psikolojik tacizin hukuka aykırılığı ortaya konacak ve Türk hukuku bağlamında buna karşı izlenebilecek süreç, başvurulabilecek yasal yollarla birlikte anlatılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING)

A. Psikolojik Taciz (Mobbing Kavramı)

İşyerinde psikolojik taciz kavramına farklı hukuk sistemlerinde değişik tanımlamalar getirildiği gibi aynı hukuk sistemlerinde de tek bir tanımdan söz etmek mümkün değildir. Esasen psikolojik tacizin karmaşık yapısı göz önüne alındığında, kavram olarak işyerinde psikolojik tacizin sınırlandırıcı bir tanıma müsait olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, birçok nedenlerden kaynaklanabilen işyerinde psikolojik taciz, mağdur yönünden de çeşitlilik arz etmektedir¹. Bu nedenlerden ötürü, işyerinde psikolojik tacizle ilgili sınırlandırıcı tanım yapılması yerinde olmaz.

Latince’de anlamı kararsız kalabalık olan “mobile vulgus” tamlamasından kaynaklanan² “mobbing”, İngilizce’de psikolojik şiddet, baskı, taciz, kuşatma, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi anlamlara gelmektedir³.

Mobbing kavramının, çalışma hayatındaki taciz, baskı ve yıldırma hareketlerini karşılamak için kullanılması ise, ilk kez 80’li yıllarda endüstri psikoloğu Dr. Heinz

¹ SAVAŞ, Fatma Burcu, **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul 2007, s. 43; ÜNAL, Canan, **“Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2013 C. 10, S. 37, s. 21.

² ÇOBANOĞLU, Şaban, **Mobbing - İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul 2005, s. 19.

³ Redhouse Büyük El Sözlüğü, İstanbul 2013, s. 282.

Leymann tarafından gerçekleştirilmiştir. Leymann, işyerinde psikolojik tacizi “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terör” şeklinde tanımlanmaktadır. Leymann’a göre mobbing eylemleri, ya belli bir aralıkla tekrarlanmalı (istatistiksel olarak en az haftada bir) ya da uzun bir müddet (en az altı ay) devam etmelidir⁴. Leymann’a göre bu kavram iş hayatında “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 konumda tutulmasına neden olan, düşmanca ve etik olmayan davranış biçimi” bir başka deyişle “psikolojik terör” olarak ifade edilebilir⁵.

Avustralyalı bilim insanı Konrad Lorenz bu kavramı ilk kez 1960’lı yıllarda hayvanlar üzerinde yaptığı bir araştırmada, hayvanlar arasındaki baskı ve yıldırma hareketlerini açıklamak için kullanmıştır⁶. İsveçli bilim insanı Peter Paul Heinemann ise, bu kavramı insan davranışı olarak ele almış ve kavramı ilk kez insan ilişkilerindeki yörüngesine oturtmuştur⁷.

Mobbing kavramıyla ilgili olarak İngiltere’yi ve İngilizce konuşulan diğer ülkeleri ele aldığımızda, bu ülkelerde “bullying” yani “zorbalık” teriminin de tercih edildiğini gözlemlemekteyiz⁸. Özellikle İngiltere ve Avusturalya’da, kimi kurum ve işyerlerinde görülen psikolojik taciz niteliğinde olan davranışlar için, “zorbalık” yani “bullying” tabiri tercihen kullanılmaktadır⁹. Daha çok fiziksel şiddeti çağrıştıran “bullying” tabirinin yanında, mobbing tanımına giren davranışlar duygusal yahut

⁴ LEYMAN, Heinz, “**The Definition of Mobbing at Workplaces**”, The Mobbing Encyclopedia, (Çevrimiçi), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Erişim tarihi: 01.11.2014)

⁵ LEYMAN, “**The Definition of Mobbing at Workplaces**”, The Mobbing Encyclopedia, (Çevrimiçi), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Erişim tarihi: 01.11.2014)

⁶ ÇOBANOĞLU, s. 26.

⁷ TINAZ, Pınar/ BAYRAM, Fuat/ ERGİN, Hediye, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz**, İstanbul 2008, s. 4.

⁸ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 6 -7; TINAZ, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul 2008, s. 17.

⁹ DAVENPORT, Noa / SCHWARTZ, Ruth Distler / ELLILOT, Gail Pursell, **Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz**, İstanbul 2003, s. 5; İŞKİN, Gülay, “**İşyerinde Psikolojik Taciz**”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, (yayınlanmamış yüksek lisans tezi), s. 5.

psikolojik şiddet içeren davranışlardır¹⁰. Mobbing davranışlarının sonucunda ise, gerek psikolojik gerekse fiziki etkiler görülebilmektedir¹¹. Başka bir açıdan baktığımızda da, mobbingin kaynağı ekseriyetle bir grup iken¹², “bullying” birey tarafından sergilenen bir eylemdir¹³.

ILO’nun tanımına göre ise işyerinde psikolojik taciz, “bir grup tarafından bir kişiye veya kişi topluluğuna yönelik dışlama amacıyla yapılan kötü muameledir”¹⁴. “İntikamcı, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış” şeklindeki mobbing kavramı için ILO tarafından benimsenen tanım ile, mobbing davranışındaki amaç vurgulanmaktadır¹⁵.

İşyerinde psikolojik taciz, Türk İş Hukuku doktrinde de değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Tınaz ve Bayram’ın ortaya koyduğu tanım işyerinde psikolojik tacizi, “işyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar” şeklinde tarif etmektedir¹⁶. “Davranış tarzı” ve “davranış ile amaçlanan”, tanımda altı çizilecek unsurlar olarak öne çıkmaktadır.

Savaş’a göre, işyerinde psikolojik taciz “amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun işyerinde bir çalışana sistematik olarak yapılan psiko-sosyal saldırıdır”¹⁷. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, sistematik olarak gerçekleştirilen psiko-sosyal saldırı niteliğindeki davranış tanımın odak noktasıdır. Savaş’ın getirdiği tanımda, Tınaz ve Bayram’dan farklı olarak işyerinde psikolojik tacize yol açan davranışın amacı önemslenmemektedir.

¹⁰ SAVAŞ, s. 6-7.

¹¹ TINAZ, s. 9, ÇOBANOĞLU, s. 100.

¹² LEYMAN, “ **The Definition of Mobbing at Workplaces**”, (Çevrimiçi), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

¹³ İŞKİN, s. 5.

¹⁴ ILO, **Workplace Violence in Service Sectors with Implications for the Education Sector**: <http://ilomirror.library.cornell.edu/public/english/dialogue/sector/papers/education/wp208.pdf> (Erişim tarihi: 01.11.2014)

¹⁵ 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.

¹⁶ TINAZ, Pınar, “**İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**” İstanbul 2011, s. 10.

¹⁷ SAVAŞ, s. 132.

Güzel ve Ertan’a göre, işyerinde psikolojik taciz “bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terördür”¹⁸. Mobbing davranışının amacı üzerinde durmayan tanım, bu yönüyle Savaş’ın tanımıyla paraleldir.

Mobbing kavramını karşılayacak bir tabir belirlemesi için Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Türk Dil Kurumunun görüşüne başvurmuştur. Türk Dil Kurumunun kavramı karşılayacak önerisi “bezdiri”¹⁹ tabiridir. Ancak bu tabir, mobbing kavramını karşılamada yetersiz kalacağı gibi, kavramın kapsamını fazlasıyla genişlettiğinden benimsenmesi isabetli olmayacaktır. Öte yandan, işyerinde psikolojik tacizle ilgili dar bir tanım yapılması da insan onuru bağlamında yetersiz güvenceye yol açacaktır. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik tacizin “işyerinde kişi ya da kişilere sürekli veya belli aralıklarla tekrar edilerek yıldırma amacıyla uygulanan psikolojik terör niteliği taşıyan davranış” şeklinde tanımlanması yerinde olur.

Tanımda mobbing faili ve mağdurunun üzerinde durulmamıştır; çünkü fail ve mağdur işyerinde psikolojik tacizde ana unsurlardan değildir. Mobbing davranışı yalnızca aynı seviyedeki çalışana uygulanmaz; asta yahut üste de uygulanabilir. Fail ve mağduru kimliği bakımından mobbing üç sınıfa ayrılabilir. Aynı seviyedeki çalışana uygulanan psikolojik taciz, dar anlamda psikolojik taciz ya da yatay psikolojik taciz sınıfında yer alır. İşverenin işçiye ya da üstün asta uyguladığı psikolojik taciz, düşey psikolojik taciz sınıfına girer. İşçinin işverene ya da astın üste uyguladığı psikolojik taciz ise dikey psikolojik taciz niteliğindedir²⁰.

Tanımda görüldüğü üzere, psikolojik terör niteliği taşıyan davranış ya sürekli ya da tekrarlanmaktadır. Failin mağdura uyguladığı mobbing davranışı, yalnızca bir

¹⁸ GÜZEL/ERTAN, s. 511.

¹⁹ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “**İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**”, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 6, s. 6.

²⁰ BÜYÜKKILIÇ, Gül, “**İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi**”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Y. 2012, S. 33, s. 80; ŞEN, Sabahattin, “**Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu**”, Çimento İşveren, Eylül 2009, s. 51.

kereliğine olup biten sıradan bir taciz davranışı olmaktan uzaktır²¹. İşyerinde psikolojik tacize neden olan davranışın sürekliliğinden ya da tekrarından söz edilemiyorsa, bu davranışı çalışma hayatındaki sıradan çatışmalardan saymak gerekir²². Bir kereliğine gerçekleşen davranış hukuken cezalandırılabilir nitelikte olsa dahi sonuç değişmez.

TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun raporu, işyerinde psikolojik taciz sürecinin en az altı ay olmak üzere ortalama on beş ay sürdüğünü ve kalıcı etkilerinin de 29-46 ay arası devam ettiğini göstermektedir²³. Yıldırma amacı taşıyan psikolojik terör niteliğindeki davranış altı ay devam ettiği takdirde işyerinde psikolojik taciz gerçekleşmiş demektir. Buna karşın, altı ay boyunca katlanılamayacak ölçüde ciddi davranış ve durumlar göz önüne alındığında, her olayı kendi karakteristiği içinde değerlendirmek yerinde olur.

Psikolojik terör niteliğindeki davranışın sürekliliği ya da belli aralıklarla tekrarlanması yanında yıldırma amacı taşıması da gerekir. Bu unsurları taşıyan mobbing davranışıyla çalışanı işten soğutmak hatta işten ayrılma sonucunu sağlamak amaçlanmalıdır. Çalışanları yıldırmak amacı taşımaksızın yalnızca disiplin sağlama ya da iş verimliliğini artırma amacı güden davranışlar işyerinde psikolojik taciz teşkil etmez²⁴.

Öte yandan mobbing tanımı, Türk Hukukunda mahkeme içtihatlarında da yer almaktadır. Türkiye’de ilk kez 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi’nin Yargıtay tarafından da onanan kararında²⁵ mobbing tanımına yer verilmiştir. Bu tanıma göre işyerindeki psikolojik taciz, “işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet,

²¹ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, s. 19.

²² BÜYÜKKILIÇ, s. 81; DEMİRCİOĞLU, Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2007, C. 11, S. 1-2, s. 117.

²³ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, s. 16.

²⁴ BÜYÜKKILIÇ, s. 82; ÜNAL, s.25. DEMİRCİOĞLU, s. 117.

²⁵ Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih 2006/19 E., 2006/625 K. sayılı kararı, (TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 23).

aşağılama vb. davranışlardır²⁶. Tanımın odağında, sistematik bir şekilde uygulanan mobbing davranışı yer almaktadır.

Türk doktrininde mobbinge karşılık olarak, “psikolojik şiddet”²⁷, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal saldırı”, “yıldırma” gibi ifadeler yer bulmaktadır²⁸. Doktrinde kullanılan ifadelerden anlaşılan odur ki, mobbing, birden çok davranış ve amacı bünyesinde barındıran ve nihayetinde işyerinde gerçekleşen bir eylem bütünüdür. Sonuç olarak, “işyerinde psikolojik taciz” nitelemesi, mobbing terimine karşılık olarak Türk doktrininde benimsenmiş olan bir ifadedir²⁹. Bir ara, “yıldır-kaçır” terimi tek bir sözcükle Türkçe karşılık olarak mobbing yerine önerilmiştir³⁰. Ancak, doktrinde benimsendiği haliyle “işyerinde psikolojik taciz” nitelemesi, kanaatimizce de en uygun tabir olması nedeniyle tez çalışmamız içerisinde mobbing terimine karşılık gelecek şekilde kullanılacak ve ele alınacaktır.

B. İşyerinde Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlardan Farkı

İşyerinde rastlanan kötü ya da olumsuz her davranışın psikolojik taciz olduğunu söylemek doğal olarak mümkün değildir. Bu itibarla, işyerinde sistematik olarak çalışanı bezdirmeye ve işyerinden ayrılmaya kadar götürecek olan zorlamaya yönelik şiddet içeren bir eylem bütünü olan psikolojik taciz olgusu, benzer sayılabilecek davranışlardan ana hatlarıyla ayrılmaktadır.

Öncelikle şiddet olgusunun altı çizilmelidir. Bazen, işyerinde uygulanan şiddet bir kerelik meydana gelen bir olaydır³¹; oysa işyerinde psikolojik taciz, şiddet içermekle

²⁶ ÜNAL, s. 23.

²⁷ YAVUZ, Hüseyin, “**Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler**” : SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma (yüksek lisans tezi), Isparta 2007, s. 11.

²⁸ Bkz. : ÇOBANOĞLU, s. 20.

²⁹ Geniş bilgi için bkz. : TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 10, GÜZEL/ERTAN, s. 509-549, BAYRAM, Fuat, “**Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**” , Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 14, 2007, s. 551 -574. Bu konuda farklı görüş için bkz. : ÇOBANOĞLU, s. 21; SAVAŞ, s. 8.

³⁰ Bkz. TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 11.

³¹ GÜNGÖR, Meltem, **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz** , İstanbul 2008, s. 11.

beraber aynı zamanda sistematik olarak uygulanan bir eylemdir ki bu da tekrarlanan eylemler yoluyla gerçekleşmektedir³². İşyerindeki rekabet, çatışma³³ niteliğini haiz olduğunda, sert ve kötü davranışlar karşılıklı olarak sergileniyorsa, bu halde bir psikolojik taciz olgusundan söz edilemeyecektir³⁴. Karşılıklı olmaktan maksat, hem failin hem mağdurun her iki tarafta birden vücut bulmasıdır.

Modern çalışma hayatının önemli bir handikabı olan stres³⁵, psikolojik ya da fiziksel baskı ve tehdit neticesinde çalışanın bünyesinde ortaya çıkan karşıt tepki olarak adlandırılmaktadır. Stresin çalışanda bir araz olarak belirmesinde şüphesiz çalışma hayatının olumsuz koşulları rol oynamakta ve bu da çalışmanın veriminin düşmesine, kişinin görevini aksatmasına, işyeri ortamının bozulmasına, işyeri kapasitesinin düşmesine ve hatta işinden soğuyan çalışanın işinden nefret etmesine kadar varabilmektedir³⁶.

Stres, işyerinde psikolojik tacize yol açan önemli bir etkidir. Bu bakımdan, bir işyerinde stresin dozu ne kadar yüksekse, çalışanların psikolojik tacize uğrama olasılığı da o kadar yüksektir³⁷. Aynı zamanda stres, psikolojik tacize uğrayan çalışanda meydana çıkan bir belirtidir de³⁸. Sonuç itibarıyla stres, psikolojik tacizin hem nedeni hem de sonucu olabilmektedir.

C. İşyerinde Psikolojik Tacize Yol Açan Sebepler ve Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alanlar

1. Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkma Süreci

Çalışana uygulanan psikolojik veya fiziksel şiddetli bir baskı olan işyerinde psikolojik taciz, mağdur çalışanda boyutu önceden kestirilemeyecek olumsuz ve kalıcı etkilere yol açan sistematik bir süreçtir. Bununla elde edilmek istenen, çalışanı bezdirerek iş ve işyeriyle olan organik bağını zedelemek, hatta koparmak ve bunun

³² Bkz. TINAZ, s. 45.

³³ TINAZ, s. 22.

³⁴ GÜNGÖR, s. 12.

³⁵ Geniş bilgi için bkz. : SAVAŞ, s. 41.

³⁶ İŞKİN, s. 6 - 7.

³⁷ ÇOBANOĞLU, s. 40-41, DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLILOT, s. 67.

³⁸ SAVAŞ, s. 42.

sonucunda da çalışanı işten ayrılmak zorunda bırakmaktır³⁹. Şüphesiz bu durum yalnızca çalışanı değil, aynı zamanda işyerini de mağdur etmekte, hatta olumsuz etkileri toplum tarafından da hissedilmektedir. Bu cümleden anlaşıldığı üzere işyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatını gerek çalışan gerekse işyeri açısından tüm faktörleri içine alacak şekilde temelden etkileyen toplumsal bir sorun olarak adlandırılmaktadır⁴⁰.

Çalışanı baskı altına alarak bezdirmeyi ve bunun sonucunda da işten ayrılan kadar zorlamayı hedefleyen işyerinde psikolojik taciz, sistematik bir süreçtir. Çalışma hayatı üzerine incelemeleri bulunan, endüstri psikoloğu Leymann'ın bu süreci beş aşamada açıkladığı bir modeli bulunmaktadır⁴¹. Bunun yanında, psikolog Harold Ege tarafından İtalyan-Ege modeli olarak adlandırılan ve altı aşamada incelenen, İtalyan çalışma kültürüne has bir model ortaya konulmuştur⁴².

a) Leymann Modeli

Leymann'ın modelinin ilk aşamasında çatışma yer almakta, ikinci aşamada saldırı ve zan altında bırakma gerçekleşmekte, üçüncü aşamada işyeri personel yönetimi devreye girmekte, dördüncü aşamada yanlış teşhis konulmakta ve son aşamada çalışan işten çıkarılmaktadır.

Leymann'ın bu modeline yakından bakacak olursak, birinci aşamada psikolojik tacizin çıkış noktasının bir sebepten tetiklenen bir çatışma olduğunu görürüz. Bu çatışma belli bir süreç içerisinde alevlenerek psikolojik tacize dönüşecektir.

İkinci aşama, mağdurun saldırılar karşısında iyice bunaldığı aşamadır. Mağdur, bu aşamada kendinin aşağılanması, damgalanması karşısında bir çıkış yolu bulmaya çalışır.

³⁹ ÇOBANOĞLU, s. 20-21.

⁴⁰ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 26.

⁴¹ LEYMAN, “**Mobbing- Its Course Over Time**”, The Mobbing Encyclopedia , (Çevrimiçi), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Erişim tarihi: 05.10.2014).

⁴² Bkz. : ÇOBANOĞLU, s. 91- 97; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 33 - 36.

Üçüncü aşama, personel yönetiminin rol aldığı aşamadır. Soruna yanlış tanı koyan yönetim, mağdurun sorununu çözecek yerde onu zorunlu izne çıkarır. Mağdurun izinde olduğu süre zarfında, yanlış kanı işyerinde daha bir yerleşik hale gelir.

Dördüncü aşama, yönetimin koyduğu yanlış tanı sonucunda mağdurun bunaldığı ve psikolojik destek arayışına girdiği aşamadır. Bu ise zaten mağdurun aleyhine yerleşmiş yanlış kanaatin iyice dallanıp budaklanmasına ve yönetimin mağduru haksız yere yargılamasına yol açar. Artık mağdurun kendine olan güveni sarsılmış ve meslek hayatı iyice çıkmaza sürüklenmiştir.

Beşinci aşamaya gelindiğinde, yönetimin edindiği yanlış kanaat ve sergilediği yanlış tutum mağduru kesin bir bunalıma sürüklemiş, bu da mağdurun işten ayrılmasına veya işten çıkarılmasına dek varmıştır. İşyerinde psikolojik taciz, kimi zaman beşinci aşamaya varmadan mağdurun kendi iradesiyle işi bırakmasıyla nihayete erer. Bu durumda denilebilir ki, işyerinde psikolojik tacizin varacağı aşamayı mağdurun katlanma ve dayanma gücü belirlemektedir⁴³.

b) İtalyan Modeli

Harold Ege'nin altı aşamalı İtalyan modelinde, sıfır mobbing olarak adlandırılan bir ön hazırlık aşaması mevcuttur. Bu sıfır mobbing evresinden kasıt, her işyerindeki olağan günlük çalışma akışı ve bu akış süresince yaşanan günlük çatışma ve tartışmalardır. Ortada ne bir mağdur vardır henüz ve ne de bir psikolojik taciz olgusundan söz etmek mümkündür. Buna karşın, çalışma hayatının günlük rekabet ve çatışmaları, her an psikolojik tacize dönüşebilecek potansiyeli kendi içinde barındırmaktadır.

Bu hazırlık evresinin ardından, Ege'nin modelinin ilk aşaması mağdurun hedef alınmasıyla başlamış olur. Burada, artık mağdur göze kestirilmiştir ve oklar hedefe bir bir yöneltilecektir.

⁴³ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 30.

İkinci aşamada, mağdur işyerindeki ortam değişikliğini ve kendisine yönelik davranışların neden farklılaştığını anlamaya çalışmaktadır. Bu aşamada, mağdurda herhangi bir psikosomatik rahatsızlık görülmemektedir⁴⁴.

Üçüncü aşamada, mağdurda baş ağrısı, sindirim sistemi rahatsızlığı ve uyku problemi gibi psikosomatik rahatsızlığı çağrıştıran belirtiler hâsıl olur.

Dördüncü aşamada, yönetimin psikolojik taciz karşısında sergilediği yanlış tavır ve politika mağdurun sağlık sorunları sebebiyle sık sık izin almasına yol açar.

Beşinci aşamada, mağdur girdiği bunalımı atlatmak için tedavi desteğine ihtiyaç duymaktadır. Ne yazık ki, yönetimin olumsuz ve yanlış tavrının sürmesi sonucu tedaviden umulan yarar sağlanamaz.

Altıncı aşamada, mağdur erken emeklilik, istifa ya da kovulma gibi bir sonuçla karşı karşıya kalmakta yahut daha vahimi iş intiharlara kadar varabilmektedir. Mağdurun direnci tam anlamıyla kırılmış, her durumda çalışma hayatı sona ermiştir.

Harold Ege'nin geliştirdiği modelde ayrıca “çift taraflı mobbing” adıyla ortaya konmuş bulunan, İtalyan toplum ve anlayışına has bir davranış biçimine değinmek yerinde olur. Aile bireylerinin, mağdurun yanında yer almak ve onu savunmak yerine, duruma yanlış teşhis koyarak mağduru suçlamaları çift taraflı mobbingi oluşturur. Bu durumda, mağdur ikili bir baskı ve kısılcacın tehdidi altında daha büyük bir tehlikeyle karşı karşıya kalmaktadır⁴⁵.

2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sebepleri

a) Genel Olarak

İşyerinde psikolojik taciz, istisna olmaksızın bütün işyerlerinde meydana gelebilecek toplumsal bir hadisedir⁴⁶. Mobbing, ILO tarafından günümüz modern çalışma hayatını ve çalışanları tehdit eden en önemli faktörlerden biri olarak

⁴⁴ İŞKIN, s. 9.

⁴⁵ ÇOBANOĞLU, s. 97.

⁴⁶ TINAZ, Pınar, “**Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz**” (“**Mobbing**”), Çalışma İlişkileri Kongresi 25-27 Mayıs 2007 Grand Hotel Yükseliş – İzmit, Mayıs 2008, s.161.

sayılmaktadır⁴⁷. Aslında, mobbingi oluşturan etmenlerin kesin bir netlik kazandığı söylenemez⁴⁸. Yine de çalışma koşulları, bireylerin kişilik özellikleri ve karşılıklı etkileşimleri⁴⁹, hatta yönetimin çalışanlara yönelik sergilediği tutum en önemli etkenler arasında başı çekmektedir⁵⁰. Bunun yanında, psikolojik tacizin taraflarını spesifik özellikleri bakımından inceleyecek olursak, mağdurun güzellik, yaş, zeka, eğitim gibi özellikleri süreçte rol oynarken⁵¹, failinse kişilik bozukluğu, aşağılık kompleksi gibi özellikleri mobbingin nedeni olabilmektedir⁵².

İşyerinde psikolojik tacize yol açan sebepleri, mağdurdan, failden ve işyerinden kaynaklanan sebepler şeklinde üç kategoride inceleyebilmek mümkündür⁵³.

b) Mağdura İlişkin Psikolojik Taciz Sebepleri

Mağdurun zeki, güzel ya da yetenekli oluşu işyerinde psikolojik tacize uğramasına neden olabilmektedir. Oysa buna benzer özellikler, düzgün yürüyen bir çalışma hayatında çalışan için bir dezavantaj teşkil etmez. Buna bağlı olarak, işyerinde psikolojik taciz sürecinde failden ve işyerinden kaynaklanan nedenler daha etkin olmaktadır.

c) Faile İlişkin Psikolojik Taciz Sebepleri

Failin kıskançlık, korkaklık, ahlaki olarak yozlaşma ve buna benzer olumsuz kişilik yapısı, işyerinde psikolojik tacize yol açmasında belirleyici rol oynamaktadır⁵⁴. Bunun yanında, failin işyerindeki kendi pozisyonunu kaybetme korkusu, bu konudaki

⁴⁷ IŞKIN, s. 10.

⁴⁸ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 37.

⁴⁹ TINAZ, Mobbing, s.165.

⁵⁰ IŞKIN, s. 10.

⁵¹ ÇOBANOĞLU, s. 23 - 24.

⁵² TINAZ, Mobbing, s. 163 - 164; ÇOBANOĞLU, s. 35 vd.

⁵³ Diğer nedenler için bkz. : ÇOBANOĞLU, s. 66-68.

⁵⁴ ÇOBANOĞLU, s. 32.

öfkelerini psikolojik taciz yoluyla mağdura yöneltilmesine yol açmaktadır⁵⁵. Bazen, birden çok failin rol aldığı bazı olaylarda, kimi fail dışlanma korkusu yahut psikolojik taciz silahının kendisine de yöneltilebileceği endişesiyle tacizin bizzat faili haline gelmektedir⁵⁶. Leymann'ın fail açısından kabul ettiği dört ana sebebe göre; fail bir grup kuralını dayatmak amacıyla, can sıkıntısını giderme kaygısıyla, düşmanlık güdüsüyle yahut mağdurla ilgili önyargıları daha yerleşik hale getirmek için psikolojik taciz uygulamaktadır⁵⁷.

d) İşyeri Kaynaklı Nedenler

İşyeri yönetimi, işyerinde psikolojik tacize başvurmada fail kadar etkin rol oynamaktadır. İşyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatındaki herhangi bir sektörde ve hemen hemen her türlü işyerinde görülebilmektedir. Mobbing, kamu sektörü, hizmet sektörü, sağlık⁵⁸ ve eğitim kurumlarında⁵⁹ hayli yüksek oranda görülürken; bankacılık, sigortacılık ve yardımcı sağlık sektörü çalışanlarıyla, satış elemanı ve teknik eleman olarak çeşitli işlerde çalışanlar yüksek oranda mobbinge maruz kalabilmektedir⁶⁰. Bunun yanında kurumsallaşmamış işyerlerinde mobbinge maruz kalma olasılığı yüksekken, kurumsallaşmış ve akılcı bir yönetim uygulanan işyerlerinde mobbing istisnai olmaktadır⁶¹.

İşyerindeki yönetim anlayışı, mobbingin oluşmasında belirleyici unsur olmaktadır. Buradan hareketle, eğer bir işyeri kötü yönetiliyor, yoğun bir stres ve rekabet yaşanıyor, hele de çalışanların idari yapısında değişiklik ve küçülme

⁵⁵ İŞKIN, s.11; ARPACIOĞLU, Gülcan, “İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı : Zorbalık ve Duygusal Taciz”, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

⁵⁶ TINAZ, s. 87.

⁵⁷ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLILOT, s. 38-39.

⁵⁸ Bkz. BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu (2009)” , s. 12, (Çevrimiçi), <http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=136> (Erişim tarihi: 08.04.2014).

⁵⁹ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLILOT, s. 46; TINAZ, Mobbing, s. 119; ELLIS, Andy, “Workplace Bullying”, (Çevrimiçi), <http://www.worktrauma.org/research/research02.htm>, (Erişim tarihi: 01.11.2014).

⁶⁰ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

⁶¹ BİLKA, s. 2.

yaşanıyorsa, o iş yerinde mobbingin ortaya çıkma olasılığı o denli büyüyor demektir⁶². Kötü işyeri yönetimlerinin, ortaya çıkmasında büyük rol oynadıkları mobbing, çalışma hayatında büyük maddi kayıplara yol açmaktadır. ABD’de konuyla ilgili yapılan bir araştırmada, 9000 kamu çalışanından kadınların %42’sinin, erkeklerinse %15’inin son iki yıl zarfında mobbinge maruz kaldığı, bununsa 180 milyon dolarlık bir zaman ve verimlilik kaybına yol açtığı hesaplanmıştır⁶³.

3. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alanlar

Her çeşit sektör ve her tür işyerinde ortaya çıkabilen işyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatını derinden etkileyen toplumsal bir gerçekliktir. İşyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdur ya da fail olabilecek kişileri belli bir biçimde baştan tasnif etmek zorluk gösterir. Bunun başlıca sebebi, mağdur ya da failin bulunduğu ortama göre şekillenebilmesi ve bundan dolayı farklı kimliğe bürünebilmesidir. Ayrıca, işyerinde psikolojik tacizin taraflarına eklememiz gereken bir “Mobbing İzleyicileri” grubu bulunmaktadır. Böylece, sınırları tam belirgin olmamakla birlikte üç grupta inceleyeceğimiz mobbing failleri, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileri sürecin taraflarını oluşturmaktadır⁶⁴.

a) Mobbing Faillerinin Profili

İşyerinde psikolojik tacize bir ya da birden çok kişi başvurabilir. Bu fail ya da failler çoğunlukla psikolojik rahatsızlıklar ya da psikolojik kişilik bozukluklarından muzdariptirler⁶⁵. Bir fail profili çizmek istediğimizde, karşımıza genellikle öfkeli, kendini beğenmiş, ikiyüzlü, narsist ve düş kırıklığı yaşamış bir fail profili çıkmaktadır⁶⁶.

⁶² YAVUZ, s. 43-45; ÇOBANOĞLU, s. 40.

⁶³ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

⁶⁴ ÇOBANOĞLU, s. 23.

⁶⁵ Geniş bilgi için bkz. : ÇOBANOĞLU, s. 35 vd.

⁶⁶ TINAZ, Mobbing, s. 164.

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde, hiyerarşik ilişki faili belirleyen bir etmen değildir. Buradan hareketle, herhangi bir işyerinde üst ile ast birbirlerine karşı fail durumunda yer alabilirken, aynı şekilde eşit hiyerarşik düzeyde olan çalışanlar da birbirlerine psikolojik taciz uygulayabilmektedir⁶⁷. Burada söz konusu olan, mobbingin yatay ya da dikey hiyerarşik ilişki içerisinde meydana gelebilmesidir⁶⁸. Yine belirtmeliyiz ki istatistik verilerine göre baskın olan oran üstün asta ve eşit düzeyde hiyerarşide çalışan birinin yekdiğerine uyguladığı psikolojik taciz olarak kaydedilmektedir. Ayrıca fail, kendinden başarılı ya da zeki çalışanları hedef almakta ve kendi olumsuz kişilik yapısı yüzünden de mağdurun buna reva olduğuna hükmetmektedir⁶⁹.

Yine, Almanya’da yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik tacizin genellikle bir üst tarafından ya da üstle birlikte beraber hareket eden diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirildiğini destekler veriler ortaya koymaktadır⁷⁰.

Erkeklerin baskın olarak çalıştığı meslek kollarında, bir çalışanın diğerine uyguladığı psikolojik tacizin hedefi genellikle kadınlar olmaktadır⁷¹. İşyerlerini genel olarak göz önüne aldığımızda da, kadınların mobbing mağduru olarak erkeklerin önünde yer aldıklarını görmekteyiz⁷².

b) Mobbing Mağdurlarının Profili

Leymann’a göre, mobbing mağdurlarının taciz öncesi hallerinin belirsiz oluşu, onlar hakkında bir profil oluşturmayı belirsiz kılar⁷³. Buna karşın, yaygın görüş zayıf,

⁶⁷ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

⁶⁸ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLILOT, s. 49.

⁶⁹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 39.

⁷⁰ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

⁷¹ SAVAŞ, s. 13.

⁷² Bkz. ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

⁷³ LEYMAN, “**Bullying; Whistleblowing**”, The Mobbing Encyclopedia ,

hassas ve kırılgan yapıda mağdurları işaret etmektedir⁷⁴. Yine de mağdur profili noktasında bir genellemeye gitmek yerinde olmayacaktır.

Çalışkan ve başarılı bir çalışan, hele de işyerinde önemli bir işi kotarmış ya da bir terfiye mazhar olmuşsa, diğer çalışanların şimşeklerini kolayca üstüne çekebilir ve ideal bir mobbing mağduru görünümüne bürünür⁷⁵. Aynı zamanda, iş ortamında diğerlerinden uzak duran yahut o işyeri veya kurumda henüz görev almış çalışanlar da mobbing mağduru olmaya ideal birer adaydır⁷⁶. Bu durumdaki çalışanlar, saldırgan davranışların ve dedikoduların hedefi olurken, yönetimle de sorun yaşamaya başlarlar.

Kıskanılacak ölçüde güzel ya da yakışıklı bir çalışan, bu fiziki özelliği sebebiyle psikolojik tacize uğrayabilmektedir. İlginç bir şekilde, fiziksel görüntüleri “çirkin, yaşlı ve şişman” olarak nitelendirilen çalışanlar da işlerinden edilmişlerdir⁷⁷. Bu nedenle gerçekleşen bir işten çıkarma, işyerinde psikolojik taciz yanında ayrımcılık da yapıldığının bir örneğini oluşturmaktadır.

En nihayetinde, birçok araştırmadan yola çıkılarak, farklı özelliklerde 18 adet mağdur profili tespit edilmiştir⁷⁸. Mağdur profilindeki bu çeşitliliğin de gösterdiği gibi, işyerinde psikolojik tacizin mağdurunu belli bir tipolojiye hapsetmek mümkün değildir.

c) İzleyiciler

İşyerinde psikolojik tacizin bir diğer tarafını, fail ve mağdurun dışında mobbing izleyicileri teşkil etmektedir. Mobbing izleyicileri, psikolojik tacizi –dışarıda kalarak- uzaktan sessizce izlemeyi seçen taraftır⁷⁹. Mobbing izleyicileri, mobbing sürecinin

(Çevrimiçi),

<http://www.leymann.se/English/frame.html> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

⁷⁴ GÜNGÖR, s. 51.

⁷⁵ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOT, s. 52; BİLKA, s. 2; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 43.

⁷⁶ TINAZ, Mobbing, s. 165.

⁷⁷ İŞKİN, s. 15.

⁷⁸ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 45.

⁷⁹ TINAZ, s. 113.

farkındadır; ancak mağdura yardım eli uzatmaksızın duruma seyirci kalan tarafı temsil eder. Bazen, mobbing sürecine uzaktan seyirci kalınmasının sebebi, sürecin kendilerine zarar vermesinden çekinilmesidir⁸⁰. Ancak, mobbing sürecini uzaktan sessizce izleme kendi içinde bir onayı barındırdığından, olaya müdahil olmaksızın seyirci kalmayı tercih edenler, pasif tacizci nitelemesini hak etmektedirler⁸¹.

Mobbing sürecinde işyeri çalışanları, mobbinge müdahale ederek olumsuz neticeleri bertaraf etme şansına sahiptir. Bu konuda çalışanları bilinçlendirmek önemli bir görev teşkil etmektedir.

D. İşyerinde Psikolojik Tacizin Teşhisi ve Değerlendirilmesi

İşyerinde psikolojik tacizin erken teşhisi, mağdur açısından bu durumdan kurtulmanın ve kendi üzerinde sürecin olumsuz etkilerinden sıyrılmanın anahtarıdır. Mobbinge geç tanı konulması, mağdur açısından telafisi imkânsız sonuçlar doğurabilir. Ancak, bir işyerinde psikolojik tacize erkenden tanı koymak pek de mümkün değildir. Mağdur bazen süreci adlandıramamakta, bu da tanı koymayı güçleştirmektedir. Mağdur sürecin farkına vardığında ise, işini kaybetme korkusuyla ve ekonomik kaygılarla hareket etmekte, süreci görmezden gelmektedir. Kimi zaman da mağdur, inandırıcı olamayacağından endişe ederek sürecin geçici olacağını ve işlerin düzeleceğini umar. Buna karşın, süreç işlemeye devam eder.

İşyerinde psikolojik tacizin, işyeri yönetimi ya da yönetime dâhil olan bir kişi tarafından uygulanmadığı her durumda, mobbinge tanı konulmasında işyeri yönetimi de önemli bir rol üstlenmektedir. Aksi durumda mobbingi bizzat uygulayan işyeri yönetiminin sürece sağlıklı bir tanı konulmasına katkı sunmasını beklemek hayalcilik olur. Zaten, mobbingi kendisi uygulayan işyeri yönetiminin, ekonomik yarar sağlama amacıyla yasadan kaynaklanan tazminat gibi mali bir takım yüklerden kurtulmak için hareket ettiğini söylemek mümkündür⁸².

İşyeri yönetiminin, mobbinge tanı koyarak süreci bertaraf etmesi, işyerindeki huzursuzluğu gidererek işgücü kaybının oluşmasını önleyecektir. Bununla, gerek

⁸⁰ SAVAŞ, s. 18., TINAZ, Mobbing, s.167.

⁸¹ ÇOBANOĞLU, s. 24.

⁸² TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 86.

işyerine ve gerekse ülke ekonomisine katkı sağlayacağı kuşku götürmez; üstelik işyerinin saygınlığının artmasına da yardımcı olur.

İşyerinde psikolojik taciz, ülkemizde gündemde yer almaya başladığı süreçte, konuyla ilgili derinlemesine bilgisi olan ve “mobbing uzmanı” olarak adlandırılan kişilerin çıkmasına vesile olmuştur. Mobbing uzmanı, derinlemesine bilgisi ve çözüm üretme becerisiyle, kişileri konuyla ilgili eğitmek ve bilinçlendirmek görevini yerine getirir⁸³.

Mobbing uzmanının vereceği eğitim, tüm işyerini kapsayacak şekilde ayrıntılı ve aydınlatıcı bir eğitim olmalıdır. Bu sayede, fail ve mağdur olma potansiyeli taşıyan tüm işyeri çalışanları bilinçlendirilmiş ve olası psikolojik tacizlerin önüne geçilmiş olur.

Ancak, mobbingin bir işyerinin herhangi bir mensubunun başına gelebilme olasılığı değerlendirildiğinde, bir mobbing uzmanının da mobbing mağduru olma riskiyle karşı karşıya kalabileceğini belirtmeliyiz⁸⁴.

1. İşyerinde Psikolojik Taciz Olarak Nitelendirilebilecek Davranışlar

Leymann’a göre, mobbing davranışları beş ayrı grupta incelenebilir⁸⁵. İletişimi ve kendini ifade etmeyi etkileyen davranışlar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, meslek onuruna ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar, sağlığa yönelik saldırılar Leymann’ın işaret ettiği beş grubu oluşturmaktadır. Bu davranışların her biri, mobbingin oluşması bakımından kendi başına yeterlidir; hepsinin bir arada bulunması aranmaz⁸⁶.

⁸³ Bkz. : TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 60-61.

⁸⁴ IŞKIN, s. 17.

⁸⁵ LEYMAN, “**Bullying; Whistleblowing**”, The Mobbing Encyclopedia , (Çevrimiçi),

<http://www.leymann.se/English/frame.html> (Erişim tarihi : 01.11.2014); SAVAŞ, s. 18; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 53; BİLKA, Çevrimiçi,

<http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=136> (Erişim tarihi 08.04.2014), s. 4 - 5.

⁸⁶ SAVAŞ, s. 18 - 19. Bkz. : TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 66.

Bunun yanında kişiyle ilgili asılsız dedikodu yaymak, dünya görüşüyle alay etmek, kendini güvensiz hissetmesi için elindeki işleri almak, saygınlığını ve kariyerini sarsmak için üstesinden gelemeyeceği işler teslim etmek, her türlü işyerinde rastlanan mobbing eylemleridir⁸⁷.

Türk İş Hukuku bağlamında kayda en sık geçen mobbing eylemlerinin, kişinin işyeri ve çalışma şartlarının ağırlaştırılarak kişiye aşırı derecede yüklenilmesi olduğunu görmekteyiz⁸⁸.

İşyerinde psikolojik tacizde, eylem biçimlerinden birine bürünmüş şekliyle cinsel tacize de rastlanmaktadır. Fail, burada cinsel tacizi mağduru işyerinden çıkarmanın bir aracı olarak kullanmaktadır. Bazen, failin kendi yetersizliğini gizleme amacıyla cinsel tacize başvurduğu görülmektedir⁸⁹.

Teknolojinin gelişmesi ve internette yaygın olanaklar elde etmesi, sanal mobbing kavramını ortaya çıkarmıştır⁹⁰. Sanal mobbinge örnek teşkil etmesi bakımından, kişiye ait özel görüntü ya da fotoğrafların internette yayımlanmasını vurgulamak mümkündür. Sanal mobbing mağduru üzerinde bu yolla elde edilebilecek moral yıkım ve olumsuz ruh hali, mağduru işten ayrılmaya kadar götürebilmektedir.

2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Unsurları

İşyerinde psikolojik tacize sebep olan eylem ve oluşumun şartları çeşitlidir. Bununla birlikte, bu eylemlerin mobbingi meydana getirmesi için bazı unsurlar birlikte aranır. Harold Ege, psikolojik tacize tanı koyulmasında çalışma ortamı, eylemin tekrarlanma sıklığı, müddet, davranış şekilleri, taraflar arasındaki düzeysel eşitsizlik, ardısıra gelen evrelerdeki gelişme ve zalimce niyet olmak üzere yedi parametrenin baz olarak alınması gerektiğini belirtmektedir⁹¹. Ancak, biz bu çalışmada işyerinde

⁸⁷ ÇOBANOĞLU, s. 24 - 25.

⁸⁸ TINAZ, s. 48.

⁸⁹ SAVAŞ, s. 20.

⁹⁰ BİLKA, s. 6.

⁹¹ Geniş bilgi için bkz. : TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 63 - 68.

psikolojik tacizin, işyeri, düşmanca ve ahlak dışı davranışlar, süreklilik ve kast olmak üzere genel kabul görmüş dört ana unsurunu inceleyeceğiz.

a) İşyeri Unsuru

Psikolojik taciz, bezdirme ya da yıldırma amacıyla gerçekleştirilen bir eylemin mobbing olarak adlandırılabilmesi için, bu eylem öncelikle bir işyerinde gerçekleştirilmiş olmalıdır.

İş Kanunu'nun 2. maddesindeki tanıma göre işyeri, "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir". Bunun yanında, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler(işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerine dâhil edilmektedir. Sonuç itibarıyla işyeri, İş Kanunu md.2/3'e göre, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Buradan hareketle, eğer işyerinde psikolojik taciz kanunda yer alan tanıma uygun bir işyerinde gerçekleşiyse, işyeri unsuru mevcut demektir⁹². Ancak, mobbing eyleminin değişik şekillere bürünebildiğini göz önüne aldığımızda, istisnai hallerde işyeri unsuru mevcut olmaksızın da mobbingin varlığını kabul etmemiz gerekir. Söz gelimi, bir çalışanın patronu tarafından mesai saatleri dışında da aranıp sürekli iş görmeye mecbur edildiği haller buna bir örnek teşkil edebilir. Ayrıca, işverenin işyeri dışında bulunduğu sırada dahi emri altında bulunan çalışanı gözetme borcu olduğunu burada belirtmeliyiz⁹³. Bu borcun ihlal edilmesi de mobbing eylemine kapıyı aralayabilir.

b) Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar

İşyerinde psikolojik taciz, nihai olarak çalışanın işyerinden ayrılmasını amaçlayan, bezdirici ve yıldırıcı bir biçimde sistematik olarak uygulanan düşmanca ve

⁹² TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 9; TINAZ, s. 17.

⁹³ NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, İzmir 1994, s. 231.

ahlak dışı davranışlardır. Bu itibarla, alelade bir biçimde kaba davranmak işyerinde psikolojik tacizi meydana getirmek için yeterli değildir.

Leymann'ın beş gruba ayırarak işaret ettiği 45 davranış arasından, mağdur hakkında dedikodu yayılmasını, mağdura yönelik cinsel tacizi, mağdura aşağılayıcı ya da ağır fiziksel işler verilmesini düşmanca ve ahlak dışı davranışlara örnek olarak verebiliriz⁹⁴.

c) Süreklilik Unsuru

Bir işyerinde, düşmanca ve ahlak dışı davranışlar bezdirici ve yıldırıcı bir biçimde sistematik olarak sürekli uygulanıyorsa, süreklilik unsuru mevcut demektir. Aksi takdirde, her işyerinde ara sıra görülebilecek olan tartışma ya da haksız davranışlar mobbingin vücut bulmasına yetmeyecek, süreklilik unsuru eksik kalacaktır.

d) Kast Unsuru

Bir işyerinde uygulanan ahlak dışı ve düşmanca her tür davranış, muhatabına zarar vermeye yöneliktir. Burada kast unsurunun mevcut olması için, bezdirme ve yıldırma amacı taşıyan bu ahlak dışı ve düşmanca davranışların belli bir hedefi gerçekleştirme kastıyla sistematik bir biçimde süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Belli bir hedefi gerçekleştirmeye yönelmemiş davranışlarda kast unsuru eksik kalmış olacaktır.

E. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri ve Sonuçları

İşyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatında günümüzde çok yönlü etki ve sonuçları görülen bir büyük mesele haline gelmiştir⁹⁵. Bu mesele, gerek mağdurlarını ve onların ailelerini ve gerekse özelde işyerlerini ve buradan hareketle çalışma hayatını

⁹⁴ LEYMAN, “**Bullying; Whistleblowing**”, The Mobbing Encyclopedia , (Çevrimiçi),

<http://www.leymann.se/English/frame.html> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

⁹⁵ GÜNGÖR, s. 70.

fevkalade olumsuz etkilemektedir⁹⁶. Bu itibarla, işyerinde psikolojik tacizin etki ve sonuçları çok yönlü olarak analitik bir bakışla incelenmelidir.

Bu analitik bakışla incelendiğinde, mobbingin yalnızca hedef aldığı kişi ya da kişileri değil, aynı zamanda işyerini, çalışma hayatını hatta toplumu dahi etkilediği görülecektir.

Kritik olaylarla başlayan, saldırma ve damgalamanın yapılmasıyla devam eden, personel yönetiminin sürece katılması, yanlış tanı konulması ve mağdurun işten çıkarılmasıyla sonuçlanan Leymann'ın beş aşamalı modeline karşın İtalyan-Ege modeli, çatışmaya niyetlenilmesi, mobbingin başlangıç aşaması, ilk psikomatik belirtilerin ortaya çıkması, yönetimin yanlış tavır alması ve mobbingi görmezden gelmesi, mağdurun psikolojik ve fiziksel sağlığının kötüye gitmesi ve işten ayrılması olmak üzere altı aşamalıdır⁹⁷.

Bu iki modelde süreç, mağdurun işten ayrılmasıyla sonlanmakta, ancak sürecin etkileri önceden meydana gelmekte ve mobbing, mağdurun sağlığını ciddi biçimde tehdit etmektedir.

1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar

İşyerinde psikolojik taciz, fiziksel ve psikolojik etkileriyle, mağdur üzerinde genellikle ömür boyu sürebilecek ölçüde hasar bırakmaktadır⁹⁸. Bununla beraber, mağdurdan mağdura değişebilen kişilik yapılarını baz aldığımızda, kimi mağdurun yaşadığı strese bağlı olarak çevresinden koptuğunu, kimininse girdiği bunalımı atlatmanın yolunu ilaç tedavisinde bulduğunu görmekteyiz. Bu noktada Western Washington Üniversitesi profesörü sosyal psikolog Gary Namie, mobbing mağdurlarının %41'inin bunalıma girdiğini, kadınların %31'nin, erkeklerinse %21'inin

⁹⁶ DAVENPORT, (Çevrimiçi), http://www.mobbing-usa.com/R_articles.html#Article1 (Erişim tarihi: 01.11.2014); TINAZ, Mobbing s. 153; ÇOBANOĞLU, s. 98.

⁹⁷ Bkz. : ÇOBANOĞLU, s. 91 vd.

⁹⁸ GÜNGÖR, s. 71.

Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) tanısıyla iş görmez hale geldiğini ve buna bağlı olarak işyerine dönemediklerini tespit etmiştir⁹⁹.

Mobbing, devam ettiği müddet içerisinde sistematik olarak uygulanan bir eylemler zinciridir. Bu bakımdan mobbingi, mağdur üzerinde bıraktığı etkiler bağlamında üç aşamada inceleyebiliriz¹⁰⁰.

a) Birinci Derece Mobbing

Mağdur, öncelikle mobbinge karşı direnmeye gayret eder, bu fayda etmediğinde başka bir işyerinde iş bulabilirse mobbingin kötü etkilerinden kurtulmuş olur¹⁰¹. Bu aşamada mağdurda uyku bozukluğu, alınganlık, sinirli hal, ağlama ve dikkat eksikliği görülür¹⁰².

b) İkinci Derece Mobbing

Psikolojik veya fiziksel sorunlar bu aşamada meydana gelir ve mağdur işe geri dönebilmek için hayli zorlanır¹⁰³. Belirtiler, yüksek tansiyon, aşırı kilo farklılığı, bunalım, ilaç desteğine gereksinim duyma, sık sık hastalığa bağlı izin alma olarak dikkat çeker¹⁰⁴. Mağdur tıbbi yardım almak zorunda kalır¹⁰⁵.

c) Üçüncü Derece Mobbing

Mobbingin mağdurda yarattığı psikolojik ve fiziksel etkiler, en ağır haliyle bu aşamada yaşanır. Mağdur, korku ve dehşet halini yaşadığı işyerinde duramaz

⁹⁹ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

¹⁰⁰ Bkz. DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOT s. 67.

¹⁰¹ YAVUZ, s. 39.

¹⁰² ÇOBANOĞLU, s. 93; SAVAŞ, s. 22.

¹⁰³ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

¹⁰⁴ LEYMAN, “**Mobbing- Its Course Over Time**” The Mobbing Encyclopedia , (Çevrimiçi),

<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (01.11.2014); ÇOBANOĞLU, s. 94.

¹⁰⁵ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014); YAVUZ, s. 40.

durumdadır¹⁰⁶. Mağdur, şiddetli bunalım, panik atak, kalp krizi, hatta intihar girişiminde bulunma gibi ciddi hasarlarla karşı karşıya kalır¹⁰⁷. Bu aşamada mağdura mutlak tıbbi yardım uygulanır¹⁰⁸. Aynı zamanda bu aşamada, mecburi istifa, işe son verme, erken emeklilik gibi mağdurun çalışma hayatına nokta koyan uygulamalar mevcuttur¹⁰⁹.

2. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri ve Toplum Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar

İşyerinde psikolojik taciz, işyerini ve işvereni maddi olarak etkilerken toplumsal bir takım zararlara da yol açar¹¹⁰. Bu bağlamda mobbing, gerek işyeri, gerek mağdur, gerekse toplum için hasar verici etkiler doğurur. Mobbingin vuku bulduğu işyerinde, fail ve mağdur dışında durumdan dolayı etkilenen kişiler de yer almaktadır. Bu durumu dikkate aldığımızda, mobbingin etkilerinin işyerini aşarak bütün topluma yayıldığını gözlemlemek mümkün hale gelir. İngiltere’de konuyla ilgili yapılan bir araştırma, mobbinge tanık olanların çalışma performanslarının mağdurlar kadar olumsuz etkilendiğini göstermektedir¹¹¹.

Öte yandan, Güney Afrika Cumhuriyeti’nde yapılan bir araştırmada elde edilen veriler, sağlık sektöründe yaşanan mobbingin yol açtığı psikolojik gerilim duygusunun hastaların bakımında aksamaya neden olduğunu göstermektedir¹¹².

Mobbingin etkisinin kapsamı aynı zamanda işyeri yönetiminin davranışına da bağlıdır. İşyerinde mobbingi baştan tespit ederek gerekli önlemleri zamanında alabilen

¹⁰⁶ YAVUZ, s. 40.

¹⁰⁷ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLILOT, s. 16., LEYMANN, “**Mobbing - Its Course Over Time**” The Mobbing Encyclopedia, (Çevrimiçi), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

(Erişim tarihi: 01.11.2014).

¹⁰⁸ YAVUZ, s. 40; LEYMANN, “**Mobbing - Its Course Over Time**”, (Çevrimiçi), <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

¹⁰⁹ DAVENPORT/SCHWARTZ-/ELLILOT, s. 16.

¹¹⁰ YAVUZ, s. 47.

¹¹¹ GÜNGÖR, s. 75-76.

¹¹² IŞKIN, s. 23.

bir işyeri yönetimi, sorunu büyümeden çözmüş olacaktır. Basiretsiz bir işyeri yönetimi ise, mobbingin varlığı halinde bunun farkında olamayacak ya da göz yumarak sorunun daha da ağırlaşmasına yol açacaktır. Bundan ötürü, işyerinde mobbinge ilgili yapılan çalışmalar sorunun temeline inerek çözüm üretmeli ve işyeri bünyesinin zarar görmesinin önüne geçmelidir¹¹³. Human Resources Management'ın¹¹⁴ yaptığı bir anket, Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının %27'sinin istifa yoluyla işten ayrıldığını ortaya koymakla, işyerlerinin mobbing sonucu önemli konumdaki çalışanlarından mahrum kaldıklarını doğrulamaktadır¹¹⁵. İnsan kaynakları uzmanları yeni bir çalışan almanın maliyetini, eskisinin maaşına oranla üç ila dört kat fazla olarak hesaplamaktadırlar¹¹⁶. Aynı şekilde, bir mobbing mağdurunun topluma maliyetinin yıllık gelirinden daha fazla olduğu uzmanlar tarafından ileri sürülmektedir¹¹⁷. İngiltere'de 1997 yılında yapılan bir araştırmada CBI'nın (Copenhagen Burnout Inventory) verilerine göre, strese kaynaklanan hastalıkların ülkeye maliyeti yılda yaklaşık olarak 12 milyon sterlini bulmaktadır¹¹⁸. Buna karşılık ABD'de yapılan bir araştırma, mobbingin iki yıllık bir müddette topluma 180 milyon dolarlık bir maliyet yüklediğini göstermektedir¹¹⁹.

¹¹³ TINAZ, s. 157.

¹¹⁴ IŞKIN, s. 24.

¹¹⁵ SAVAŞ, s. 23.

¹¹⁶ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (23.05.2010).

¹¹⁷ BİLKA, s. 7.

¹¹⁸ ARPACIOĞLU, (Çevrimiçi), <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim tarihi: 09.06.2014).

¹¹⁹ IŞKIN, s. 24.

İKİNCİ BÖLÜM

II. MUKAYESELİ HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Mukayeseli hukuka baktığımızda işyerinde psikolojik tacizin Türk Hukuku'na göre daha önce düzenlendiğini görmekteyiz. Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi ve ILO da bu konuyla ilgili çalışmalar yapmaktadır.

A. Avrupa Konseyi Hukuku

1. Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 Tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi üyesi devletlerin imza koyduğu 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, bir dizi sosyal haklara yer veren belgeler olmakla, işyerinde psikolojik tacize de değinmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal haklarla ilgili karşılığını meydana getiren¹²⁰ 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, bu yönüyle geniş bir dizi sosyal hak ve ilkeleri bünyesinde bir araya getiren ilk uluslararası belge olmaktadır¹²¹.

1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın yürürlüğünü ortadan kaldırmamıştır. Bu bakımdan 1996 tarihli Şart, Avrupa Sosyal Şartı'ndan bağımsız bir biçimde yürürlüğe girmiş, ancak aynı denetim sistemine

¹²⁰ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 155.

¹²¹ GEMALMAZ, Mehmet Semih, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine**

Giriş, İstanbul 2005, s. 776 -777.

tabi olarak onaylanmıştır¹²². Bunun yanında belirtmek gerekir ki, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı onaylayan bir devlete Avrupa Sosyal Şartı’ndaki maddeler uygulanmamaktadır¹²³.

Türkiye’nin, 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onayladığı Avrupa Konseyi’nin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın “Onurlu Çalışma Hakkı”nı düzenleyen 26. Maddesine göre: “Akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1) Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;

2) Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.”

Maddenin 1. fıkrasında, “Onurlu Çalışma Hakkı”na yönelik cinsel taciz eyleminin önlenmesinin önemi vurgulanmaktadır. Mobbingin görünüm biçimlerinden biri olan cinsel taciz, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 24. ve 25. maddelerinde gerek işçi gerekse işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi sebeplerindendir.

Maddenin 2. fıkrasında devamla, çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları olumsuz ya da suç oluşturan ve tekrarlanan eylemlerin engellenmesi vurgulanmış ve akit devletlerin çalışanlara yönelik bu tür eylemleri önlemesi gereği ifade edilmiştir¹²⁴.

¹²² SAVAŞ, s. 60.

¹²³ SAVAŞ, s. 60.

¹²⁴ SUR, Melda, **İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları**, İzmir 1995, s. 86.

“Yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak anlaşmaların onaylanması, TBMM’nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır” hükmü, Anayasa’nın milletlerarası anlaşmaların uygun bulunmasına dair 90/1 maddesi gereğidir¹²⁵. Bu bağlamda, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 03.10.2006 tarihinde yürürlüğe girerek iç hukukumuzdan sayılmış ve Şart’ın Türkiye tarafından onaylanan maddeleri bağlayıcı hale gelmiştir¹²⁶.

Anayasa’nın 90/5 maddesi uyarınca; “usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

Uluslararası bir normun iç hukukta doğrudan uygulanabilmesi bu normun bireylere yönelik hak ve yükümlülükler getirmesine ve doğrudan uygulanır olmasına, yeterince açık olmasına, yeterli bir hukuki bütünlüğünün bulunmasına, başkaca iç hukuk düzenlemeleriyle tamamlanmaya ihtiyaç duyulmamasına, devlete belirli bir biçimde edimde bulunma ya da bulunmama konusunda açık yükümlülük getirmesine ve hak sahiplerine de bu konuda talep hakkı verecek ölçüde kesin olmasına bağlıdır¹²⁷.

Doktrinde baskın olmayan görüşe göre, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı bir insan hakları sözleşmesi niteliğinde olduğundan, onaylanmasının ardından Anayasa md.90/5’e göre iç hukukta ayrıca düzenleme yapmaya ihtiyaç olmaksızın bağlayıcı hale gelir¹²⁸. Doktrinde baskın olan diğer görüş, sosyal hakları içeren Şart’ın yalnızca kamu otoritelerine yükümlülükler getirdiğinin ve bunun mahkeme nezdinde ileri

¹²⁵ Bu hususta Yargıtay kararı için bkz. : GÜNDÜZ, Aslan, **Milletlerarası Hukuk Temel Belgeler- Örnek Kararlar** , İstanbul 2003, s. 159.

¹²⁶ GÜLMEZ, Mesut, “**Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?**”, Çalışma ve Toplum Dergisi , S. 2007/12, s. 27, (Çevrimiçi), <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Gulmez2.pdf> (Erişim tarihi : 01.03.2014).

¹²⁷ SUR, s. 54 - 56.

¹²⁸ GÜLMEZ, s. 31 - 32.

sürülemediğinin altını çizmektedir¹²⁹. Bu bakımdan, Şart'ın gereğince uygulanabilmesi iç hukukta yeni düzenlemeler yapılmasına bağlıdır¹³⁰.

2. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi

Çalışma koşulları, eğitim-öğretim, iş kazaları, meslek hastalıkları ve işçi sağlığı gibi konuları kapsayan 38 maddenin oluşturduğu Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi, Türkiye'de 01.05.1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye göre göçmen işçiler, akit devletlerin vatandaşı işçilere eğitim-öğretim, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş sözleşmesinin feshi gibi konularda tanınan haklarla eşit düzeyde hak sahibidirler¹³¹. Bu bakımdan, Sözleşmenin 14. maddesine göre, “göçmen işçiler ve aile bireyleri o ülkenin işçileri ile aynı ilkeler ve koşullarla genel eğitim, mesleki eğitim ve yeniden eğitim konusunda hak sahibi” olacaklardır.

Aynı şekilde, sözleşmenin çalışma koşulları başlıklı 16. maddesinde, “Çalışma Koşulları konusunda, işe girilmesine izin verilmiş göçmen işçiler yerel işçilere uygulanan yasa ve yönetim kuralları toplu iş sözleşmeleri ve görenekler bakımından en az onlar kadar yararlanacaklardır” denmektedir.

Bu maddelerden de anlaşılacağı üzere, sözleşme akit devletlere göçmen işçilere eşit davranma yükümlülüğü getirmekte ve işyerinde psikolojik tacizi engellemeye yönelik hükümler içermektedir.

B. Avrupa Birliği Hukuku

Avrupa Birliği Hukuku'nda işyerinde cinsel tacizle ilgili birçok yönerge yürürlüktedir ve bu yönergelerin hareket noktası eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağıdır¹³². AB üyesi ülkeler de Birlik'ten bağımsız olarak farklı yasal düzenlemeleri hayata geçirmektedir¹³³. Buna mukabil, tam anlamıyla mobbinge yönelik yasal bir hüküm AB genelinde mevcut değildir. Roma ve Amsterdam Antlaşmaları ayrımcılık yasağıyla ilgili

¹²⁹ SAVAŞ, s. 62.

¹³⁰ GÜZEL/ERTAN, s. 164; SUR, s. 111; SAVAŞ, s. 63; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 158 - 159.

¹³¹ GEMALMAZ, s. 796.

¹³² GÜZEL/ERTAN, s. 164.

¹³³ GÜNGÖR, s. 157.

maddeleri de ihtiva etmektedir. İşyerinde psikolojik tacizi de kapsayan çerçeve yönerge ise 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Direktiftir¹³⁴. Bunun yanında, 2002/73/EC sayılı AB direktifi¹³⁵ üye devletlere işyerinde oluşacak taciz ve cinsel taciz olaylarına karşı önlem alma yükümlülüğü getirmekte, eşit davranma ilkesiyle ilgili 2000/43/EC¹³⁶ ve 2000/78/EC¹³⁷ sayılı direktifler de mobbing bakımından değerlendirilecek düzenlemeleri içermektedir¹³⁸.

Avrupa Parlamentosu'nun 2001 yılında ortaya koyduğu 2001/2399 sayılı "İşyerinde Tacize İlişkin Tavsiye Kararı" ise, işyerinde psikolojik tacize çözüm üretmek ve birlik üyelerinin konuyla ilgili bilinçlenmesini sağlamak amacıyla alınmıştır¹³⁹. Avrupa Komisyonu da, iş sağlığı ve güvenliği stratejisiyle ilgili 2002-2006 yıllarını kapsayan belgede, işyerinde psikolojik tacizin iş hayatı için yeni bir risk olduğunu vurgulamakta, konunun bir direktifle ele alınmasını uygun görmektedir¹⁴⁰.

1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 1. maddesinde insan onurunun korunması gereği, 31. maddesinde de her çalışanın sağlık, güvenlik ve saygınlıkla ilgili uygun çalışma koşullarını hak ettiği ifade edilmiştir. Şart'ın 21. maddesinde ise "cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya her

¹³⁴ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work, Avrupa Birliği'nin 29.06.1989 tarih ve L183 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹³⁵ Council Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and working conditions, Avrupa Birliği'nin 05.10.2002 tarih ve L269 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹³⁶ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Avrupa Birliği'nin 19.07.2000 tarih ve L180 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹³⁷ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, Avrupa Birliği'nin 02.12.2000 tarih ve L303 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

¹³⁸ GÜNGÖR, s. 158.

¹³⁹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 161.

¹⁴⁰ GÜNGÖR, s. 158.

türlü düşünce, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğilime dayalı” her türlü ayrımcılığın yasak olduğu vurgulanmaktadır. Roma Antlaşması, Amsterdam Antlaşması’nın 13. maddesi ve az önce söz edilen hükümler, Avrupa Birliği içerisinde ayrımcılığa ve işyerinde psikolojik tacize karşı yürütülecek mücadelenin temelini oluşturmaktadır¹⁴¹.

2. 89/391/EC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Direktif

1989 tarihli 89/391 sayılı Konsey Direktifi, işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak, iş kazalarını önlemek için alınan tedbirleri etkinleştirmek, yeni ve bilimsel tekniklere yer vermek, işçi ve işveren temsilcilerinin insanca çalışma koşulları temin edilmesinde ortak çalışmalarını -bu çalışmadan doğan giderler işçiye yansıtılmadan- sağlamak, iş sağlığı hizmetlerini yerine getirmek için işletme içi tedbirler yetersizse dışarıdan uzman kişi ya da kurum yardımı almak amaçlıdır¹⁴². Buna göre direktifin amacı 1. maddede “işte işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler alınması” olarak ifade edilmektedir.

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, işçilerin fiziksel sağlığının korunmasına yönelik düzenlemeler direktifin geneline hâkim olduğundan, bunun işyerinde psikolojik taciz kavramıyla örtüştüğünü söylemek mümkün değildir¹⁴³. Buna karşın, direktifin zaten tam olarak işyerinde psikolojik taciz konusunu karşılamadığı göz önüne alındığında, metnin günümüz iş hayatı bağlamında değerlendirilmesi yarar getirecektir¹⁴⁴.

İşveren, yükümlülüklerine işaret eden 5/1. maddeye göre “işle ilgili olan her alanda işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlandığından emin olmakla”, 6/2. madde d bendine göre de “teknoloji, işin organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve

¹⁴¹ SAVAŞ, s. 52.

¹⁴² Tuncay, Can, “İşyeri Hekimliğine Alternatif Model: Uluslararası Uygulamalar”, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, (Çevrimiçi),

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=556> (Erişim tarihi: 01.06.2014).

¹⁴³ SAVAŞ, s. 53.

¹⁴⁴ GÜNGÖR, s. 159.

çalışma ortamından kaynaklanan etkileri kapsayan genel önleyici politikalar geliştirmekle” yükümlüdür. Bundan ötürü işveren, iş esnasında işçinin fiziksel ve psikolojik sağlığını tehdit eden olası her soruna karşı gereken tedbirleri almak ve çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamından kaynaklanan etkileri engelleyici politikalar ortaya koymak durumundadır. Hakeza psikolojik taciz, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamından kaynaklanan etkilerden biridir¹⁴⁵.

Söz konusu hükümler bağlamında bazı veriler ortaya konsa da, işyerinde psikolojik taciz bakımından uygulanabilirliği su götürür bir direktif söz konusudur¹⁴⁶. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik taciz noktasında eksikleri giderilmiş yeni bir direktife ihtiyaç vardır¹⁴⁷.

3. 2000/43/EC, 2000/78/EC, 2000/73/EC Sayılı Direktifler

İşyerinde psikolojik taciz bakımından önem arz eden belgeler olan “İrk ve Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Davranılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı direktif” ve “İstihdam ve İş Konusunda Eşit Davranılması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC sayılı direktif”, esas olarak ayrımcılığı önleme amaçlı direktiflerdir. Bu bağlamda, Avrupa Parlamentosu’nun açıkladığı bir raporda ayrımcılık ve cinsel tacizle psikolojik taciz arasında yakın bir bağlantı olduğunun altı çizilmektedir¹⁴⁸.

Çalışanlara ırk veya kökeni sebebiyle farklı davranılmasını önlemeye yönelik 2000/43/EC sayılı direktife mukabil, 2000/78/EC sayılı direktif çalışanların din, yaş ve cinsiyetini baz alan ayrımcılığı yasaklamaktadır. Her iki direktifi göz önüne aldığımızda, işyerinde psikolojik taciz için sınırlı bir koruma teşkil ettiğini görmek mümkündür¹⁴⁹. Direktiflerin bağlayıcılığı bilhassa işçinin ayrımcılık yoluyla yıldırılması gibi örneklerde sabit olmaktadır.

¹⁴⁵ GÜNGÖR, s. 160.

¹⁴⁶ GÜNGÖR, s. 160.

¹⁴⁷ SAVAŞ, s. 54.

¹⁴⁸ GÜNGÖR, s. 160 - 161.

¹⁴⁹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 165.

Kadın-erkek eşitliğiyle ilgili düzenlemelerin bulunduğu 76/207/EC sayılı İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin direktifte değişiklik yapan 2002/73/EC sayılı direktifle üye devletler cinsel tacizi cinsiyet kaynaklı bir ayrımcılık saymaktadırlar¹⁵⁰. Direktifin 2. maddesinin 2. fıkrasında cinsel taciz: “İnsan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış” şeklinde tanımlanmaktadır¹⁵¹.

Yine 2. Maddenin 3. Fıkrasına göre, bir kimse cinsel tacize maruz kalmış veya bunu reddetmişse, kendisinin işyerindeki istihdamını etkileyecek bir işlemle bu gerekçeden hareketle muhatap edilemeyecektir¹⁵². Mağdurun işyerinden ayrılması amacıyla uygulanan işyerinde psikolojik taciz dikkate alındığında bu madde önem arz etmektedir. Bundan dolayı, işçinin psikolojik tacize direnmesi haklı sebeple iş sözleşmesinin feshini gerektirmez.

4. Avrupa Parlamentosu’nun 2001/2339 Sayılı Tavsiye Kararı

Avrupa Parlamentosu, üye devletleri işyerinde psikolojik taciz hususunda bilinçlendirmek ve bu hususta gereken tedbirleri almalarını temin için¹⁵³ 2001/2339 sayılı tavsiye kararını yayınlamıştır¹⁵⁴. Kararda açıklandığı üzere, Dublin Vakfı’nın 21500 işçiyi kapsayan araştırması Avrupa Birliği’ndeki işçilerin %8’inin son bir yılda

¹⁵⁰ ÖZDEMİR, Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4, s. 83, (Çevrimiçi), <http://www.calismatoplum.org/sayil1/ozdemir.pdf> (Erişim tarihi: 10.03.2014).

¹⁵¹ ÖZDEMİR, s. 84.

¹⁵² ÖZDEMİR, s. 84.

¹⁵³ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 161, GÜNGÖR, s. 163.

¹⁵⁴ Bkz, European Parliament, “Official Journal of the European Communities”, (Çevrimiçi),

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını göstermiştir. Bunun yanında, işyerinde psikolojik tacizin görülme sıklığı ve şiddeti üye devletlerde farklılık göstermekte, bu da psikolojik tacizle ilgili farkındalıktan, yasal düzenlemelerden ve kültürel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Tavsiye kararında, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu'nun işyerinde psikolojik tacizi teşhis amacıyla kriterler belirlenmesinin ve üye devletlerin mobbingi önleme bağlamında yasal düzenlemelere yer vermelerinin önemi vurgulanmakta, özellikle işyerinde psikolojik tacizin tanımında belli bir standart yakalamanın gereği ifade edilmektedir¹⁵⁵.

Hakeza kararda, işyerinde psikolojik tacizin ne ölçüde ciddi bir sorun teşkil ettiğinin farkına varılarak sorunun üzerine eğililmesi ve çözüm üretilmesi gereği vurgulanmaktadır¹⁵⁶. Bunun yanında karar, tacizin erkeklerden ziyade kadınlara yöneldiğine değinmekte ve ailelerin de mağdurlar kadar işyerinde psikolojik tacizin etkilerine maruz kaldığının altını çizmektedir. Parlamento bu tavsiye kararıyla ayrıca, Avrupa Komisyonu'nu çalışma hayatında psikolojik ve sosyal etkenlerin, iş sağlığı ve güvenliği stratejisinin sosyal politika bağlamında değerlendirilmesi amacıyla yüreklendirmekte ve konuyla ilgili ayrı bir direktif yayınlanması hususunu Komisyon'un dikkatine sunmaktadır¹⁵⁷. Sonuç olarak belirtmemiz gereken, Parlamento'nun bağlayıcı niteliği bulunmayan bu tavsiye kararının yol gösterici bir nitelik taşıdığıdır¹⁵⁸.

¹⁵⁵ European Parliament, (Çevrimiçi),
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF>

(Erişim tarihi: 01.11.2014)

¹⁵⁶ European Parliament, (Çevrimiçi),
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF>,

(Erişim tarihi: 01.11.2014)

¹⁵⁷ European Parliament, (Çevrimiçi),
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF>,

(Erişim tarihi: 01.11.2014)

¹⁵⁸ SAVAŞ, s. 59.

5. Mobbinge Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor

Elena Ferrari'nin Nisan 2004 tarihinde Avrupa Komisyonu'na sunduğu "Mobbinge Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor"¹⁵⁹, çocuklara, gençlere ve kadınlara yönelik uygulanan psikolojik tacizi tanımlamakta ve üye devletlerin psikolojik taciz karşısında takındıkları tutumu irdelemektedir¹⁶⁰. Ayrıca rapor, Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı'nın yaptırdığı güncel bir araştırmanın sonuçlarına değinmektedir. Araştırmaya göre, son bir yılda çalışan nüfusunun %9'una tekabül eden yaklaşık 12 milyon işçi işyerinde psikolojik taciz mağduru olmuştur¹⁶¹.

Fiziksel temas, dedikodu, kırıcı davranış ya da söz, sorumluluk vermeme gibi eylemler, rapora göre mobbingin varlığına delalet eden davranış biçimleridir¹⁶². Bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal etkenler mobbingin kaynaklandığı dört ana neden olarak raporda yerini almıştır. Bunun yanında, mağdurlarla beraber aileleri ve yakın çevreyi de etkileyen mobbingin fiziksel ve psikolojik rahatsızlık, stres, dikkat eksikliği, işyeri bütününde performans düşüklüğü ve erken emeklilik gibi geniş bir yelpazede yer alan sorunlara yol açtığıнын altı çizilmiştir¹⁶³.

Raporda ifade edilen hususa göre, çoğu Avrupa Birliği'ne üye devletlerde mobbinge ilgili bilgi ve belge eksikliği bulunmakta ve mobbingin görülme sıklığı giderek artmaktadır¹⁶⁴. Bunun yanında, devletler arasında yapılacak bilgi alışverişinin konuyla ilgili bir uyum sağlanmasında etkili olacağı belirtilmektedir¹⁶⁵.

¹⁵⁹ Bkz. : FERRARI, Elena, **"Raising Awareness On Mobbing"** , (Çevrimiçi), <http://www.surrey.ac.uk/politics/cse/daphne-reports.htm> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

¹⁶⁰ ÇOBANOĞLU, s. 213.

¹⁶¹ FERRARI, s. 4.

¹⁶² FERRARI, s. 2.

¹⁶³ FERRARI, s. 3.

¹⁶⁴ FERRARI, s. 17.

¹⁶⁵ FERRARI, s. 17.

6. 2006/54/EC Sayılı Direktif

Avrupa Birliği Hukuku'nda cinsel taciz ve ayrımcılık hususlarında 1975, 1976, 1986 ve 1997 yıllarında çıkarılan direktifler, 2006'da Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin 05.08.2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı "İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi" başlıklı direktifiyle tek direktif bünyesinde toplanmıştır¹⁶⁶.

Direktife göre, taciz ve cinsel taciz cinsiyete bağlı bir ayrımcılık oluşuyla kadın-erkek eşitliği ve eşit davranma ilkesiyle bağdaşmaz; bu yüzden işyerinde olduğu kadar işe alınma esnasında, mesleki eğitim ve mesleki ilerleme aşamalarında da görülebilen bu ayrımcılık yasaklanıp, bu konuda gerekli yaptırımlar yürürlüğe konulmalıdır¹⁶⁷.

Taciz ile cinsel taciz kavramlarına direktifte ayrı tanım getirilmiştir. Taciz, insan onuruyla bağdaşmayan saldırgan nitelikte, yıldırıcı, bezdirici, küçük düşürücü, aşağılayan veya düşmanca her türlü istenmeyen davranış olarak tanımlanmakta; buna karşın cinsel taciz, fiziksel ya da söze dayalı cinsellik ihtiva eden ve insan onurunu zedelemeye yönelik aşağılayıcı veya saldırgan nitelikte davranış şeklinde tanımlanmaktadır¹⁶⁸.

Üye devletler, eşit davranma ilkesinin uygulanmasını herkese teşmil edecek şekilde bir yasal altyapı oluşturmakla yükümlüdürler. Bunun yanında, dernek, tüzel kişi ya da diğer kuruluşların kendi hukuk düzenleri çerçevesinde bu direktifin hükümlerine uymalarını sağlamak da Üye Devletlerin görevidir¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Bkz., "Official Journal Of The European Union", (Çevrimiçi), <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF> (Erişim tarihi: 01.11.2014); GÜZEL/ERTAN, s. 164.

¹⁶⁷ GÜZEL/ERTAN, s. 165.

¹⁶⁸ "Official Journal Of The European Union", (Çevrimiçi), <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

¹⁶⁹ "Official Journal Of The European Union", (Çevrimiçi), <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

C. ILO’nun Çalışmaları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), cinsel tacizle ilgili gerçekleştirdiği çalışmaların yanında, mobbing ve işyerinde görülebilen diğer şiddet olaylarıyla ilgili çalışmaları da başlatmıştır¹⁷⁰. ILO 1944 yılında düzenlediği konferansta, işçilerinin hayat ve sağlıklarının tüm çalışma alanlarını kapsayacak şekilde gereğince korunmasını öncelikli hedef ve amaçları içerisinde göstermiştir¹⁷¹. Zaten, ILO Anayasasının başlangıç kısmında işçilerin genel ve mesleki hastalıklar ve iş kazalarına karşı korunması için önlem alınması hususu sosyal adaletin gerçekleşme koşulları arasında yer almaktadır. Bunun yanında, ulusal bazda bir güvenlik ve sağlık politikası meydana getirmek ve çalışma ortamlarını iyileştirmek için oluşturulmuş ILO’nun 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararı bulunmaktadır¹⁷².

Ayrıca, ILO ve Uluslararası Sağlık Örgütü (World Health Organization) mobbingin önlenmesine yönelik çalışmalar yapılması hususunu 2002-2005 çalışma planlarına dâhil etmişlerdir¹⁷³. Buradan hareketle, ILO, WHO, Uluslararası Kamu Hizmetleri(PSI) ve Uluslararası Hemşireler Konseyi’nin(ICN) ortak iradesiyle, 24 Ekim 2002 tarihinde “Sağlık Sektöründeki İşyerlerinde Görülen Şiddet Olayları Sorununa Yönelik Çerçeve İlkeler” başlıklı belge kamuoyuna sunulmuştur¹⁷⁴. Belgedeki işyerinde şiddet tanımı Avrupa Komisyonu’yla uyum göstermekte ve “sağlık görevlilerinin, işe gelip gitme de dâhil olmak üzere işlerle ilgili durumlarda kötüye kullanıldıkları, tehdit edildikleri ya da saldırıya uğradıkları; güvenliklerine, esenliklerine ya da sağlıklarına açık ya da örtülü tehdit oluşturan olaylar” olarak tanımlanmaktadır¹⁷⁵.

¹⁷⁰ TINAZ, Pınar, “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing” “Çalışma Yaşamı”, (Çevrimiçi), <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaz.pdf> (Erişim tarihi : 10.05.2014), s. 6.

¹⁷¹ TUNCAY, (Çevrimiçi), <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=556> (Erişim tarihi : 01.06.2014).

¹⁷² “Türkiye’de İş Sağlığı - Güvenliği ve Türk- İş’in Görüşleri”, s. 3, (Çevrimiçi), <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/is103.pdf> (Erişim tarihi : 09.03.2014)

¹⁷³ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 19.

¹⁷⁴ International Labor Office Branch Office Ankara, News From ILO Geneva, “Newsletter 2002-3” , s. 3, (Çevrimiçi), http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/newsletr/2002_3.pdf (Erişim tarihi : 01.11.2014).

¹⁷⁵ International Labor Office Branch Office Ankara, s. 3, (Çevrimiçi),

Yine ILO ve WHO Ortak Komitesinin 1995 yılında açıkladığı iş sağlığı tanımında: “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını, çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını, özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler” denmektedir¹⁷⁶. Aynı örgütlerin 1995 yılında yaptığı bir toplantıda tanımın kapsamına işçinin zihinsel ve sosyal refahının gözetilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi konuları dâhil edilmiş, işyerinde psikolojik taciz de iş sağlığı bakımından tanımda kendine yer bulmuştur.

Duncan Chappel ve Vitorio Di Martino’nun yazdığı¹⁷⁷ 1998 tarihli “İşyerinde Şiddet Başlıklı Rapor”, mobbingin ILO tarafından etraflıca ele alındığı ilk belgedir¹⁷⁸. Raporda, mobbing ve zorbalık, cinayetin de içinde olduğu tüm şiddet hareketleriyle birlikte ele alınmakta¹⁷⁹, mağdura uygulanan taciz davranışları irdelenmekte ve mobbingin nedenleri ve sonuçları araştırılmaktadır¹⁸⁰.

Yine ILO’nun kabul ettiği “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu”, bağlayıcı niteliği olmayan ancak özel sektör ve kamu sektöründe mobbing sorununu çözmeyi hedefleyen bir çeşit yasal düzenleme rehberi olmayı amaçlamaktadır¹⁸¹.

D. Kara Avrupası ve Anglo Amerikan Hukuku Örnekleri

İşyerinde psikolojik taciz olgusuna yaklaşım bakımından Kara Avrupası hukukuyla Anglo - Sakson hukuku arasında fark mevcuttur. Kara Avrupası hukukunda konu genel olarak insan onuru ihlali bağlamında ele alınırken, ABD hukuku konuyu

http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/newsletr/2002_3.pdf (Erişim tarihi : 01.11.2014).

¹⁷⁶ IŞKIN, s.

¹⁷⁷ TINAZ, s. 47.

¹⁷⁸ SAVAŞ, s. 49.

¹⁷⁹ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOT, s. 6; TINAZ, s. 47.

¹⁸⁰ SAVAŞ, s. 50.

¹⁸¹ SAVAŞ, s. 51.

ayrımcılık yasağını ihlal olarak değerlendirmektedir. ABD hukukunun konuya farklı yaklaşmasında toplumda süregelen eşitlik mücadelesinin toplum kültürünü etkilemesi yanında, bireyci yaklaşımın toplumun kültürüne hakim oluşu da etkilidir¹⁸².

Burada işyerinde psikolojik taciz kavramıyla ilgili her iki yaklaşım incelenirken, insan onuru merkezli yaklaşım bakımından Alman Hukuku ve eşitlik merkezli yaklaşım bakımından Amerikan Hukuku temel alınacaktır.

1. Alman Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz

2008 yılı istatistiklerine göre Almanya’da her sekiz çalışandan biri mobbinge maruz kalmış ve bunların büyük bir çoğunluğunu kadınlarla yaşlı çalışanlar oluşturmuştur¹⁸³. Bu istatistikteki işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışan sayısı yaklaşık 3,8 milyon kişidir.

Alman Hukukunda içtihatlar yoluyla kendine yer edinen “mobbing”, kanunlarda yer alan bir terim değildir. Bu bakımdan, mobbing mağdurunun işverene, üstüne ya da diğer çalışana yönelteceği talebinin doğrudan bir kanuni dayanağı bulunmamaktadır¹⁸⁴. Ancak, mobbing konusunda işverene bazı yükümlülükler getiren dolaylı düzenlemeler mevcutta yer almaktadır¹⁸⁵. Özellikle işverenin gözetim borcuna ilişkin BGB¹⁸⁶ 618 hükmü bunların başında gelmektedir. Kimi hallerde, iş görme sözleşmesinde yer alan koruma yükümlülükleri mobbing yoluyla ihlal edilmektedir. Buradan hareketle, mobbing failinin işveren ya da temsilcisi durumundaki kişi olması ya da işçiyi koruma yükümlülüğünün işverence ihlal edilmesi durumunda işverenin sözleşmeden kaynaklanan sorumluluğu gündeme gelir. Eğer mobbingi meydana getiren psikolojik terör niteliğindeki davranış haksız fiil teşkil ediyorsa, işverenin sorumluluğu haksız fiile dayanır¹⁸⁷. Mağdurun hayat, sağlık, mülkiyet ya da kişilik hakkının ihlaliyle gerçekleşen maddi-manevi zararlar neticesinde haksız fiil sorumluluğu meydana gelir. Mağdurun

¹⁸² CLARKE, A. Essica, “Beyond Equality? Against the Universal Turn in Workplace Protections”, Indiana Law Journal, Y. 2011, C. 89, s.1263.

¹⁸³ ÜNAL, s. 26.

¹⁸⁴ ÜNAL, s. 27.

¹⁸⁵ GÜZEL/ERTAN, s. 542.

¹⁸⁶ Alman Medeni Kanunu : <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf> (Erişim tarihi: 03.11.2014)

¹⁸⁷ ÜNAL, s. 27.

kişilik hakkı mobbing davranışıyla ihlal edildiğinde ortaya çıkan zarar manevi zarardır¹⁸⁸. Manevi zararı oluşturan kişilik hakkı ihlali esaslı nitelikteyse failin tazminat ödemesi kaçınılmazdır. Amir ya da diğer bir çalışanın mağdur çalışana mobbing uyguladığı durumlarda işverenin sorumluluğu faille olan iş ilişkisinin gerektirdiği haller ve failin işvereni temsil ettiği durumlarla sınırlıdır¹⁸⁹.

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin Thüringen Bölge İş Mahkemesince verilen karar, Alman Mahkemelerince işyerinde psikolojik tacize karşı alınan ilk karar olması bakımından büyük önem arz eder¹⁹⁰. Kararda getirilen tanım, “taciz veya ayrımcılık niyetiyle işyerinde devam eden ve düzenli davranışlar ile çalışma arkadaşları veya astlarının kişiliğinin, onurunun veya sağlığının ihlal edilmesi” şeklindedir. Karar işverenin gözetim borcuna işaret ederek, psikolojik taciz yoluyla işçinin kişilik hakkına saldırılamayacağını ve amir sıfatıyla bu eylemi gerçekleştirenlerin eylemlerinden işverenin de sorumlu olacağını, bu bakımdan işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü olduğunu saptamaktadır. Bu anlamda karara konu olan olayda fail durumundaki amirin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz, Alman Hukukunda işverenin gözetim borcunun yanında eşit davranma borcu bağlamında da işçinin korunmasını gerektiren bir kavram olarak göz önüne alınmıştır. Bu anlamda, işyerinde psikolojik tacizle mücadele ve psikolojik tacizi önleme açısından dolaylı bir kanuni düzenleme olan Eşit Davranma Yasası¹⁹¹ 18.08.2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun, her türlü ayrımcılığın önlenmesini ve ortadan kaldırılmasını amaçlarken, işyerinde psikolojik tacize karşı da dolaylı bir koruma sağlamaktadır.

Mevzuat ve yargı kararları göz önüne alındığında, Alman Hukukunda işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkması ve bundan ötürü işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için üç unsurun varlığına ihtiyaç vardır. Bu unsurlar; uzun müddette gerçekleşen

¹⁸⁸ ÜNAL, s. 27.

¹⁸⁹ ÜNAL, s. 28.

¹⁹⁰ Bkz. : ÜNAL, s. 27. dn. 43.

¹⁹¹ Alman Eşit Davranma Kanunu için bkz. : <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html> (Erişim tarihi : 03.11.2014).

sistematik bir davranış, mağdurun hukuken korunan bir yararının bu davranışla ihlal edilmesi ve bu ihlalin tek yönlü meydana gelmesi şeklinde ifade edilebilir. Uzun müddette meydana gelen davranış, süregelen ve tek bir eyleme dayanmayan psikolojik tacizi ifade etmektedir. İkinci unsurda ifade edilen, mağdurun hukuken korunan yararı sağlık, kişilik hakkı, mülkiyet hakkı ya da ekonomik değerler olabilmektedir. Bu yararların doğrudan ihlale uğraması şart değildir; ihlal dolaylı bir biçimde de gerçekleşebilir. İhlalin tek yönlü gerçekleşmesi olarak ifade edilen üçüncü unsur ise kişinin hem mağdur hem fail konumunda olamayacağını ortaya koymaktadır¹⁹². İşyerinde psikolojik tacize ilişkin tazminat davaları ancak bu üç unsurun bir arada bulunması durumunda Alman mahkemelerince kabul görmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin ispatı Alman Hukukunda önemli bir husustur. Asıl olanın müddeinin iddiasını ispat etme zorunluluğu göz önüne alındığında, psikolojik taciz mağduru iddiasını ispatla mükelleftir. 02.02.2001 tarihli Thüringen Bölge İş Mahkemesinin kararı ispat yükünü iki bakımdan kolaylaştırmıştır. Karar, zararı tespit eden tıbbi raporları işyerinde psikolojik tacizin gerçekleştiğine dair kuvvetli bir delil saymasının yanında, psikolojik taciz niteliğindeki davranışla zararın oluşması arasındaki zamansal yakınlığı nedensellik bağının varlığına dair aksi ispatlanabilir bir karine saymıştır¹⁹³. Ancak, ispat yükünü yumuşatan bu karara karşı doktrinde çeşitli eleştiriler getirilmiştir. Bunun sonucunda, işyerinde psikolojik taciz mağdurunun elde ettiği ispat kolaylığı Federal İş Mahkemesi tarafından ortadan kaldırılmıştır. Buna karşın, taciz ile zarar arasındaki zamansal yakınlığın nedensellik bağının varlığına dair kuvvetli bir emare teşkil ettiği doktrinde savunulmaktadır. Ayrıca doktrinde, ispat kolaylığı bakımından “işyerinde psikolojik taciz günlüğü” tutulması tavsiye edilmektedir¹⁹⁴.

2. Amerikan Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik taciz terimine, Amerikan Hukukunda ancak 1990’lı yılların sonlarında (Avrupa ülkelerine kıyasla hayli sonra) yer verilmiştir¹⁹⁵. 2000’li yıllara

¹⁹² ÜNAL, s. 32.

¹⁹³ ÜNAL, s. 32.

¹⁹⁴ ÜNAL, s. 32.

¹⁹⁵ YAMADA, David, “Workplace Bullying and the Law : A Report from the United States” , http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.s.a..pdf, s. 165 (Erişim tarihi : 04.10.2014).

gelindiğinde, işyerinde psikolojik taciz konusunun Amerika'nın güncel hukuk tartışmalarında önemli bir yer tuttuğunu görmekteyiz. 2009 tarihli Amerikan Barolar Birliği hukuk uygulaması bültenine göre işyerinde psikolojik taciz, önümüzdeki süreçte “sıcak” konulardan biri olacaktır¹⁹⁶. Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan araştırmalarda 2010 yılı verileri baz alındığında, çalışanların %35'inin mobbing mağduru olduğu görülmektedir. İstatistikler, mobbing faillerinin %62'sinin erkek ve mobbing mağdurlarının %58'inin kadın olduğunu göstermektedir¹⁹⁷. 2014 yılı verileri baz alındığında ise, çalışanların %27'sinin mobbing mağduru olduğu, kadın mağdurların oranının %60 şeklinde gerçekleştiği, mobbing faillerinin %69'unun erkek olduğu, kadın mobbing faillerinin ise %68 oranında kadın mağdurlara psikolojik taciz (mobbing) uyguladığı görülmektedir¹⁹⁸.

Tarihi ve sosyolojik nedenlerden ötürü, Amerika Birleşik Devletlerinde mobbing kavramı yalnızca ayrımcılıkla ilgili federal yasalar kapsamında ele alınmış, öte yandan eyalet yasalarında doğrudan bir düzenlemeye yer verilmemiştir¹⁹⁹. İşverenin, işçilere yaklaşımında önyargılardan arınmış bir şekilde davranmasını sağlayan ayrımcılıkla ilgili yasalar, mobbing açısından da belli bir oranda koruma sağlamaktadır. Bu korumanın sağlanması için işyerinde psikolojik tacizin dayandığı ayrımcılık temelini belirlenmesi önem arz eder. Yalnızca cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele eden düzenlemeler bu korumayı sağlamaya yetmeyecektir çünkü işyerinde psikolojik tacizi meydana getiren eylemin aynı zamanda cinsiyete dayalı ayrımcılığı oluşturacağını beklemek isabetli değildir²⁰⁰.

¹⁹⁶ Bkz. : DENNEY, Robert W., “What’s Hot and What’s Not in the Legal Profession” , American Bar Association Law Practice Magazine, January –February , Volume 35, Number 1, http://www.americanbar.org/publications/law_practice_home/law_practice_archive/lpm_magazine_articles_v35_is1_pg12.html, s.12 (Erişim tarihi : 01.11.2014).

¹⁹⁷ Bkz. : Workplace Bullying Institute, “Results of the 2010 and 2007 WBI U.S. Workplace Bullying Survey” , <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/> (Erişim tarihi :01.11.2014).

¹⁹⁸ Bkz. : Workplace Bullying Institute, “2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey” , <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/>, (Erişim tarihi : 01.11.2014).

¹⁹⁹ ÜNAL, s. 33.

²⁰⁰ ÜNAL, s. 33 ; Geniş bilgi için bkz. YAMADA, David C., “Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten Year Progress Report and Assessment” , Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 32, Number 1, Fall 2010, s. 254.

İşyerinde psikolojik taciz sonucu fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıktan muzdarip olan mağdurun ayrımcılığa karşı korunması 1990 tarihli Amerikan Engellilik Yasasına dayanmak suretiyle gerçekleşmektedir. Fiziksel ya da ruhsal rahatsızlığı engelliliğin varlığı için ön koşul sayan kanun 2008 yılında değişikliğe uğramıştır²⁰¹. Bireyin engelli sayılması için temel yaşam faaliyetlerinden en az birinin rahatsızlık yüzünden esaslı biçimde kısıtlanması ya da rahatsızlığa ilişkin bir kaydın varlığı gerekmektedir²⁰².

Bu iki durumun dışında kalan rahatsızlıklar da Amerikan Engellilik Yasası kapsamında korunabilmektedir. Ancak bu korumanın gerçekleşmesi, kanun değişikliğine göre rahatsızlığın önemsiz ve geçici olmaması hükmüne bağlanmıştır. Bu hükme göre, bireyin korunmadan yararlanabilmesi için ayrımcılığa konu olan engellilik durumunun altı aydan uzun sürmesi gerekmektedir²⁰³.

İşyerinde psikolojik tacizin meydana getirdiği engellilik halinin mağdurun temel yaşam faaliyetlerine kısıtlama getirmesi ya da bu konuda bir kaydın mevcut olması, hatta bir başka rahatsızlığın engellilere yönelik ayrımcı muameleye uğraması durumunda Amerikan Engellilik Yasası kapsamında korunması gerekirken, uygulamada açılan davaların gereken korumayı sağlamadığı görülmektedir²⁰⁴.

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin mevzuattaki mevcut açığı gidermek için toplu iş sözleşmelerine mobbingi yasaklayan hükümler konmaktadır²⁰⁵. Şirketlerin küresel ölçekte iş yaptığı günümüz dünyasında, iş hukukunda belli bir standardı yakalama çabaları sonucunda birçok Amerikan şirketi mobbingi yasaklama yoluna gitmiştir. Ülkeler arası farklı uygulamaları bertaraf etmek isteyen küresel işverenler, mobbing konusunda Amerikan Hukuku mevzuatındaki mevcut boşluğu Avrupa Hukukundaki uygulamalarla gidermeye çalışmaktadırlar²⁰⁶.

²⁰¹ ÜNAL, s. 34.

²⁰² ÜNAL, s. 34.

²⁰³ ÜNAL, s. 34-35; Bkz. : YILDIZ, Gaye Burcu, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara 2008 s.140.

²⁰⁴ ÜNAL, s. 35.

²⁰⁵ YAMADA, “**Workplace Bullying and American Employment Law**”, s. 271.

²⁰⁶ CLARKE, s.1232.

Amerikan Hukuku mevzuatındaki işyerinde psikolojik tacizle ilgili mevcut boşluğu doldurma amacıyla İşyeri Sağlığı Yasa Taslağı adı altında bir model yasa taslağı hazırlanmış ve bu taslakta eşitlik yerine insan onuru kavramına yer verilerek bu konudaki Avrupa yaklaşımı benimsenmiştir²⁰⁷.

²⁰⁷ ÜNAL, s. 35.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

A. Mevzuata ve Yargı Kararlarına Genel Bir Bakış

Ankara ilini kapsayan 2006 yılına ait bir araştırmaya göre, %45,4 oranında çalışan işyerinde psikolojik taciz görmekte ve bu oran sektörlere dağıtıldığında temizlik sektöründe %80,6, savunma sektöründe %41,6, bankacılık sektöründe ise %34,6'ya tekabül etmektedir²⁰⁸. Bu oranlar işyerinde psikolojik taciz tehlikesinin çalışma hayatını ne boyutta tehdit ettiğini göstermesi bakımından düşündürücü boyuttadır.

İşyerinde psikolojik taciz, araştırılan ve üzerine eser yazılan bir konu olarak ülkemizde bilhassa son yıllarda ilgi görmektedir. Mevzuatımızı göz önünde bulundurduğumuzda, İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve Medeni Kanunu'nun konuyla ilgili hükümleri özellikle önem arz etmekle birlikte konunun kamu hukukunu ilgilendiren ve mevzuata yansıyan hükümleri de bulunmaktadır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Amir Durumunda Olan Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları" başlıklı 10. Maddesinin 2. fıkrasında, amirin yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde, hakkaniyet ve eşitlik ilkesini gözeterek kullanacağı belirtilmiştir. Bunun yanında, Kamu Görevlileri Etik Mevzuatında mobbing ahlaki olmayan davranış olarak görülmüş ve bu tür davranışlar yasaklanmıştır.

²⁰⁸ ÜNAL, s. 37.

İşyerinde psikolojik tacizin, mağduru kimi zaman intihara kadar sürükleyebilen bir süreç olduğu göz önüne alındığında, Türk Ceza Kanunu'nun intihara azmettirmeyi düzenleyen ve intiharın meydana gelmesini ağırlaştırıcı neden olarak gören 84. maddesi hükmü önemlidir.

Yine TCK md.94 hükmü, bir kişinin insan onuruyla bağdaşmayan şekilde bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açan kamu görevlisinin cezalandırılacağını belirtmektedir.

TCK md.118'de, bir kimseye sendikayla ilgili konulardan dolayı cebir veya tehditte bulunulması; md.122'de, kişilere karşı dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılması; md.125'te, bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte fiili veya sözlü saldırılar gibi aynı zamanda psikolojik taciz teşkil eden davranışların cezalandırılacağı hususu yer almaktadır.

Ayrıca işyerinde psikolojik taciz ortaya çıkış şekline göre TCK kapsamında yer alan kasten yaralama suçu (md.86-87), eziyet suçu (md.96), cinsel saldırı veya cinsel taciz suçu (md.102, 105), cebir kullanma suçu (md.108), kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu (md.123) gibi suç tiplerinden bir veya daha fazlasını da meydana getirebilir²⁰⁹. İşyerinde psikolojik taciz TCK kapsamındaki bir suçu meydana getirdiğinde, kanunda buna karşılık gelen cezai yaptırım haliyle uygulanacaktır.

Ülkemizde öteden beri yaşanan bir realite olmasına karşın, işyerinde psikolojik taciz ancak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK ile kanunda açıkça yer alabilmiştir. Bununla beraber işyerinde psikolojik taciz olgusu kanuni bir tanımdan yoksun durumdadır²¹⁰. Öte yandan, uluslararası sözleşmeler ve mevzuattaki ilgili hükümler yardımıyla işyerinde psikolojik taciz olgusu mahkeme içtihatları yoluyla belli bir farkındalık yaratmıştır.

²⁰⁹ Geniş bilgi için bkz: ERDEM, Mustafa Ruhan/ PARLAK, Benay, “**Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing**”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 2010, S. 88, s. 272 vd.

²¹⁰ CANİKOĞLU, Nurşen, “**Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Borç ve Haklarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirilmesi**” Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2011, s. 103.

İşyerinde psikolojik taciz bağlamında değinilmesi gereken Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında yer alan 23 temel hakka 8 yeni temel hak ilave etmiştir. Bu haklardan biri olan “onurlu çalışma hakkı”nın düzenlendiği md. 26 hükmüne göre; “akit devletlerin tüm çalışanların onurlu çalışma haklarını etkili bir biçimde kullanmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak... 2. Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt eder.” Maddede mobbing kavramı açıkça anılmasa da, mobbinge dair “insan onuru” bağlamında bir tanım getirildiği görülmektedir²¹¹.

5547 sayılı Kanun²¹² ve ilgili Bakanlar Kurulu Kararıyla²¹³ onaylanan Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Anayasa md.90/son hükmü gereğince iç hukukta kanun hükmündedir. Buna karşın, şartın “onurlu çalışma hakkı”nı düzenleyen md.29 hükmünün doğrudan uygulanabilmesi için iç hukukumuzda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır²¹⁴.

Çalışma hakkı, kişi temel hak ve özgürlükleri arasında hayati bir yer tutar. Anayasanın Başlangıç bölümü de bu duruma işaret ederek “Her Türk vatandaşı, temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak... onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahiptir” demektedir. Buradan hareketle, Anayasanın yatay etkisi göz önüne alınarak “onurlu çalışma hakkı”nın varlığı çalışma hayatı bağlamında inkâr edilemez bir olgudur. İşyerinde psikolojik taciz ise başlı başına “onurlu çalışma hakkı”nın ihlal edilmesi mahiyetindedir. Onurlu çalışma hakkını güvenceye kavuşturmanın yolu da işyerinde psikolojik tacizi engelleyici düzenlemeleri hayata geçirmekten geçmektedir.

²¹¹ SAVAŞ, s. 62.

²¹² RG. : 03.10.2006, S. 26308.

²¹³ RG. : 09.04.2007, S. 26488.

²¹⁴ SAVAŞ, s.136.

4857 sayılı İş Kanunu'nda²¹⁵, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda²¹⁶ ve TBK ile yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanununda²¹⁷ işyerinde psikolojik taciz ilgili özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın, işyerinde psikolojik taciz işverenin gözetme borcunun ihlali(İK md.77, BK md. 332), işverenin eşit davranma borcunun ihlali (İK md. 5), kişilik hakkının ihlali (TMK md.24,25; BK md.47,49) niteliğinde değerlendirilerek²¹⁸, dava konusu olan somut olaylarda mahkemelerce bu yönde içtihat oluşturulmuştur.

Türk Hukukunda işyerinde psikolojik taciz kavramının tanımlanmasında, önlenmesinde ve konuyla ilgili kamuoyunda farkındalık yaratılmasına yönelik algı oluşturulmasında yargı kararları büyük rol oynamıştır. Ankara 8. İş Mahkemesinde açılan dava bu hususta açılan ilk dava olma özelliği taşımaktadır²¹⁹. Mahkeme aldığı kararla işyerinde psikolojik tacize tanım getirmenin yanı sıra, somut olayın tanımıdaki şartları taşıdığı sonucuna varmış ve mobbingin kişilik haklarını ihlal ettiğini tespit etmiştir. Mahkemenin yargıda bir ilk olan tanımına göre, “mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.” Davalı tarafından temyiz edilen mahkemenin kararı Yargıtay tarafından onanmıştır²²⁰.

Yargıtay tarafından 2008²²¹, 2009²²², 2011²²³ yıllarında verilen çeşitli kararlarda mobbingin gerçekleşip gerçekleşmediği tüm deliller incelenerek ve değerlendirilerek bir tespite bağlanmış, ispat yönünden emareyle ve tecrübe kurallarının gerektirdiği şekilde ispat kabul edilmek suretiyle ispat yükü kolaylaştırılmıştır.

²¹⁵ RG. : 10.06.2003, S. 25134.

²¹⁶ RG. : 08.12.2001, S. 24607.

²¹⁷ RG. : 08.05.1926, S. 366.

²¹⁸ BAYRAM, Fuat, “**Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2007, S. 14, s. 553 vd. ; SAVAŞ, s. 91 vd. ; ÜNAL, s.39.

²¹⁹ Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih 2006/19 E., 2006/625 K. sayılı kararı, (TINAZ/BAYRAM/ERGIN, s. 23).

²²⁰ Yarg. 9. HD. 30.05.2008 tarih, 2007/3154 E. , 2008/13307 K. sayılı Kararı (ÜNAL, s. 41).

²²¹ Yarg. 9. HD. 14.03.2008 tarih, 2008/3122 E. , 2008/4922 K. sayılı Kararı (ÇİL, s. 465).

²²² Yarg. 9. HD. 10.05.2009 tarih, 2008/10408 E. , 2009/26968 K. sayılı Kararı (ÇİL, s. 463).

²²³ Yarg. 9. HD. 01.04.2011 tarih, 2009/8046 E. , 2011/9717 K. sayılı Kararı (ÇİL, s. 459 - 460).

Mevzuatımızda işyerinde psikolojik taciz terimine açıkça yer veren ilk düzenleme olan İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi amacıyla çıkarılan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesine²²⁴ değinmek gerekir. Bu genelgeyle kamu kurum ve kuruluşlarıyla özel sektör işyerlerinde meydana gelebilecek psikolojik tacizin önlenmesini sağlayacak tedbirler alınması amaçlanmıştır. Genelgeye göre işyerinde psikolojik tacizin meydana geliş yöntem ve nedenleri, “kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerdedir”. İşyerinde psikolojik taciz kavramını dolaylı olarak tanımlayan genelgenin amacı, işçiyle birlikte kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memur, sözleşmeli personel gibi farklı hukuki statüye sahip kamu çalışanlarını da korumaktadır. Aynı şekilde, özel sektörde işçi statüsü dışında çalışanlar da genelgenin koruması kapsamındadır. Genelge de işyerinde psikolojik tacizle ilgili şu tedbirler öngörülmektedir:

1. İşveren, sorumluluk sahasına giren işyerinde psikolojik tacizle mücadele etmek ve çalışanların tacizden korunmalarını sağlamak için gereken tüm tedbirleri yerine getirecektir.
2. Tüm çalışanlar psikolojik taciz niteliğindeki eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. İşyerinde psikolojik taciz olaylarının gerçekleşmemesi için toplu iş sözleşmelerine önleyici mahiyette hükümler konulmasına önem verilecektir.
4. Psikolojik tacizle daha güçlü mücadele edebilmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden çalışanlara psikolojik yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların yaşadığı psikolojik taciz olaylarını takip etmek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.

²²⁴ RG. : 19.03.2011, S. 27879.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini etraflıca inceleyip en kısa sürede sonuç alınmasını sağlayacaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunması esasına azami dikkat gösterilecektir.

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

Genelgenin işyerinde psikolojik tacizi dolaylı olarak tanımladığı ve tacizi önleme amaçlı tedbirler alınması hususuna önem verdiği görülmektedir.

“İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığıyla Türk Borçlar Kanununda yer alan düzenleme, işçinin psikolojik tacize karşı korunmasına dair ilk kanuni düzenlemedir. Kanunun konuyla ilgili 417. maddenin birinci fıkrasına göre; “işveren, 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 tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Yine aynı maddenin son fıkrasına göre; “ilk fıkradaki hükme aykırılık nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”²²⁵.

Düzenleme sonucu işyerinde psikolojik taciz kanunen tanınan bir kavram konumunu almıştır. 01.07.2012’de yürürlüğe giren TBK, İş Kanunundaki konuyla ilgili mevcut eksikliği²²⁶ kapatmıştır. TBK’ da yer alan bu düzenleme ayrıca İş Kanunu’nun kapsamına girmeyen çalışanları da koruma şemsiyesine dâhil etmiştir²²⁷. Düzenlemenin eksik yanı işyerinde psikolojik tacize bir tanım getirmeyişidir²²⁸. Bu eksikliğin giderilerek işyerinde psikolojik tacizin kanuni bir tanıma ulaştırılması yerinde olur²²⁹.

²²⁵ Geniş bilgi için bkz. : ÜNAL, s. 44, dn. 99.

²²⁶ Bkz. : AKI, Murat, “**Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri : Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, S. 21, s. 93; ÜNAL, s. 44.

²²⁷ Bkz. : DEMİRCİOĞLU, s.124; ÜNAL, s. 44.

²²⁸ CANIKLIOĞLU, s.103.

²²⁹ ÜNAL, s. 44.

B. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinde İhlal Edilen Borçlar

İşyerinde psikolojik taciz, çalışanın onur ve saygınlığını zedelemeyi amaçlayan ve sistematik bir biçimde uygulanan kasıtlı davranışlardır. Çalışanı hedef alan bu davranışlar sonucunda, işverende iş sözleşmesinden doğan bir takım yükümlülükleri ihlal etmiş olmaktadır.

İş Kanunu'nun 8. maddesinde yer alan iş sözleşmesi, tanım olarak işçinin ve işverenin karşılıklı olarak iş görme ve ücret ödemesinden oluşan bir sözleşmedir. İşverenin işçiyi gözetme, eşit davranma, borcun ifasını kabul gibi borçları da ücret ödeme borcunun yanı sıra iş sözleşmesinden doğan borçlardandır²³⁰.

Mobbing davranışları işçinin kişilik haklarını ihlal ettiğinden ötürü, işveren işçiyi gözetme ve eşit davranma borcunu yerine getirmemiş olmaktadır. Gözetme borcu yerine getirilmediğinde, kamu hukukundan kaynaklanan yükümlülüğün²³¹ yanı sıra, iş sözleşmesinden doğan borç da ihlal edilmiş olmaktadır²³².

Buradan hareketle, Türk İş Hukuku'nda işyerinde psikolojik taciz gerek haksız fiil gerekse sözleşmeden doğan borca aykırılık yoluyla işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi bağlamında ele alınmalıdır²³³. Aşağıda inceleyeceğimiz Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ise konuyla ilgili getirdiği yenilik ile özel bir önem arz etmektedir.

²³⁰ İşverenin borçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut

İş Hukukunun Esasları , İstanbul 2005, s. 102- 140, ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri , İstanbul 2009, s. 140-183.

²³¹ Bkz. TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 127-128.

²³² BAYRAM, Fuat, “**Türk İş Hukukunda Psikolojik Taciz**” “**Psikolojik Taciz**”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı, 2008, s. 178.

²³³ BAYRAM, Psikolojik Taciz, s. 178.

1. İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu

a) Genel Olarak

TBK'nın 417. maddesine göre işveren, işçinin kişiliğini korumanın yanı sıra işçinin kişiliğine saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük kuralını hakim kılmak zorundadır. İşveren, işçilerin psikolojik taciz ve cinsel tacize uğramalarını önlemek, eğer bu davranışlara maruz kalanlar olmuşsa daha fazla zarar görmelerini engelleyici tedbirleri almak zorundadır. Kanunun kendisine yüklediği yükümlülükleri ihlal eden işveren aynı zamanda işçinin kişiliğini koruma borcuna aykırı davranmış olacak ve sözleşmeden doğan sorumlulukla karşı karşıya kalacaktır²³⁴.

TBK'nın 417. maddesi öncesinde, yürürlükten kaldırılan Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi işçinin kişiliğinin korunmasını işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirmiştir²³⁵. 332. maddede oldukça sınırlı olarak öngörülen gözetme borcu²³⁶, gerek doktrin tarafından gerekse yargı kararlarında geniş biçimde yorumlanmıştır. Gözetme borcu kapsamına dahil olan hususların önceden sınırlandırılmayacağını ifade eden doktrin, borcun kapsamının belirlenmesinde dürüstlük kuralına (TMK. md.2) başvurmak gerektiğini belirtmektedir²³⁷. İş sözleşmesi kapsamında çalıştırdığı işçiyi korumak, işçinin gördüğü işten kaynaklanan olası zararlara karşı gerekli tedbirleri almak, işçinin menfaatlerine zarar vermekten kaçınmak gibi yükümlülükler işverenin gözetim borcunu oluşturur²³⁸. İşverenin gözetim borcunun kapsamı geniş çerçevede ele alınırsa bu çerçevenin içerisine işçinin kişiliğini koruma borcu dahil olacağı gibi²³⁹, bu borcun gözetim borcunun en önemli kısmını teşkil ettiği dahi söylenebilir²⁴⁰.

TBK'nın 417. maddesi, yürürlükten kaldırılan BK'nın 332. maddesinden başlıca farkı, işçinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse kişilik değerleri bakımından çağdaş

²³⁴ ÜNAL, s. 45.

²³⁵ SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku**, İstanbul 2012, s.419.

²³⁶ ÜNAL, s. 46.

²³⁷ SÜZEK, s. 419; ÜNAL, s. 46.

²³⁸ ULUSAN, İlhan, **“Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu”**, İstanbul 1990, s. 1.

²³⁹ SÜZEK, s. 419.

²⁴⁰ ÜNAL, s. 46.

gelişmelerin ışığı altında bu gelişmelere uygun olarak korunmasını ifade etmesidir²⁴¹. 417. madde işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunu açıkça ifade eden ilk yasa hükmü olurken, maddede işçinin kişiliğinin korunmasına dair yükümlülükler işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki diğer yükümlülükleri yanında yer almaktadır.

TBK'nın düzenlemesinde işçinin kişiliğinin korunması borcunun kapsamında açıkça yer alan, işçilerin işyerinde psikolojik tacize uğramaları ve uğrayanların da daha fazla zarar görmemeleri için önlem alma yükümlülüğü başlı başına bir yenilik konumundadır. Bu düzenlemenin kaynak hükmü olan İsviçre Borçlar Kanununun 328. Maddesinde işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine dair açık bir ifade yer almamaktadır. Bu bakımdan TBK'nın 417. maddesinin kaynak hükmün ilerisinde bir düzenleme olduğu söylenebilir. Kaynak hükümdeki düzenlemede “işverenin iş ilişkilerinde işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruma ve bunlara saygı gösterme yükümlülüğü” yer almaktadır. İsviçre hukukundaki görüş, söz konusu yükümlülüklerin işyerinde psikolojik tacize dair korumayı da içerdiği yönündedir²⁴².

İşveren, her şeyden önce işçilerin işyerinde psikolojik tacize uğramamalarını sağlamak zorundadır²⁴³. Bu yükümlülüğün yanında, işyerinde psikolojik tacize maruz kalmış işçilerin daha fazla zarar görmelerini engelleme yükümlülüğü de yasa da açıkça yer almaktadır²⁴⁴. İşverenin bu kapsamda alacağı önlemler, TBK md. 417/II hükmüyle düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden farklı olarak “her türlü önlem” mahiyetinde değil, “gerekli önlem” mahiyetinde ifade edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik yükümlülüğü işyerinde psikolojik tacize ilişkin yükümlülüğüne göre bir adım önde görünmektedir. Madde gerekçesinde işçinin cinsel tacize maruz kalmaması için alınabilecekler önlemler, işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurmak ve

²⁴¹ SAVAŞ, s.103.

²⁴² ÜNAL, s. 47.

²⁴³ CENTEL, Tankut, “Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Y. 6, S. 24, s. 15.

²⁴⁴ SEVİMLİ, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, S. 36, s. 122.

güvenlik personeli bulundurmak şeklinde örneklenmiştir²⁴⁵. Ayrıca, etkili iletişim sistemlerinin kurulması, sorumluluğun hiyerarşik düzeyde yaygınlaştırılması, işçilere konuyla ilgili eğitim verilmesi, talep ve şikayet prosedürünün meydana getirilmesi, işçilere konuyla ilgili tavsiye ve yardım sağlanması, ciddiyetle soruşturma yapılması, disiplin ve cezalandırmaya yönelik bir sistem meydana getirilmesi işçilerin cinsel tacize maruz kalmalarını önlemek amacıyla doktrinde önerilmektedir²⁴⁶. Doktrinde önerilen bir diğer önlem de işyerinde psikolojik tacizin tespit edilmesi amacıyla memnuniyet anketleri yaptırılması ve bu anketlerin konunun uzmanlarına yorumlatılmasıdır²⁴⁷. İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamında gereken önlemleri alabilmesi bu yöntem sayesinde sağlanabilir. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁴⁸ ile işyerinde psikolojik tacizin risk değerlendirmesine dâhil edilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde taciz riskinin de hesaba katılması elzemdir²⁴⁹. Söz konusu kanuni düzenlemeyle, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi hususunda daha sağlıklı bir irade ortaya konabilecektir.

İşverenin işyerinde psikolojik tacize dair yükümlülüğünden kaynaklanan sorumluluktan ötürü, tecrübesizlik, bilgisizlik, ekonomik yetersizlik, başka işyerlerinde de önlemlerin yetersiz oluşu, önlemlerin yüksek maliyet ya da emek gerektirmesi gibi savunmalarını öne sürerek sorumluluktan sıyrılması olanaksızdır. Hakkaniyet ilkeleri çerçevesinde, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliğine göre deneyimlerin gerektirdiği, işyerinin özelliğine ve işin tekniğine uygun önlemlerin alınmaması işverenlerin sorumluluğunu gerektirecektir²⁵⁰.

İşyerinde psikolojik taciz, çalışanın kişilik haklarıyla onur ve saygınlığını temel hak ve özgürlükler bağlamında güvenceye alan Anayasal Hükümleri dahi ihlal

²⁴⁵ EKMEKÇİ, Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler”, Legal Hukuk Dergisi, Y. 2005, S. 34, s. 3710

²⁴⁶ ÖZDEMİR, s.92.

²⁴⁷ CANIKLIOĞLU, s.103.

²⁴⁸ RG. : 30.06.2012, S. 28339.

²⁴⁹ SEVİMLİ, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.123; ÜNAL, s. 48.

²⁵⁰ ÜNAL, s. 48.

etmektedir²⁵¹. Oysa Anayasa'nın 12. maddesi, herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğunu tescillemiştir.

Türk İş Hukuku bağlamında işçinin korunması kavramı ikili bir ayrımla ele alınmaktadır. Doktrinde, işçinin korunması kavramı bir yönüyle işçinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından maddi kişilik değerlerinin korunması olarak ele alınmaktadır²⁵². İşverenin gözetme borcu da buna dâhil edilmektedir. İşçinin korunması kavramı, bütüncül bir değerlendirmeye maddi ve manevi tüm kişilik değerlerini bünyesinde toplayacak bir biçimde ele alınırsa daha yerinde olur²⁵³.

b) Kişilik Hakkı İhlali

Kişilik, insanın maddi, manevi ve ekonomik değerlerini hak ve fiil ehliyeti bağlamında bir potada toplayan bir değerler bütünüdür²⁵⁴. Kişinin hayat, sağlık, vücut bütünlüğü, onur ve saygınlık, hürriyet değerleri olmazsa olmaz kişilik değerleridir. Kişinin toplum içindeki manevi varlığını tesis eden bu hakların cümlesine kişilik hakları²⁵⁵ denir. Hak sahibi, bu haklarını dilediği her kişiye karşı ileri sürebilir²⁵⁶. Bu bakımdan, herkes bu haklara uymakla mükelleftir²⁵⁷.

²⁵¹ “Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmalarını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir.” Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih 2006/19 E., 2006/625 K. sayılı kararı, (TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.142).

²⁵² BAYRAM, Psikolojik Taciz, s. 181.

²⁵³ Bkz. aynı görüşte BAYRAM, Fuat, **Türk İş Hukukunda İşverenin Kişilik Hakkını Koruma Borcu (Yayınlanmamış Doktora Tezi)**, İstanbul 2003, s. 421.

²⁵⁴ AKİPEK, Jale G./ AKINTÜRK, Turgut, **Kişiler Hukuku**, C.1, İstanbul 2003, s.357; ARPACI, Abdulkadir, **Kişiler Hukuku - Gerçek Kişiler**, İstanbul 2001, s. 103; OĞUZMAN, M. Kemal/ BARLAS, Nami, **Medeni Hukuk - Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar**, 10. Bası, İstanbul Eylül 2003, s. 104.

²⁵⁵ Kişilik hakkı kavramı hakkında genel bilgi için bkz. OĞUZMAN, M. Kemal/ SELİÇİ, Özer/ OKTAY, Saibe, **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)**, İstanbul 2002, s. 115 vd.; HATEMİ, Hüseyin, **Kişiler Hukuku Dersleri**, İstanbul 1992, s. 101 vd.; DURAL, Mustafa/ ÖĞÜZ, Tufan, **Kişiler Hukuku**, İstanbul 2001, s. 97 vd.;

Kişilik haklarının ihlali durumunda, Türk Medeni Kanunu'na saptanmış yasal yollara başvurmak mümkündür. Bu itibarla, Türk Medeni Kanunu md. 24 gereğince, kişilik haklarına saldırılan kişi, hâkimin müdahalesini talep edebilir. TBK. md. 58 hükmü de, kişilik hakları ihlal edilen kişinin manevi tazminat talebine dayanak teşkil etmektedir. Kanunda sınırlı olarak sayılmayan kişilik haklarının içeriğini belirleme görev ve yetkisi hâkimindir.

İşçinin kişiliği kapsamındaki birçok değer işyerinde psikolojik taciz yoluyla doğrudan ihlal edilmektedir²⁵⁸. Bu yolla ihlal edilen başlıca kişilik değeri işçinin onurudur. Bu yüzden, işçinin kendisine olan güven ve inancı sarsılmaktadır. Doktrinde sübjektif (içsel) onur ve saygınlık şeklinde adlandırılan bireyin kendisine dair içselleştirdiği değer yargısı ve saygısı şeklinde tanımlanan bu kişilik unsurunun ihlal edilmesi bizatihi hukuka aykırılığı meydana getirir²⁵⁹. İçsel onur ve saygınlığın ardından dışsal onur ve saygınlığı da ihtiva eden tüm kişilik değerleri hedef alınmaktadır. İşçi genellikle hem fiziksel hem de psikolojik yönden zarar görmekte ve saygınlığını tümünden kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bazı hallerde, işyerinde psikolojik taciz intihara kadar sürükleyen bir süreci kişiye yaşatarak, yaşama hakkını kişinin elinden alan bir sona varmaktadır. Bu pencereden bakıldığında, TBK md. 417 ile getirilen yeni düzenleme işyerinde psikolojik tacize karşı açık bir yasal koruma sağlamıştır.

Kişilik hakkına tecavüzün hukuka aykırı olduğu ilkesinden hareketle, kişilik hakkı ihlalinin haksız fiil oluşturduğunu söylemek gerekir. Buradan hareketle, psikolojik taciz failinin eylemi de haksız fiil oluşturmaktadır. Burada hukuka uygunluk sebebi bulunup bulunmadığını araştırdığımızda, ilk olarak işyerinde psikolojik tacize rızanın bir hukuka uygunluk sebebi oluşturmadığını belirtmek gerekir. İşçinin yıldırılması amacıyla gerçekleştirilen işyerinde psikolojik taciz niteliğindeki bir

ERMAN, Hasan, **Medeni Hukuk Dersleri - Başlangıç Bölümü**, İstanbul 2004, s. 62 vd.

²⁵⁶ OĞUZMAN/BARLAS, s. 105.

²⁵⁷ OĞUZMAN/BARLAS, s. 105.

²⁵⁸ ERLÜLE, Fulya, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanuna Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat**, Ankara 2011, s. 233.

²⁵⁹ Bkz. ÜNAL, s. 49, dn. 124.

davranışa rıza göstermek ahlaka aykırıdır²⁶⁰. Bu bakımdan geçersiz olduğu açık olan işyerinde psikolojik tacize gösterilen rıza, aynı zamanda insan onuruyla da bağdaştırılamaz. Diğer taraftan, işyerinde psikolojik tacize dair üstün nitelikte bir kamusal ya da özel yarardan da dem vurulamaz. İşyerinde psikolojik taciz mağdurunun taciz niteliğindeki davranışın hemen öncesinde faile aynı nitelikte davranışta bulunması halinde hukuka uygunluk sebebi teşkil edip etmediği değerlendirildiğinde, bu durumda bir hukuka uygunluk sebebi meydana gelmediğini ifade etmek gerekir²⁶¹. Buradan hareketle, ancak tek taraflı taciz davranışının işyerinde psikolojik tacizi oluşturduğunun altı çizilmelidir²⁶². İşyerinde psikolojik taciz bakımından terör faktörü göz önüne alındığında, bir ya da birden çok kişinin aynı zamanda hem fail hem de mağdur olmasının olanaksız olduğu meydandadır. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik taciz hususunda hukuka uygunluk sebebi kabul etmek yerinde olmaz.

c) İşverenin Yönetim Hakkını Kötüye Kullanması

Hak sahibi kişi, hakkını kullanma iradesini ortaya koyarak hakkından yararlanır²⁶³. Bütün hakların kullanılması ve borçların ifasında, MK.md.2/1 uyarınca dürüstlük kuralına riayet edilmesi şarttır.

Dürüstlük kuralı, toplumda baskın olan ahlaki değerlere, uygulanan adetlere, hukuki ilişkilerin amacına göre belirlenen ve dürüst bir insandan beklenen ideal davranışı temsil eder²⁶⁴. Sözleşmelerin yorumunda önem arz eden dürüstlük kuralı²⁶⁵, çalışanla işveren arasındaki iş sözleşmesinde de göz önüne alınmaktadır. Bu itibarla, işverenin gözetme borcuna, genel ahlaka ve hukuka aykırı bir eylem olan işyerinde psikolojik taciz de dürüstlük kuralını ihlal etmektedir.

²⁶⁰ Geniş bilgi için bkz. : HELVACI, Serap, **Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar**, İstanbul 2001, s. 108.

²⁶¹ ÜNAL, s. 50.

²⁶² ÜNAL, s. 50.

²⁶³ OĞUZMAN/BARLAS, s. 167.

²⁶⁴ ERMAN, s. 72.

²⁶⁵ ERMAN, s. 73.

MK. md. 2/2 uyarınca, bir hakkın açıkça kötüye kullanılması hukuk düzeni tarafından korunmaz. Eğer bir hakkın kullanılması meşru bir fayda sağlamıyorsa, hakkın kullanılmasının getireceği faydayla doğuracağı zarar arasında aşırı bir orantısızlık varsa, hakkın kullanılması ahlaka aykırı bir davranışa dayanıyorsa, hakkın kullanılması mevcut güven ilişkisini ihlal ediyorsa, bu durumda o hak açıkça kötüye kullanılmış demektir²⁶⁶.

İşyerinde psikolojik taciz de, hakkın kötüye kullanılması yoluyla icra edilen bir eylem silsilesidir. Bu bakımdan, işverenin kendi yönetim hakkıyla birlikte, çalışanın iş görme ve itaat etme borcunu kötüye kullanmasının önüne geçilmesi ehemmiyet teşkil eder.

Yargıtay’a göre, çalışanın sağlığının ve kişilik haklarının ağır saldırıya maruz kalması durumunda işyerinde psikolojik tacizin varlığı tartışmasız kabul edilmelidir; çünkü bu durum işyerinde psikolojik tacizin varlığına kuvvetli emare teşkil eder²⁶⁷.

Çalışanla işveren arasındaki iş ilişkisini düzenleyen iş sözleşmesinin görülecek işin tüm ayrıntısını içermesi beklenemez. Bundan ötürü işverenin, yönetim hakkı olarak adlandırılan ve kanun dairesinde toplu iş sözleşmesi ve iş akdine uygun olarak işin yürütülmesi ve çalışanların işyerinde uyması gereken kuralları düzenleyebilme hakkı mevcuttur²⁶⁸.

İş sözleşmesinin niteliğinden anlaşılan bu düzenleyebilme iradesi, işverenin yönetim hakkını oluşturur²⁶⁹. İşçinin önceki durumunda esaslı değişikliğe gitmeden ya da çalışma koşullarını ağırlaştırmadan, işyerinde görülmesi gereken işlerin şeklini, yerini ve zamanını belirlemek ve işin gereğinin yerine getirilmesini temin etmek ve denetleme yetkisini kullanmak, işverenin yönetim haklarının çerçevesini çizer²⁷⁰. Doğal

²⁶⁶ OĞUZMAN/BARLAS, s. 174-178.

²⁶⁷ Yargıtay 9. HD., 14.03.2008 tarih, 2008/3122 E., 2008/4922 K. sayılı kararı, ÇİL, Şahin, İş

Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları, Ankara 2010, s. 478.

²⁶⁸ SÜZEK, s. 60.

²⁶⁹ ÇELİK, s. 115.

²⁷⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 93-101; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 121; ÇELİK, s.115; BALKIR, Gönül, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik

olarak işveren, kamu düzenine, hukuka, ahlaka, kişilik haklarına ve emredici kurallara aykırı ya da yerine getirilmesi imkân dışı emir ve talimat veremez²⁷¹.

İşverenle işçi arasındaki iş ilişkisi, işverene bazı hallerde işçinin kişisel değerleriyle ilgili tasarrufta bulunma olanağı sağlar²⁷². İşverene tanınan yönetim hakkı, işyeri düzeni, güvenliği ve işyerinde görülecek işle ilgili olup, işçinin kişilik haklarının korunması amacını da hedeflemektedir²⁷³. Bu bakımdan işveren, işçinin kişilik haklarına aykırı olarak özel hayat ya da işyeri dışı faaliyetler hususunda yetki kullanamaz²⁷⁴. Ayrıca işveren, iş sözleşmesinde belirtilmediği halde yönetim hakkını ileri sürerek sözleşmeyi tek taraflı değiştiremez²⁷⁵. Yargıtay'ın görüşü de, iş şartlarının işveren tarafından işçinin zararına olacak biçimde tek taraflı değiştirilemeyeceği yönündedir²⁷⁶.

Yönetim hakkını yasal sınırlara uymaksızın kullanan işverenin talimatına uymayan işçiye karşı yaptırım uygulanması söz konusu değildir²⁷⁷. Bu nevi bir talimata uymaması sebebiyle iş akdi feshedilen işçi, hakkın kötüye kullanılması sebebiyle feshin geçersiz olduğunu ileri sürebilir ve hukuki korumadan yararlanır²⁷⁸.

İşverenin yönetim hakkının sınırları belirlidir ve işçinin kişilik haklarıyla yakından ilintilidir. Mobbing de işçinin onur ve saygınlığına zarar veren, özgüvenini yaralayarak kabuğuna çekilmesine neden olan bir süreç olarak işçinin kişilik haklarını ihlal eder²⁷⁹. Bu itibarla, mobbingin işveren tarafından yönetim hakkı kötüye kullanılarak uygulanması öncelikle kişilik haklarına aykırıdır.

Sınırlar", s. 199, (Çevrimiçi), <http://www.etikturkiye.com> (Erişim tarihi : 03.04.2014).

²⁷¹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 123; BALKIR, s. 201.

²⁷² TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 126.

²⁷³ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 126 -127.

²⁷⁴ BALKIR, s. 204.

²⁷⁵ ÇELİK, s. 115.

²⁷⁶ Yargıtay 9. HD., 30.09.2003 tarih 2003/2695 E., 2003/15676 K. sayılı kararı, (Çevrimiçi)

<http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=11911> (06.05.2014).

²⁷⁷ BALKIR, s. 202.

²⁷⁸ SÜZEK, s. 66.

²⁷⁹ BAYRAM, Psikolojik Taciz, s. 200.

2. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

a) Hukuki Çerçeve

Maddi unsurlarla birlikte manevi unsurları da bünyesinde toplayan iş ilişkisi, iş sözleşmesi temelli toplumsal bir niteliği haizdir²⁸⁰. Bu bakımdan iş ilişkisinin temelini, karşılıklı bağlılık ilkesi itibarıyla, işçinin bağlılığı ve işverenin gözetme borcu meydana getirmektedir²⁸¹. Günümüzde meydana gelen iş kazalarındaki artış ve oluşan çeşitli meslek hastalıkları, işverenin gözetme borcunun işçi açısından önemini gereğince vurgulamaktadır.

“Gözetme borcu”²⁸², “koruma borcu”²⁸³, “gözetim borcu”²⁸⁴ gibi ifadelerle doktrinde yer alan işverenin işçiyi gözetme borcunun hukuki dayanağı Türk Borçlar Kanunu md.417 olmakla birlikte, İş Kanunu mülga md.77’ye benzer bir çerçeve çizen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesi de önem arz etmektedir²⁸⁵.

818 sayılı Eski Borçlar Kanunu’nun 332 (TBK. 417). maddesinin birinci fıkrasında, “iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur” denmektedir.

Eski Borçlar Kanunu’nun ilgili maddesi gereğince, sözleşmenin özelliği ve işin kapsamına göre hakkaniyet nasıl olmasını gerektiriyorsa işveren, sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak suretiyle işten kaynaklanabilecek tehlikelere karşı gerekli tedbirleri

²⁸⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 10.

²⁸¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 10-11.

²⁸² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 126 vd.; SÜZEK, s. 312; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 89.

²⁸³ NARMANLIOĞLU, s. 231, ÇELİK, s. 165.

²⁸⁴ EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul 2005, s.137.

²⁸⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 128.

almak ve işçinin birlikte ikamet etmesi durumunda sağlıklı bir yatacak yer tedarik etmekle yükümlüdür. Buradan hareketle, hakkaniyet ilkesi işverenin sorumluluğunun çerçevesini belirlemektedir.

İş Kanunu'nun mülga 77/1. maddesi, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak" görevini işverene, "iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uyma" görevini de işçiye yüklemektedir. İş Kanunu'nun ilgili hükmünün işverene yüklediği sorumluluğun Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeden farkı, "bilim ve tekniğin gerekli kıldığı tüm önlemlerin alınması"²⁸⁶ bağlamında değerlendirilmektedir²⁸⁷. Yargıtay'ın görüşü de, işverenin bu hükme göre tedbir alma yükümlülüğünün nesnel verilere göre değerlendirilmesi gerektiği yönündedir²⁸⁸.

Bunun yanında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi gereğince işverenin genel gözetim yükümlülüğü bulunmaktadır. Düzenlemeye göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

b) İşverenin Sorumluluğu

(1) Mobbing Failinin İşveren Olması Durumunda Sorumluluk

²⁸⁶ "Düzenli bakımı yapılmayan 15 yıllık araçla işçisini göreve gönderen işverenin yükümlülüklerini tümiyle yerine getirdiğinden söz edilemez." (Yargıtay 21. HD. 07.02.2006 tarih 2005/13299 E. ,2006/810 K. sayılı kararı, ÇELİK, s. 166.)

²⁸⁷ ULUSAN, s.1; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 137.

²⁸⁸ ULUSAN, s. 48.

İşyerinde psikolojik taciz, haksız fiil oluşturmamasının dışında işveren yönünden sözleşmeye aykırılık durumu da yaratmaktadır. TBK md. 417 ile işverene yüklenen işçinin psikolojik tacize uğramaması ve psikolojik tacize uğrayan işçinin daha fazla zarar görmemesi için gereken önlemleri alma yükümlülüğü iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Aynı madde hükmüne göre, söz konusu yükümlülüğün ihlali sonucunda işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi ve kişilik haklarının ihlalinden doğan zarar sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esaslarına göre tazmin edilir.

Diğer taraftan, Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu 332. maddesinde işçiyi gözetme borcuna aykırılıktan sorumluluk hususu düzenlenmişti. Bu düzenlemede işverenin sorumluluğunun kusur esaslı olup olmadığı hususu doktrinde tartışmalıydı. Yargıtayın konuyla ilgili verdiği farklı kararlar olsa da, son yıllarda kusurlu sorumluluk yönünde kararlar almaktadır²⁸⁹.

Yürürlükten kaldırılan 818 sayılı BK'nın 332. maddesinde "iş sağlığı ve güvenliği"ne dair sınırlı esaslar bulunuyordu²⁹⁰. TBK 417. maddesinin BK 332. maddesinden farkı, işverenin işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik borcunu iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu yanında düzenlemiş olmasıdır. Bu bağlamda işverenin işyerinde psikolojik tacizi önleme ve tacize uğrayanların daha fazla zarar görmelerini engelleme borcuyla iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu arasında, TBK 417/II maddesinde işverenin "her türlü önlemleri alma" yükümlülüğünün yalnızca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda öngörülmesi karşısında ciddi farklılık olduğunu söylemek gerekir. Bu yüzden, iş sağlığı ve güvenliği hususunda işverenin sorumluluğu kusursuz sorumluluğa, işyerinde psikolojik tacizi önleme ve tacize uğrayanların daha fazla zarar görmelerini engelleme hususunda ise kusur esasına dayanmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz yoluyla gözetme borcunu ihlal eden işveren, hem haksız fiil işlemiş hem de sözleşmeden doğan borcuna aykırı davranmış olur. Bu halde, haksız fiilden kaynaklanan sorumlulukla sözleşmeden doğan sorumluluk yarışmaktadır²⁹¹.

²⁸⁹ ÜNAL, s. 51.

²⁹⁰ SÜZEK, s. 429 vd.

²⁹¹ SÜZEK, s. 322.

İşyerinde psikolojik tacizi uygulayanın işverenin kendisi olduğunda, işçiyi yıldırma ve nihai olarak işyerinden uzaklaşmasını sağlama amacıyla hareket eden işverenin kusurlu olduğu açıktır. Öte yandan, işverenin bir işçinin diğerine psikolojik taciz uygulaması durumunda TBK 417. maddesine göre işveren kusurlu olduğu takdirde sorumluluğu gündeme gelecektir.

Bu bağlamda ele alındığında, işverenin uyguladığı işyerinde psikolojik taciz, haksız fiil sorumluluğuna yol açtığı gibi sözleşmeden doğan sorumluluk da meydana gelmektedir. Bu durumda, sözleşmeden doğan sorumlulukla haksız fiil sorumluluğundan doğan dava haklarının yarıştığı işyerinde psikolojik tacize dair tazminat talebinde, hükme dayanak olacak sorumluluk nedeninin belirlenmesi önem arz eder. Sorumluluk nedenlerinin yarıştığı bu durum, işyerinde psikolojik taciz mağduruna dilediği sorumluluk nedenine dayanma hakkı vermektedir²⁹². Sorumluluk nedenlerinin yarışmasına yenilik getiren TBK 60. maddesinde, sorumluluğun birden çok nedene dayandırıldığı hallerde mağdurun farklı bir talebi ya da kanunun öngördüğü farklı bir çözüm bulunmadıkça, hâkimin mağdura en iyi tazminat olanağı sağlayan sorumluluk nedenine göre hüküm oluşturacağı ifade edilmiştir. Kanunun açık ifadesi karşısında, mağdurun farklı bir talebi ya da kanunun farklı bir çözümü söz konusu olmadıkça, hâkim hükmünü en iyi tazminat olanağı sağlayan sorumluluk nedenine göre oluşturmak durumundadır²⁹³.

Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesindeki gözetme borcu hukuki niteliğinin kusura dayanan sorumluluk olduğu yolundaki görüş doktrinde baskındır²⁹⁴. Bu bakımdan, hukuka aykırı fiil nedeniyle zarar gören işçi ya da mirasçıları, failin kusurlu olduğunu ispatla mükelleftir²⁹⁵.

İşyerinde psikolojik taciz mağdurunun sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanması durumunda elde edeceği tazminat daha elverişlidir. TBK md. 50/I uyarınca, psikolojik taciz mağduru işçi gördüğü zararı ve buna ilişkin olarak işverenin kusurunu

²⁹² SÜZEK, s. 437; SAVAŞ, s. 95.

²⁹³ ÜNAL, s. 52.

²⁹⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 127; ULUSAN, s. 43.

²⁹⁵ OĞUZMAN, M. Kemal/ ÖZ, M. Turgut, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Gözden

Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Bası, İstanbul 2000, s. 475 vd.

kanıtlamak durumundadır. Diğer taraftan, haksız fiil hükümlerine dayanmak yerine TBK md.112’de karşılığını bulan sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine dayanılması halinde, kusursuzluğunu kanıtlama külfeti işverene düşecektir. Bunun dışında, işyerinde psikolojik tacizin yol açtığı haksız fiil sorumluluğunun zamanaşımı süresi TBK md.72 uyarınca zararın ve failin öğrenilmesinden itibaren iki yıl ve her halde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren on yıl geçtiğinde zamanaşımına uğrarken, sözleşmeden doğan sorumlulukta genel zamanaşımı süresi TBK md.146 uyarınca on yıldır²⁹⁶.

İş Kanunu mülga md.77’deki sorumluluğun niteliği doktrinde tartışmalıydı²⁹⁷. İşverenin sorumluluğunun risk esasına göre belirlenmemesini savunan görüşe göre işverenin sorumluluğu kusura dayanmaktadır²⁹⁸. İş Kanunu mülga md.77’de sorumluluğun niteliği belirlenmediğinden, Borçlar Kanunu’nun ilgili maddelerine başvurmak yerinde olmaktadır²⁹⁹. Borçlar Kanunu’nun ilgili maddelerindeki sorumluluk kusura dayandığından, İş Kanunu mülga md.77’nin de aynı esasa dayandığı kabul etmek gerekir.

Bir diğer görüş, maddedeki sorumluluğun niteliğini Yargıtay’ın görüşüne uygun olarak kusursuz sorumluluk şeklinde değerlendirmektedir³⁰⁰. Yargıtay da, iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğun, tehlike noktasından hareket eden kusursuz sorumluluk³⁰¹ olduğu görüşündedir³⁰².

Gözetme borcunun yerine getirilmemesi sonucu mağdur olan işçi, dava açma sürecinde haksız fiil ya da sözleşmeden doğan sorumluluk ilkelerinden dilediğini ileri sürer. Buna karşılık, haksız fiilden doğan sorumluluğun ileri sürülmesi halinde

²⁹⁶ ÜNAL, s. 53.

²⁹⁷ Bkz. : TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 101.

²⁹⁸ OĞUZMAN/ÖZ, s. 647.

²⁹⁹ SÜZEK, s. 319, BAYRAM, Psikolojik Taciz, s. 187, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 101,

OĞUZMAN/ÖZ, s. 647.

³⁰⁰ Bu görüşü savunan yazarlar için bkz. ÇELİK, s. 173, dñn. 173.

³⁰¹ Bkz. Yargıtay 9. HD. 03.11.1967, 8057/10174; Yargıtay 10. HD. 13.06.1975, 1949/3782; Yargıtay HGK. 28.10.1983, 9 - 929/1044, OĞUZMAN/ÖZ, s. 643.

³⁰² ÇELİK, s. 172, OĞUZMAN/ÖZ, s. 643, TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 101, TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 127.

işverenin kusurunu ispat etmek ve zamanaşımı koşulunu (TBK. md. 72) yerine getirmek gerekeceğinden, sözleşmeden doğan sorumluluğun ileri sürülmesi işçinin lehine olacaktır.

İşçinin sözleşmeden doğan sorumluluk uyarınca dava açması halinde işveren, TBK. md. 112'ye göre kusursuzluğunu ispat etmek durumundadır. Davanın tabi olduğu zamanaşımı TBK. md. 146'ya göre 10 yıllık zamanaşımı olup, başlangıcını borca aykırılığın gerçekleştiği tarih belirler.

(2) Mobbing Failinin İşveren Dışındakiler Olması Durumunda Sorumluluk

İşyerinde psikolojik tacizin failinin diğer işçiler, işveren vekilleri ya da üçüncü kişiler olması durumunda da işverenin gözetme borcu yerine getirilmemiş olur³⁰³. Bu durumda işverenin sorumluluğu psikolojik tacizin failine göre belirlenir³⁰⁴.

İşveren vekilinin işyerinde psikolojik tacizin faili olduğu durumda işveren, İş Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca sorumlu tutulacaktır; çünkü aynı madde uyarınca işveren namına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekillerinin, bu sıfatla işçilere karşı icra ettiği işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işverenin sorumluluğu söz konusudur.

İşverenin diğer bir çalışanı tarafından işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin TBK md.417 uyarınca işverenin sorumluluğunu ileri sürme hakkı mevcuttur. İşverenin bu ihtimalde sorumluluktan kurtulabilmesi ancak kusursuzluğunu kanıtlaması halinde gerçekleşir. Burada öncelikle, işverenin sorumluluğunun TBK md.66 uyarınca haksız fiilden doğan adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamına mı yoksa TBK md.116 uyarınca sözleşmeden kaynaklanan yardımcı kişilerin fiilinden sorumluluk kapsamına mı girdiği tespit edilmelidir.

³⁰³ ÇOBANOĞLU, s. 207; BAKIRCI, Kadriye, “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”, (Çevrimiçi), http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm (Erişim tarihi: 02.02.2014).

³⁰⁴ BKz. :TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105.

İşyerinde psikolojik tacizin failinin diğer işçilerden biri olması halinde, işverenin sorumluluğu TBK. md.112'ye göre belirlenecektir³⁰⁵. İşvereni TBK. md.66'ya göre sorumlu tutmak, ancak fail işçinin iş sözleşmesiyle yüklendiği işi görürken üçüncü bir şahsa hukuka aykırı bir fiille zarar vermesi halinde mümkün olabilecektir³⁰⁶. Çünkü bu durum işverenin sorumluluğuna karine teşkil eder. İşveren bu karineye karşı, gerekli özeni gösterdiğini ya da bu özen gösterilse dahi zararın önüne geçilemeyeceğini ileri sürebilir. Burada işverenden beklenen özen, nesnel verilere göre tayin edilir³⁰⁷. Bir görüşe göre, işyerinde psikolojik taciz fiiliyle işyerinde görülen iş arasında görevsel bir ilinti bulunmadığından, TBK. md.66'ya göre işverenin sorumluluğunu ileri sürmek mümkün görünmemektedir³⁰⁸. Bu görüş, çalışanlar arasında olabilecek ast-üst ilişkisini gözden kaçırmaktadır; bu yüzden, işverenin TBK. md.66'ya göre sorumlu tutulabilmesi ihtimal dahilindedir.

Fail durumundaki çalışan eğer “yardımcı kişi” konumundaysa bu durumda işverenin TBK md.116 uyarınca söz konusu olacaktır. Buradaki yardımcı kişiden kasıt, işverenin bilgisi ve onayı dâhilinde hareket eden ve sözleşmenin ifasına katılan kişidir. İşverenin onayı açık ya da zımni şekilde gerçekleşebilir. İşverenin bilgisi ve onayı dışında hareket eden yardımcıları ve borç tanımının dışında kalan risklerse TBK md.116 kapsamına dâhil değildir. İşyerinde psikolojik tacizin ise işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunun dışında kalan bir risk olduğu –TBK md.417'nin açık ifadesine rağmen- söylenemez³⁰⁹. İşverenin, yardımcı kişinin psikolojik tacize yönelik davranışından sorumlu olması için yardımcı kişinin işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunu ihlal etmiş ve mağdurun da bundan zarar görmüş olması yeterlidir; ayrıca yardımcı kişinin kusurlu olması gerekli değildir³¹⁰. Özellikle yönetici, müdür, şef konumundaki yardımcı kişilerin uyguladığı düşey psikolojik tacizde (bossing), işverenin kusurlu olması aranmayacağından işverenin sorumluluğuna TBK md.116 uyarınca

³⁰⁵ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 104; BAYRAM, **Psikolojik Taciz**, s. 189; SAVAŞ, s. 96 -97.

³⁰⁶ OĞUZMAN/ÖZ, s. 573.

³⁰⁷ ULUSAN, s. 128.

³⁰⁸ SAVAŞ, s. 97.

³⁰⁹ ÜNAL, s. 54.

³¹⁰ TEKİNAY, Selahattin/ AKMAN, Sermet/ BURCUOĞLU, Haluk/ ALTOP, Atilla, **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, İstanbul 1993, s. 898.

gidilmesi işçinin lehine olacaktır. Bu halde işverenin açık ya da zımni onayının mevcut olduğu ortadadır.

İşyerinde psikolojik tacizin faili, işveren vekili ve işçilerden başka bir üçüncü kişiye, işveren TBK. md.112'ye göre sorumlu olur³¹¹. Eğer üçüncü kişiler işverenin ifa yardımcılığını yapıyorsa, işverenin sorumluluğu TBK. md.116'ya göre belirlenir³¹². TBK. md.116'daki sorumluluk, borca aykırılığa dayanmaktadır³¹³. Borcun ifasında veya borçtan doğan bir hakkın kullanılmasında yardımcı kişi çalıştırılmış ve borçlunun borcuna aykırı bir davranıştan ötürü zarar oluşmuşsa, TBK. md.116'nın öngördüğü sorumluluk gerçekleşmiş olur. Ancak, borcun ifası için yardımcı kişi çalıştırılması borca aykırılık teşkil etmemelidir; çünkü bu halde TBK. md.112'ye göre sorumluluk söz konusu olur³¹⁴.

İşyerinde psikolojik taciz faili çalışan yardımcı kişi durumunda olmadığında işverenin sorumluluğu TBK md.417 ya da TBK md.66 uyarınca meydana gelebilir. Haksız fiilden doğan kusursuz sorumluluk hallerinden birini düzenleyen TBK md.66 uyarınca adam çalıştırmanın üzerindeki sorumluluk bir özen sorumluluğudur. Bu durumda, işveren açısından yardımcı kişinin fiilinden sorumluluktan farklı olarak kurtuluş beyyinesi mevcuttur. İşveren, “işçiye seçerken, işçiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken gerekli objektif özeni gösterdiğini, ayrıca işletmenin çalışma düzeninin de böyle bir zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu” ya da “bunlardan birinin eksikliği ile doğan zarar arasında nedensellik bağı bulunmadığını” kanıtladığı takdirde sorumlu olmayacaktır. Failin yardımcı kişi dışında bir çalışan olduğu bu halde işverenin sorumluluğu açısından sorumluluk nedenlerinin yarıştığı görülmektedir. Buna karşın, mağdurun lehine olan sorumluluk nedeninin belirlenmesinde güçlüklerle karşılaşılması olasıdır. Bunun nedeni ise TBK md. 417 uyarınca işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğunun daha uzun zamanaşımına tabi olması avantajının yanında TBK md. 66 uyarınca işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluğa dayanmasıdır. Her iki sorumlulukta mağdur için lehe olan düzenlemeler

³¹¹ BAKIRCI, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm (Çevrimiçi 02.02.2014.); TINAZ/BAYRAM/ ERGİN, s. 104; SAVAŞ, s. 97.

³¹² Bkz. : OĞUZMAN/ÖZ, s. 351.

³¹³ OĞUZMAN/ÖZ, s. 356, ULUSAN, s. 129.

³¹⁴ OĞUZMAN/ÖZ, s. 355.

bulunmaktadır. Her iki sorumluluk hükmüne kısmen dayanmak mümkün olmadığından³¹⁵, hâkim her olayın somut özelliklerini göz önüne alarak mağdurun talebini dayandıracağı sorumluluk hükmünü tayin etmelidir.

İşveren vekili sıfatı taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın bir çalışanın diğerine uyguladığı işyerinde psikolojik taciz durumunda failin sorumluluğu haksız fiilden doğmakta ve haksız fiil sorumluluğu meydana gelmektedir. Haksız fiilin tarafları arasında sözleşme bulunmamasına rağmen edim yükümlülüğünden bağımsız bir borç ilişkisinin varlığını kabul etmek gerekir. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik taciz failine mağdur çalışanın zararından ötürü sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerinin de uygulanabileceğini kabul etmek gerekmektedir. Şu halde, mağdurun zarardan kaynaklanan talebini fail olan diğer çalışana yönelttiği durumda da sorumluluk nedenlerinin yarıştığı görülmektedir.

3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu

a) Hukuki Çerçeve

Eşit işlem yapma borcunun anayasal dayanağı, Anayasa'nın 10. maddesinde ifade edilen kanun önünde eşitlik ilkesiyle ve Anayasa'nın 55. maddesinde ifadesini bulan ücrette adaletin sağlanmasıyla oluşmaktadır.

İşverenin eşit davranma borcuyla ilgili düzenleme İş Kanunu md.5 hükmüyle Türk hukukunda yerini almıştır. “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan maddede yalnızca ayrımcılık yasakları yer almaktadır. Genel ayrımcılık yasağını düzenleyen ilk fıkrada, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” denilmektedir. Maddenin üçüncü fıkrasında cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık, dördüncü fıkrasında ise cinsiyet nedeniyle ücret ayrımcılığı yer almaktadır. İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan işverenin eşit davranma borcu, ekseriyetle hakkaniyet ilkesine dayandırılmaktadır³¹⁶. Buradan hareketle, eşit davranma borcunun kişiler arasında hakkaniyete aykırı biçimde

³¹⁵ ÜNAL, s. 55.

³¹⁶ YILDIZ, s. 60.

ayrımcılık yapılmaksızın, eşit haldeki kişilere eşit davranmayı ifade ettiğini söylemek yerinde olur³¹⁷.

İş K. md.5/1’de, işverenin dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayanarak ayırım yapamayacağı vurgulanmakla, diğer haksız davranış hallerinde de maddenin uygulanacağı ortaya konmaktadır.

İşçiyle işveren arasındaki sözleşmenin niteliğinin eşit davranma yükümlülüğüne hâlel getirmeyeceği hususu maddenin ikinci fıkrasında yer almaktadır. Bu itibarla, esaslı bir neden olmaksızın tam süreli çalışan işçiyle kısmi süreli çalışan işçi ve belirli ya da belirsiz süreli çalışan işçi arasında ayırım yapılması mümkün değildir. Burada, “esaslı neden”in mevcudiyeti araştırılmalıdır. Çalışma süresinin uzunluğu örnek alınacak olursa, ücretin belirlenmesinde çalışma süresi ana etkenise bu bir “esaslı neden” teşkil etmektedir³¹⁸.

Maddenin üçüncü fıkrasına göre işveren, biyolojik ya da işin niteliğinin gerektirdiği zorunlu haller dışında, cinsiyet ya da gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak bir işçiye farklı işlem uygulayamayacaktır. Maddenin dördüncü ve beşinci fıkra hükümlerine göre de işveren, cinsiyeti öne sürerek eşit önemi haiz işler için farklı ücret uygulayamayacak ve cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulandığı hallerde, işçi için daha düşük bir ücret tayin edemeyecektir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³¹⁹ md.25’te de sendikaya üyelik ve sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılık hususu vurgulanmaktadır. Mülga Sendikalar Kanunu’nun 31. Maddesine göre, sendika üyesi olmayan işçilerle sendika üyesi işçiler ya da farklı sendika üyesi işçiler arasında ayırım yapılamazdı. Mülga Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 38. Maddesine göre de, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen çalışanların işyerinde çalışmalarına engel olunamazdı; diğer bir ifadeyle greve katılan ve katılmayan işçiler arasında bir ayırım yapılması söz konusu değildi.

³¹⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 134.

³¹⁸ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 136.

³¹⁹ RG. : 07.11.2012, S. 28460.

İşyerinde psikolojik taciz ve işverenin eşit işlem yapma borcu kimi hallerde keşişen bir görünüm arz eder³²⁰. Bu itibarla, işçiyi bezdirmeyi ve yıldırma hedefleyerek ayrımcılık uygulayan işveren bu keşişen durumu örnekler. İşverenin psikolojik tacizi gerçekleştirmeye yönelik bu davranışları, işçiye uygulanan ayrımcılığın katmerli halidir³²¹.

Hukukun genel ilkelerinden hakkaniyet ilkesine dayanan eşit işlem yapma borcu, İş Hukukunda işçiyi korumanın en önemli işlevi konumundadır³²². Bu bakımdan, işverenin eşit işlem yapma borcunu ihlal ederek ayrımcılık uygulaması ve işçiyi psikolojik tacize maruz bırakması durumunda işçi, İş K. md. 5'e göre işverenin sorumluluğunu ileri sürebilir³²³. İşyerinde psikolojik taciz ayrımcılık saikiyle uygulandığında, İş K. md. 5'e göre tazminat talebinin doğabileceğine doktrinde işaret edilmektedir³²⁴. Bizim de katıldığımız görüşe göre, psikolojik taciz eyleminde işveren açısından özellikle ayrımcılık saikinin aranması gerekmez³²⁵. İş K. md. 5'in zorunlu görmediği bu saikin işyerinde psikolojik taciz için aranması yersizdir³²⁶. Bu itibarla, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçi, eylemin saikine bakılmaksızın İş K. md. 5 hükümlerinden yararlandırılmalıdır³²⁷.

b) Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılığı yasaklayan kanun maddelerinde psikolojik tacize dair açık bir düzenlemenin yer almadığı göz önüne alındığında, işyerinde psikolojik tacizin her durumda ayrımcılık yarattığını söylemek yerinde olmayacaktır³²⁸. Psikolojik taciz niteliğindeki davranışın yıldırma amacıyla gerçekleştirilmesi işyerinde psikolojik tacizin meydana gelmesi için zorunlu ve yeterlidir; amacın gerisinde yatan neden ise davranışın niteliği açısından önemsizdir ve sonuca etkili değildir. İşyerinde psikolojik tacizin

³²⁰ SAVAŞ, s. 110; YILDIZ, s. 129.

³²¹ BAYRAM, “Psikolojik Taciz”, s. 197.

³²² YILDIZ, s. 60 - 61.

³²³ YILDIZ, s. 129.

³²⁴ SAVAŞ, s. 110.

³²⁵ YILDIZ, s. 130.

³²⁶ Bkz. : YILDIZ, s. 130.

³²⁷ YILDIZ, s. 130.

³²⁸ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 116.

gerisinde, failin de psikolojik yapısına bağılı olarak çeşitli nedenler yatabilir. İşyerinde psikolojik tacizin ayrımcılık nedeniyle gerçekleştirildiği durumlarda eşit davranma borcunun ihlal edildiği söylenebilir; ancak, diğer hallerde farklı sonuçlar meydana gelecektir. İşyerinde psikolojik tacizin ayrımcılık yasakları dairesinde ele alınması ve açıkça bu yönde bir düzenleme yapılması gereği doktrindeki bazı yazarlarca savunulmaktadır³²⁹; ancak, işyerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranış her durumda ayrımcılık oluşturmayacağından böyle bir düzenleme yerinde olmayacaktır.

İşyerinde psikolojik taciz eşit davranma borcunu ihlal ettiği takdirde, işyerinde psikolojik taciz yoluyla ayrımcılığa uğrayan işçi İş Kanunu md.5/VI uyarınca dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatını ve mahrum olduğu diğer haklarını talep etme hakkına sahiptir. Söz konusu ayrımcılık tazminatı, taciz niteliğindeki davranış, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlere dayanarak ayrımcılık meydana getirdiğinde devreye girecektir³³⁰. Ayrımcılık meydana getiren işyerinde psikolojik tacizin oluşturduğu zarar İş Kanunu md.5'in öngördüğü tazminatı aşılırsa ilave zarar için maddi ve/veya manevi tazminat ayrıca istenebilecektir³³¹.

Ayrıca, İş Kanunu md.99/I(a) uyarınca ayrımcılığa idari para cezası uygulanacaktır. Öte yandan, sendikal nedenlerle ayrımcılık durumunda belirlenecek tazminat ise işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacaktır(SenTİSK md.25/IV). İşyerinde psikolojik taciz aynı zamanda ayrımcılık suçunu(md.122) meydana getirdiğinde fail, Türk Ceza Kanununun öngördüğü cezai yaptırımla yüz yüze kalacaktır.

Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağı³³² adıyla İçişleri Bakanlığı tarafından Başbakanlığa sunulan konuyla ilgili yasa tasarısı taslağı üzerinde önemle durmaya değerdir. Taslak, kişilerin eşit muamele görme hakkını güvenceye kavuşturmak ve ayrımcılığa karşı etkili bir şekilde korunmalarını temin etmek amacıyla kaleme alınmıştır. Taslak, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerin ya da

³²⁹ YILDIZ, s. 354.

³³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, **İş Hukuku**, Ankara 2012, s. 644.

³³¹ DEMİRCİOĞLU, s.138.

³³² Geniş bilgi için Bkz. : ARSLAN ERTÜRK, Arzu, “**Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, s. 47 vd.

bunlar adına hareket edenlerin, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik köken, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, medeni hal, sağlık durumu, engellilik, yaş ve benzeri temellere dayanan, gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan toplulukları etkileyen davranış, uygulama, işlem ve düzenlemelerini kapsadığı gibi, herhangi bir değişiklik olmadan yasalaştığı takdirde yasama ve yargı organının idari eylem ve işlemlerini de içerecektir(md.1).

Taslak, hem psikolojik taciz hem de cinsel taciz kavramlarını kapsayan bir taciz tanımı getirmektedir. Taslağa göre, “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 davranış” taciz sayılır(md.2/I, k). Aynı maddede işyerinde yıldırmanın tanımı da, “Bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıkırtmak amacı ile kasıtlı olarak yapılan eylemler” ifadesiyle yer almaktadır(md.4/I, e, h). Kanun Tasarı Taslağı bu haliyle yasalaştığı takdirde mağdur, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde yıldırma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik köken, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, medeni hal, sağlık durumu, engellilik, yaş ve benzeri temellere dayalı ayrımcılık durumları karşısında yasal güvenceye kavuşmuş olacaktır.

Kanun Tasarı Taslağı, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulunun oluşturulmasını öngörmektedir. Kurul, ayrımcılık iddialarıyla ilgili başvuruların kabul mercii olacaktır. Başvuruların kolayca gerçekleştirilebilmesi için yazılı dilekçe, elektronik posta, tutanağa geçirilen sözlü başvuru yollarından başka, ücretsiz ulaşım sağlayan telefon hattı kurulması öngörülmüştür. Kurula yapılacak başvurular dava zamanaşımı süresini durdurmaktadır. Başvuruya ilişkin usulleri Kurul, engellilerin başvurularını kolaylaştıracak ve hak düşürücü sonuçlara yol açacak bir tarzda düzenleyecektir. Başvuru konusunda Kurul re’ sen devreye girebileceği gibi, ayrımcılık hususunda faaliyette bulunan dernek, vakıf, sendika, meslek örgütleri veya kamu kurum ve kuruluşları da mağdur adına ayrımcılık iddiasını Kurula taşıyabilir. Ancak, kurulun re’ sen devreye girmesi durumunda olsun, mağdur adına ilgili kuruluşların başvurması durumunda olsun, eğer mağdur belirli bir kişiye rızası alınmak durumundadır. Vesayet ya da koruma altında olanlarla çocuklar için Kurula iletilen başvurularda talep olması durumunda mağdura ait kimlik bilgileri gizli tutulur(md.8).

Kurula yapılan başvuru, Başkanın görevlendirdiği raportör sıfatı taşıyan uzmanın gerçekleştireceği inceleme neticesinde azami bir ay müddetinde hazırlayacağı raporu Başkan'a sunmasıyla birlikte değerlendirilir. Başvurunun kabul ya da reddedilmesi Başkanın vereceği ön karara bağlıdır. Kabul edilen başvuru, başvurunun gerçekleştiği tarihten itibaren azami altı ay müddetinde Kurulca sonuçlandırılmak durumundadır. Bu sürenin Kurul tarafından bir kerelik azami üç ay müddetle uzatılması mümkündür. Başvuru kabul edildiği takdirde, soruşturmacı sıfatıyla görevlendirilen uzman şikâyetle konu olan tarafın savunmasını talep eder. Savunma, talebin ardından on beş gün zarfında Kurula iletmesi istemiyle müştekiye tebliğ edilir. Savunma ve müşteki görüşünün alınmasının ardından Başkanın re' sen ya da istek üzerine tarafları uzlaşmaya çağırması mümkündür. Uzlaşma, ayrımcı uygulamaya son veren bir çözümü ya da mağdurun zararının tazminat yoluyla giderilmesini içerebilir. Uzlaşmanın sonuçlandırılması azami bir ay müddetinde gerçekleşir. Uzlaşma yoluna gidilmeyen başvuruya dair raporun soruşturmacı tarafından iki ay zarfında Kurula sunulması gerekir. Bu merhalenin ardından kurul son kararı verir. Ayrımcılık iddialarına dair Kurul kararı gerekçeli yazılmak suretiyle Kurulun internet sitesinde yayımlanır. İlgili kişilerin başvurabilecekleri yasal yollar, süreleri de belirtilmek suretiyle Kurul kararlarında yer alır. Kurul, tespit ettiği ayrımcı uygulamalar hakkında ilgili makamlara suç duyurusunda bulunur. Kurulun sonuçlandırdığı şikâyetlere dair davalarda, yargı makamı Kurul kararını bilirkişi raporu mahiyetinde göz önüne alabilir(md.9).

Kanun Tasarı Taslağı aynen yasalaştığı takdirde işyerinde psikolojik taciz hususunda ispat bakımından önemli değişikliğe yol açacaktır. Taslağın 10. Maddesinde düzenlenen ispat yüküyle ilgili hüküm uyarınca, ayrımcılık iddiasıyla gerek Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kuruluna yapılan başvurularda gerekse dava yoluna gidilerek yapılan hak aramalarında söz konusu madde uygulanacaktır. Madde, ispat yükünü iddianın açıkça dayanaksız olduğu ya da başvuru hakkının kötüye kullanıldığı durumlar haricinde, ayrımcılık yaptığı iddia olunan tarafa yüklemektedir. Madde, İş Kanunu md.5'teki hafifletilmiş ispat yükünü dahi ortadan kaldırarak, önemli sakıncaları yaratmaya aday bir görünüm arz etmektedir. Gerçeği yansıtmayan taciz iddialarının artma ihtimali karşısında, iddianın aksini ispat etmekle mükellef olacak işveren ve bağlı işletmelerin zarara uğrayacağı, bunun da ülke ekonomisine olumsuz etkilerinin olacağı

ortadadır. Ayrıca, ispat hukukundaki temel ilkeden büsbütün vazgeçmenin ne kadar isabetli olacağı üzerinde dikkatle durmaya muhtaçtır.

4. Cinsel Taciz ve İşyerinde Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi

a) Cinsel Taciz Olgusu

Cinsel taciz ve cinsel saldırı cezai yaptırım gerektiren suçlardır. Mağdurun vücut dokunulmazlığına karşı yöneltilen cinsel saldırı ve vücut dokunulmazlığını ihlal etmeksizin gerçekleştirilen cinsel taciz Türk Ceza Kanunu'na göre suç oluşturur³³³. Türk Ceza Kanunu'na göre her iki suç farklı cezai yaptırımları gerektirmektedir. Türk İş Hukukuyla ilgili doktrinde yer alan çalışmalar göz önüne alındığında, cinsel taciz ifadesinin³³⁴ her iki suçu da kapsayacak biçimde dillendirildiği görülmektedir. Çalışmamız açısından da, cinsel taciz ifadesi Türk İş Hukuku kavram sistematığıne paralel olarak genel anlamıyla yer alacaktır.

b) İş Hukukunda Cinsel Taciz ve İşverenin Sorumluluğu

Cinsel taciz, 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi nedenlerindendir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda cinsel tacize bir tanım getirilmediğinden, konu doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde, İş Kanunu md.5'te düzenlenen işverenin eşit işlem yapma borcu uyarınca cinsel taciz mağdurunun azami dört aylık tazminat kazanabileceği ve bunun yanında maddi ve manevi tazminat da talep edebileceği belirtilmektedir³³⁵.

İş Kanunu'nun 24. maddesinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı ikinci fıkrasında, işçinin işveren tarafından ve diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması hususu düzenlenmiştir. Bu iki durumda da, işçi açısından iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme imkânı doğacaktır.

³³³ Cinsel saldırı için bkz.: Türk Ceza Kanunu m. 102; cinsel taciz için bkz. : Türk Ceza Kanunu m.105.

³³⁴ Bkz. YILDIZ, s. 100 vd.; BAYRAM, “Türk İş Hukukunda Psikolojik Taciz”, s. 177 vd., TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 82; SAVAŞ, s. 35 vd.

³³⁵ Geniş bilgi için bkz. : YILDIZ, s. 107 vd.

İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, işverenle ilgili sorumluluk ve yükümlülükler işveren vekilleri için de aynen uygulanır. Bu bakımdan, işveren vekilleri de ayrımcılık yapmamak ve eşit işlem yapma borcunu yerine getirmek durumundadırlar. İşvereni temsil eden işveren vekillerinin yaptıkları işlemlerden işveren şahsen hukuki olarak sorumludur³³⁶. Cinsel taciz söz konusu olduğunda cezai ve idari yaptırımlar işveren vekillerine yöneltilirken, geriye kalan sorumluluk işverene aittir.

Bunun yanında İş Kanunu'nu 2. maddesi, işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülöklere hâlel getirmeyeceğini ifade etmektedir.

c) Cinsel Tacizin İşyerinde Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi

Yapılan bir araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre her üç erkekten biri kadınlara yönelik işyerinde psikolojik taciz uygulamakta ve bu da kadınların erkeklere nazaran yüksek oranda mobbing mağduru olduklarını göstermektedir³³⁷.

Cinsel taciz yoluyla gerçekleştirilen mobbing, mağdurun çeşitli nedenlerle durumu gizlemesinden ötürü ispat güçlüğüyle yüz yüze kalmaktadır. Bu yüzden Yargıtay da bir kararında, "sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıklarıyla ispatı mümkün olmayan olaylardır" demektedir³³⁸.

Yargıtay taciz iddiasını incelerken delilleri bütünüyle değerlendirip, tarafların eylemlerini "hayatın olağan akışı"na göre yorumlayarak kararını vermektedir³³⁹. Cinsel taciz tanık yoluyla ispat edilemediğinde dahi mahkeme, dava dosyasındaki delil ve tanık beyanlarına göre hükmünü verebilir³⁴⁰.

³³⁶ SÜZEK, s. 154.

³³⁷ ÇOBANOĞLU, s. 30.

³³⁸ Yargıtay 9.HD, 19.2.1998 tarih 1997/21644 E., 1998/2236 K. sayılı kararı, (Kazancı İçtihat Bankası).

³³⁹ ÖZDEMİR, s. 95.

³⁴⁰ "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden; bir eğitim kurumu olan davalı vakıfta bölge eğitim sorumlusu olarak çalışan davacının, davalının ibraz ettiği, davacının da kendisi tarafından çekildiğini kabul ettiği e- mail kayıtlarından, işyeri bilgisayarını kullanarak, mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir hanım iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderdiği anlaşılmıştır. Bizzat davacı tanıkları bu mesajların

Cinsel tacizin ve mobbingin ayrımcılığın bir çeşidi olarak kabulü ve İş Kanunu'nun 5. Maddesinin bu doğrultuda değiştirilmesi gereği doktrinde savunulmaktadır³⁴¹. Kanaatimizce mobbing sadece ayrımcılığın bir çeşidi olmaya indirgenemez. Ayrımcılık dışında da birçok neden mobbinge yol açabilmektedir. Kaldı ki, ayrımcılık uygulayabilecek olan sadece işverenken, işveren dışında işçi ve üçüncü kişiler de mobbing faili olabilmektedir. Buradan hareketle ayrımcılık, mobbingi meydana getiren davranışlardan yalnızca bir tanesidir³⁴². Sonuç olarak, ayrımcılığın tanımı ve yaptırımları İş Kanunu md. 5 dışında bir düzenlemeyle saptanmalıdır.

C. İşyerinde Psikolojik Tacize Uğrayan İşçinin Başvurabileceği Yasal Yollar

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan mağdurun, işverenin gözetme borcuna, eşit işlem yapma borcuna ve işçinin kişilik haklarına aykırı davranması durumunda başvurabileceği yasal yollarla, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ve çalışma şartlarında değişiklik nedeniyle feshi durumunda başvurabileceği yasal yollar mevcuttur.

İşyerinde psikolojik tacize karşı işverene ve varsa işverenle işbirliği içinde tacizde bulunan diğer çalışanlara yöneltilebilecek saldırının önlenmesi davası, sürmekte olan saldırının durdurulması ve son verilmesi davası ile saldırının tespiti davası TMK md.25 uyarınca açılacak davalardır. Ayrıca, aynı madde uyarınca mağdur çalışan, kararın üçüncü kişilere bildirilmesini ya da yayımlanmasını da talep edebilir (md.25/II)³⁴³.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçi, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluk hükümlerine göre ve kişilik haklarının ihlal edilmesini öne sürerek işverenden maddi ve/veya manevi tazminat talebinde bulunabilir (TBK md. 56, 58/I, 417/III; TMK md. 25/III)³⁴⁴. Ancak, hakim manevi tazminat olarak paradan başka

işverence 7.1.2004 tarihinde öğrenildiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda davacının iş akdinin feshi geçerli bir sebebe dayandığının kabulü gerekir”, Yargıtay 9.HD, 2004/18435 E., 2004/28069 K. sayılı kararı, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

³⁴¹ Bkz. : YILDIZ, s. 130.

³⁴² Bkz. : Aynı görüşte ÇELİK, s. 257.

³⁴³ AKİPEK/AKINTÜRK, s. 395 vd; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s.105 vd.

³⁴⁴ GÜZEL/ERTAN, s.165.

bir ödeme şekli tayin edebileceği gibi bu ödeme şeklini parayla birlikte de kararlaştırabilir, hatta psikolojik tacizin kınanmasına ve bu kınamanın yayımlanmasına karar verebilir (TBK md. 58/II). Maddi ve/veya manevi tazminat talebinin sonuca ulaşabilmesi için koruyucu davalardan farklı olarak saldırının hukuka aykırı olmasının yanında failin kusurundan kaynaklanan bir zararın oluşması ve zararlar saldırı arasında illiyet bağı olması gerekir³⁴⁵.

1. İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Davranması Halinde Mağdur İşçinin Başvurabileceği Yasal Yollar

Gözetme borcuna aykırı davranış, işverenin sorumluluğunu gerektirir. Bu itibarla, gözetme borcunu yerine getirmeyen işverene karşı mobbing mağduru işçi iş görme borcunu ifadan kaçınabileceği gibi, tazminat talebinde de bulunabilir³⁴⁶. İşverenin karşı karşıya kalabileceği tazminat maddi, manevi veya destekten yoksun kalma tazminatıdır. İşverenin İş Kanunu'nun 105, 106 ve 107. madde hükümlerine aykırı davranması idari cezayı gerektiren durumlardır.

a) İş Görme Borcunu Ifadan Kaçınma

İş görme borcunu ifadan kaçınmada çalışanın işyerinde psikolojik tacize karşı başvurabileceği bir diğer hak ve olanaktır. TBK md.408, işverenin çalışanın iş görme edimini kusuruyla engellemesini yürürlükten kaldırılan BK md.325'teki iş görme edimini kabulde temerrüde düşme durumuyla eşdeğer görmüştür³⁴⁷. Bu takdirde işveren, çalışanın ücretini ödemek yükümlülüğü altındadır ve engellediği edimin bir başka sefer yerine getirilmesini isteyemez. Bu durum karşısında, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanın iş görme edimi işverenin kusuruyla engellenmiş olmaktadır. Şu halde işyerinde psikolojik tacize uğrayan çalışan iş görmekten kaçınabilir ve bu hakkı kullanmaya devam ettiği müddetçe işverenin ücret ödeme borcu da ortadan kalkmaz.

³⁴⁵ AKİPEK/AKINTÜRK, s. 403 vd.

³⁴⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 130- 133; ÇELİK, s. 168 -176.

³⁴⁷ ÖZ, Turgut, *Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler*, İstanbul 2011, s.74.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Çalışmaktan Kaçınma Hakkı” başlıklı 13. maddesiyle getirilen özel düzenlemede çalışanların ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşması durumunda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun mevcut olmadığı işyerlerindeyse işverene başvurmak suretiyle durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınması yönünde isteğini bildirmesi; kurul ya da işverenin çalışanın isteği doğrultusunda karar alması durumunda çalışanın gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği vurgulanmıştır. Madde düzenlemesinde, çalışanların bu dönemde hak ettikleri ücretle kanunlardan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer haklarının saklı olduğu açıkça belirtilmiştir. Benzer esasların yer aldığı İş Kanunu md.83 hükmü, bu kanun düzenlemesinin ardından yürürlükten kalkmıştır³⁴⁸. 6331 sayılı Kanun, İş Kanunu kapsamındaki işçilerden başka Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçileri de kapsamaktadır(md.3/I, b). Bu bakımdan, işyerinde psikolojik tacizin ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğu hallerde çalışanın iş görmekten kaçınma hakkı konusunda, çalışanın hangi kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın 6331 sayılı Kanun md.13 hükmü uygulanır. İş görmekten kaçınma hakkını kullanan çalışan; iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, bu kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işveren ya da vekiline başvurmak durumundadır. Buna karşılık, Kanunun 13. maddesinin 3. fıkrasında açıkça belirtildiği üzere ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda bu prosedüre uyma zorunluluğu ortadan kalkmakta olup, işyerinde psikolojik tacizin önlenemez mahiyette tezahür ettiği hallerde de çalışanın bu yola başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İş Kanunu’nun mülga 83. maddesine göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından sağlığını veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikeyle karşılaşması halinde işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespitini ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebilirdi. Kurulun bulunmadığı işyerlerinde talebin muhatabı işveren veya vekili olabilirdi. İşçinin talebine her hâlükârda yazılı olarak cevap verilmesi gerekirdi.

İş Kanunu’nun mülga 83. Madde hükmüne dayanarak iş görme borcunu ifadan kaçınabilmesi için işçinin, sağlığını ya da vücut bütünlüğünü tehdit edecek ölçüde acil ve hayati bir tehlikenin ortaya çıkmış olması gerekliydi.. Kurulun –kurulun bulunmadığı

³⁴⁸ GÜZEL/ERTAN, S.549; SAVAŞ, s. 115; ÜNAL, .57.

yerde işveren vekilinin- işçinin talebini kabul etmesi durumunda işçi, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gereken tedbir alınıncaya kadar çalışmayı bırakabilmekteydi. İşçinin ücret ve sair hakları bu süre zarfında saklı kalmaktadır.

İş görme borcunu ifadan kaçınmanın olmazsa olmazı Kurul –olmadığı yerde işveren veya vekilinin- kararıdır. İşçi yine Kurul kararı akabinde İş Kanunu md.24/I uyarınca altı iş günü içinde iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshedebilir. Kurul kararı olmaksızın sözleşmeyi fesih ise haksız yere feshetme anlamına gelir³⁴⁹.

İş Kanunu’nun mülga hükümlerinin yerine düzenleme alanı bulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun hükümleri değerlendirildiğinde, mobbing mağduriyetinden ötürü tedbir alınmasını isteyen işçinin talebi kabul edilmelidir³⁵⁰. Mobbinge maruz kalan işçi, tedbir alınıp işyerinde psikolojik taciz davranışları ortadan kalkana dek çalışmaktan kaçınabilir ve ücret ve sair haklarına hiçbir surette halel gelmez.

b) Maddi-Manevi Tazminat ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Tazminat konusunun açıklanmasından önce mobbingin mağdurda yarattığı psikolojik ve fiziksel etkiler iş kazası ya da meslek hastalığı bağlamında inceleme konusudur.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesi iş kazasını, “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

³⁴⁹ EKMEKÇİ, Ömer, “4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Seminer Notları, İstanbul 2002, s. 192, ÇELİK, s. 168; SAVAŞ, s. 115; aksi görüş için bkz. : SÜZEK, s. 821 vd.

³⁵⁰ SAVAŞ, s. 99; BAKIRCI, (Çevrimiçi), http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm (Erişim tarihi: 02.02.2014.)

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay” şeklinde tanımlanmaktadır³⁵¹.

Mobbingin mağdur üzerinde psikolojik ya da fiziksel zarar meydana getiren bir süreç olduğunu göz önüne aldığımızda, mobbingin işçi üzerinde yarattığı zararı iş kazası olarak nitelendirmek mümkün olmaktadır³⁵².

506 Sayılı Kanun döneminde, işçinin intihar sonucu ölümünün iş kazasından sayılıp sayılmayacağı tartışmalıydı. Kazanın işçinin işyerinde olduğu sırada gerçekleşmesini yeterli sayan 506 Sayılı SSK. md. 11/A-a bendine dayanan görüş sahibi bazı müellifler, işyerinde gerçekleşen intiharı iş kazası olarak nitelendirmekteydi³⁵³. Karşı görüş ise, intiharı iş kazası saymanın iş kazası kavramını olmadık ölçüde genişleteceğini, isabetli bir şekilde ortaya koymuştur³⁵⁴.

Bu tartışmalara son veren 5510 Sayılı Kanun düzenlemesiyle, sigortalı işçinin işyerinde iken başına gelen kazanın gördüğü iş sebebiyle meydana gelmiş olması aranacağından, işyerinde gerçekleşen intihar iş kazasından sayılmayacaktır³⁵⁵.

İşçi yeterli destek ve tedavi görmediğinde mobbingin intihara kadar götürebilecek bir süreç olduğuna daha önce değinilmişti. İntihar sebebinin mobbing faili olması durumunda işçinin intiharını iş kazasından saymak mümkün müdür? Fransız Temyiz Mahkemesi’nin soruya yanıtı olumludur. Mahkeme mobbinge bağlı sinirsel bunalımı bir çeşit meslek riski olarak görmekte ve bu bunalımdan kaynaklanan intiharın iş kazası olduğuna hükmetmektedir³⁵⁶.

5510 Sayılı Kanun’un 14. maddesi meslek hastalığına tanım getirmiştir. Bu tanıma göre meslek hastalığı, sigortalının gördüğü işin niteliğinden ya da yürütüm

³⁵¹ TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul 2005, s. 269.

³⁵² Bkz. : SAVAŞ, s. 127.

³⁵³ Bkz. : TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 271, dpn. 12-13.

³⁵⁴ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 271.

³⁵⁵ AKIN, Levent, **“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı’nın İş Kazası Tanımı”**, TİSK İşveren Dergisi, Kasım 2005, (Çevrimiçi), <http://www.tisk.org.tr> (Erişim tarihi : 05.09.2014).

³⁵⁶ SAVAŞ, s. 125.

koşullarından kaynaklanan bir nedenle uğradığı kalıcı ya da geçici hastalık, ruhsal ya da bedensel özürlülük durumudur. Meslek Hastalığı için ayrıca Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde ve Tüzüğe ekli Meslek Hastalıkları Listesinde yer alması ve listede belirtilen sürede ortaya çıkmış olması şartı aranmaktadır³⁵⁷.

Mobbingten kaynaklanan fiziksel ya da psikolojik bir rahatsızlığın meslek hastalığı sayılabilmesi için yine aynı şartlar aranacaktır. Doğrudan mobbingle ilgili bir hastalık Meslek Hastalıkları Listesinde yer almadığından, mobbing mağdurunun hastalığının meslek hastalığı olduğunu ispat etmesi gerekecektir³⁵⁸. Bu itibarla, mobbing sonucu ortaya çıkan rahatsızlıkların işin görülmesiyle ilgili koşullardan kaynaklandığı anlaşıldığında³⁵⁹, bu rahatsızlıklar meslek hastalığı sayılacaktır. Aynı ilke mobbing sonucu gerçekleşen intiharın yol açtığı ölüm olayı için de geçerlidir; çünkü intihara yol açan psikolojik yıkım, işçinin mobbing kaynaklı manevi çöküşü sonucu ortaya çıkmaktadır³⁶⁰. Bu yüzden, mobbing sonucu gerçekleşen intihar vakası iş kazası sayılmalıdır.

(1) Maddi Tazminat

İşyerinde gözetme borcunun ihlali nedeniyle mağdur olan işçi, akdi sorumluluk ya da haksız fiile bağlı sorumluluk türlerinden dilediğine başvurabilir.

Sözleşmeye aykırılık sebebiyle maddi tazminat talebinin dayandırıldığı Borçlar Kanunu'nun 437. maddesinin 3. fıkrasına göre, işverenin gözetme borcunu ihlal etmesi sonucu işçinin ölmesi durumunda destekten yoksun kalanların talep edebilecekleri tazminat da sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davalarıyla aynı hükümlere tabiidir.

Borçlar Kanunu'nun 98. maddesinin 2. fıkrasına göre haksız fiilden kaynaklanan sorumluluğa ilişkin hükümler kıyaslama yoluyla sözleşmeye aykırılık durumunda da uygulanır. Bu halde zarar ile fiil arasındaki illiyet bağıını ispat yükü mağdur işçinin

³⁵⁷ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 281.

³⁵⁸ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 282.

³⁵⁹ ÇELEBİ, Özgün, “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dergisi , Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, İstanbul 2004, C. I, s. 718.

³⁶⁰ TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 271.

üstündedir³⁶¹. İşverense kusurlu olmadığını ispatla mükelleftir. BK. md.125'e göre 10 yıllık zamanaşımının başlangıcı borca aykırılığın gerçekleştiği tarihtir.

İşverenin sorumluluğunun haksız fiil hükümlerine göre değerlendirilmesi içinse, zararın, hukuka aykırı bir fiil sonucu ve kusurlu bir şekilde gerçekleşmiş olması gerekir. Bu itibarla, işverenin kusurunu ispat yükü işçinin üstündedir. BK. md.60'a göre zamanaşımı süresinin başlangıcı zararın ve failin öğrenildiği tarih olup 1 yıllık süredir. Haksız fiilin süregeldiği durumda zamanaşımı süresinin başlangıcı, haksız fiilin sona erdiği andır³⁶². Bu itibarla, mobbinge karşı açılan davada zamanaşımı süresinin başlangıcı sürecin sona erdiği andır. Yine BK. md.60 uyarınca azami dava zamanaşımı süresi 10 yıldır.

Sigortalı işçi ve hak sahiplerinin kanuni güvence altında olan hakları Sosyal Güvenlik Kurumu eliyle karşılandığından, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverene karşı işçinin açtığı maddi tazminat davasında sosyal sigorta güvencesi dışında kalan zararlar tazmin edilir³⁶³.

(2) Manevi Tazminat

Mobbing mağduru işçi, BK. md.47'nin öngördüğü şartlar gerçekleştiğinde işverenden manevi tazminat talep edebilir.

Yargıtay, verdiği bir İçtihadı Birleştirme Kararında³⁶⁴; ölüm veya cismani zarara uğramış olması durumunu, özel hak ve şartlarıyla birlikte takdir ederek manevi

³⁶¹ ÇELİK, s. 170, ilgili Yargıtay kararları için bkz. dpn. 154.

³⁶² OĞUZMAN/ÖZ, s. 524-525.

³⁶³ ÇELİK, s. 170-171.

³⁶⁴ “İstihdam edenin sorumluluğu, gibi kusur aranmayan sorumluluk hallerinde, maddi tazminata hükmedebilmek için kusur şart olmadığı gibi, bu durumlarda ölüm veya cismani zarar vuku bulmuşsa ayrıca manevi tazminat istenebilmesi için de yine kusurun mevcudiyeti şart değildir. İstihdam edenin manevi tazminatla sorumlu tutulabilmesi için ne kendisinin, ne de müstahdeminin kusuru şart değildir. Hakim illiyet münasebeti bulunmak kaydıyla özel hal ve şartları takdir ederek manevi tazminata hükmedebilir, varsa, müstahdemin veya istihdam edenin yahut her ikisinin kusurunun ve ölenin veya cismani zarara uğrayanın birlikte sebebiyet verme nispetinin yahut müterafik kusurunun

tazminata hükmedilebilmesi için yeterli görmüştür. Yargıtay, manevi tazminat miktarının belirlenmesinde olayın özelliklerinin, davacının gördüğü zararın ölçüsünün ve olay tarihindeki paranın satın alma gücünün dikkate alınarak, davacıyı manevi yönden tatmin edebilecek bir miktarın adil ve makul bir biçimde tespit edilmesini kararlaştırmıştır³⁶⁵. Bunun yanında, manevi tazminat talebinin bölünemediğini ve saklı tutularak daha sonraki bir talebe konu edilemediğini belirtmek gerekir³⁶⁶.

(3) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Mağdurun ölümle sonuçlanan intiharı, mobbing sürecinin vardığı en ağır ve vahim neticedir. Bu vahim netice gerçekleştiğinde, mağdurun desteğinden yoksun kalanlar için tazminat talep etme hakkı doğar.

İşçinin ölümüne işverenin gözetme borcuna aykırı davranarak iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ihlal etmesi yol açmışsa, işçinin desteğinden yoksun kalanların izleyeceği yol TBK. md.53/3'ye göre tazminat talebinde bulunmaktır.

Tazminat alacaklısının ölenin desteğinden fiilen yoksun kalması veya kalacak olması yeterlidir; mirasçı sıfatı taşıması şart değildir³⁶⁷. Destekten yoksun kalan tazminat alacaklarının manevi tazminat isteme hakları da mevcuttur³⁶⁸.

özel hal ve şartlar içinde takdir edilmesi gerekir.” Yargıtay İBK., 22.06.1966 tarih, 1966/7 E., 1966/7 K. sayılı kararı, (Çevrimiçi), <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=37261> (Erişim tarihi : 03.08.2014).

³⁶⁵ Yargıtay 11.Hukuk Dairesi 29.01.2007 tarih, 2007/420 E., 2007/1032 K. sayılı kararı, (Çevrimiçi), <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=35723> (Erişim tarihi : 01.11.2014)

³⁶⁶ Yargıtay 4.Hukuk Dairesi 19.01.2009 tarih, 2008/14581 E., 2009/663 K. sayılı kararı, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

³⁶⁷ GÜRSOY, Kemal Tahir, “**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**”, s. 146, (Çevrimiçi), <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/315/3075.pdf> (Erişim tarihi : 01.10.2014).

³⁶⁸ Yargıtay 21. HD., 15.02.2005 tarih, 2004/13015 E., 2005/1196 K. sayılı kararı, (ÇELİK, s. 176).

2. İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Çerçevesinde Başvurabileceği Yasal Yollar

a)Koruyucu Davalar

Mobbinge maruz kalan işçi, Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesine göre fail veya faillere karşı yasal yollara başvurmak suretiyle yasal korunma talep edebilir. Bunun için mobbinge yol açan eylemlerin hukuka aykırı nitelik taşıyor olması gerekir.

Hukuka aykırı nitelikte olan saldırılar MK. md.24/2'de gösterilmiştir. Maddeye göre, kişilik hakkına yapılan her saldırı hukuka aykırılık teşkil eder; meğer ki daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması nedenlerinden biri haklı kılsın.

MK. md.25 uyarınca mobbing mağduru işçinin, saldırı tehlikesinin bertaraf edilmesini, süren saldırının ortadan kaldırılmasını ve etkilerini hissettiği saldırının hukuka aykırılığının tespitini talep etme hakkı mevcuttur. Bunun yanında, kararın üçüncü kişilere bildirilmesi veya yayımlanması talebi de işçinin başvurabileceği bir yoldur.

Mobbing mağduru işçinin, MK. md.25/3'te öngörülen tazminat talebi hakkı saklı kalmaktadır; çünkü MK. md.25'teki koruyucu davalarla Borçlar Kanunu'nda yer alan tazminat davalarının niteliği farklıdır³⁶⁹.

(1) Saldırı Tehlikesini Önleme Davası

MK. md.25/1'de yer alan saldırı tehlikesini önleme davası, henüz gerçekleşmemiş fakat daha sonra gerçekleşebilecek bir saldırıya engel olma amacını taşır³⁷⁰. Mobbingin önlenmesi amacını taşıyan bir dava da ancak mobbingin gerçekleşeceğini gösteren ciddi bir tehlike işaretinin varlığı halinde açılabilir³⁷¹. İşyerinde psikolojik taciz başladıktan sonra açılacak davalar, durdurma ya da

³⁶⁹ SAVAŞ, s. 105.

³⁷⁰ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 144; ARPACI, s. 152; DURAL/ÖĞÜZ, s. 142.

³⁷¹ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 144; ARPACI, s. 152.

hukuka aykırılığı tespit davalarıdır. Bu bakımdan, önleme davasının açılabilme zamanı tehlikenin sürdüğü müddetle sınırlıdır³⁷².

(2) Saldırıya Son Verilmesi Davası

Mobbing sürdüğü müddetçe açılacak olan dava, saldırıya son verilmesi davasıdır. Bu davada aranacak husus, kişilik hakkını ihlal eden mobbing sürecinin hukuka aykırılık teşkil etmesidir³⁷³. Davada, failin kusur durumuna bakılmayacaktır³⁷⁴.

Saldırıya son verilmesi davasında lehine karar verile işçi, bu kararın üçüncü kişilere bildirilmesini ya da yayımlanmasını da talep edebilir.

Mobbing sürecini sona erdirmeye amacını taşıyan davayı yalnızca mağdur işçi açabilir. Bu bakımdan belirtmek gerekir ki, kişilik hakları sıkı sıkıya kişiye bağlı olduğundan bu davayı açma hakkı da devredilemez ve mirasçılara intikal etmez³⁷⁵.

Manevi tazminat talebi de ancak karşı taraf kabul etmişse devredilebilir ve muris tarafından açılmış davada ileri sürülmüşse mirasçılara intikal eder.

Mobbing süreci sona ermesine karşın etkisini devam ettiriyorsa, bu durumda açılması gereken dava saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası olacaktır.

(3) Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Mobbing sürecinde kişilik hakkı ihlale uğrayan işçi, süreç sona ermiş olsa dahi eğer saldırının etkileri sürüyorsa, MK. md.25/1'e göre saldırının hukuka aykırılığının tespitini talep edebilir. Hem mobbing süreci hem de etkileri sona ermişse, bu durumda saldırının hukuka aykırılığının tespiti dava edilemez³⁷⁶. Tespit davasını açan işçi, düzeltmenin ya da kararın yayımlanmasını ya da üçüncü kişilere bildirilmesini talep edebilir.

³⁷² Bkz. SAVAŞ, s. 106.

³⁷³ DURAL/ÖĞÜZ, s. 142; HATEMİ, s. 106 -107.

³⁷⁴ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105.

³⁷⁵ Bkz. : OĞUZMAN/BARLAS, s. 104- 105; OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s.144; ERMAN, s. 71.

³⁷⁶ ARPACI, s. 161; DURAL/ÖĞÜZ, s. 143.

b) Maddi Tazminat

Mobbing sürecinde kişilik hakkı hukuka aykırı şekilde ihlal edilen işçi, bu saldırı yüzünden malvarlığında ortaya çıkan azalmayı tazminat davası yoluyla tazmin ettirme hakkına sahiptir. Tazminat davasının dayanağı, kanunlarda zararlar ilgili özel bir düzenleme bulunmayan durumda TBK. md.49 ve devamı maddeler olacaktır³⁷⁷. BK. md.49'daki haksız fiil sorumluluğuna dayanan maddi tazminat talebi için, hukuka aykırı bir fiille kusurlu olarak bir zarara sebebiyet verilmiş olması gerekir³⁷⁸. Mobbingin failinin bir kişiden fazla olması durumunda, TBK. md.62 uyarınca failer müteselsilen sorumlu olur.

TBK. md.72'ye göre, haksız fiil sorumluluğuna dayanan, mobbinge ilişkin maddi tazminat davasında 2 yıllık zamanaşımı süresi geçerlidir. Zamanaşımı süresi zararın ve failin öğrenildiği tarihten itibaren işlemeye başlar ve fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren 10 yıllık azami zamanaşımı süresine tabidir. Bununla beraber, mobbingin suç teşkil ettiği durumda cezayla ilgili kanunlarda on yıldan daha uzun bir zamanaşımı süresi saptanmışsa, maddi tazminat davası için de aynı süre geçerli olacaktır.

TBK. md.49/2'ye göre, ahlaka aykırı bir fiille dahi haksız fiil sorumluluğuna yol açabilmek mümkün görünmektedir³⁷⁹. Ahlaka aykırılıktan kasıt genel ahlaka aykırılıktır ve TBK. md.49/2'nin genellikle uygulandığı durum bir akdin tarafını borcuna aykırı davranmaya yönelterek alacaklının zarar görmesine sebebiyet verme durumudur³⁸⁰. Mobbingin de ahlaka aykırı yönünü ve mağduru işten ayrılmaya zorlayan yanını göz önüne aldığımızda, maddenin mobbing bakımından da uygulama alanı bulabileceğini kabul etmek gerekir.

TBK. md.49/2'deki düzenleme, hukuka aykırı fiillerden farklı biçimde, failin kastını yani zarara bilerek sebebiyet vermesini aramaktadır.

³⁷⁷ SAVAŞ, s. 108.

³⁷⁸ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 111.

³⁷⁹ OĞUZMAN/ÖZ, s. 518.

³⁸⁰ OĞUZMAN/ÖZ, s. 518.

c) Manevi Tazminat

Mobbing nedeniyle, kişilik hakkı hukuka aykırı olarak ihlal edilen işçi, açacağı davada manevi tazminat talebini TBK. md.58'e dayandıracaktır.

TBK. md.58 manevi tazminat davasının unsurlarını; kişilik hakkının hukuka aykırı olarak ihlal edilmesi, manevi bir zararın ortaya çıkması, kişilik hakkını ihlal eden eylemle zarar arasında illiyet bağının bulunması ve davalının kusuru veya kusursuz sorumluluk halini gerektiren bir durumun bulunması şeklinde tayin etmektedir³⁸¹. Bu bakımdan davacı, kişilik hakkının hukuka aykırı olarak ihlal edildiğini, manevi zarara uğradığını, ihlal eylemiyle zarar arasındaki illiyet bağı ve kusur ya da kusursuz sorumluluk nedenini davada ispat etmek durumundadır³⁸².

Manevi tazminat davasını, mobbing nedeniyle manevi zarara uğrayan işçi açacaktır. Bununla birlikte MK. md.25/4'teki düzenlemeye göre, muristen intikal etmişse mirasçıların manevi tazminat davası açabilmesi ve karşı tarafın kabulü halinde manevi tazminat alacağının devri olanaklıdır³⁸³.

Manevi tazminat karşılığı olarak genellikle bir miktar paraya hükmedilse de, kesin bir mecburiyet söz konusu değildir³⁸⁴. TBK. md.58/2'ye göre, manevi tazminat karşılığı olarak kınama kararı verilebileceği gibi kınama kararı basın yoluyla ilan edilebilir ya da farklı bir tazmin yöntemi de kararlaştırılabilir.

d) Vekaletsiz İş Görme Davası

MK. md.25/3'e göre, kişilik hakkı hukuka aykırı olarak ihlal edilen kişinin, bu ihlal sayesinde elde edilen kazancı vekaletsiz iş görme hükümleri uyarınca isteme hakkı saklıdır. Mobbing yoluyla işçisini işten ayrılmaya zorlayan ya da daha düşük bir ücretle çalışmak zorunda bırakan işverenin malvarlığında meydana gelen artışa karşı işçinin başvurabileceği yol, vekâletsiz iş görme davası açmaktır³⁸⁵. Vekâletsiz iş görme

³⁸¹ OĞUZMAN/ÖZ, s. 653-660

³⁸² OĞUZMAN/ÖZ, s. 663.

³⁸³ Bkz. : OĞUZMAN/ÖZ, s. 661, dpn. 48.

³⁸⁴ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 112.

³⁸⁵ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 115.

davasında işverenin kusuru dikkate alınmaz³⁸⁶. Dava için geçerli olan zamanaşımı süreleri bir yıllık ve azami on yıllık sürelerdir³⁸⁷.

3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcuna Aykırı Davranması Halinde İşçinin Başvurabileceği Yasal Yollar

İşverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı davranması halinde işçi, İş K. md.5 uyarınca dört aya kadar ücreti miktarındaki uygun bir tazminat yanında kaybettiği diğer haklarını da talep edebilir. İş K. md.5'te belirtilen, işçinin “dört aya kadar ücreti tutarındaki” ayrımcılık tazminatı³⁸⁸ için işçinin asıl ücreti baz alınır ve prim, ikramiye, sosyal yardımlar gibi ücrete giydirilmiş ekler dikkate alınmaz.

İş Kanunu'nun 5. maddesinin 7. Fıkrası, İşK. Md.20 hükümleri saklı olmak kaydıyla, ispat külfetini işçiye yüklenmekteyse de, işçi ihlalin varlığına dair kuvvetli bir emareyi göz önüne serdiği takdirde aksini ispat külfeti işverene aittir.

İş K. md.20 uyarınca, işveren, iş sözleşmesini geçerli bir nedenden dolayı feshettiğini ispat etmek durumundadır. Bu bakımdan, iş sözleşmesini eşit işlem borcunu ihlal ederek geçersiz nedenle fesheden işveren, ispat külfetiyle karşı karşıya kalacaktır.

a) İşyerinde Psikolojik Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

İşyerinde psikolojik tacizden kaynaklanan iki türlü fesihten ilki iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi olup, ikincisi de çalışma koşullarındaki değişiklik sebebiyle iş sözleşmesinin feshidir.

(1) İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi

İş Kanunu'nda belirtilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi durumunda, iş sözleşmesinin süresine bakılmaksızın taraflardan işçi ya da işverence iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilir. Fesih, kanunda belirtilen nedenlerden birinin gerçekleşmesinin akabinde, taraflardan birinin bu yöndeki irade beyanını karşı tarafa

³⁸⁶ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 115.

³⁸⁷ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY, s. 156.

³⁸⁸ YILDIZ, s. 328; SAVAŞ, s. 110.

iletmesiyle gerçekleşir³⁸⁹. Fesih, yenilik doğuran ve diğer tarafın da hukukunu etkileyen niteliği sebebiyle açık ve belirli bir şekilde bildirilmelidir³⁹⁰.

İş Kanunu'nun 24. ve 25. Maddelerinde, iş sözleşmesinin derhal feshine yol açan “haklı nedenler” işçi ve işveren bakımından ayrı bir biçimde düzenlenmiştir.

İş K. md.26, taraflara tanınan fesih yetkisinin kullanımının, kanunda belirtilen nedenlerden birinin gerçekleştiğinin öğrenilmesinden itibaren altı iş günüyle ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yılla sınırlı olduğunu belirtmektedir. Eğer işçi bu fille bir maddi çıkar sağlamışsa, bu durumda bir yıllık süre uygulanmaz. İş sözleşmesini fesheden taraf, İş K. md.26/2 ve genel hükümler uyarınca tazminat talep etme hakkına da sahiptir.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olduğu açık olan işyerinde psikolojik tacize uğrayan çalışan, İş Kanunu md.24/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Aynı fıkranın “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” şeklindeki (b) bendine “cinsel” kelimesinden sonra “veya psikolojik” ifadesi eklenebilir³⁹¹. Bu takdirde TBK ile İş Kanununun ifadeleri arasında uyum sağlanmış olur.

İşyerinde psikolojik tacizin işveren dışındaki bir çalışan ya da çalışanlar olması durumunda, fail ya da faillerin iş sözleşmeleri İş Kanunu md.25/II uyarınca işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilir³⁹².

İşyerinde psikolojik taciz sebebiyle iş sözleşmesini İş Kanunu md.24/II uyarınca fesheden işçi ya da md.25/II uyarınca fesheden işveren, zararının giderilmesini genel hükümler gereğince karşı taraftan isteyebilme hakkına sahiptir(İş Kanunu md.26/II). İşyerinde psikolojik taciz mağduru çalışan kıdeminin bir yılı doldurması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanırken, işyerinde psikolojik taciz faili olması sebebiyle iş

³⁸⁹ ÇELİK, s. 254

³⁹⁰ ÇELİK, s. 189.

³⁹¹ DEMİRCİOĞLU, s. 136; SAVAŞ, s.112; BÜYÜKKILIÇ, s. 135; SEVİMLİ, Özel Yaşam, s. 257; ÜNAL, s.59.

³⁹² SAVAŞ, s. 113.

sözleşmesi haklı nedenle işverence feshedilen çalışansa kıdem tazminatına hak kazanamaz.

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan TBK kapsamındaki bir çalışan olduğunda da, dürüstlük kuralı gereğince iş ilişkisinin sürmesi beklenemeyeceği gibi(TBK md.435), iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır. Fail ya da faillerin işverenin diğer çalışanı konumunda olması hali de işveren için haklı nedenle derhal fesih nedeni oluşturur. Bunun yanında, işyerinde psikolojik taciz TBK md.437/I uyarınca sözleşmeyi ihlal eden tarafa neden olduğu zararı iş ilişkisinden kaynaklanan tüm haklar göz önüne alınarak her yönüyle giderme yükümlülüğü yükler. Bu madde uyarınca hem maddi hem de manevi zarar sözleşmeyi ihlal eden taraftan istenebilir.

(a) İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İş Kanunu md.24'e göre işçinin derhal haklı nedenle fesih hakkı, “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, “zorlayıcı sebepler” olarak üç grupta düzenlenmiştir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerin sınırlandırılması mobbing bakımından önemlidir³⁹³. Çünkü işyerinde psikolojik tacizin değişik görünüm biçimleri vardır. Bu görünüm biçimleri bazen borca aykırılık teşkil ederken, bazen kişilik hakkını ihlal etmekte, bazen de ahlaka aykırı niteliğe bürünmektedir. Belirtmek gerekir ki, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı durumlar sınırlandırılmış olsaydı, kanunun amacı ve hukuk anlayışıyla bağdaşmayacaktı³⁹⁴. Bu bakımdan hakim, önüne gelen uyuşmazlıkta 24. Maddede belirtilen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinden birinin olup olmadığını değerlendirecektir.

İş K. md.24'e göre ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, işverenin sözleşmenin önemli hususlarında işçiyi yanıltması, şeref ve namusu hedef alan davranışlarda bulunması, işçiye cinsel tacizde bulunması, tehdit etmesi, sataşması ya da suç işlemesi, bir işçiye başka bir işçi ya da üçüncü bir kişi tarafından cinsel taciz

³⁹³ Bkz. : Aksi görüşte, ŞEN, “Psikolojik tacizin doğrudan işçi sağlığı kapsamına girdiğinden ve konu İş Kanunu’nun 83. maddesinde açıkça düzenlendiğinden, psikolojik tacizin İş Kanunu’nun 24/ II. maddesindeki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında da değerlendirilemeyeceği kanısındadır.” s. 61, (Çevrimiçi), <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>, (Erişim tarihi: 01.10.2014).

³⁹⁴ SAVAŞ, s. 112.

uygulanmasına rağmen işyerinde gereken önlemleri almaması, işçinin ücretini ödememesi, eksik iş vermesi ya da çalışma şartlarını ihlal etmesi şeklinde genel olarak ifade edilebilir.

Mobbing mağduru işçi, failin işveren olması halinde ya da md.24/II-d bendine göre başka bir işçi ya da üçüncü bir kişi tarafından işyerinde cinsel tacize uğrar ve durumu işverene bildirmesine karşın işverenin gereken önlemi almaması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Buna karşın, mobbing mağduru işçi durumu işverene bildirmez ya da bildirdiği takdirde işveren gereken önlemi alırsa, anılan fıkra hükmü uygulanamaz³⁹⁵.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerinin düzenlendiği fıkranın geniş yorumlanarak işveren vekilinin de fıkra kapsamına alınması yerinde olur³⁹⁶. Zaten İş K. md.2, işveren adına hareket eden işveren vekillerinin yaptığı işlemlerden işverenin sorumlu tutulacağını belirtmiştir. Bu bakımdan, mobbing failinin işveren vekili olması halinde de, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Yargıtay da bu yönde görüş ortaya koymuştur³⁹⁷.

(b) İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İş K. md.25'e göre, "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri", "zorlayıcı sebepler" ve "işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması" halleri işverene iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımaktadır.

İşveren, işçisinden psikolojik taciz gördüğü takdirde, md.25/II'ye göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir³⁹⁸. Bunun yanında md.25/II-c bendine göre, işçinin işverenin diğer bir çalışanına cinsel tacizde bulunması durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedilebildiğini göz önüne aldığınızda, işçinin diğer çalışana mobbing uyguladığı halde de aynı ilke geçerli olmaktadır. Md. 25/II-g bendinde gösterilen sürelerdeki devamsızlığın işverenin izni ya da haklı neden

³⁹⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 175; SÜZEK, s. 521.

³⁹⁶ ÇELİK, s. 257; SÜZEK, s. 520.

³⁹⁷ Yargıtay 9. HD., 02.06.2009 tarih, 2008/375 E., 2009/15531 K. sayılı kararı, ÇİL, s. 477.

³⁹⁸ SAVAŞ, s. 116.

olmaksızın yapılması halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. İşverenin, sağlık sebepleriyle fesih hakkını kullanmasında kanunun aradığı süre şartı gerçekleşmiş olsa dahi, eğer devamsızlık mobbing sonucu işçinin sağlığının bozulmasından kaynaklanıyorsa fesih hakkı kullanılamayacaktır. Çünkü buradaki devamsızlık haklı bir nedene dayanmaktadır ve işçinin hastalığı hukuka aykırı bir eylem olan mobbingten kaynaklanmaktadır³⁹⁹. Bu duruma karşın işveren, işçinin iş sözleşmesini feshedecek olursa, fesih haklı nedene dayanan bir fesih olmaktan çıkar. Haksız feshe muhatap olan işçi, iş güvencesi kapsamındaysa işe işe iade davası yolundan gidebilir; iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçinin takip edebileceği, yoksa fesih hakkının kötüye kullanılmasına dayanarak kötü niyet tazminatı talep etmek olacaktır.

(2) İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Sebebiyle Feshi

(a) İşçinin İş Görme Borcu

TBK. md.393/1'e göre işçi, iş sözleşmesiyle belirlenen –ya da belirsiz- bir süre boyunca iş görmeyi işverene taahhüt etmektedir. TBK. md.395'e göre de işçi, iş sözleşmesinden ya da durumdan aksi anlaşılmadıkça verdiği taahhüdü kendisi yerine getirmek durumundadır. Yine de madde hükmü, aksinin iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceğini belirtmektedir⁴⁰⁰.

İşçinin sözleşmeyle ilgili yükümlülüğü, sözleşmede taahhüt ettiği işi yerine getirmektedir. Kural olarak işveren de işçiden ancak sözleşmeyle kararlaştırılan işi yerine getirmesini talep edebilir⁴⁰¹. Bununla beraber, sözleşmeyle kararlaştırılan işin ayrıntılarına işverenin yönetim hakkı yön verir; bu hakkı kullanarak işin ayrıntılarını saptayan işverenin verdiği direktifler kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olamaz⁴⁰².

³⁹⁹ SAVAŞ, s. 117.

⁴⁰⁰ Bkz. : TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 91; ÇELİK, s. 130.

⁴⁰¹ ÇELİK, s. 131.

⁴⁰² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 93; ÇELİK, s. 115.

(b) Çalışma Koşullarında Değişiklik Sebebiyle Fesih

İşçinin yerine getireceği işin çerçevesini toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ya da işverenin talimatı belirler. Bununla beraber işçi, sözleşmeyle aksi kararlaştırılmadıkça, işverenin isteği sonucu aynı konumdaki işçilerin gördüğü işleri yerine getirmekle mükelleftir⁴⁰³. Sadakat borcunu⁴⁰⁴ yerine getirme adına işçi, olağanüstü önlem almayı gerektiren afet durumlarında, genellikle kendisinden beklenmese de işyerini korumayı sağlayan vazifeleri de yerine getirmekle mükelleftir⁴⁰⁵. Bazı hallerde işçiden asıl işinden başka vazife görmesi istenebilse de, iş sözleşmesinde kararlaştırılan asıl işten başka vazifenin geçici ya da sürekli olarak gördürülebilmesi için işçinin rızası aranır⁴⁰⁶.

Ancak, uygulamada görülen odur ki, işyeri değişikliğine kapı aralayan sözleşmeler mevcuttur. Bu bakımdan, işçinin imzaladığı iş sözleşmesinde işverenin başka işyerlerine atanmayı ve görev yapmayı taahhüt ettiği bir kayıt mevcutsa, işçi verilen görevi yerine getirmek durumundadır⁴⁰⁷. Yargıtay, ilke olarak işyeri değişikliğine yer veren sözleşme maddelerinin geçerli olduğu görüşündedir; meğer ki dürüstlük kurallarına uyulmuş olsun ve hakkın kötüye kullanılmasına yol açmasın⁴⁰⁸. Bu itibarla, verdiği bir kararda Yargıtay, haksız yere işçinin çalıştığı işyerini değiştiren işveren mobbing uyguladığına hükmetmiştir⁴⁰⁹. Bundan başka bir kararında Yargıtay, işçinin işyerinin değiştirilmesinin tüm yönleriyle araştırılarak mobbingin gerçekleşip gerçekleşmediğine eldeki bütün delillerin değerlendirilmesiyle karar verilebileceğinin altını çizmiştir⁴¹⁰.

⁴⁰³ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 93.

⁴⁰⁴ Bkz. : ÇELİK, s. 135-136.

⁴⁰⁵ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 131; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 93.

⁴⁰⁶ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 131.

⁴⁰⁷ Yargıtay 9.HD, 18.04.2007 tarih, 2006/25220 E., 2007/11169 K. sayılı kararı, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴⁰⁸ ALPAGUT, Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılar Dergisi , Sayı 65, 2008, (Çevrimiçi), <http://www.bilve kale.org> (Erişim tarihi : 14.08.2014).

⁴⁰⁹ Yargıtay 9. HD., 11.06.2007 tarih 2006/32353 E., 2007/18337 K. sayılı kararı, (TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 144).

⁴¹⁰ Yargıtay 9. HD., 10.05.2009 tarih, 2008/10408 E., 2009/26968 K. sayılı kararı, (ÇİL, s. 476).

İşçiye, yükümlülüğü dışında bir görev yüklemek ya da çalışma şartlarının ağırlaşmasına yol açmak mobbing nitelendirmesini haklı çıkaran esaslı değişikliklerdendir⁴¹¹. Yargıtay verdiği bir kararda, yedi yıl boyunca çalıştığı bölümden genelde erkek işçilerin çalıştığı daha ağır çalışmayı gerektiren başka bir bölüme kaydırılan bayan işçinin, çalışma şartlarının ağırlaştırıldığını kabul etmiştir⁴¹². Bunun yanında, şef yardımcısı konumundaki bir kişinin hamallığa zorlanması⁴¹³ ya da şoför olarak görev yapan bir kişiye tahsildarlık gibi başka görevler de verilmesi ve bu farklı görevlerle ilgili eğitim verilmesi gibi durumlar çalışma şartlarının ağırlaştırılması kapsamında nitelendirilmiştir⁴¹⁴.

İş Kanunu'nun 22/1 maddesine göre işveren, çalışma koşullarındaki esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirdiği takdirde yapabilmekte ve ancak bu yazılı bildirimle gerçekleşebilen çalışma koşullarındaki değişikliğe ait düzenleme, iş güvencesi kapsamında olsun olmasın tüm işçilerin bakımından uygulanma kabiliyetini haizdir.

İş Kanunu'nun 22/1 maddesinde ifade edilen “esaslı değişiklik”⁴¹⁵ tam olarak tanımlanmadığından, değişikliğin niteliği hakkındaki kararı mahkeme verecektir. Bu konuda Yargıtay, gerekirse bilirkişi görüşüne başvurabileceği görüşündedir⁴¹⁶.

⁴¹¹ SAVAŞ, s. 118.

⁴¹² Yargıtay 9. HD., 28.03.2001 tarih, 2001/1470 E., 2002/724 K. sayılı kararı, ABLAY, Beyazıt,

“İşyerinde Manevi Tacizin İş Sözleşmesine Etkisi”, E-Yaklaşım , Şubat 2009, S. 194, (Çevrimiçi), <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090213783.htm> (Erişim tarihi: 14.08.2014).

⁴¹³ Yargıtay 9. HD., 12.11.2003 tarih 2003/6542 E., 2003/9153 K. sayılı kararı, ABLAY,

(Çevrimiçi), <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090213783.htm> (Erişim tarihi: 14.08.2014).

⁴¹⁴ Yargıtay 9. HD., 26.03.2007 tarih, 2007/270E., 2007/8418 K. sayılı kararı, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴¹⁵ “Esaslı değişiklik kavramı bakımından; Yargıtay’ın konuya ilişkin kararlarına bakıldığında bu noktada ölçüt olarak “işçinin durumunun ağırlaşması”nın kabul edildiği görülmektedir. İşçinin değişiklikten önce ve sonraki durumu karşılaştırılarak, işçinin menfaati açısından zararına olan bir durum saptanırsa bu değişikliğin esaslı değişiklik olduğu kabul edilmektedir.”

ALPAGUT, (Çevrimiçi), <http://www.bilveka.org> (Erişim tarihi : 14.08.2014).

İşçi, değişikliği altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmediği ya da suskun kaldığı takdirde değişikliği kabul etmiş sayılamayacaktır. Bu durumda, değişikliğin ya da feshin geçerli bir nedenden kaynaklandığını bildirim süresi içinde yazılı olarak beyan eden işveren sözleşmeyi fesih yoluna gidebilir. İşçinin arzusu hilafına değişiklikte ısrar eden işverene karşı işçi, İş K. md.34'e göre iş görmekten kaçınabileceği⁴¹⁷ gibi, İş K. md.24/II-(e)'ye göre iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi yoluna gidebilir⁴¹⁸.

İşverenin iş sözleşmesini değişikliğin kabul görmemesi nedeniyle feshetmesi durumunda işçi, iş güvencesi durumunu dikkate alarak İş. K. md.17 ve 21'e göre kötüniyet tazminatı talep etme ya da işe iade yoluna gidebilir. İşveren de bu durumda değişikliğin geçerli bir nedenden kaynaklandığını ya da fesih için başkaca geçerli sebep oluştuğunu yazılı şekilde beyan ettiğini ispatlamak durumundadır.

İşçinin, işverenin getirdiği değişiklik karşısındaki suskunluğuna rağmen, çalışmayı değişiklik yönünde sürdürmesi durumunda bunun işçinin değişikliği zımni kabulü şeklinde görülüp görülemeyeceği tartışmalıdır.

Kanun, işçinin çalışma şartlarındaki değişikliği yazılı olarak kabul ettiği takdirde bununla bağlı olacağını belirtmiştir. Doktrindeki bir görüş, değişiklik karşısında susarak aynı doğrultuda işini sürdüren işçinin daha sonra ileri süreceği itirazın makul bir sürede yapılması ve hakkın kötüye kullanılması teşkil etmemesi yönündedir⁴¹⁹. Aynı görüş sahibi, ücretle diğer çalışma şartlarının değiştirilmesi yönünden bir ayırım yaparak, ücret azaltılmasında uzun süre suskun kalan işçinin ücret alacağını istemesinin hakkın kötüye kullanılması olarak görülemeyeceğini ileri sürmektedir⁴²⁰. Yargıtay kararları da, değişikliğe karşın itiraz etmeden işini değişiklik yönünde sürdüren işçinin, esaslı

⁴¹⁶ Yargıtay 9. HD., 07.03.2006 tarih 2005/35504 E., 2006/5659 K. sayılı kararı, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴¹⁷ ALPAGUT, (Çevrimiçi), <http://www.bilvekale.org> (Erişim tarihi: 14.08.2014).

⁴¹⁸ SAVAŞ, s. 121, ALPAGUT, (Çevrimiçi), <http://www.bilvekale.org> (Erişim tarihi: 14.08.2014).

⁴¹⁹ UŞAN, Fatih, “**4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi**”, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 256; SAVAŞ, s. 122.

⁴²⁰ UŞAN, s. 229.

değişikliği kabul etmiş sayılacağı yönündedir⁴²¹. Bu yönde aldığı bir kararda Yargıtay, esaslı değişiklik üzerinden 9 ay geçtikten sonra açılan davanın, bu kadar süre geçtikten sonra açılmasının davacının değişikliği kabulüne delalet ettiğine hükmederek reddi yoluna gitmiştir⁴²².

Yasanın açık ifadesi ve işçinin korunması amacını göz önüne alarak, hakkın kötüye kullanılması ya da dürüstlük kurallarına aykırılıktan dem vurulamayacağını yerinde bir şekilde ifade eden doktrindeki diğer görüşe katılıyoruz⁴²³. Bu bakımdan işçi, ancak kanunun aradığı yazılı şekilde, esaslı değişikliği kabul ettiğini beyan ederse söz konusu değişiklikle bağlı olur.

⁴²¹ UŞAN, s. 257, ALPAGUT, (Çevrimiçi), <http://www.bilvekale.org> (Erişim tarihi: 14.08.2014).

⁴²² Yargıtay 9. HD, 19.09.2005 tarih, 2005/27701 E., 2005/30370 K. sayılı kararı, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴²³ ALPAGUT, (Çevrimiçi), <http://www.bilvekale.org> (Erişim tarihi: 14.08.2014).

IV. SONUÇ

İşyerinde psikolojik taciz, çalışanın onurunu hedef alan ve nihayetinde kişilik unsurlarının ve onurlu çalışma hakkının ihlaline yol açan bir süreçtir.

İş ve işyeri ortamındaki birçok faktörün tetiklediği, fail ve mağdurun kişilik özelliklerinin de önemli etken olduğu, baskı, şiddet, bezdirme ve yıldırma ile kişiye yöneltilen düşmanlıkla onun işyerinden ayrılmasını amaçlayan işyerinde psikolojik taciz, kişilik haklarıyla birlikte onur ve saygınlığı zedeleyen ve kişinin ıstırabına yol açan sancılı bir süreçtir. Fail ve mağdurların nitelikleri bakımından ve sürecin meydana geliş nedenleri açısından belirli bir sınıflandırma yapmak mümkün olamamaktadır. Bu yüzden, işverenlerin yanı sıra hatta konuyla ilgisi olabilecek üçüncü kişilerin mobbing konusunda bilinçlenmelerini sağlamak, konunun teşhisinin yerinde ve zamanında doğru bir biçimde konulması bakımından fevkalade önemlidir.

İşyerinde psikolojik taciz, doğurduğu sonuçlar yönünden ciddiyetle ele alınmaya muhtaçtır. Konuyla ilgili yasal düzenlemeler yeni olduğundan ve henüz yerleşik içtihadlar oluşmadığından mağdurun zararını telafi etme yönünde güçlüklerle karşılaşılması doğaldır. Psikolojik taciz sonucu ortaya çıkan hastalıkların ve intiharın iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına girip girmediği konusu tartışmalıdır. Bununla birlikte, psikolojik tacizin işçide meydana getirdiği hasarın iş kazası niteliğinde olduğunu belirtmek gerekir. Bunun yanında, işyerinde psikolojik tacizin husule getirdiği çeşitli rahatsızlıkların işin yürütümü şartlarından kaynaklandığı anlaşıldığında, bu rahatsızlıklar meslek hastalığı kapsamında değerlendirilecektir. Aynı şekilde, işyerinde psikolojik taciz sonucu ölümle sonuçlanan intihar vakıalarının da iş kazası kapsamında görülmesi gerekir. Yargıtay da, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarını geniş çerçevede ele alarak, hakkında doğrudan ve açık bir yasal düzenleme bulunmayan işyerinde psikolojik taciz neticesinde oluşan rahatsızlıkları bu çerçevede değerlendirebilecektir⁴²⁴.

Nihai olarak işyerinde psikolojik taciz, Yargıtay'ın da teslim ettiği gibi, mahkeme kararlarında ve doktrinde dile getirilen çağdaş hukukun benimsediği bir

⁴²⁴ SAVAŞ, s. 135.

hukuki kurumdur⁴²⁵. Buna karşın mobbing mağdurlarının çoğu, “belgeleyemedikleri bir şeyi ispat etme şanslarının olmadığını”, “birçok firmanın bünyesinde avukatların çalıştığı, dolayısıyla firmaların kendilerinden daha güçlü olduğu”, “yasal yollardan hak aramanın pahalı olduğu” ve “mobbing konusunun yasalarda yer almadığı” gibi hususlardan söz ederek hak arama yoluna gitmekten çekinmektedirler. Bu itibarla, mağdurların yaşadıkları olayları kaydetmeleri, bir avukata başvurmaları, yasal işlemleri yürütürken gizliliğe önem vermeleri ve arabuluculuk önerilerini dikkate almaları, mobbing badiresini atlatmalarında ve azalan güvenlerini yeniden tesis etmede önemli bir etken olacaktır. Bundan da elzem olan, mobbingin daha meydana gelmeden önlenmesine çalışmaktır. Bunu sağlamak için mobbinge karşı işverenlerce işyeri politikası geliştirilmeli ve bu doğrultuda işyerindeki yöneticilere işyerindeki çatışmaları ve gerginlikleri usulü dairesinde giderebilmeleri için eğitim verilmelidir. Personelin görevi, sorumlulukları, etik standartları ve onlardan beklenen davranışların niteliği açıkça ortaya konmak, yönetimde saydamlık sağlanarak kararlara katılımın gerçekleştiği bir ortam meydana getirilmelidir.

Çalışanın kişiliğinin işyerinde psikolojik tacize karşı korunması olgusu Türk Hukukunda içtihatlar yoluyla gerçekleşmiştir. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK ile işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu, bir kanunda ilk kez açıkça yer alarak işyerinde psikolojik taciz hususunda aynı borç kapsamında işverenin yükümlülükleri saptanmıştır.

Olumlu bir adım olan, işyerinde psikolojik taciz kavramının kanunda açıkça yer almasının ardından ikinci adım kanunun yasal bir tanıma kavuşturulması olmaktadır. Yasal tanımda, işyerinde psikolojik taciz kavramı genişletilmeksizin ve sınırlandırılmaksızın esaslı unsurlar sayılan psikolojik terör niteliğinde davranış, davranışın sürekliliği veya tekrarlanması ve davranış ile yıldırma amacı güdülmesi unsurlarına yer vermek yeterli ve yerinde olur.

İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan Ayırmıcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağında da ispat hukukundaki temel kuralın terk edilmesine yol açacak bir düzenleme öngörülmektedir. Oysa ispat yüküyle ilgili Yargıtay’ın işyerinde

⁴²⁵ Yargıtay 9. HD., 14.03.2008 tarih, 2008/3122 E., 2008/4922 K. sayılı kararı, (ÇİL, s. 478).

psikolojik tacizin emare ile ispatı yönündeki yerleşik içtihadı konunun etkili ve yerinde çözümü için yegâne yoldur. Ayrıca, ispat hukukundaki ana kuraldan ayrılmak çok sayıda asılsız psikolojik taciz iddiasını da beraberinde getireceğinden, işverenler ve işyerleri ve beraberinde ülke ekonomisi açısından telafisi imkânsız zararlara yol açacaktır. Bu bakımdan, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağındaki düzenleme de haliyle yersizdir.

Öte yandan, Taslak, işyerinde psikolojik taciz hususunda Amerikan Hukukunda geçerli olan eşitlik temelli yaklaşımı benimsemektedir. Günümüzde Amerikan Hukukunda dahi insan onurunu merkez alan yaklaşımın İşyeri Sağlığı Yasa Taslağı (Healthy Workplace Bill) adlı çalışmayla hâkim kılınmaya çalışıldığını göz önüne alırsak, eşitlik merkezli yaklaşımın tamamen terk edilmek üzere olduğunu rahatlıkla ifade etmek mümkündür. Bu bakımdan, işyerinde psikolojik taciz hususunda Türk Hukukunda hâkim anlayış olan insan onuru merkezli yaklaşımın terkedilmesi yerinde olmaz.

İşyerinde psikolojik taciz hususunda önleyici tedbirlerin alınması ve bu konuda gerek işveren gerekse işçilere eğitim verilmesi, önlenemeyen psikolojik taciz olaylarında da mağdurlara psikolojik destek sağlanması son derece önemlidir. Buna yönelik Başbakanlık Genelgesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden uzman kişiler eliyle çalışanlara yardım ve destek sağlanacak olması, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar eliyle işyerinde psikolojik tacize dair farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantılarıyla seminerler düzenlenmesi önemli çalışmalardır. Bu çalışmaların arzulanan verimi sağlamasının yolu da uygulamanın hakkıyla yapılmasından geçmektedir.

Yapılması gerekenler arasında çalışanlarla işverenlerin birbirleriyle sağlıklı iletişim kuracakları yolların tesis edilmesi, hiyerarşinin her basamağında sorumluluk alınması, talep ve şikâyet kurallarının açık olması, çalışanlara uzman yardımı ve tavsiyesi sağlanması, başvuruların titizlikle soruşturulması ve disiplin ve cezalandırmanın işyerinde belirli bir sisteme göre gerçekleştirilmesi sayılabilir. Memnuniyet anketleri vasıtasıyla işyerinde psikolojik taciz olaylarının tespit edilmesi de etkili bir yöntemdir. Bunun dışında, işyerinde psikolojik taciz, yasal bir zorunluluk

olarak risk değerlendirmesinde göz önüne alınmalıdır. İşyerinin yeni açılması sebebiyle ve deneyimsizlik, bilimsel ve teknik gelişmeler konusunda bilgisizlik, ekonomik güçsüzlük, benzer işyerlerindeki önlem yetersizliği, önlemlerin pahalıya mal olması ya da çaba gerektirmesi gibi savunmalar işvereni işyerinde psikolojik tacize dair yükümlülüğünden ve haliyle bu yükümlülüğü ihlalden doğan sorumluluktan kurtaramayacaktır.

Üzerinde durulması gereken bir başka önemli husus da işyerinde psikolojik taciz neticesinde hükmedilen tazminatların zararı karşılayacak miktarda olmasının yanı sıra faili caydıracak boyutta olması gerekliliğidir. Karşılaştırmalı hukuk incelendiğinde, işyerinde psikolojik taciz nedeniyle açılan tazminat davalarında İsviçre mahkemelerince 25000 İsviçre Frangı, Almanya mahkemelerince 25000 Euro, Fransa mahkemelerince 69800 Euro düzeyinde miktarlara hükmedildiği görülmektedir⁴²⁶. Türk mahkemelerinde hükmedilen tazminat miktarları ise öteden beri yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden, Türk mahkemelerinin de işyerinde psikolojik tacizin insan onurunu ihlal niteliğini göz önünde bulundurarak, işçinin bedenine, sağlığına ve yaşamına karşı bir tehdit oluşturan bu davranışı yüksek miktarda tazminatla cezalandırması hem uluslararası ve ulusal hukuktan kaynaklanan bir gereklilik hem de işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi açısından önemli bir adımdır.

Bu itibarla, işyerinde psikolojik taciz konusunda bilinçlenmiş ve bu hususta hak arama yollarına başvurmaktan çekinmeyen bir toplum yaratmak nihai amaçtır. Bu amaca ulaşma yolunda yargı ve kanun koyucunun da, işyerinde psikolojik taciz olgusunu iyi etüt etmesi ve konuya yetkin bir gözle bakabilmesi önem taşımaktadır.

⁴²⁶ Bkz. : GÜZEL/ERTAN, s. 520; ÜNAL, s. 67.

V. KAYNAKÇA

Kitaplar

- AKİPEK, Jale G./
AKINTÜRK, Turgut : Kişiler Hukuku , C.1, İstanbul 2003.
- ARPACI, Abdulkadir : Kişiler Hukuku - Gerçek Kişiler , İstanbul 2001.
- ÇELİK, Nuri : İş Hukuku Dersleri , İstanbul 2009.
- ÇİL, Şahin : İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi
2008-2009-2010 Yılları, Ankara 2010.
- ÇOBANOĞLU, Şaban : Mobbing - İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele
Yöntemleri, İstanbul 2005.
- DAVENPORT, Noa /
SCHWARTZ, Ruth Distler /
ELLILOT, Gail Pursell. : Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul 2003.
- DURAL, Mustafa/
ÖĞÜZ, Tufan : Kişiler Hukuku , İstanbul 2001.
- ERLÜLE, Fulya : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanuna Göre Bedensel
Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat, Ankara
2011.
- ERMAN, Hasan : Medeni Hukuk Dersleri - Başlangıç Bölümü,
İstanbul 2004.
- EYRENCİ, Öner/
TAŞKENT, Savaş/
ULUCAN, Devrim : Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005.

- GEMALMAZ, Mehmet
Semih : Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, İstanbul 2005.
- GÜNDÜZ, Aslan : Milletlerarası Hukuk Temel Belgeler- Örnek Kararlar , İstanbul 2003.
- GÜNGÖR, Meltem : Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz , İstanbul 2008.
- HATEMİ, Hüseyin : Kişiler Hukuku Dersleri , İstanbul 1992.
- HELVACI, Serap : Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul 2001.
- MOLLAMAHMUTOĞLU,
Hamdi/ ASTARLI, Muhittin : İş Hukuku, Ankara 2012.
- NARMANLIOĞLU, Ünal : İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I , İzmir 1994.
- OĞUZMAN, M. Kemal/
BARLAS, Nami : Medeni Hukuk- Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar , 10. Bası, İstanbul Eylül 2003.
- OĞUZMAN, M. Kemal /
SELİÇİ, Özer /
OKTAY, Saibe : Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul 2002.
- OĞUZMAN, M. Kemal/
ÖZ, M. Turgut : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Bası, İstanbul 2000.

- ÖZ, Turgut : Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, İstanbul 2011.
- SAVAŞ, Fatma Burcu : İşyerinde Manevi Taciz , İstanbul 2007.
- SUR, Melda : İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir 1995.
- SÜZEK, Sarper : İş Hukuku Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2012.
- TEKİNAY, Selahattin/
AKMAN, Sermet/
BURCUOĞLU, Haluk/
ALTOP, Atilla : Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 1993.
- TINAZ, Pınar : İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008.
- TINAZ, Pınar/ BAYRAM, Fuat/ ERGİN, Hediye : Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz , İstanbul 2008.
- TUNCAY, A. Can
/EKMEKÇİ, Ömer : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri , İstanbul 2005.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/
CENTEL, Tankut : İş Hukukunun Esasları , İstanbul 2005
- ULUSAN, İlhan, : Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu - Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

- YILDIZ, Gaye Burcu : İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.
Makaleler
- ABLAY, Beyazıt : **“İşyerinde Manevi Tacizin İş Sözleşmesine Etkisi”**, E-Yaklaşım , Şubat 2009, S. 194, (Çevrimiçi)
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090213783.htm>,
(Erişim tarihi: 14.08.2014).
- AKI, Murat : **“Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri : Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri”** , Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, S. 21, s. 86 – 99.
- AKIN, Levent : **“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı’nın İş Kazası Tanımı”**, TİSK İşveren Dergisi , Kasım 2005, <http://www.tisk.org.tr> (Çevrimiçi), (Erişim tarihi : 05.09.2014).
- ALPAGUT, Gülsevil : **“Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”**, Bankacılar Dergisi , Sayı 65, 2008, (Çevrimiçi), <http://www.bilve kale.org> (Erişim tarihi : 14.08.2014).
- ARPACIOĞLU, Gülcan : **“İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı : Zorbalık ve Duygusal Taciz”**, (Çevrimiçi)
<http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/>
(Erişim tarihi: 09.06.2014).
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu : **“Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”** , Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, s. 47 – 55.
- BAKIRCI, Kadriye : **“İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri”** , (Çevrimiçi)

http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm,
(Erişim tarihi: 02.02.2014).

- BALKIR, Gönül : **“İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”**, s. 199, (Çevrimiçi),
<http://www.etikturkiye.com>
(Erişim tarihi : 03.04.2014).
- BAYRAM, Fuat : **“Türk İř Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”**, Legal İř Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 14, 2007, s. 551 -574.
- BAYRAM, Fuat, : **“Türk İř Hukukunda Psikolojik Taciz” “Psikolojik Taciz”, İř Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı, 2008, s. 176 – 206.
- BÜYÜKKILIÇ, Gül : **“İř Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”**, Legal İř Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Y. 2012, S. 33. s.71 vd.
- CANİKOĞLU, Nurşen : **“Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Borç ve Haklarına İlişkin Hükümlerin Genel Bir Değerlendirilmesi”** Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2011, s. 78 - 109.
- CENTEL, Tankut, : **“Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”**, Sicil İř Hukuku Dergisi, Aralık 2011, Y. 6, S. 24, s. 13 -18.
- CLARKE, A. Essica, : **“Beyond Equality? Against the Universal Turn in Workplace Protections”**, Indiana Law Journal, Y. 2011, C. 89, s. 1219 - 1287.

- ÇELEBİ, Özgün : **“İş İlişkisinde Manevi Taciz”**, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi , Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, İstanbul 2004, C. I, s. 691 – 719.
- DEMİRCİOĞLU, Reyhan : **“Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”**, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2007, C. 11, S. 1-2, s. 113 - 146.
- DENNEY, Robert W. : **“What’s Hot and What’s Not in the Legal Profession”**, American Bar Association Law Practice Magazine, January – February , Volume 35, Number 1, http://www.americanbar.org/publications/law_practice_home/law_practice_archive/lpm_magazine_articles_v35_is1_pg12.html, s.12
(Erişim tarihi : 01.11.2014).
- EKMEKÇİ, Ömer : **“Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler”**, Legal Hukuk Dergisi, Y. 2005, S. 34, s. 3705 – 3719.
- EKMEKÇİ, Ömer : **“4857 Sayılı İş Kanununda İzinler ve İş Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Hükümler”**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Yeni İş Yasası Seminer Notları, İstanbul 2002, s.177 – 195.
- ELLIS, Andy, : **“Workplace Bullying”**, (Çevrimiçi) <http://www.worktrauma.org/research/research02.htm>,
(Erişim tarihi: 01.11.2014).
- ERDEM, Mustafa Ruhan/
PARLAK, Benay : **“Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 2010, S. 88. s. 261 - 286.

- FERRARI, Elena : **“Raising Awareness On Mobbing”** , (Çevrimiçi)
<http://www.surrey.ac.uk/politics/cse/daphne-reports.htm>
(Erişim tarihi: 01.11.2014).
- GÜLMEZ, Mesut : **“Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”**, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2007/12, s. 27, (Çevrimiçi)
<http://www.calismatoplum.org/sayi12/Gulmez2.pdf>
(Erişim tarihi: 01.03.2014).
- GÜRSOY, Kemal Tahir : **“Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”** , s. 146, (Çevrimiçi)
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/315/3075.pdf>
(Erişim tarihi : 01.10.2014).
- 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. 509 – 549.
- LEYMANN, Heinz, : **“The Definition of Mobbing at Workplaces”**, The Mobbing Encyclopedia, Çevrimiçi
<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>
(Erişim tarihi: 01.11.2014)
- LEYMANN, Heinz : **“Mobbing- Its Course Over Time”**, The Mobbing Encyclopedia , (Çevrimiçi)
<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>
(Erişim tarihi: 05.10.2014).
- LEYMANN, Heinz : **“Bullying; Whistleblowing”**, The Mobbing Encyclopedia , (Çevrimiçi)
<http://www.leymann.se/English/frame.html>
(Erişim tarihi: 01.11.2014).

- ÖZDEMİR, Erdem : **“İşyerinde Cinsel Taciz”** , Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4, S. 11, s. 83- 96 (Çevrimiçi) <http://www.calismatoplum.org/sayil1/ozdemir.pdf> (Erişim tarihi: 10.03.2014).
- SEVİMLİ, K. Ahmet : **“Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”** , Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/1, S. 36, s. 295 – 308.
- ŞEN, Sabahattin, : **“Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”** , Çimento İşveren, Eylül 2009, s. 46-68.
- TINAZ, Pınar : **“Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing” “Çalışma Yaşamı”**, s. 1, (Çevrimiçi) <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71pinartinaz.pdf> (Erişim tarihi : 10.05.2014).
- TINAZ, Pınar : **“Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”** (“Mobbing”, Çalışma İlişkileri Kongresi) 25-27 Mayıs 2007 Grand Hotel Yükseliş – İzmit, Mayıs 2008, s. 159 -171.
- TUNCAY, Can : **“İşyeri Hekimliğine Alternatif Model: Uluslararası Uygulamalar”**, İşyeri Hekimi İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, (Çevrimiçi) <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=556> (Erişim tarihi : 01.06.2014).
- UŞAN, Fatih, : **“4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi”**, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 211 – 271.

- ÜNAL, Canan : **“Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2013 C. 10, S. 37. s. 15 – 73.
- YAMADA, David : **“Workplace Bullying and the Law : A Report from the United States”**, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.s.a..pdf, (Erişim tarihi : 04.10.2014).
- YAMADA, David C. : **“Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten Year Progress Report and Assessment”**, Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 32, Number 1, Fall 2010, s.251 - 284
- Tezler ve Raporlar**
- BAYRAM, Fuat : **“Türk İş Hukukunda İşverenin Kişilik Hakkını Koruma Borcu”** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 2003.
- BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi) : **“İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu (2009)”**, s. 12, (Çevrimiçi) <http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=136> (Erişim tarihi: 08.04.2014).
- İŞKIN, Gülay : **“İşyerinde Psikolojik Taciz”**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, (yüksek lisans tezi).
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu : **“İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 6.
- YAVUZ, Hüseyin : **“Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler”** : SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma (yüksek lisans tezi), Isparta 2007.

Sözlük

Redhouse Büyük El Sözlüğü, İstanbul 2013.

İnternet Sayfaları

BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), (Çevrimiçi)
<http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=136> (Erişim tarihi: 08.04.2014).

European Parliament, “Official Journal of the European Communities”, (Çevrimiçi)
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:077E:0138:0141:EN:PDF>, (Erişim tarihi: 01.11.2014).

ILO, **Workplace Violence in Service Sectors with Implications for the Education Sector**:<http://ilomirror.library.cornell.edu/public/english/dialogue/sector/papers/education/wp208.pdf> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

International Labor Office Branch Office Ankara, News From ILO Geneva, “Newsletter 2002-3”, s. 3, (Çevrimiçi)
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/newsletr/2002_3.pdf (Erişim tarihi : 01.11.2014).

Kazancı Hukuk Otomasyonu, (<http://www.kazanci.com.tr>).

“Official Journal Of The European Union”, (Çevrimiçi), <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF> (Erişim tarihi: 01.11.2014).

<http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=11911> (06.05.2014).

“Türkiye’de İş Sağlığı - Güvenliği ve Türk - İş’in Görüşleri”, s. 3, (Çevrimiçi)
<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/is103.pdf>
(Erişim tarihi : 09.03.2014).

Workplace Bullying Institute, “**Results of the 2010 and 2007 WBI U.S. Workplace Bullying Survey**”, <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/> (Erişim tarihi :01.11.2014).

Workplace Bullying Institute, “**2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey**”, <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/> (Erişim tarihi :01.11.2014).