



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN
(MOBBİNG) HUKUKSAL TEMELLERİ VE
SONUÇLARI**

ASLIHAN SAĞUN

**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
BİLİM DALI**

HAZİRAN 2015



**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG)
HUKUKSAL TEMELLERİ VE SONUÇLARI**

Aslıhan SAĞUN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2015

Aslıhan SAĞUN tarafından hazırlanan “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. A. Nizamettin AKTAY

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

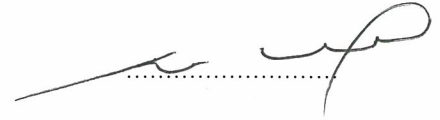
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Başkan : Prof. Dr. Kadir ARICI

Özel Hukuk Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

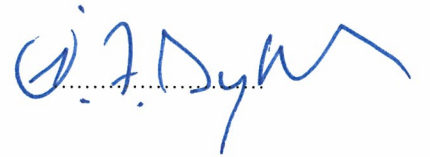
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye : Doç. Dr. İbrahim AYDINLI

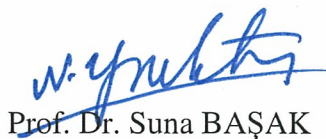
Özel Hukuk Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 19/06/2015

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Suna BAŞAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü 

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Aslıhan SAĞUN

19/06/2015

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG)
HUKUKSAL TEMELLERİ VE SONUÇLARI
(Yüksek Lisans Tezi)

Aslıhan SAĞUN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Haziran 2015

ÖZET

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), oldukça geç fark edilmiş, eski bir olgudur. Yaşamın diğer alanlarını olduğu kadar, iş dünyasını da etkileyen teknolojik değişim, genel olarak çalışanları psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve fiziksel açıdan olumlu ve olumsuz şekillerde etkilemekte; monotonluk ve can sıkıntısı, yorgunluk, stres, kaygı gibi onların tutum, davranış ve ruhsal yapıları üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir. Ayrıca, bu etkilerin gücü, çalışanlar üzerinde yaş, cinsiyet, eğitim ve iş deneyimi gibi nüfus-bilimsel özelliklere göre de değişiklikler göstermekte, yıkıcı boyutlara varan rekabet ortamı doğurmaktadır. Bireylerin iş yaşamlarındaki sorunları ele alan araştırmacılar, bu konuda çeşitli teoriler geliştirmişler ve hukukçuların dikkatini bu konuya yöneltmişlerdir. Konu, bireylerin ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkları yanı sıra, işletmeler ve ülkelerin ekonomik gelişimi açılarından da önem kazandığından dolayı, perde arkasından yürütülen bu saldırganlık türü hakkında kanunlar geliştirilmiştir. Bu çalışmanın ilk bölümünde, işyerindeki psikolojik tacizin (mobbing) tanımı, türleri, bu olguda rol alanlar; ikinci bölümünde psikolojik tacizin ulusal ve uluslararası hukuksal boyutu; üçüncü bölümünde ise, psikolojik tacize karşı yasal düzeyde alınacak önlemler ele alınmaktadır.

Bilim Kodu : 501
Anahtar Kelimeler : Mobbing,Psikolojik taciz, Bullying, Mobbingin hukuksal boyutu
Sayfa Adedi : 131
Tez Danışmanı : Prof. Dr. A. Nizamettin AKTAY

LEGAL FOUNDATIONS AND CONCLUSIONS OF PSYCHOLOGICAL ABUSE
(MOBBING) IN WORK PLACES

(M. Sc. Thesis)

Aslıhan SAĞUN

GAZI UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

June 2015

ABSTRACT

Aggression in workplace is an old subject that is discovered lately. Technological developments effect business world and employees' psychologically, sociologically, economically and physically as well as other areas of life; can create important effects on their attitude, behavior and psychological situations such as monotony, boredom, tiredness, stress and anxiety. Besides these effects can vary depending on employees' demographic values such as age, sex, education and work experience and can result in creation of destructive competitive working environment. Studies that aim to investigate individuals' working environment problems came up with different theories and canalized law officers' attention to the subject. This subject effects both individuals psychological and psychical status and organizations, countries' development therefore certain legislations were passed concerning this hidden aggression type. In the first chapter of the present study, concept of psychological aggression (mobbing), types and its partners, second chapters of the study national and international legislative infrastructure and on the third chapter of the study legal precautions that can be taken against psychological abuse is investigated.

Bilim Kodu : 501

Anahtar Kelimeler : Mobbing, Psychological abuse, Bullying, Legal aspect of mobbing

Sayfa Adedi : 131

Tez Danışmanı : Prof. Dr. A. Nizamettin AKTAY

TEŞEKKÜR

Çalışma süreci boyunca anlayışı ve desteğini her an yanımda hissettiğim, görüşleri ile değerli katkılarını esirgemeyen saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Nizamettin AKTAY'a, çalışmamın devamı süresince gösterdiği ilgi ve anlayış ile çalışmama destek olan ve varlığıyla beni cesaretlendiren sevgili eşim Egemen SAĞUN'a sonsuz teşekkür eder, çalışmanın psikolojik taciz (mobbing) olgusu üzerindeki farkındalığın arttırılmasına ve muhtemel olumsuz sonuçlarının azaltılmasına katkı sağlamasını dilerim.

Aslıhan SAĞUN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) KAVRAMI, SÜREÇTE ROL ALANLAR VE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) TÜRLERİ

1.1. Tarihsel Gelişim.....	5
1.1.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı ve Tanımı	8
1.1.2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramına Benzer Kavramlar	16
1.1.2.1. Ayrımcılık Yasağı	16
1.1.2.2. İşyerinde Cinsel Taciz	25
1.1.2.3. Zorbalık (Bullying) / Saldırganlık (Harassment)	33
1.1.2.4. İşyeri Stresi	36
1.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Sürecinde Rol Alanlar	40
1.2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduru (Kurban)	41
1.2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayıcıları (Fail, Saldırgan, Tacizci, Zorba).....	44
1.2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) İzleyicileri (Göz Yuman)	49
1.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) Türleri	52
1.3.1. Hiyerarşik (Dikey) Psikolojik Taciz (Mobbing)	53
1.3.1.1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Taciz (Mobbing).....	54
1.3.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Taciz (Mobbing).....	55

1.3.2. Fonksiyonel (Yatay) Psikolojik Taciz (Mobbing)	56
---	----

2. BÖLÜM

PSİKOLOJİK TACİZE (MOBBİNG) KARŞI ULUSAL HUKUKTA VE BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KORUMA SAĞLAYAN YASAL DÜZENLEMELER

2.1. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Ulusal Hukukta Koruma Sağlayan Yasal Düzenlemeler	57
2.1.1. Anayasa Hukuku	57
2.1.2. Medeni Hukuk.....	59
2.1.3. Borçlar Hukuku.....	61
2.1.4. İş Hukuku	63
2.1.5. Ceza Hukuku.....	65
2.1.6. Başbakanlık Genelgesi (19.03.2011 tarih ve 2011/2 sayılı)	71
2.2. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Koruma Sağlayan Yasal Düzenlemeler	72
2.2.1. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Genel Hükümlerle Koruma Sağlayan Bazı Ülkeler.....	73
2.2.1.1. Yunanistan.....	73
2.2.1.2. Almanya	74
2.2.2. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Özel Hükümlerle Koruma Sağlayan Bazı Ülkeler.....	76
2.2.2.1. İsveç.....	76
2.2.2.2. Fransa	77
2.2.2.3. Belçika.....	78
2.3. İşverenin Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı İşçiyi Koruma Yükümlülüğünün Dayanakları	81
2.3.1. Genel Olarak	81
2.3.2. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu.....	81

Sayfa

2.3.2.1. Genel Olarak.....	81
2.3.2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İşçiyi Koruma Borcu	82
2.3.2.3. İşverenin Hukuksal Sorumluluğu	83
2.3.3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu	83
2.3.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Eşit İşlem Borcu ile İşverenin Hukuksal Sorumluluğu ve Tazminat Yaptırımı	84

3. BÖLÜM**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) HUKUKSAL SONUÇLARI VE İSPATI**

3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduru İşçinin Hakları.....	87
3.1.1. İş Yapmaktan Kaçınma Hakkı	87
3.1.2. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi	90
3.1.2.1. Genel Olarak.....	90
3.1.2.2. Fesih Beyanı, Şekli ve Süresi	93
3.1.3. Tazminat Talep Etme Hakkı	94
3.1.3.1. Kıdem Tazminatı	95
3.1.3.2. Maddi ve Manevi Tazminat Hakkı.....	97
3.1.3.2.1 Maddi Tazminat Hakkı	97
3.1.3.2.2. Manevi Tazminat Hakkı	99
3.1.4. Medeni Kanun Kapsamında Açılabilir Davalar	101
3.1.4.1. Genel Olarak.....	101
3.1.4.2. Saldırının Önlenmesi Davası.....	101
3.1.4.3. Saldırıya Son Verilmesi Davası.....	103
3.1.4.4. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....	104
3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduru Kendisi Ya Da Başka Bir Çalışanı Olan İşverenin Hakları.....	105

Sayfa

3.2.1. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi	105
3.2.1.1. Genel Olarak.....	105
3.2.1.2. Fesih Beyanı, Şekli ve Süresi	106
3.2.2. Maddi ve Manevi Tazminat Hakkı	110
3.2.2.1. Maddi Tazminat Hakkı.....	110
3.2.2.2. Manevi Tazminat Hakkı	111
3.2.3. Medeni Kanun Kapsamında Açılabilecek Davalar	111
3.3. Psikolojik Tacizin (Mobbing) İspatı	112
SONUÇ	117
KAYNAKÇA.....	123
ÖZGEÇMİŞ	131

KISALTMALAR LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
a.g.e	Adı Geçen Eser
a.g.m	Adı Geçen Makale
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABP	Avrupa Birliği Parlamentosu
AIHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ATA	Avrupa Topluluklarını Kuran Anlaşma
ATAD	Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
AYM	Anayasa Mahkemesi
BBC	İngiliz Radyo ve Televizyon Kurumu
BM	Birleşmiş Milletler
CE	Avrupa Konseyi
CEEP	Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
ETUC	Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İşK	İş Kanunu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TMK	Türk Medeni Kanunu
UEAPME	Avrupa Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği
UNICE	Avrupa Sanayi İşverenleri Birliği
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Kavram, ilk defa çalışma yaşamında psikolojik taciz (mobbing) olarak 1980'li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir¹.

Çalışma yaşamında saldırgan ve düşmanca davranışlar, Leymann'dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, tüm işyerlerindeki psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır. Leymann, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Çalışma yaşamında psikolojik tacize (mobbing) dikkat ve ilginin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır².

İngiltere'de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü psikolojik tacize (mobbing) maruz kalmış ve %78'i de bu olaylara tanıklık etmiştir³. Diğer yandan, İsveç'te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10 - %15'inin nedeninin psikolojik taciz (mobbing) olduğu saptanmıştır⁴.

Uluslararası alanda yapılan araştırma sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davranış şekli itibariyle çeşitlilik gösteren psikolojik taciz (mobbing) mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından daha fazla sayıda olduğuna işaret ettiği görülmektedir.

Günümüzde işyerlerinin popüler sorunu hâline gelen ve sürekli artış eğiliminde olduğu gözlenen psikolojik tacizin (mobbing), genellikle astlara uygulandığı yönünde bir kanı mevcut olmasına rağmen, ilerleyen bölümlerde işaret edileceği üzere, mağdurun,

¹ Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, sayı: 4, s. 14.

² Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 11, 12.

³ Tınaz, P. a.g.m., 15.

⁴ Tınaz, P. a.g.m., 15.

zaman zaman eşit pozisyonda çalışan görevli olabileceği gibi, üst pozisyon çalışanı da olabileceği görülmektedir⁵.

Eldeki veriler ışığında, çalışma hayatının önemli bir sorunu olması dolayısıyla mağdurun ruhsal sağlığını bozması, iş performansını ve verimini düşürmesi nedeniyle, psikolojik taciz (mobbing) konusunun üzerinde durma zorunluluğu gündeme gelmektedir. Psikolojik taciz (mobbing), çalışma hayatında görüldüğünden, özellikle İş Hukuku kapsamında sonuçlar doğurmakta ise de, taşıdığı önem ve tezahür şekilleri itibariyle Ceza Hukuku ve Borçlar Hukuku alanlarında da kendini göstermektedir.

Psikolojik taciz (mobbing) konusunun incelendiği mevcut çalışma üç bölümden oluşmakta olup, olgu, tarihsel gelişimi, süreçte rol alanlar ve türleri itibariyle birinci bölümde değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Psikolojik tacizin (mobbing) iç hukukta ve bazı AB ülkelerinde belirlenmiş esasları ve psikolojik tacizden (mobbing) korunma yollarının değerlendirmeye tabi tutulduğu ikinci bölümde, psikolojik taciz (mobbing) olgusu, iç hukukumuzda Anayasa Hukuku, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku, Ceza Hukuku ve 19.03.2011 tarih ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi kapsamında değerlendirilmiş, işverenin işçiyi psikolojik tacize (mobbing) karşı koruma yükümlülüğünün yasal dayanakları açısından Türk İş Hukuku detaylı olarak incelenmektedir. Bazı AB ülkeleri yönünden ise olgu, psikolojik tacizi (mobbing) genel hükümlerle düzenleyen ülkeler açısından Yunanistan ve Almanya; psikolojik tacizi (mobbing) özel kanunlarla düzenleyen ülkeler bakımından ise İsveç, Fransa ve Belçika örnekleriyle ele alınmıştır.

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) hukuksal sonuçları, tacizin ispatı ve seçilmiş önemli yargı kararları başlığını taşıyan üçüncü bölümde ise, işçi ve işverenin mobbing karşısında hangi hukuksal korunma yollarından faydalanabilecekleri ve sahip oldukları haklar üzerinde durulmuş, konunun önem arz eden bir boyutu olan ispat sorunu incelenmiş, ayrıca bir kısım yargısal kararın incelemeye tabi tutulması ile olgu hukuksal açıdan ele alınmıştır.

Olgu üzerinde, aşağıda açıklanacağı üzere terminoloji sorunu bulunmakta olup, mevcut çalışmada, gerek 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, gerekse de 6098 sayılı Türk

⁵ Arpacıoğlu, G. Mobbing- İşyerinde Zorbalık-1., <http://www.energyturkey.org/content/view/45/2> (e.t.15.12.2006)

Borçlar Kanunu’nun tercih ettiği “psikolojik taciz” ifadesi ile “mobbing” ifadeleri birlikte olacak şekilde “psikolojik taciz (mobbing)” kavramının kullanımı tercih edilmekle, yer yer psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet, baskı, psikolojik terör, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme ve bezdiri ifadelerine⁶ de yer verilmiştir.

⁶ Gül, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, s. 516; Tınaz, P., Bayram F., Ergin H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 1. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 4.

1. BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) KAVRAMI, SÜREÇTE ROL ALANLAR VE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) TÜRLERİ

1.1. Tarihsel Gelişim

Psikolojik yıldırma (mobbing) kavramı, ilk olarak, 1960’larda hayvan davranışlarını inceleyen etholog Konrad Lorenz tarafından bazı hayvan hareketlerini tarif etmek için kullanılmıştır. Lorenz, bu kavramı “büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki” olarak açıklamıştır. Daha sonraları, çocukların okullarda birbirlerine karşı hareket tarzını inceleyen İsveçli Doktor Heinemann da aynı terimi “bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini” açıklamak amacıyla 1972 yılında kullanmıştır⁷.

İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) ile ilgili çalışmalar, ilk olarak okullardaki zorbalık davranışları üzerinde İsveç’te 1980’li yıllarda başlamıştır. 1980’lerin başında, K. H. Sheehan ve iş arkadaşları, tıp öğrencilerinin maruz kaldığı yıldırma ile ilgili çalışmalarını yayımlamışlardır. Bu tarihten sonra, Amerikalı araştırmacılar pek çok farklı isim ve kaynaktan bulunan düşmanca işyeri davranışlarını açıklamışlardır⁸.

Almanya doğumlu doktor ve psikiyatrist olan Heinz Leymann, bu çalışmaların öncüsü olarak kabul edilir. Leymann’ın ilgilendiği konu, okullardaki zorbalık konusundan işyerindeki psikolojik yıldırmaya (mobbing) doğru genişlemiştir. Leymann, okullardaki davranışlar ile yetişkinlerin sergilediği davranışlar arasında benzer özellikler belirlemiştir⁹. Leymann, psikolojik yıldırmayı ifade etmek için “mobbing” ifadesini kullanmıştır çünkü o döneme kadar kullanılmakta olan “bullying” (zorbalık) kelimesinin, fiziksel öfke ve tehdidi içerdiğini düşünmektedir. Gerçekten de bullying ifadesi, okullarda görülen fiziksel şiddet içeren davranışları ifade etmekte olup; işyerlerinde fiziksel şiddet görülme ihtimali

⁷ Ergenekon, S. <http://www.mobbingtr.com.ghost>, (e.t.04.03.2008).

⁸ Karavardar, G., (2009), *İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 4 naklen (Sandvik, P. L. (2006). Burned by Bullying in The American Workplace: Prevalence, Perception, Degree, and Impact. *Journal of Management Studies*, 6-7).

⁹ Karavardar, a.g.e., 4 naklen (Sandvik, P. L. (2006). a.g.e., 5-6).

oldukça düşüktür. Üstelik psikolojik yıldırma (mobbing) ile, mağduru sosyal ortamdan izole etmek gibi daha karmaşık davranış biçimleri sergilenmektedir¹⁰.

İş hayatının ağır koşulları üzerine çalışmalar yapan Amerikalı psikiyatrist ve antropolog Carroll Brodsky, 1976 yılında “Taciz Edilmiş Çalışan” isimli bir kitap yayınlamıştır. Brodsky çalışmasında, örgütlerde yaşanan bezdiriye (mobbing) bir bölüm ayırmış ve bezdiriyi (mobbing); “başkasını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek veya tepki almak amacıyla tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimleri yapmak, sürekli diğer kişiyi kışkırtmak, baskı yapmak, korkutmak, yıldırma ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak” olarak ifade etmiştir¹¹. Brodsky çalışmasında, bezdiriyi (mobbing) doğrudan ve bilinçli olarak analiz etmemiş, daha çok sıradan bir çalışanın günlük yaşantısındaki güçlüklerin yarattığı stres üzerinde durmuştur¹².

Bu bağlamda, bezdiri (mobbing) konusunu ayrıntılı biçimde ilk kez inceleyen Leymann, Brodsky’nin tanımları içinde yer alan benzer durumların, iş dünyasında geniş boyutta yaşandığını gözlemlemiş ve örgütlerde yaşanan bezdiri (mobbing) konusuna temel olabilecek 45 farklı bezdiri (mobbing) davranışı belirlemiştir. Çalışma sonuçlarını 1984’te Almanya’da kamuoyuna sunan Leymann’ın çalışmalarının iş dünyasında geniş yankılar uyandırması üzerine, özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Afrika’da çeşitli araştırmalar yapılmıştır¹³.

Leymann aynı zamanda, İsveç’te dünyanın ilk “İş Travma Kliniği”nin kurulmasına öncülük ederek, bezdiri (mobbing) konusunda yapılan en büyük çalışma olan “Uluslararası Anti Psikolojik Taciz Hareketi” (The International Anti-Mobbing Movement Mobbing)’ni de başlatmıştır¹⁴ ve elde edilen verileri çalışmalarına dahil etmiştir. Böylelikle öncül olarak elde edilen veriler uluslararası düzeyde bezdiri (mobbing) yaygınlığı hususunda araştırmalara öncülük etmektedir. Leymann 1992 yılında, batı dünyasının ileri düzeyde

¹⁰ Karavardar, a.g.e., 4 naklen (Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5 (2), 167).

¹¹ Çobanoğlu, Ş., (2005), Mobbing – İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul, s. 28.

¹² Nalçinkaya, Ö., (2012), *Kamu Yöneticisinin Takdir Yetkisi Bağlamında Bezdiri (Mobbing)*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 11 naklen, (Leymann, H. (1996). 5).

¹³ Nalçinkaya, a.g.e., 11 naklen (Leymann, H. (1996). 5).

¹⁴ Akgeyik, T., Güngör, M., Uşan, Ş., Omay U. (2007). *İşyerinde psikolojik taciz fenomeni: Uluslararası deneyimler ve perspektifler*. Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Haşmet Başar’a Armağan Özel Sayısı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 52. Kitap, 232.

sanayileşmiş toplumlarında işyerinin, bireylerin mahkemeye sevk edilmeden birbirlerini öldürmelerine zemin hazırlayan tek savaş alanı konumuna geldiğini vurgulayarak, psikolojik tacizin (mobbing) çalışma ortamları için ne denli ciddi bir sorun olduğuna dikkat çekmiştir. Bu şekilde Leymann, psikolojik tacizin (mobbing) batı dünyasının ileri düzeydeki sanayileşmiş işyerlerinde görüldüğünü belirtmiştir.¹⁵

Leymann'ın tespitinden hareketle, psikolojik tacizin (mobbing), ileri düzeyde sanayileşmiş ülkelerde görülmesinin ana nedeninin, insan emeğine daha az ihtiyaç duyulur olması nedeniyle, çalışanların işini kaybetme tehdidi altında, bir diğerini işini terk etmeye zorlama içgüdüğü olduğu ifade edilebilir. Zira, ileri düzeyde sanayileşmiş ülkelerde üretim, yoğunlukla makineler tarafından gerçekleştirildiğinden insan emeğine duyulan ihtiyaç azalmış, dolayısıyla işçi çalıştırma ihtiyacı da önemli ölçüde sona ermiştir. Her bir çalışan, bir diğerini işini terk etmeye sevk ederek, rekabet ortamını en aza indirmeye, bu şekilde kendi açısından iş güvencesi sağlama amacı doğrultusunda psikolojik taciz (mobbing) yöntemlerini deneyebilmektedir.

Leymann'ın yanı sıra, konuya önem veren ve halkın bu konuda bilinçlenmesini ve duyarlılığının artmasını sağlayan çalışmalar yapan bir diğer kişi de, İngiliz gazeteci Andrea Adams'tır. Adams, 1988 yılında İngiliz Radyo Televizyon Kurumu'nda (BBC) sunduğu bir televizyon programı aracılığıyla örgütlerde yaşanan bezdiri (mobbing) konusuna dikkat çekmiştir. Konuya halkın ilgisinin artması üzerine Adams, 1992 yılında "İşyerindeki Zorbalık Yüzleşme ve Asma Yöntemleri" isimli kitabını yayınlamıştır. 1995'te yaşamını yitiren Adams adına 1997 yılında "Andrea Adams" isimli vakıf kurulmuştur. Vakıf, bezdirinin (mobbing) boyutları konusunda çalışmalar yapmış, bezdiriye (mobbing) yönelik bilincin artması, birtakım yardım örgütlerinin ve internet sitelerinin kurulmasını sağlamıştır¹⁶.

1998 yılında (ILO) tarafından, Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun hazırladığı "İş Yerinde Şiddet" adlı bir rapor yayınlanmıştır. Raporda, fiziksel şiddete yönelik davranışların yanı sıra, bezdiri (mobbing) eylemleri kapsamında işlenen cinayetler tartışılmıştır. Örgütün, 1999 yılında yayınladığı raporda ise, fiziksel ve duygusal yönüyle

¹⁵ Baykal, A.N. (2005). *Yutucu Rekabet - Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 1.

¹⁶ Gökçe Toker, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 31.

örgütlerde bezdiri (mobbing) incelenmiş ve kavramın yeni bin yılda örgütlerde görülen en ciddi sorunlardan birisi olduğu vurgulanmıştır¹⁷.

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), 2000 yılından itibaren bezdiri (mobbing) konusunda konferanslar düzenlemeye ve bezdiri (mobbing) karşıtı politikalar oluşturulmaya başlanmıştır¹⁸. Avrupa Konseyi (CE) ise, günden güne daha korkutucu boyutlara ulaşan bu olayın, sosyal, insanî ve ekonomik olarak ağır bedellerinden korunmak için ortak önlemlerin alınmasını ve mücadele yollarının belirlenmesi gerekliliğini dile getirmiştir. Bu çağrıya ilk yanıtı Avrupa Birliği Parlamentosu (ABP), 2002 Ekim ayında “Stres ve Mobbing” konulu “Avrupa Haftası”nı düzenleyerek vermiştir. Yapılan etkinliklerde örgütlerde bezdiri ile ilgili sayısal veriler dışında psikoloji, hukuk, politika gibi farklı disiplinlerden bilim adamları ve sivil toplum örgütleri temsilcileri değişik yaklaşımlar sunarak konunun nedenlerini mücadele yollarını tartışmışlardır¹⁹. Nihayet (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 2002 – 2005 yıllarına ait iş planlarına, örgütlerde bezdirinin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasını eklemiştir²⁰.

Tarihsel gelişim süreci incelendiğinde, günümüzde, çalışma hayatının en önemli sorunu olan psikolojik taciz (mobbing) olgusu, ilk olarak 1960'lı yıllarda hayvan davranışları üzerinde yapılan inceleme ile fark edilmiş, sorunun, ilerleyen zamanlarda önlenemez hâl almasını engellemek amacıyla, uluslar arası platformda çeşitli çalışmalar yapılarak, çalışanları bilinçlendirme çabası sarf edilmiştir.

1.1.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı ve Tanımı

“Mobbing” kelimesi, Latince kararsız kalabalık ve şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşıyan (mobile vulgus) kelimesinden türeyerek İngilizce’de “bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek” anlamlarına gelen “mob” fiilinin isim hâli olup, “dirlik bozma, dirliğini kaçırma, çevresini kuşatma, sıkıntı verme” gibi anlamlara

¹⁷ Çeviri eser, (Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P. (2003). *Mobbing, işyerinde duygusal taciz*. (çev. O.C.Önertoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık, s. 24.

¹⁸ Gökçe Toker, a.g.e, s. 33.

¹⁹ Nalçinkaya, a.g.e., 12 naklen (Ascenzi, A., Benedettini, L., Cecchini, F., Cinzia, F. (2004). *Pericolo mobbing*. Torino: Edit Coop Roma, 3).

²⁰ Tınaz, P. (2006b). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, c.(4), 15.

gelmektedir. Birçok dilde bu terim çeviri yapılmaksızın, aynen “mobbing” olarak kullanılmaktadır. Bunun sebebi, terimin birebir karşılığının bulunmasının zorluğudur²¹.

Mobbing sözcüğü dışında farklı kelimeler de aynı anlamı taşımaktadır. Ayrıca hepsi yine mobbing sözcüğünün içinde yer alabilmektedir. Psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet, baskı, psikolojik terör, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme ve bezdiri gibi kavramlar da mobbing ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Bu kavram, yabancı kaynaklarda benzer olarak, “workplace bullying” olarak da adlandırılır²².

“Mob” sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir. Mobbing sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamında olup, daha çok bir hayvan sürüsünde zayıf üyenin, diğer güçlü hayvanlar tarafından sarılıp ezilmesini ifade etmek için kullanılan bir kelime idi²³.

Nitekim 1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz bu terimi hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Mobbing konusunu yakından izleyen Konrad Lorenz, “*Saldırganlık Üzerine 1966*” adlı kitabında ayrıntılarıyla incelemiştir. Kitabında, hayvanların dövüşmesinin kısıtlı ve centilmence olduğunu vurgular. Sahici boğuşmanın yerini korkutma ve blöf alır. Kazanan, teslim işaretlerini tanır ve öldürücü darbeyi indirmekten sakınır. Konrad Lorenz, hayvanların *hasmına saldır, kaçarsa kovala, misilleme yaparsa kaç* gibi önceden programlanmış bir davranış politikası geliştirdiklerini ve böylece “*büyük hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki*”yi ifade etmek amacıyla kullanmıştır²⁴.

Takip eden çalışmalarda, çocuklarda diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştıran İsveçli *Peter – Paul*

²¹ Çobanoğlu, a.g.e., 19.

²² Gül, a.g.m. (TAF Preventive Medicine Bulletin), 516. ; Tınaz, Bayram, Ergin. (2008), a.g.e., 4.

²³ Tınaz, (2006). a.g.m., 14.

²⁴ Karavardar, a.g.e., 3 naklen (Davenport, N., Schwartz R.D., Elliott, G.P. (2003). a.g.e., 3).

Heinemann, mağduru izole eden ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini vurgulamak için bu terimi kullanmıştır²⁵.

1980'lerin başında Alman endüstri psikoloğu ve tıp bilimcisi Dr. Heinz Leymann, “işyerinde psikolojik taciz (mobbing)” terimini ilk kez tanımlayan kişidir. Buna göre psikolojik taciz (mobbing), “bir veya birkaç kişi tarafından etik olmayan davranışlarla birlikte, sistematik olarak yapılan psikolojik terör” dür. Böylece o kişi (mağdur), savunmasız ve çaresiz bırakılmaktadır²⁶. İş hayatında psikolojik taciz (mobbing) kavramı ilk olarak 1984 yılında İsveç'te “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporun içinde Dr. Leymann tarafından ileri sürülmüştür. Olay daha öncelerden beri süregelmekte olmasına rağmen ilk kez bu toplantıda bilimsel olarak ifade edilmiştir. Aynı zamanda Leymann, zorbalık (bullying) teriminin okullarda, psikolojik taciz (mobbing) teriminin ise örgütlerde çalışanlar arasında yaşanan psikolojik şiddet davranışları için kullanılmasının uygun olduğunu belirtmiştir²⁷.

Psikolojik taciz (mobbing), günümüz çalışma hayatının en popüler sorunlarından biri olmaya başlamış, bu nedenle de pek çok bilim alanında araştırma ve incelemeye konu olmuştur. Bu sebeple terminolojideki karmaşıklığı gidermek için belirli ayrımlar yapılması gerekmiştir. Psikolojik taciz (mobbing), uluslararası literatürde “bullying” yani “zorbalık” karşılığı olarak da kullanılmış; “taciz”, “psikolojik terör”, “günah keçiliği”, “kötüye kullanma” gibi ifadelerle de tanımlanmış olmasına rağmen; uygulamada Avrupa ve ABD'de okullarda sergilenen grup davranışları için “bullying”; örgütlerde sergilenen davranışlar için “psikolojik taciz (mobbing)” kavramı tercih edilmiştir. Bu nedenle terminolojideki karışıklığı gidermek için Leymann, okul çeteleri için “bullying”; örgütler için “mobbing” kavramının kullanılmasını önermiştir²⁸.

Leymann psikolojik taciz (mobbing) kavramını, “iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik

²⁵ Çobanoğlu, a.g.e., 26 – 27; Tınaz, Pınar. (2006). a.g.m., 12; Tınaz, P. (2013). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. İstanbul: Beta Basım Yayım, 4; Yüçetürk, <http://www.bilgiyonetimi.org>. (e.t.15.12.2006); Arpacıoğlu, Gülcan. Mobbing-İşyerinde Zorbalık-1. <http://www.energyturkey.org> (e.t.15.12.2006).

²⁶ Yıldırım, D. Yıldırım, A., Timuçin, A. (2007). Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff. *Nursing Ethics*, 447.

²⁷ Özdemir M., Açıkgöz B. (2007). Mobbing'e Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü. *Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, Sakarya, 912

²⁸ Gökçe, a.g.e., 15.

terör” şeklinde tanımlamış ve psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin teşhisinde bunun en az altı aylık dönem içinde ve haftada bir yapılmış olmasını ölçüt olarak kabul etmiştir²⁹.

Browne ve Smith’e göre ise psikolojik taciz (mobbing); “bir çalışana doğrudan yönelen, sistemli ve uzun süreli sergilenen, psikolojik ve fizyolojik açıdan zararlı sonuçlara sebep olabilecek davranış biçimi”dir³⁰.

Diğer yandan, Zapf ve Leymann’a göre çalışma hayatında “psikolojik taciz (mobbing)” ve “psikolojik şiddet” olarak ele alınan kavram, “düşmanca ve etik dışı hareketler içeren, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik olarak genelde bir kişiye karşı uygulanan ve bu kişinin yardımsız ve savunmasız bir duruma düşmesine neden olan davranışlar” olarak tanımlanmıştır. Söz konusu davranışların psikolojik taciz (mobbing) kapsamına girmesi için, belli sıklıklarla görülmesi (istatistiksel olarak haftada bir veya daha fazla) ve belli bir süre (istatistiksel olarak 6 ay ve daha fazla) devam etmesi gerektiği ifade edilmiştir³¹.

Brodsky psikolojik tacizi (mobbing), “başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek ve tepki almak amacıyla tekrarlanan ve süreklilik gösteren ve yöneldiği kişi üzerinde baskı yaratan kişiyi korkutan ve yıldırان eylemler” olarak tanımlamaktadır³².

Field ise psikolojik taciz (mobbing) kavramını, “mağdurların kendilerine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı” olarak tanımlar. Bu davranışın altında yatan temel neden, üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olup, “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak görülebilir olduğunu belirtir³³.

Einarsen psikolojik tacizi (mobbing), “çalışanların ve yönetimin kabul ettiği kaba davranışlarla zaman içinde gelişen bir süreç” olarak tanımlar. Einarsen aynı zamanda psikolojik tacizin (mobbing), çoğu zaman uzun vadeli bir süreç olduğunu ve bu eylemlerin

²⁹ Nalçinkaya, a.g.e., 10 naklen (Leymann, H., (1996), s. 165).

³⁰ Ermumcu, S., (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 12 naklen (Browne, M. N., Smith, M. A. (2008). Mobbing in The Workplace: The Latest Illustration of Pervasive Individualism In American Law. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, Vol. 12, 131- 161).

³¹ Tutar, I., Başlama, M. C., Kütah necioğlu, N., Dereli, Ö. (2010). İşyerinde Mobbing Duygusal Taciz: İzmir’de Bir Uygulama Örneği. <http://www.mskongre.org/doc/isiltutar.doc>, (e.t.:04.02.2010).

³² Çobanoğlu, a.g.e., 28.

³³ Ermumcu, a.g.e., 12 naklen (Field, T. Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised. <http://www.bullyonline.org.personal.htm>. (e.t.25.05.2004)).

düzeyinin, süreç içerisinde zamanla arttığını ve eylemlerdeki bu artışı, çoğu kişinin fark etmediğini de belirtmektedir³⁴.

Psikolojik taciz (mobbing), en basit tanımıyla duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırıda bulunanın, saldırıya maruz kalana yönelik, sistemli ve etkili bir yıpratma girişimi olan mobbing, işyerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratılarak hedef seçilen kişinin işten kovulmasına kadar varabilen bir dizi sataşmaları içerir³⁵. Bu bağlamda, psikolojik taciz (mobbing), işyerinde diğer çalışanlar ve işverenler tarafından, tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından, sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içerir³⁶.

Psikolojik taciz (mobbing) iş ilişkisi kapsamında tanımlandığı takdirde; “işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör”dür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içerir³⁷. Psikolojik taciz (mobbing), mağduru iş yaşamından dışlamak ve çalışma verimini düşürmek amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar ve nihayetinde psikolojik taciz (mobbing) uygulayan, ima ve alayla, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar³⁸. Bu görüşü destekleyen Hollandalı İş Hukukçusu Vegter’a göre işyerinde psikolojik taciz (mobbing), sürekli bir biçimde aynı kişiye yöneltilen düşmanca, aşağılayıcı veya korkutucu davranışlardır³⁹.

Savaş’a göre işyerinde psikolojik taciz (mobbing) genel olarak; “amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana uygulanan psiko-sosyal saldırı”dır⁴⁰. Güzel ve Ertan ise iş

³⁴ Ermumcu, a.g.e., 32 naklen (Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior a Review Journal*, 5(4), 379).

³⁵ Alparslan, M. A., Tunç, H. (2010). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi. 146, <http://sdu.edu.tr/edergi>, (e.t.:29.02.2010).

³⁶ Tınaz, P. (2006a). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 8.

³⁷ Tınaz, P., Mobbing. 8; Tınaz, P. Psikolojik Taciz 1, 12, 14; Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, Hediye. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Yayınevi, 7; Tınaz, P. (2011). Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele”(Mobbingin Tanısı). *Mercek Dergisi*, sayı: 63, 58.

³⁸ Vikipedi, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing> (e.t.: 30.09.2010).

³⁹ Ermumcu, a.g.e., 37 naklen (Vegter, M.S.A. (2005). Vergoeding van psychisch letsel door de werkgever. *Sdu Uitgevers*, Den Haag, 559).

⁴⁰ Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*, İstanbul: Beta Basım yayım, 47.

yerinde psikolojik tacizi (mobbing) en yalın ifadesiyle, “bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terör” olarak tanımlamaktadır⁴¹.

Kavram üzerinde tanımlaştırma çalışmaları da göstermektedir ki, psikolojik taciz (mobbing) olgusu tespit edildiği günden bu yana, üzerinde yoğun çalışmalar yapılmış ve konuya gereken özen gösterilmiştir. Ancak, gerek davranış modelleri, gerekse mağdur üzerinde yarattığı etki ve buna karşı geliştirilen tepki farklılıkları nedeniyle, bir tanım üzerinde uzlaşmaya varılamamıştır. Öyle ki, (ABP)’nin 2001/2339 sayılı “*İşyerinde Tacize İlişkin Direktif*”ine rağmen (AB) kurumları dahi, psikolojik taciz (mobbing) için açık ve resmi bir tanımlama yapmamıştır. Bu nedenle ortak bir tanım getirme konusundaki problem hala çözülebilmüş, kavramın tanımsal ifadesinde fikir birliği sağlanabilmiş değildir. Öyle ki; birçok Avrupa ülkesi, bu problemle mücadele etmek üzere özel olarak düzenlenmiş farklı kanunlara sahip olmakla, kendileri için ulusal düzeyde çözüm sağlayabilmek adına, bu kanunlarda farklı tanımlara yer vermişlerdir.

Avrupa ülkelerinin mevzuatında psikolojik taciz (mobbing) şu şekilde tanımlanmıştır;

Belçika; ilk kez 11 Haziran 2002 tarihinde yürürlüğe giren ve 6 Haziran 2007 tarihinde değişikliğe uğrayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 32. maddesinin 1. fıkrasının 2. bendinde psikolojik tacizi (mobbing); “Altında yatan maksat ne olursa olsun tekrarlanan, saldırgan, küçük düşürücü, aşağılayıcı, tehditkâr ya da çalışanların işlerini tehlikeye düşürücü, zarar verebilecek, herhangi bir kişi tarafından onur ve saygınlıklarını veya fiziksel veya psikolojik bütünlüklerini zedeleyerek kişilik haklarını ihlâl eden, işyeri içinden veya dışından gerçekleşebilen ve belli bir süre devamlılık gösteren birden fazla benzer ya da farklı hukuka aykırı kelimeler, hareketler, tehdit edici davranışlardır.” şeklinde tanımlamıştır.

Fransa; İş Kanunu’nun 122-49/I. maddesi psikolojik taciz (mobbing) olgusunu; “Hiçbir çalışan, onurunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan ya da mesleki geleceğini tehlikeye düşüren, haklarını ihlâl eden, çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyen ve tekrarlanan psikolojik taciz davranışlarına katlanmak zorunda değildir.” şeklinde ifade eder.

⁴¹ Güzel, A., Ertan, E. Karar İncelemesi, 152; Karaca, N. G. (2009). AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 27.

İsveç; 31 Mart 1994 tarihinde yürürlüğe giren “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname”nin I. kısmında ise psikolojik taciz (mobbing); “Psikolojik taciz davranışları, çalışanlara karşı saldırgan bir şekilde yöneltilen, tekrarlanan ve kınanan, çalışanın işyerindeki topluluk dışında kalmasına sebep olan negatif davranışlardır.” ifadesiyle tanımlanmıştır.

Almanya; Alman Genel Eşit Davranma Kanunu’nun 3. maddesinde psikolojik tacizi (mobbing) kapsayan tanım ise şu şekildedir: “...kişinin onurunu zedelemeyi amaçlayan ve bu sonucu doğuran veyahut korkutma, düşmanca davranma, aşağılama, küçültme ya da hakaretten oluşan bir ortama nedene olan istenmeyen davranış tarzlarından oluşan taciz de bir ayrımcılıktır.”

İspanya; Çevre, Sağlık ve Çalışma Enstitüsü Sendikası Vakfı psikolojik taciz (mobbing) olgusunu şu şekilde tanımlamıştır⁴²: “Psikolojik taciz, işyeri ile ilgili diğer problemlerden farklı olarak belirli bir süre tekrarlanan, bir veya birden fazla kişiyi hedefleyen ve zarar vermek maksadı taşıyan davranışlardır.” Söz konusu açıklamaya göre, tanımda yer alan bu özellikler söz konusu değil ise, psikolojik tacizden (mobbing) değil, işyerindeki organizasyon eksikliklerinden kaynaklanan psikolojik risklerden bahsedilebilir.

ILO tarafından önerilen tanım ise; “intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlardır”⁴³.

AB üyesi ülkelerin dahi, kavramın tanımsal nitelemesi konusunda fikir birliği sağlayamadığına değinmiştik. Ne var ki; bu ülkelerin, üstünde ortak görüşe vardıkları bir kısım unsurlar da yok değildir. Buna göre, psikolojik tacizin (mobbing) tanımı konusunda mutabık olmasalar da, psikolojik tacizin (mobbing), “işyerinde gerçekleştirilen ve fiziksel davranışlardan ziyade psikolojik davranışlar içeren, belli periyotlarla tekrarlanan, mağduru

⁴² 1996 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında İspanyol Sendikası “Comisiones Obreras” tarafından kurulan bu vakıf, kâr amacı gütmeyen, kendi kendini yöneten, eşit yurttaşlar, özgür toplum, sürdürülebilir kalkınma ve adil sosyal gelişime ulaşmak için çalışan, resmî olmayan sosyal bir örgüttür.

<http://www.turi-network.eu/Members/Full-members/ISTAS-Union-Institute-of-Work-Environment-and-Health>. Ferrari, 17.

⁴³ Güzel, A., Ertan, E. (2008). İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı, (Karar İncelemesi). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, sayı:1, 152.

küçük düşürücü bir etki doğuran negatif davranışlar bütünü” olduğu hususunda (AB) üyesi bir kısım ülkelerin, ortak görüşe sahip oldukları görülebilir.

Avrupa ülkelerinde, yargı kararlarıyla psikolojik taciz (mobbing) eylemi teşkil ettiği kabul edilen bazı olaylar ise;

- Seri halde yapılan uyarılar (dokuz gün içinde dokuz uyarı),
- Gerektiği halde bir disiplin soruşturması hakkındaki bilgilerin açıklanması,
- Tekrar eden sözlü hakaretler, küfürler ve aşağılamalar (eşcinsel olduğunu, hiç bir şeyi doğru dürüst yapamadığını söylemek vb.),
- Kişiyi yıpratmaya yönelik olarak işinden ya da iş sözleşmesine uygun olarak yaptığı işten alınması,
- Objektif olarak haklı bir neden olmaksızın sık sık tekrarlanan iş kontrolüne ilişkin görüşmeler yapmak, ilgilinin ilan tahtasındaki yerine notlar yazmak, protesto eder şekilde davranmak,
- Aylar süren çalıştırılmama durumu değiştirilerek sürekli faaliyet raporu istenmesi, banka müdürünün veznede çalışmaya zorlanması, hakaret içeren yazılı mütalaalar verilmesi,
- Güç içeren ifadeler kullanarak hakaret etmek ve fiziksel saldırılarda bulunmak (vurma, kahveyi sıcak içmeye zorlamak gibi),
- Sürekli devam eden, asta karşı ahlâk dışı hareketler,
- Mağduru üçüncü kişilere karşı kötülemek, işyerinde istenmediğini hissettirip göz hapsine almak,

şeklinde örneklendirilebilir⁴⁴.

Ülkemizde ise İngilizce kökenli mobbing kelimesinin Türkçe karşılığı olarak, psikolojik taciz (mobbing), psiko-şiddet, yıldırma, duygusal taciz, psikolojik terör yaygın kullanımına rastlanan terimler ise de, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun teklifi üzerine Türk Dil Kurumu (TDK), 2011 yılında yaptığı çalışma neticesinde, “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak

⁴⁴ Ergin, H. (2010). Oldukça Eski Fakat Yeni İfade Edilen Bir Olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Ali Güzel’ e Armağan, Beta Yayınları: İstanbul, 2010, s.247-248 (dn. 9,10,11,12,13,14,15,17,19’ da anılan yargı kararları).

yıldıрма, dışlama, gözden düşürme” şeklindeki tanım karşılığında “bezdiri” sözcüğünü tercih etmiş ve bu sözcük, İngilizcede “mobbing” ve “bullying” kavramlarının karşılığı olarak TDK’nin Türkçe sözlüğüne eklenmiştir⁴⁵. Ancak, “bezdiri” kelimesinin konu ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar tarafından, süreci tanımlamakta yetersiz kaldığı konusunda eleştirilere maruz kaldığı görülmektedir⁴⁶. Bu bağlamda mevcut çalışma boyunca, TDK’nin tercih kıldığı “bezdiri” kavramı yerine, “psikolojik taciz (mobbing)” ifadesi kullanılacaktır.

Kanımızca, kavramı yasal tanım boşluğundan kurtarmak ve yapılacak tanımlama çalışmasında, olgunun olmazsa olmazı, “eylemin çalışma ortamında (işyerinde) meydana gelmesi”, “şiddet içerikli davranışlar sergilenmesi”, “belli bir süre devam etmesi ve belli periyotlarla tekrarlanması”, “amaçsal olarak mağdurun, işini terk etmesinin hedeflenmesi” unsurlarına yer verilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, eylemin sergilenme şeklinin psikolojik, fiziksel, ekonomik şiddet içerikli davranışlar şeklinde gerçekleştirilmesinin, faili neticeye ulaştırma bakımından farklılık arz etmediği kanaatinde olduğumuzdan, “şiddet” kavramına yer verilmesinin yeterli olduğu kanısındayız.

1.1.2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramına Benzer Kavramlar

İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış, psikolojik taciz (mobbing) anlamına gelmemektedir. Birbirine benzer özellikler gösteren kavramlar arasındaki farkın tespiti bu açıdan önem arz etmekte olup, her bir kavramın ayrı ayrı incelenmesi ile psikolojik taciz (mobbing) ile aralarında mevcut farklılıkların saptanması, eylemler arası ayrılıkların belirlenmesi bakımından zorunluluk göstermektedir. Mevcut çalışmaya konu olan psikolojik taciz (mobbing) kavramının sınırlarını belirleyebilmek için, “Ayrımcılık Yasağı”, “İşyerinde Cinsel Taciz”, “Zorbalık (Bullying) / Rahatsız Etme (Harassment)”, “İşyeri Stresi” gibi kavramların irdelenmesi gerekmektedir.

1.1.2.1. Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık, kişilere, bazı kişisel özellikleri veya belirli sosyal gruplara üye olmaları nedeniyle farklı ve haksız davranılmasıdır, özellikle dezavantajlı bazı kişileri veya grupları

⁴⁵ www.tdk.gov.tr

⁴⁶ Yeni-Karlıoğlu, G. (2013) *Mobbing – İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ankara: Türk Metal Yayınları, 1. Basım.

etkileyen süreçlerden oluşan bu davranışın pek çok nedeni olabildiği için tanımlanması da zordur. Ayrımcılık olgusu kavram olarak ele alınacak olursa; “bireyin belli bir gruba ait olmasından dolayı diğerleri tarafından farklı veya eşit olmayan bir davranışa maruz bırakıldığını algılaması” şeklinde ifade edilebilir⁴⁷. Başka bir tanıma göre ise ayrımcılık; “eşit ya da benzer olanlar arasında, nesnel bir neden olmaksızın farklı muamele yapılması” anlamına gelmektedir⁴⁸.

Ayrımcılık yasağının İş Hukuku açısından görünümü, “eşitlik ilkesi” olarak ortaya çıkmaktadır ve İş Hukuku’na hâkim olan eşitlik prensibinden, işçinin tabiiyeti, ırkı, cinsiyeti, sendikalı olup olmaması, kısmî zamanlı çalışması gibi sebeplerle farklı muameleye tâbi olamayacağı, diğer işçilerden objektif unsurlar olmadan ayrı tutulamayacağı anlaşılır⁴⁹. Çalışma yaşamında sadece yaş, cinsiyet, ırk gibi demografik özelliklerden değil, aynı zamanda hiyerarşik pozisyon, kıdem gibi farklı değişkenlerden dolayı da çalışanlar ayrımcılığa uğrayabilmektedirler⁵⁰. Ayrımcılık teşkil eden davranışlar çok farklı şekillerde sergilenebilir ise de, reelde hepsi dışlama ve kabul etmeme şeklindeki davranışları temel almaktadır⁵¹.

AB’nin 2000/43/EG, 2000/78/EG ve 2002/73/EG sayılı Yönergelerinin 2. maddesinde ayrımcılığın tanımlaması yapılırken, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak iki türü olduğu belirtilmektedir. Doğrudan ayrımcılık; kanunların, kuralların veya uygulamaların, bazı bireyleri açık bir şekilde yalnızca belli bir grubun üyesi olmaları nedeniyle dışlaması veya tercih etmesidir. Mesela, iş ilanlarında belirli bir yaşın üzerindeki kişilerin başvurumamasının ifade edilmesi doğrudan ayrımcılıktır⁵².

Dolaylı ayrımcılık ise; tarafsız görünmekle birlikte uygulamada açık olarak belli bir grubun üyelerini etkileyen kurallar, işlemler veya uygulamalar olarak tanımlanabilir. Eğitim kurslarına ilgisi olan işçilerin bu eğitimlerden muaf tutulması bu duruma örnek

⁴⁷ Kirel Ç., Kocabaş F. ve Özdemir A. A. (2010, Mayıs). İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehir’de Özel Sektörde Bir Alan Araştırması. *Çimento İşveren Dergisi*, 24 (3), 5.

⁴⁸ Caniklioğlu N. (2006). Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı*, 644.

⁴⁹ Ermumcu, a.g.e., 38 naklen (Schaub, G. (2002) Arbeitsrechts-Handbuch. 10 Aufl. 78Rn.26).

⁵⁰ Kirel, Kocabaş, Özdemir, a.g.e., 5.

⁵¹ Baybora D. (2010). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/1, 35.

⁵² Baybora, a.g.m., 36.

gösterilebilir. Sosyal yardım veya ödemelerde bazı gruptaki işçilere farklı davranılması da dolaylı ayrımcılığın bir örneğidir. Ayrımcı bir uygulama veya kriter yoksa, ayrımcı bir etki görülemiyor ya da uygulamada işle veya yönetimle ilgili objektif bir gerekçe varsa, o zaman ayrımcılık söz konusu olmayacaktır. Dolaylı ayrımcılığın varlığını ispatlamak, doğrudan ayrımcılığa oranla zor olabilmektedir⁵³.

Bu kavramlar Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD)’nın yönetmeliği kapsamında aynı ve tek bir formülle tanımlanmıştır. Buna göre öncelikle, eşit davranma, “doğrudan ve dolaylı tüm ayrımcılıkların bulunmaması hâli” olarak ifade edilmektedir. Bir kimsenin, ayrımcılık yasağı alanlarından birine dayanan sebeplerle, benzer (karşılaştırılabilir) durumda bir başkasına gösterilen/gösterilmiş olan veya gösterilecek olan davranışa/uygulamaya oranla, daha elverişsiz ya da uygun olmayan düzeyde davranışa/uygulamaya tabi tutulması doğrudan ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır⁵⁴. Doğrudan ayrımcılık hallerinden farklı olarak dolaylı ayrımcılık hallerinde ise işverene, ayrımcılık teşkil eden kuralın meşru bir amaca hizmet ettiğini, objektif sebeplere dayandığını ve alınan tedbirlerin bu amaçlara ulaşmak için elverişli ve gerekli olduğunu ortaya koyarak, dolaylı ayrımcılığın bulunmadığını ispat etme imkânı tanınmıştır⁵⁵.

Bununla birlikte doğrudan ayrımcılığın tanımında kullanılan “karşılaştırılabilir durumda olma” kriteri, Divan kararlarında başvuru ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 12. maddesinin son fıkrasında düzenlenen “emsal işçi” kavramıyla da ilişkilidir. Zira emsal işçi, aynı durumdaki işçiler için söz konusu olacak davranışın, hangi düzeyde eşitleneceğinin tespitinde kullanılmaktadır⁵⁶. Divan, yerleşmiş yönetmelik uyarınca bilgi ve eğitim düzeyi kriterlerine dayalı farklılıkları, objektif bir değerlendirme sonucu söz konusu faaliyet için gerekli oldukları sonucuna varılabildiği ölçüde ayrımcılık olarak kabul etmemektedir⁵⁷.

İşverenin, ayrımcılık yasağı borcuna karşı çalışanı koruyan uluslararası kaynak ve düzenlemeler arasında, İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirgesi, İnsan Hakları Evrensel

⁵³ Baybora, a.g.m., 37.

⁵⁴ Aydınöz, G. (2009). Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009/3, 174.

⁵⁵ Aydınöz, a.g.m., 181.

⁵⁶ Aydınöz, a.g.m., 175.

⁵⁷ Aydınöz, a.g.m., 182.

Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), (ILO) ve (AB)'nin çalışmaları en önemli temel dayanaklardır.

1789 tarihli İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirgesi'nin 1. maddesi insanların hür ve eşit doğduklarını ve kaldıklarını belirttikten sonra sosyal ayrımların ancak kamu yararı gereği olabileceğini eklemektedir⁵⁸. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesi, insanlar arasında ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da diğer düşünceler, ulusal veya sosyal köken, doğum ya da diğer sebeplerle ayırım yapılmasını engellemektedir. 3. maddesinde herkesin yaşama, özgürlük ve güvenlik hakları olduğu, 7. maddesinde de herkesin kanun önünde eşit olduğu ve ayırım yapılmaksızın kanunun eşit korumasından yararlanma hakkına sahip olduğu, 23. maddesinin 1. fıkrasında herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı, 2. fıkrasında herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret hakkı, 3. fıkrasında da herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşamı sağlayacak adil ve yeterli bir ücrete hakkı olduğu açıkça belirtilmektedir⁵⁹.

Diğer yandan, kuruluşundan beri şanslar eşitliğine ve eşit davranma ilkesine saygı ILO'nun başlıca amaçlarından birini teşkil etmiştir⁶⁰. ILO'nun 1944 tarihli Philadelphia Beyannamesi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesi ile benzer hükümler içermekte, hatta şanslar eşitliğine ve eşit davranmaya ulaşmayı sağlayan şartların oluşturulmasının bütün ulusal ve uluslararası politikaların başlıca amaçlarından birini teşkil ettiğini belirtmektedir⁶¹. Bunun yanı sıra, ILO'nun 1951 tarihli 100 sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme", 1958 tarihli 111 sayılı "İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme", 1981 tarihli 156 sayılı "Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme", Birleşmiş Milletlerin (BM) 1979 tarihli "Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", 1981 tarihli "Din ve İnanca Dayalı Her

⁵⁸ Ermumcu, a.g.e., 51, naklen (Waquet, P. (2003). *L'entreprise et les libertés du salarié*. Paris, 149 ; Bonnechere, M. (1997). *Le droit du travail*. Paris, 54; Dupeyroux, J.-J. (1998). *Droit de la sécurité sociale*. Paris, 332).

⁵⁹ Aydın, U. (2002) *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*. Eskişehir, 62; Kaya, P.A. (2005). *Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri*. İstanbul: Mercek, 148.

⁶⁰ Ermumcu, a.g.e., 53 naklen (Bureau International du Travail: *Egalité Dans l'Emploi et La Profession*, Cenevre 1988, s. 2).

⁶¹ Ermumcu, a.g.e., 57 naklen (Bureau International du Travail, s. 2).

Türlü Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılığın Kaldırılması Bildirisi", 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. maddesinin 2. fıkrası, 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesi eşitliği güvence altına almayı hedeflemektedirler⁶².

AB'de ise; cinsiyetler arası eşit davranma yükümlülüğü, işçi kadın nüfusunun giderek artması ve kadın hakları mücadelesi nedeniyle halen en çok tartışılan ve önem verilen konulardan biridir⁶³. Bu borcun hukuksal dayanağını Roma Antlaşması'nın yeni 141., eski 119. maddesi teşkil etmektedir⁶⁴. Nitekim Roma Antlaşması'nın söz konusu maddesinde ifade edilen "eşit işe, eşit ücret" ilkesinin kapsamı da bu yönergeler sayesinde genişlemiş, "eşit değerde işe, eşit ücret" ilkesine dönüşmüştür⁶⁵. Somut olarak çalışma yaşamında eşitlikçi anlayış, 1992 tarihli Maastricht ve 1997 tarihli Amsterdam Antlaşmaları'nda da yer almaktadır⁶⁶.

Bu bağlamda, uluslararası tüm yasal çalışmalarda, ayrımcılığı önleme gayreti yanında, ayrımcılıkla ilgili tanımlar ve eyleme ilişkin yaptırımların açık bir şekilde düzenlendiği söylenebilir.

Türk Hukuku'nda ise; Anayasa'nın "eşitlik" kenar başlıklı 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi ile birlikte, işverenin işçilerine karşı eşit işlem yapma borcunun ulusal düzeyde pozitif dayanağını teşkil etmektedir⁶⁷.

1475 sayılı (mülga) İş Kanunu, işverenin, ayrımcılık yasağı borcunu düzenlememekteydi. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabul edildiği 2003 yılına

⁶² Aydın, U. (2002), İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir, s. 62-63; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu("İşverenSendikalarıKonfederasyonu"): "İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları", Ankara 2003,No.231,67; Süzek,S. (2005). *İş Hukuku*. İstanbul, 364.

⁶³ Heper, A. (1997). *Avrupa İş Hukuku ve Türkiye*. İstanbul, 122.

⁶⁴ Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, 102 ve 166; Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2005). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul, 136; Moroğlu, N. T.C. Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, <http://www.turkhukuksitesi.com> (15.12.2006) ; Heper, a.g.e., 47.

⁶⁵ Moroğlu, N. T.C. Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, <http://www.turkhukuksitesi.com> (15.12.2006)

⁶⁶ Moroğlu, a.g.e., <http://www.turkhukuksitesi.com> (15.12.2006) ; Eyrenci, Ö. (2004). 4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (1), 22; Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 172.

⁶⁷ Söz konusu borcun hukuki dayanağına ilişkin doktrinde farklı fikirler ileri sürülmüştür. Adalet, dürüstlük kurallarına, hakkaniyet esasına, işverenin işçiye gözetme borcuna, ahlak kurallarına, işyeri uygulaması, işyeri topluluğu, kolektif İş Hukuku gibi işyerindeki fiili durumlara dayandıran çeşitli görüşler ve eleştirileri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay, C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, 32-119; Ertürk, Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*. Ankara, 98-101.

kadar, Anayasanın 10. maddesi, bu borcun pozitif hukuk normu olarak, iç hukukumuzda tek dayanağını teşkil ediyordu.

Ayrımcılık yasağı ilkesi, bir yandan işverenin keyfî davranışlarını yasaklarken; diğer yandan da işverene eşit davranma borcu yüklemektedir. O halde, bu ilkenin yapmama borcu yükleyen bir olumsuz görünümü, bir de yapma borcu yükleyen olumlu görünümü vardır⁶⁸. Bu da demektir ki, aslında ayrımcılık yasağı ile, işverene yüklenen yapma ve yapmama borçları neticesinde, çalışanların korunması ile, eşit davranılan işyerinde oluşacak çalışma barışı nedeniyle, işyerlerinin daha etkin çalışılan bir ortam haline getirilmesi ve bu surette iş verimliliğinin artması sonucu doğacaktır. Bu da gerek işçinin gerekse işverenin hak ve menfaatlerinin korunması ve iş kapasitesinin optimum düzeye yükselerek verimliliğin artması şeklinde olumlu neticeler doğurur.

Diğer yandan, keyfî ayrım yasağı ile eşit davranma borcu birbirine çok yakın iki kavram olmakla beraber, tam olarak örtüşen kavramlar değildirler:

“İlk bakışta keyfî ayrım yasağının eşit davranma ilkesinin olumsuz ifade ediliş tarzı olduğu düşünülebilse ve bu iki kavramın kimi zaman olumlu kimi zaman da olumsuz şekilde düzenlenen aynı gerçeğin iki yüzü olduğu söylenebilse de birbirlerinden farklıdırlar. Her ne kadar eşit davranma ilkesinin sınırları ve içeriği, kavramı, keyfî ayrımcılık kavramına yakınlartırsa da ve bu kavramlar arasında kesişimler, karışmalar mevcut olsa da, keyfî ayrımcılık hakların eşitliğinde yoksunluğu ifade eder ve keyfî ayrım yasağının eşitsizlikleri tespit ve cezalandırma hususlarında etkinliği daha fazladır. Eşitliği buyuran veya koruyan bir kurala aykırı davranışın geçersizliği bir karşılaştırmayı gerektirirken; ayrımcılık kontrolü sadece davranış farklılıklarını içerir ve farklı davranış yasaklanmamışsa, mantıklı, nesnel gözüken bir kritere dayanıyorsa meşru olmaktadır”⁶⁹

Eşit davranma yükümlülüğünün unsurları altı tane olup,; işçiler arasında aynı işyerine ait olma yoluyla kurulacak bir iç ilişkinin varlığı⁷⁰, işverenin çalıştırdığı işçilerin sayı itibarıyla ikiden fazla olması⁷¹, kolektif nitelikli bir davranışın bulunması⁷², zamanda

⁶⁸ Tuncay, a.g.e., 5; Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*. Ankara, s. 429-432.

⁶⁹ Erumcu, a.g.e., 63 naklen (Hernu, R. (2003). Principe d'égalité et principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes, Paris, 12-14; Pelissier, J., Lyon-Caen, A., Jeammaud, A., Dockes, E., (2004). *Les grands arrêts du droit du travail*. Paris, 257-258).

⁷⁰ Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için karşılaştırma yapılabilir bir çevrenin bulunması gerekir ki bu da aynı işyerinde mümkündür. Ancak, tamamen birbirine benzeyip, tek düzen esaslarla yönetilen, yer itibarıyla birbirlerine yakın bulunan veya işçilerin birinden diğerine nakli sık olarak gerçekleşen aynı işletmeye bağlı işyerlerinin oluşturduğu özel durumlarda, istisnaen, işverenin eşit davranma borcundan söz edilebilmektedir. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay, a.g.e., 148-149; Demircioğlu, M., Centel T. (2005). *İş Hukuku*. İstanbul, 119; Tunçomağ, K. (1971). *Türk İş Hukuku ("İş Hukuku")*, (I), İstanbul, 302-303 ; Mollamahmutoğlu, a.g.e., 433.

⁷¹ Söz konusu ilke işçiler arasında karşılaştırma yapılmasını içerdiğinden ve kolektif nitelikli olduğundan bir işçi topluluğunun varlığını zorunlu kılmaktadır. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Tuncay, a.g.e., 149; Tankut ve Centel a.g.e., 120; Mollamahmutoğlu, a.g.e., 434; Ertürk Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*. Ankara, 98.

birlik⁷³, iş sözleşmesi ile çalışmak⁷⁴ ve bir hukuksal ilişkinin bulunması⁷⁵ şeklinde sıralanabilir.⁷⁶

İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinin ilk 5 fıkrası;

"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında, kısmi süreli çalışan işçiye; belirsiz süreli çalışan işçi karşısında, belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

⁷² Hukukten kolektif nitelikteki davranışlar; genel, objektif nitelikli davranışlardır. Ancak, bu tarz bir uygulamanın varlığı halinde bir veya birkaç işçi uygulama dışında tutulduğunu iddia edebilir. Bkz. Tuncay, a.g.e., 149-150; Mollamahmutoğlu, a.g.e., 434.

Yargıtay eşit davranma borcunun ücretler bakımından mutlak anlamda söz konusu olmayacağını kabul etmektedir. Bununla birlikte 9. Hukuk Dairesi 01.11.2004 tarihli E. 2004/8671, K. 2004/24558 sayılı kararında işverenin tüm işçilerinin ücretlerine zam yaptığı halde bir işçisine zam yapmamasını eşit davranma borcuna aykırılık ve iş sözleşmesinin haklı fesih nedeni olarak nitelendirmiştir. 08.04.2004 tarihli E. 2003/18893, K. 2004/7996 sayılı bir başka kararında ise; işverenin aynı işte çalışan işçilerinden birine diğerlerine göre daha az zam yapmasını aym şekilde değerlendirmiş; hem eşit davranma borcuna aykırılığın hem de iş sözleşmesinin işçi açısından haklı fesih nedenin söz konusu olduğunu belirtmiştir, (<http://www.kazanci.com.tr>).

⁷³ Tuncay, a.g.e., 150.

⁷⁴ İş sözleşmesi ile çalışma kıstasım geniş yorumlamak, daimi işçiler-geçici işçiler ile işveren vekillerini de kapsam dâhilinde kabul etmek buna karşılık Aile Hukuku ilişkileri içinde veya Ortaklıklar Hukuku'na tabi olarak çalışanları kapsam dışı bırakmak gerekmektedir. Bkz. Tuncay, a.g.e., 150.

⁷⁵ İşverenin henüz işe almadığı kişilere karşı eşit davranmakla yükümlü olup olmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır. Baskın görüş işverenin girişim ve sözleşme özgürlüklerinin bir gereği olarak ve hukuki bir ilişkinin mevcudiyetinin gerekliliğinden; söz konusu borcun varlığından işe alma sırasında bahsedilmeyeceği yönündedir. Bkz. Süzek, a.g.e., 363; Eyrenci, a.g.e., 23; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 134; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., 135-136; Tuncay, a.g.e., 151-152; Mollamahmutoğlu, a.g.e., 434. Söz konusu yazarlar, bu durumda işverenin sorumluluğunun "sözleşme görüşmelerinde kusur" ("*culpa in contrahendo*") sorumluluğu çerçevesinde değerlendirileceğini belirtmektedirler. İşK.'nın 5. maddesi de hep iş ilişkisinde ve sona ermesinde ayırım yasağından söz etmektedir. Sadece 3. fıkrasında iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapılamayacağını belirtmekte, dolayısıyla da bu nedenler söz konusu olduğunda iş ilişkisi kurulurken de eşit davranma ilkesine uyulacağı öngörülmektedir. Buna karşılık daha önce de belirtildiği üzere; mutlak ayırım yasakları söz konusu olduğunda iş ilişkisinin kurulmuş olup olmadığının bir önemi bulunmamaktadır.; Tunçomağ, K. (1988). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul, 145; Nitekim bu durum AB müktesebatı ile uyumlu değildir. Örneğin Fransız Hukuku'nda; Roma Antlaşması'nın yeni 141, eski 119. maddesine uygun olarak, 31.12.1992 tarihli Kanun'dan beri Fransız İş Kanunu'nun L. 122-45. maddesi, hiçbir işçinin kökeni, cinsiyeti, adetleri, medeni durumu, etnik kökeni, milliyeti veya ırkı, siyasi düşünceleri, sendikal veya yardımlaşma kurumları faaliyetleri, dini inançları, sağlık durumu veya özürlüden dolayı işine son verilememesini, disiplin cezasına maruz kalmamasının ve işe alınmamasının söz konusu olamayacağını belirtmektedir. Bu düzenleme fiili eşitsizliklerin nazara alınmasına ve somut bir eşitlik arayışına tekabül etmekte ve fakat özellikle aymcılık nedeniyle işe alınmamanın ispatının zor olduğu gerçeğini de göz ardı etmemektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.11.2004 tarihli, E. 2004/8413, K. 2004/24957, 06.03.2003 tarihli, E. 2002/15937, K. 2003/3176, 01.02.2005 tarihli, E. 2004/7540, K. 2005/2732, 25.04.2005 tarihli, E. 2005/11204, K. 2005/14365, 22.03.2004 tarihli, E. 2003/17019, K. 2004/5650 sayılı kararları doğrultusunda Yargıtay'ın iş sözleşmesinin feshinde işverenin eşit davranma borcuna uyması gerektiği görüşünde olduğu ortaya çıkmaktadır, (<http://www.kazanci.com.tr>).

⁷⁶ Tuncay, a.g.e., 148-152.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için, cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” şeklindedir.

Görüldüğü üzere madde, eşitliği sadece kadın-erkek işçiler arasında cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilmeyeceği ilkesi ile sınırlamamış, daha kapsamlı ve değişik konuları içeren bir şekilde düzenlemiştir⁷⁷. Keyfi ayırım yasağı uyarınca; işveren belirli kriterlere uyarak, işçileri arasında ayrımcı bir tutum sergileyemeyecektir. Bu yasak; mutlak ayırım yasakları ve nisbî ayırım yasakları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Mutlak ayırım yasakları; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinin 1. fıkrasında belirtildiği üzere; dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din, mezhep gibi nedenler olup; madde metninde yer alan “*ve benzer nedenlerle*” ifadesinden de anlaşıldığı üzere, genel niteliktedirler ve tüketici olarak sıralanmamıştır⁷⁸. Bu nedenler, kişinin temel hak ve özgürlüklerini ilgilendirmektedirler. Bu yüzden, ne işe başlarken, ne işte çalışırken, ne de işe son verilirken bu belirtilen hususlar hiçbir şekilde ayırım nedeni teşkil edemezler⁷⁹.

Nispi ayırım yasakları uyarınca ise, işveren iş sözleşmesinin türü, mesleğin niteliği gibi nedenlerden ötürü işçilerine farklı işlem yapamaz. Fakat burada benzer durumdaki işçiler arasında bir kıyaslama yapmak gerekmektedir. İşverenin bütün işçilerine aynı davranma borcu bulunmadığından, farklı davranmayı gerektiren bir neden bulunduğu zaman da orantılı olmak kaydıyla işveren farklı davranabilmektedir. “*Esaslı nedenler*” olarak belirtilen nedenler yapılacak ayırımı haklı kılan nedenlerdir. Ancak, işin niteliğinden kaynaklanmayan nedenler, haksız ayırım yasağı içine girmektedirler. Nitekim, 3. fıkra düzenlenenen cinsiyete dayalı ayırım yasağı uyarınca; biyolojik ya da işin niteliğinden kaynaklanan nedenler olmak üzere sadece bu iki grup neden esaslı neden olup; bu

⁷⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, s. 134.

⁷⁸ Tunçomağ, K., Centel, T. (2003). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul, 134 ; Mollamahmutoğlu, a.g.e., 435.

⁷⁹ Tuncay, a.g.e., 123; Aydın, a.g.e., s. 64; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., 135.

nedenlerle yapılacak ayrımlar ayrım yasağının ihlâli anlamına gelmemektedir⁸⁰. Bahsedilen ayrımcılık, haklı bir nedene dayanmayan ayrımcılıktır. Haklı bir nedene dayanan farklı muameleler, ayrımcılık suçunu oluşturmayacaktır. Anayasa Mahkemesi 1966 tarihli kararında bu hususu şu şekilde vurgulamıştır:

*“... Birtakım yurttaşların başka hükümlere bağlı tutulmaları, haklı bir nedene dayanmakta ise, böyle bir durumda kanun karşısında eşitlik ilkesinin çiğnenmiş olmasından söz edilemez. İnsanlar arasında yaradılış veya çalışma gücü veya sağlık bakımından veya nitelikçe buna eşit nedenler dolayısıyla pek çok ayırım bulunduğu apaçık bir gerçektir. Örneğin, bir kadınla bir erkeğin, sakat bir kimse ile sağlam bir kimsenin askerlik yükümü bakımından; bir zengin ile orta halli kimsenin belli bir vergi yükümü bakımından (...) başka başka hükümlere bağlı tutulmaları, eşitlik ilkesine aykırı olmaz; çünkü bu ayrı tutulma haklı nedenlerin sonucudur”.*⁸¹

Nitekim Yargıtay'a göre de bu ilkenin amacı; *“aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır”* ve *“eşitlik aynı durumda olanlar için söz konusu olmalıdır”*⁸². *“İşverenin, işçiler arasında gerek objektif ve gerek sübjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma şartları vs. nedenlerle farklı ücret, prim veya sosyal hak ödemesinin, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceğini de kabul etmek gerekir”*⁸³.

Aynı maddenin 4 ve 5. fıkraları ise; aynı veya eşit değerde bir iş için salt cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamamasını ve işçinin cinsiyeti yüzünden özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının da daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmayacağını öngörmektedir⁸⁴. İşverenin, bu borca aykırı davranmasının yaptırımını, İş Kanunu’nun 5. maddesinin 6. ve 7. fıkralarında; *“İş ilişkisinde ve sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesi hükümleri saklıdır.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Buna göre işçi, eşit davranma borcuna aykırı davranan işverenden dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ve yoksun kaldığı haklarını talep edebilecektir. Buradaki

⁸⁰ İşverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve farklı işlem yapamayacağına ilişkin olarak bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.04.2005 tarihli, E. 2004/25538, K. 2005/14932 sayılı kararı. Yargıtay bu kararında Anayasa madde 10'dan yola çıkarak gebelik nedeniyle iş sözleşmesinin feshini kötü niyetli olarak nitelendirmiştir, (<http://www.kazanci.com.tr>).

⁸¹ AYM Kararı. 29.11.1966, 11/44 (Aliefendioğlu, Y, “Eşitlik İlkesi”, Prof. Dr. İlhan Akın’a Armağan, İstanbul 1999, s.82).

⁸² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 18.12.2002 tarihli, E. 2002/10289, K. 2002/24430 sayılı kararı. (<http://www.kazanci.com.tr>).

⁸³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20.05.1985 tarihli, E. 1985/2546, K. 1985/5437 sayılı karar için bkz. *Yargıtay Kararları Dergisi*, Ankara Eylül 1986, C. 12, S. 9, 1326-1328.

⁸⁴ Demircioğlu, M., Centel T. (2005). *İş Hukuku*, İstanbul, 120-121.

tazminat teknik anlamda bir tazminat olmadığı için, sadece eşit davranma borcunun ihlâl edilmesi yeterli olup, işçinin herhangi bir zararı ya da işverenin kusuru aranmaz⁸⁵.

Yukarıdaki mevcut açıklamalar ışığında; ayrımcılık yasağı ve eşit davranma borcunun, psikolojik tacizin (mobbing) bir parçası olabileceği; yani, bu eylemlerin, psikolojik tacizin (mobbing) gerçekleştirilmesinde araç olarak kullanılabileceği, bu nedenle de, psikolojik tacizin (mobbing) gerçekleştirilme şekli ve sonuçları itibariyle, bu kavramlardan daha geniş bir olguyu ifade ettiği söylenebilecektir.

Mağdur üzerindeki psikolojik taciz (mobbing), ayrımcılık yasağı ya da eşit davranma borcunun ihlâli suretiyle gerçekleşmişse; mağdur, psikolojik tacize (mobbing) ilişkin müstakil yasal düzenleme bulunduğu takdirde, psikolojik tacize (mobbing) ilişkin hukuksal korunma yollarından faydalanabilecektir. Ancak, psikolojik taciz (mobbing) olgusuna özgü hukuksal düzenleme bulunmayan hukuk sisteminde; mağdur, ayrımcılık yasağı ya da eşit davranma borcu (eşit işlem borcu)nun ihlâli suretiyle gerçekleştirilen psikolojik taciz (mobbing) eylemine karşı, sadece o eyleme ilişkin mevcut yasal düzenleme kapsamında hukuksal koruma yollarından yararlanabilecektir. Ülkemizde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) kapsamında, mağdur, ikinci bölümün birinci kısmında yer verilen çeşitli dava yollarına başvurabilir.

1.1.2.2. İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel taciz, cinsel amaçlı olarak yapılan taciz⁸⁶ olup, psikolojik tacizin (mobbing) uygulanma şekillerinden biri olabilir, ancak ulusal hukukta gerek Ceza Hukuku'nda suç tipi olarak düzenlenmiş olması ve gerekse de İş Hukuku'nda müstakil sonuçlarının düzenlenmiş olması nedeniyle ayrı başlık altında incelenmesi tercih edilmiştir.

Cinsel taciz, genel olarak tacizin türlerinden biri olmakla birlikte; cinselliğe, cinsel tercihe ya da cinsiyete dayalı olması nedeniyle; özellikle işyerinde çalışma koşulu haline gelerek, mağdurun çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ettiği ve dolayısıyla ekonomik

⁸⁵ Süzek, a.g.e., 368.

⁸⁶ Bakırcı, K. (2000). *İşyerinde Cinsel Taciz*, İstanbul s. 35; Şen, S. (2009). *Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu*, Çimento İşveren, 59.

özgürlüğünü ve özerkliğini tehdit ettiği için, işyeri dışında gerçekleşen ve cinsiyete dayanmayan diğer taciz türlerinden ayrılmaktadır⁸⁷.

Cinsel taciz doktrinde farklı şekillerde tanımlanmıştır; “çocuklara, kadınlara veya erkeklere aile içi veya dışı, tanıdık veya yabancı bir kimse tarafından yöneltilen cinsel şiddet içeren her türlü istismardır⁸⁸”, “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar⁸⁹”, “kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavır⁹⁰” şeklindeki tanımlar öne çıkan ifadelerdir.

Cinsel taciz konusundaki tanım çokluğu, kavramın belirginleştirilmesi görevini mahkemelere yüklemektedir⁹¹. Söz konusu kavramın tanımı hususunda, işyerinde cinsel taciz kavramının ilk kez kullanıldığı ve ilk kez kanuni temele oturtulduğu⁹² Amerikan Hukuku’nda birçok mahkeme kararı yol gösterici niteliktedir⁹³. ABD’de cinsel taciz, Civil Rights Act’ın ayrımcılık konusunu düzenleyen VII. Kitabında ele alınmıştır. 1980 tarihli olan Rehber Kuralları’nda işyerinde cinsel taciz iki türe ayrılarak, “*istenmeyen (rıza gösterilmeyen) cinsel yaklaşımlar, cinsel ilişki talepleri ve diğer cinsel nitelikli sözsöz veya fiziksel davranışlar*” olarak tanımlanmıştır⁹⁴.

ABD öğretisi ile yargı kararlarına göre, cinsel ayrımcılık olarak cinsel taciz, hukuksal açıdan iki türe ayrılmaktadır. Buna göre, ilk olarak cinsel rüşvet/gözdağı (quid pro quo) olarak tanımlanan taciz bulunmaktadır. Bu taciz türü, işveren veya amir konumundaki bir kişinin otoritesini kullanarak, astı konumundaki bir işçinin, işini veya işiyle ilgili bazı kazanımlarını elde etmesini veya elde tutmasını, cinsel talepleri kabul etmesi koşuluna bağlamasını veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılmasını ifade eder. Bu durumda işverenin cinsel taleplerinin işçi tarafından kabulü karşısında

⁸⁷ Bakırcı, K. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk Ceza Kanunu Öntasarısı. *İstanbul Barosu Dergisi*, cilt 75 (1), 35.

⁸⁸ Okur, A. R. (1994). İşyerinde Cinsel Taciz. *Argumentum*, Ocak-Mart (1), 42.

⁸⁹ Aydın, a.g.e., 88.

⁹⁰ Ertürk, Ş. (2008). *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği*, Ankara: Belediyesi Yayınları, 193.

⁹¹ Erumcu, a.g.e., 71 naklen (Waquet, a.g.m., 166).

⁹² Aydın, a.g.e., 89-90; Bakırcı, a.g.e., 40-41.

⁹³ Erumcu, a.g.e., 81 naklen (Strohm, R. L. (1994). *Your rights in the workplace: an employee's guide to legal protection*, Hawthorne, 45).

⁹⁴ Bakırcı, a.g.e., 91.

işverence ona birtakım menfaatler, ayrıcalıklar veya olanaklar sağlanmaktadır⁹⁵. Bu tür tacizin özelliği ve tanımı gereği taciz edenler genelde işveren, amir, işveren vekili ile hiyerarşik açıdan üst konumda bulunanlardır.

ABD Hukuku'nda kabul edilen ikinci tür taciz ise “*hostile work environment*” olarak ifade edilen “*düşmanca çalışma ortamı olarak*” Türkçeye çevrilebilecek taciz türüdür. Buna göre cinsel içerikli söz ve davranışlar, bireyin veya işçinin çalışma ortamını etkilemekte, ahlâk dışı, saldırgan, utanç verici veya düşmanca bir çalışma ortamı yaratmaktadır⁹⁶. Düşmanca çalışma ortamı yaratan cinsel tacizde genellikle işçinin birlikte çalıştığı iş arkadaşları veya üçüncü kişiler, işçinin cinsiyetinden dolayı hoşuna gitmeyecek davranışlar içerisine girerek, rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratarak, çalışma ortamını kirletirler. ABD Hukuku'nda bu tür tacize örnek olarak, *cinsellikle kaplı işyeri* de verilmektedir⁹⁷. Cinsellikle kaplı işyeri, terfi ve işle ilgili kazanımların cinsel kayırmacılığa dayandığı veya işyerinde cinsel nitelikte resimlerin asıldığı hallerde söz konusu olur⁹⁸. Yine düşmanca çalışma ortamı, istenmeyen cinsel temas, dokunuş veya sözleri, tehditleri de kapsayabilir⁹⁹.

Avrupa Birliği Hukuku'nun dayandığı en önemli ilkelerden biri, eşitlik ilkesi ve ayırım yasağıdır. Bu kapsamda Avrupa Birliği'nin üye olan tüm ülkelerin uygulamaya koymak ve yürütmekle yükümlü olduğu politikaları gösteren birçok yönergesinde de, eşitlik ilkesi ve ayırım yasağı ile birlikte cinsel taciz de düzenleme konusu yapılmıştır.

Öncelikle Avrupa Birliği'nin 2002/73 sayılı Yönergesi'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında taciz ile cinsel taciz cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak nitelenmekte ve böyle bir davranışın kadın ve erkek arasında ayrımcılık kabul edileceği belirtilmektedir. Direktifin 2. maddesine göre cinsel taciz “*Kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan veya o sonucu doğuran, istenmeyen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli*

⁹⁵ Bakırcı, a.g.m., 40; Özdemir, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4 (11), 88; Yüksel, M. O. (2000). *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*. (Birinci Baskı), İstanbul; Beta Yayınevi, 263.

⁹⁶ Bakırcı, a.g.m., 41; Özdemir, a.g.m., 88; Onaran, a.g.e., 264.

⁹⁷ Örneğin, işyerinde gerçekleşen cinsel nitelikli konuşmalar, şakalaşmalar veya işyerinin herkese açık kısmına asılan cinsel materyal, karikatür ve müstahcen resimler, posterler, takvimler cinsellikle kaplı işyerinin görünüm biçimlerindendir. (Bakırcı, a.g.e., 131.)

⁹⁸ Bakırcı, a.g.e., 129.

⁹⁹ Özdemir, a.g.m., 88.

tavırdır” şeklinde tanımlanmıştır¹⁰⁰. Bu tanıma göre cinsel tacizin üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar; *“istenilmeyen, insan onuruna aykırı ve suiistimal edilen çalışma ortamı”*’dır. Direktifin bu tanımı incelendiğinde, biraz önce bahsettiğimiz ABD Hukuku’nda bahsi geçen tanımlama ile örtüştüğü söylenebilecektir. Bununla birlikte, *“insanlık onuru”* kavramının, bahsi geçen tanıma AB Hukuku’nun katkısı olduğu da söylenmelidir¹⁰¹. Bu yönergeden sonra yürürlüğe giren, kadın ve erkek eşitliğine ilişkin birçok yönergeyi ortadan kaldıran 5 Temmuz 2006 tarihli 2006/54 sayılı İş ve İstihdamda Eşit Davranma İlkesinin Hayata Geçirilmesine İlişkin Yönerge’nin 2. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendinde ise; cinsel taciz, *“kişinin onurunu zedelemeyi; bilhassa yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veyahut rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran; bedensel, sözlü veya sözlü olmayan, cinsel arzuları içeren tüm davranışları ifade eder.”* şeklinde tanımlanmıştır. Böylelikle, her iki yönergede de cinsel taciz, tıpkı ABD Hukuku’nda olduğu gibi cinsiyet temeline dayalı, cinsel ayrımcılık olarak kabul edilmiştir.

AB tarafından çıkarılan benzer nitelikteki her iki yönergedeki tanım incelendiğinde, *“düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratmak”* hallerinin hangi koşullarda oluşacağına ilişkin olarak bir açıklık içermemektedir¹⁰². ABD Hukuku’ndan ithal edilmiş bulunan bu kavramların, ilgili ülkenin yargı kararları da incelendiğinde, şunu ifade ettiği söylenebilecektir: “Bu nitelikteki davranışların, işçinin çalışma koşullarını etkileyecek derecede ciddi ve ahlaksızca olması durumunda düşmanca bir ortamdan bahsedilecektir¹⁰³”. Yine Amerikan yargısına göre, bir davranışın bu nitelikte olup olmadığının belirlenmesinde, işyerinin özellikleri ve özellikle sosyal ve kültürel yapının dikkate alınması gerekmektedir. Nitekim, Oncale v. Sundowner kararında belirtildiği üzere, bir profesyonel futbol antrenörünün, oyuncusu maça girerken kalçasına dokunması normal olsa da, aynı hareketi sekreterine karşı yapması suiistimal edici bir davranış olarak nitelendirilebilecektir¹⁰⁴.

ILO 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmesi içerisinde, cinsel tacizin tanımı doğrudan yapılmış değildir. Bununla birlikte ILO Uzmanlar Komitesi, 1988

¹⁰⁰ Özdemir, a.g.m., 84.

¹⁰¹ Özdemir, a.g.m., 85.

¹⁰² Özdemir, a.g.m., 85.

¹⁰³ Özdemir, a.g.m., 85.

¹⁰⁴ Özdemir, a.g.m., 85.

tarihli Genel İncelemesinde, işyerinde cinsel tacizin 111 sayılı Sözleşme'nin 1. maddesi anlamında cinsiyet ayrımcılığı olduğu sonucuna varmıştır. Bu sözleşmeye göre, cinsiyet ayrımcılığı, *“cinsiyete dayalı olarak yapılan iş ve meslek bakımından fırsat ve işlem eşitliğini yok etme ya da bozma etkisine sahip her türlü ayrıcalık gözetme, dışlama ya da üstün tutmadır”*¹⁰⁵.

BM tarafından 1979 yılında kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” ile kadınlara yönelik ayrımcılık yasaklanmakla beraber, işyerinde cinsel tacize ya da kadınlara yönelik şiddete yer verilmemiştir¹⁰⁶. Bu sözleşmenin uygulanmasını sağlamak üzere, sözleşmenin 17. maddesine göre kurulan Komite, 1992 yılında yayımladığı 19 No.lu Genel Tavsiye kararı ile kadınlara yönelik şiddetin ve bu kapsamda yer alan cinsel tacizin, Sözleşmenin 1. maddesi anlamında kadınlara yönelik ayrımcılık olduğunu kabul etmiş, sözleşmenin çalışma yaşamında ayrımcılığı yasaklayan 11 inci maddesinin kadınlara işyerinde yöneltilen cinsel şiddet biçimlerinden biri olan cinsel tacizi yasakladığı sonucuna varmıştır¹⁰⁷. Bu Tavsiyeye göre cinsel taciz, *“fiziksel temas ve yaklaşımlar, cinsel nitelikteki sözler, pornografik anlatımları gösterme ve söz veya davranışlarla cinsel taleplerde bulunma gibi istenmeyen cinsel nitelikli davranışları”* kapsamaktadır¹⁰⁸.

11 Haziran 2002 tarihinde yürürlüğe giren ve 6 Haziran 2007 tarihinde değişikliğe uğrayan Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 32. maddesinin 1. fıkrasının 3. bendinde cinsel taciz şu şekilde tanımlanmaktadır: *“Kişinin onurunu zedelemeyi veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya böyle bir sonucu doğuran cinsel çağrışımlı her türlü istenmeyen sözlü, sözlü olmayan veyahut bedensel davranış şeklini ifade eder”*¹⁰⁹. Belçika'nın bahsedilen yasa hükmünün, AB'nin 5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54 sayılı ve üye Devletlerin en geç 15 Ağustos 2008 tarihine kadar direktife uymak için gerekli kanun, tüzük ve idari

¹⁰⁵ Ertürk Ş. (2009). *Türk Hukukunda Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği*. Ankara; Belediye İş Sendikası, 192.

¹⁰⁶ Bakırcı, a.g.e., 48.

¹⁰⁷ Bakırcı, a.g.e., 50.

¹⁰⁸ Bakırcı, a.g.e., 95.

¹⁰⁹ Ergin H., Ertan E. (2007). Belçika İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Yasası. *Legal iş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (16), 1473.

hükümleri yürürlüğe sokması gerektiğini ifade eden Yönergesi¹¹⁰ ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Alman Hukuku'nda ise, 12.12.2006 tarihinde yürürlüğe giren Eşit Davranma Kanunu'nun 1. maddesinde cinsel kimlik temeline dayalı ayrımcılık yasaklanmış, devamında ise, aynı Kanun'un 3. maddesine göre de taciz şu şekilde tanımlanmıştır: “ *I'de anılan nedenlerle bağlantılı olmak koşuluyla kişinin onurunu zedelemeyi amaçlayan ve bu sonucu doğuran veyahut korkutma, düşmanca davranma, aşağılama, küçültme ya da hakaretten oluşan bir ortama neden olan istenmeyen davranış tarzlarından oluşan taciz de bir ayrımcılıktır*¹¹¹.” Görüldüğü gibi Alman Hukuku'nda da cinsel taciz, ayrımcılık temeli üzerinden, dolaylı bir şekilde Avrupa Birliği yönergeleriyle uyumlu bir şekilde tanımlanmıştır.

Türk Hukuk sistemi açısından işyerinde cinsel taciz kavramı incelendiğinde, konunun, İş Hukuku ve Ceza Hukuku boyutlarında ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Zira, 4857 sayılı İş Kanunu'nda, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan işçinin korunması amacıyla yönelik olarak özel düzenlemelere yer verilmiş ise de, cinsel tacizin ne olduğu, neyi ifade ettiği ve kapsamı konusunda herhangi bir düzenleme ve tanımlamaya yer verilmemiştir. Bununla birlikte 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde ise, cinsel taciz eylemi suç olarak düzenlenmiş, ancak yine yasal tanımına yer verilmemiştir. Madde gerekçesine göre ise, cinsel taciz, “*kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlar*” olarak ifade edilmiş; devamında ise, “*Cinsel taciz, cinsel yönden ahlâk temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir.*” ifadesine yer verilmiştir.

Öğretide ise, cinsel tacize ilişkin çeşitli tanımlar yapılmıştır. Buna göre, işyerinde cinsel taciz, “mevcut mevzuat açısından (TMK ve TCK) mağdurun veya aile üyesinin kişilik haklarını ihlâl eden ya da doğrudan bir kişiye yönelik olmamakla beraber rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan, işyeri düzenini bozan, hapsi gerektirecek bir suç veya ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli, cinsiyet ya da cinsel tercih temeline

¹¹⁰ Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, (Erişim) <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/13-2006-54.doc>, 20 Şubat 2010.

¹¹¹ Güzel, A., Ertan, E. (2007) İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Hukuksal Bakış:Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, (14), 544.

dayalı davranışlar” olarak tanımlanabilir¹¹². Bu tanıma göre, şüphesiz ki, cinsel taciz içeren eylem ve davranışların belli bir kişiye yönelik olması gerekmediği gibi, cinsel amaçla ya da saikle işlenmiş olması da gerekmez. O halde, cinsel tercihe dayanan hakaret ya da sövme eyleminin cinsel taciz oluşturacağını kabul etmek gerekir¹¹³. Söz konusu tanıma göre çalışma ortamında gerçekleştirilen her türlü cinsel davranışın, cinsel taciz olarak kabul edileceğini belirtmekte fayda vardır ki tanımın oldukça geniş olması, bu sonucu doğurur.

Diğer bir tanıma göre ise, “cinsel taciz, yasalar veya başka bir usul ile korunmakta olan bireyin kişisel haklarına tecavüz edilmesi, bu hakların ihlâl edilmesidir¹¹⁴”. Söz konusu tanım, cinsel taciz teşkil eden davranışlara herhangi bir sınırlama getirmemekte, bilakis bireyin kişisel haklarına tecavüz eden ve bu hakları ihlâl eden tüm davranışları, cinsel taciz kapsamına tâbi tutmaktadır.

Bir başka görüş ise, cinsel tacizi, AB Hukuku’ndaki tanımına benzer şekilde, “kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavır¹¹⁵” olarak tanımlamıştır.

Yine cinsel tacizi tanımlayan bir başka ifade, cinsel taciz eylemlerinde mağduru, sadece kadın ekseninde düşünerek, “kadınların kendi rızaları dışında kendilerine rağmen bedenlerine ve cinselliklerine yönelik her türlü davranış” olarak açıklamaktadır¹¹⁶. Mevcut tanımlama ise, mağdur perspektifini daraltmış olmakla, erkeklerin benzer davranışa maruz kalmaları hâlinde davranışın, hangi eylem kategorisinde vasıflandırılacağı sorusunu gündeme getirmektedir.

Cinsel taciz kavramına Ceza Hukuku yönünden bakan bir başka tanıma göre ise, cinsel taciz, “birey veya bireylerin cinselliklerine yönelen sözlü veya yazılı, vücuda temas içermeyen, rahatsız edici nitelikte, cinsel amaçlı her türlü harekettir¹¹⁷”. Tanımlama, cinsel

¹¹² Bakırcı, a.g.e., 101.

¹¹³ Bakırcı, a.g.e., 101.

¹¹⁴ Ergin B. (2007). Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar-Taciz ve Çalışma Hayatı. *MESS Sicil Dergisi*, (7), 147.

¹¹⁵ Ertürk, a.g.e., s.193.

¹¹⁶ Okur A. R. (1994). İşyerinde Cinsel Taciz. *Argumentum*, (42), 1.

¹¹⁷ Artuk M. E., Gökçen A., Yenidünya C. (2007). *Ceza Hukuku Özel Hükümler*. (Sekizinci Baskı), Ankara; Turhan Kitabevi, 181.

taciz eylemini, cinsel istismar ve cinsel saldırı eylemlerinden ayıran en önemli özellik olan “vücuda temas içermeme” kriterini ölçüt kabul etmiştir. Buna göre eylemin cinsel taciz olarak vasıflandırılabilmesi, “*vücuda temas edilmemesi*” yanında, “*cinsel amaçlı*” gerçekleştirilmesine bağlıdır.

Nihayet, cinsel tacizi tanımlayan başka bir görüş de, cinsel tacizi, “işçiden, cinsel temas olmaksızın, cinsel çıkar sağlamak amacıyla kişiliğine, ruhsal ve vücut bütünlüğüne yönelik, aşağılayıcı, onur kırıcı her türlü davranış olarak¹¹⁸” tanımlamıştır.

İşyerinde cinsel taciz eylemleri çok çeşitli şekilde ortaya çıkabilmektedir. Sözlü sarkıntılık, ahlaksız teklifler, porno film veya fotoğrafların gösterilmesi ya da kullanılması¹¹⁹, menfaat vaadi veya menfaat kaybı tehdidi altındaki yakınlaşmalar, fiili cinsel tecavüzler veya zor kullanımların tümü, cinsel yaklaşım talepleri, açık seçik fıkralar anlatma, gereksiz fiziksel temaslar, bu hareketlerden kabul edilebilmektedir¹²⁰. Bununla birlikte, hangi tür davranışların cinsel taciz teşkil ettiği hususunda bir kesinliğin bulunmadığı ve belirtilen bu davranışların cinsel taciz olarak nitelendirilebilmeleri için, çalışma koşulu olarak veya çalışmanın öncelikli koşulu olarak algılanması, bu konuda alınan kararları etkilemiş olması, mesleki verime zarar vermesi veyahut bu tür eylemlere maruz kalan kişiyi aşağılamış, onuruna saldırmış ya da yıldırmış olması gerektiği de ayrıca belirtilmelidir¹²¹.

Öğretide bir davranışın cinsel taciz olup olmadığının belirlenmesinde, davranış ya da eylemin karşı tarafın iç dünyasını bozması ve maruz kalan kişinin çalışma ortamında güven içerisinde kendisini işe vermesini engelleyici, psikolojik bozukluk yaratacak yoğunlukta olması gerektiği belirtilerek, yargıcın somut eylemi, çevre gibi her türlü etmenleri göz önüne alarak karar vermesi gerektiği ifade edilmiştir¹²².

Açıklanmaya çalışıldığı üzere, cinsel taciz ile psikolojik taciz (mobbing) farklı amaçlar çerçevesinde yer almaktadır. Psikolojik taciz (mobbing) kişinin kişiliğini hedef

¹¹⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3.baskı*, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s. 612.

¹¹⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 16.12.2004 tarihli, E. 2004/18435, K. 2004/28069 sayılı kararına konu olan olayda işyeri bilgisayarını kullanarak mesai saatleri içinde AYM yerde çalışan bir kadın iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderme taciz olarak nitelendirilmiştir, (<http://www.kazanci.com.tr>)

¹²⁰ Senyen, K., Tuncay E. (1999). *Türk İş Hukuku ile Uluslar arası Sözleşmeler Açısından, Kadın İşçinin İş İlişkilerinden Doğan Hakları ve Korunması*. Ankara, 165; Onaran, a.g.e., 263;

¹²¹ Savaş (2007), a.g.e., 36.

¹²² Kılıçoğlu M., Şenocak K. (2008). *İş Kanunu Şerhi*. (2), İstanbul; Legal Yayın, 278.

alıp, onurunu kırmak ve kişiyi topluluk içerisinde rencide ederek psikolojik olarak yıldırma amaçladığı halde, cinsel tacizde amaç, cinsel duyguların tatminidir. Bu nedendir ki, psikolojik taciz (mobbing) mağdurundan beklenen, işini terk etmesi olduğu halde; cinsel taciz mağduru, ödüllendirme (işe alınma, işini elinde tutma, terfi gibi) ile karşılaşmaktadır. Her iki taciz türü arasında, sonuç olarak farklılık bulunduğu da bu şekilde anlaşılabilmektedir.

Ayrıca, cinsel tacizde mağdura yönelen hareket, taciz eden tarafından anlık bir şekilde gerçekleştirilebileceği gibi, bu amaçla sergilenen tek bir eylem, cinsel tacizden söz edilebilmesi için gerekli ve yeterli olduğu hâlde; psikolojik tacizde (mobbing), taciz davranışları sistemli olmak ve süreklilik arz etmek durumundadır. Zira yukarıda da açıklandığı üzere, Leymann teoremi, psikolojik tacizden (mobbing) söz edilebilmesi için rahatsızlık verici davranışların, en az 6 aylık süreyle ve haftada en az bir kez gerçekleştirilmesi zorunluluğunu arar.

Bunun yanı sıra, cinsel taciz, her cinsiyet için geçerli olsa da mağduru genellikle kadınlardır. Psikolojik tacizde (mobbing) ise, mağdurun cinsiyetinin değil, işyerinde taşıdığı belli bazı özellik ve niteliklerin ön planda olduğu söylenmelidir. Bu nedenle cinsel taciz, cinsiyetler üstü, cinsel tacizden daha genel bir olgu, cinsel tacizi de kapsar nitelikteki bir üst kavram olarak karşımıza çıkmaktadır¹²³.

Açıklanmaya çalışıldığı üzere, cinsel taciz de, psikolojik tacizin (mobbing) gerçekleştirilmesinde araç olarak kullanılabilir. Ancak, Türk Hukuk sisteminde, kendine özgü kanuni düzenleme bulunmayan psikolojik tacizin (mobbing), cinsel taciz davranışlarının araç olarak kullanılarak gerçekleştirilmesi durumunda, mağdur, cinsel taciz eylemine ilişkin yasal hükümlerin sağladığı Cezai ve Tazminat Hukuku bakımından haksız fiil kapsamında tanınan hukuksal korumalardan yararlanacaktır.

1.1.2.3. Zorbalık (Bullying) / Saldırganlık (Harassment)

H. Leymann'ın, psikolojik tacizi (mobbing) ifade etmek için “mobbing” kelimesini kullandığını, çünkü “bullying” kelimesinin, fiziksel öfke ve tehdidi içerdiğini düşündüğünü ifade etmiştik. Bullying, İngilizce “bully” fiil kökünden türemekte olup, “kabadayılık”

¹²³ Yaraman, A. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz/Demokrasi/Psikolog:Nasıl Bir ilişki?. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2006/3, 318.

anlamına gelir. “*Harassment*” kelimesi de yine İngilizcede “eziyet etmek” anlamında kullanılmaktadır. Türkçede “zorbalık, saldırganlık” gibi anlamları ifade ederler.

19. yüzyılda yazılan Thomas Hughes’in “Tom Brown’un Okul Günleri (Tom Brown’s Schooldays)” ve 20. yüzyılda yazılan Margaret Atwood’un “Kedi Gözü (Cat’s Eye)” adlı eserlerine konu olan zorbalık günümüzde eğitimsel, psikolojik, sosyal ve etik boyutları olan, karmaşık ve evrensel bir olgudur¹²⁴.

Saldırganlık, canlıların temel dürtülerinden, doğuştan getirdiği içgüdülerinden biridir. Saldırganlığın hem şiddeti, hem de zorbaca eylemleri içinde barındırdığı görülmektedir. Saldırganlık, yalnızca bireylere değil, kişilerin eşyalarına veya çevrelerindeki nesnelere yönelik de olabilmektedir. Bu durum, saldırganlığın başka bir boyutu olan Vandalizm (yıkıcılık) kavramı ile tanımlanmaktadır. Okullarda yaşananların temelinde, okulun kurallarına, yönetmeliklerine ve personeline tepki göstermek amacı taşır¹²⁵.

Bullying (zorbalık, saldırganlık) kavramı, okullarda görülen fiziksel şiddeti ifade etmek için kullanılan bir terim olup; mobbing, örgütlerde görülen psikolojik şiddet davranışı için kullanılan bir terimdir. Zira, işyerinde fiziksel şiddetin görülme olasılığı oldukça düşük olmakla birlikte, psikolojik taciz (mobbing) ile fiziksel tacizin (bullying), mağdurun ruh hâli üzerindeki yıldırma etkisi ve ispat kolaylığı nazara alınarak, failin başını derde sokmadan amacına ulaşabilmesi kriterlerinde kıyaslama yapıldığında, psikolojik tacizin daha tercih edilebilir olduğu söylenebilir.

“*Mobbing (psikolojik taciz)*” kavramı ile “*bullying/harassment*” kavramlarının birbirini yerine kullanıldıkları da görülmektedir. Şöyle ki; Kıta Avrupası ülkelerinde, özellikle Almanya, Avusturya, İsviçre ve İtalya’daki araştırmalarda “mobbing”in kullanımı tercih edilirken, Birleşik Krallık ve Krallığa bağlı olan ülkeler ile ABD’de “bullying” kavramının kullanımına daha sık rastlandığı görülür¹²⁶. Fransa’da ise mobbing kavramını

¹²⁴ Bulgurcu, S. (2011). *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul ilinde bir ilköğretim okulunda 6–8. sınıflarda akran zorbalığı sıklığının araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 17.

¹²⁵ Bulut, S. (2008). Okullarda görülen öğrenciden öğrenciye yönelik şiddet olaylarının bazı değişkenler açısından arşiv araştırması yöntemiyle incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 23-38.

¹²⁶ Tınaz, P. (2011) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), (Mobbing), (Üçüncü Basım), İstanbul: Beta Yayınevi, 17; Karaca N. G. (2009, Eylül). AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 23 (5), 27; Erdem M. R., Parlak B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *TTB Dergisi*, 88, 265; Akgeyik T. Vd. (2009). İşyerinde

ifade etmek üzere, daha yaygın olarak “*moral harrassment*” ifadesi kullanılmaktadır¹²⁷. Keza, Belçika’da yapılan ilk araştırmalarda mobbing ve bullying kavramlarının aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir¹²⁸.

Ancak, mobbing (psikolojik taciz) ve bullying (zorbalık) terimlerinin farklı anlamlar içerdiğini bu nedenle birbiri yerine kullanılamayacaklarını savunanlar araştırmacılar da vardır. Buna göre, mobbing (psikolojik taciz) terimini tercih eden araştırmacılar, *bullying* (zorbalık) teriminin aslen bireysel ve fiziksel saldırganlık şeklinde tacizi çağrıştırdığını; mobbingin (psikolojik taciz) ise, grup halinde işlenen psikolojik tacizi (mobbing) çağrıştırdığını ileri sürmektedir. Kısacası, bu araştırmacılara göre, mobbing daha ince, dolaylı ve toplu psikolojik taciz olaylarını tarif etmektedir. Mobbing ve bullying arasındaki bir fark da, mobbing üstüne yapılan çalışmaların daha çok organizasyonel risk faktörleri ve hedef üzerindeki etkileri üzerine yoğunlaşırken; bullying üstüne yapılan çalışmaların daha çok zorbanın kişiliği ve yıkıcı davranışları üzerine yoğunlaşmasıdır¹²⁹.

Mobbing (psikolojik taciz) kavramı ile bullying (zorbalık) kavramlarının birbiri yerine ikame olamayacaklarına dair farklı başka görüşler de mevcuttur. Örneğin, bir görüşe göre; “Olumsuz davranışlar tek bir defa ya da birkaç defa gerçekleştiriliyorsa buna mobbing denemez. Olumsuz davranışların mobbing olarak kabul edilebilmesi için, sistematik bir şekilde ve uzun süreli uygulanması gerekir. Bunun yanında mobbing, birçok kişinin örgütlenerek ve çeteleşerek yaptığı olumsuz davranışları temsil eder. Eğer olumsuz davranışları sergileyen tek bir birey ise, buna bullying denir. Mobbing; caydırma, sindirme, mağdurun kimliğini öldürme gibi anlamlara gelmektedir. Bullying ise, mobbinge göre daha kaba davranışları temsil eder¹³⁰.” savını öne sürmektedir.

Kanaatimiz, “mobbing” ve “bullying” kavramlarının birbirinin muadili olmadığı, bunun nedeninin ise yukarıda değinilen görüşün aksine, mobbingin örgütsel bir eylem olmasından değil, her iki davranışın tatbik şekli ve uygulama süresi ile, mobbingin

Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi (İşyerinde Psikolojik Taciz). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 95.

¹²⁷ Aksakal-Kaymakçı, H. (2008, Kasım). Sakarya İmalat Sektörünün Görünmeyen Yüzü: Mobbing. *1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 6-8 Kasım 2008, 597.

¹²⁸ Tınaz P., Bayram F. ve Ergin H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing*. İstanbul:Beta Yayınevi, 8.

¹²⁹ Ermumcu, a.g.e.,87 naklen (Davenport, N.; Schwartz Distler, R.; Elliot Pursell, G. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the merican Workplace*. Ames Iowa: Civil Society Publishing).

¹³⁰ Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınevi, (Birinci ve Üçüncü Baskı).

bullying kavramı ile ifade edilen şiddet ögesini de içinde barındıran, daha geniş bir anlamı ifade etmesinden kaynaklandığı yönündedir. Yukarıda yer verilen görüş, mobbing kelimesi ile ifade edilen “psikolojik şiddet” olayının, örgütsel bir eylem çerçevesinde gerçekleştirilmesi zorunluluğunu arar ki, mobbing, bir tek kişinin de faili olabileceği bir işyeri sorunudur.

Nitekim, mobbing (psikolojik taciz) kavramını, “iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör” şeklinde tanımlayan Leymann’ın, psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin teşhisinde bunun en az altı aylık dönem içinde ve en az haftada bir kez yapılmış olması dışında başka kritere yer vermediği görülmektedir.

Zorbalık, daha çok okullarda öğrenciler arasındaki gruplaşmaları ve bu grupların davranışlarını inceleyen disiplini ifade eder. Mobbing de, zorbalık da, anlam olarak kişiye yapılan psikolojik ve fiziksel şiddeti içermektedir; ancak zorbalık terimi içinde, daha çok psikolojik saldırı ile birlikte fiziksel şiddet de vardır. Mobbingde ise, psikolojik sinsi planlar daha fazla yer almaktadır¹³¹.

Zorbalıkta (bullying) fiziksel saldırı ön plana çıkarken, mobbingde (psikolojik taciz) buna daha az rastlanmaktadır. Zorbalıkta (bullying) bir güç dengesizliği söz konusu olup, adeta güçlü olanın kazandığı bir şiddet olayıdır. Mağdura verilen zarar da fizikseldir. Oysa psikolojik tacizde (mobbing) ise, güç dengesizliği aranmaz, bu nedenledir ki psikolojik tacizin uygulama alanında fiziksel üstünlük bir unsur olmadığı gibi, hiyerarşik üstünlük de zorunlu unsur değildir. Psikolojik tacizin gerçekleştirilme şekli genellikle psikolojik yıpratma yöntemiyledir, ancak mağdura zarar veren neticeler psikolojik olabileceği gibi fiziksel de olabilir, hatta mağdur baş edemediği bu durum neticesinde, intihar fikrine yer verebilir ve bunu gerçekleştirebilir.

1.1.2.4. İşyeri Stresi

Stres kavramı, ilk olarak Selye tarafından 1977 yılında kullanılmış ve “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki” olarak tanımlanmıştır¹³². Stres, olaylara

¹³¹ Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu Mobbing/Bullying*. Ankara: Lazer Yayıncılık, 16.

¹³² Soysal, A. (2009, Mayıs). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren*, 23 (3), 18.

karşı gösterilen, tam olarak belirgin olmayan, fizyolojik ya da psikolojik tepkidir. Psikolojideki tanımıyla, insanın ruhsal ve bedensel sınırlarının zorlanması hali olarak ifade edilebilir. Her türlü değişiklik bir zorlanma yaratır, her zorlanma bir uyum çabası doğurur. Bu durum stres kavramıyla açıklanır¹³³.

Clegg, iş stresini, “bireyin yeteneklerindeki yetersizliklere, fiziksel ya da psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan ve bireyde gerilim yaratan durum” olarak tanımlamaktadır¹³⁴.

Bilimsel olarak işyeri stresinin tanımlanması konusunda, birbirinden farklı üç yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan “*teknik yaklaşım*”a göre; stres, insanın içinde bulunduğu ortamın uyarıcı özelliğiyle açıklanabilir ve bireye yönelik taleplerin düzeyine, yüküne ya da içerisinde bulunduğu ortamın kötü veya sağlığa zararlı unsurlarına dayanılarak kavranabilir. İkinci yaklaşım, “*fizyolojik yaklaşım*”dır. Bu görüşte olanlar, stresi, insanın içsel ve dışsal çevredeki değişikliklere uyum sağlamak için giriştiği çaba olarak tanımlayıp; bu çabanın belirli bir maddi ve sosyal çevreden gelen talepler ile bireyin bedensel, psikolojik ve sosyal kapasitesi arasındaki ilişkinin niteliği ve niceliğiyle ilişkili olduğunu savunmaktadır. Üçüncü yaklaşım ise, stresi, kişi ile çalışma ortamı arasındaki karşılıklı etkileşimden hareketle açıklayan “*psikolojik yaklaşım*”dır. Bu yaklaşım işyeri stresinin ortaya çıkmasında psiko-sosyal ve örgütsel çevre koşullarına özel önem verir. İş stresi tanımlamasında yaygın olarak psikolojik yaklaşım üzerinde görüş birliğine varılmaktadır¹³⁵.

Mobbing, iş stresinden de farklıdır. İş stresinin oldukça üstünde olduğu söylenebilir. Stres, negatif duygular yaratsa da, aynı zamanda, sorunları aşmak için motivasyon sağlar. Mobbingde, mağdur ne kadar çaba gösterirse gösterebilir, sonuçsuzluk vardır. Yıkıcı bir stres söz konusudur¹³⁶.

Stres, çalışma yaşamında kaçınılmaz bir deneyim olmakla birlikte, stresin sıklığı ve süresi bireyin baş edebilme gücünden fazla olduğunda sorunlar ortaya çıkmaktadır. Stres

¹³³ Eraltuğ A. K. (2008). İşe Bağlı Stres ve Hukuksal Sonuçları. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 19/2008, 901.

¹³⁴ Demirel, Y. (2009). Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *Tisk Akademi*/1, 123.

¹³⁵ Kökkılınç Eraltuğ, a.g.e, 903.

¹³⁶ Minibaş J., İdiğ M. (2009). *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus*. Ankara: Nobel Yayın, 7.

bireyi çok yönlü etkilemenin yanında, çalışılan iş yerini de etkileyerek kurumda deneyimli personel kaybına ve buna bağlı kurumsal sorunlara neden olabilmektedir¹³⁷.

Çatışmaların sıklıkla yaşandığı bir işyeri düşünüldüğünde çalışma barışının ve huzurunun bozulduğu, olumsuz bir iş ortamının varlığını kabul etmek kaçınılmazdır, ancak, birey üzerinde stres ve huzursuzluk yaratan bu olumsuzlukların, psikolojik taciz (mobbing) teşkil eden davranışlar olduğu söylenemez. Zira, iş huzurunun bulunmadığı bir çalışma ortamında, söz konusu huzursuzluğu mağduru belli bir kişi olmayıp, çalışanların bir kısmı aynı psikolojik stres altındadırlar.

İş, temel bir stres kaynağıdır ve çalışanların yeteneklerini sınırlayıcı ve zorlayıcı bir etki yaratmaktadır. İşe bağlı stres ya da işyeri stresi, çalışanların kendilerine verilen işin gereklerinin bilgi, tecrübe ve yeteneklerine uygun olmaması ve başa çıkma güçlerinin zorlanması durumunda gösterdikleri tepkilerdir. Bu tepkilerden fizyolojik olanları; kalp atışlarının ve solunumun hızlanması, kan basıncının yükselmesi; duygusal olanları, sinirli, öfkeli ve endişeli olma; zihinsel olanları, dikkatin azalması, algılama güçlüğü, unutkanlık; davranışsal olanları ise, düşmanca ve tahrik edici davranışlar, hata yapma vb. şekilde ortaya çıkmaktadır¹³⁸.

Psikolojik taciz (mobbing) ile işyeri stresi arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışana karşı astları, üstleri ya da eşit düzeydekiler tarafından işyerinde sistemli şekilde uygulanan duygusal eziyet olarak tanımlanabilen psikolojik taciz (mobbing) neticesinde, çalışan ileri seviyede stres, kaygı, panik atak ve uyku bozuklukları gibi sağlık sorunları ile karşılaşabilmektedir. Psikolojik tacize (mobbing) maruz kalanların %40'ının depresyona girdikleri ve bunlardan da kadınların %31'inin, erkeklerin % 21'inin depresyon sonrası stres bozukluğu yaşadığı, yapılan araştırmalarda belirtilmiştir¹³⁹.

İşe bağlı stres konusu, AB Hukuku'nda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat çerçevesinde düzenlenmektedir. Bu konudaki kanuni düzenlemelerin hukuksal dayanağını, Avrupa Topluluklarını Kuran Anlaşma (ATA)'nın "Üye devletlerde çalışma ortamında işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması konusundaki tüm faaliyetlerin Topluluk tarafından desteklenmesini" öngören 137/I. maddesi oluşturmaktadır. Bu düzenlemenin

¹³⁷ Demirel, a.g.e., 123.

¹³⁸ Kökkılınç Eraltuğ, a.g.e., 902.

¹³⁹ Soysal, A. (2009, Mayıs). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren*, 23 (3), 26.

amacı, sadece işçilerin sağlık ve güvenliklerine yönelik risklerin ortadan kaldırılması değil, aynı zamanda işverenlerce alınması öngörülen birtakım olumlu önlemler aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır¹⁴⁰.

Bu konudaki tek özel düzenleme, AB mevzuatındaki “İşe Bağlı Stres Hakkındaki Çerçeve Anlaşma”dır. Anlaşma, Avrupa Sosyal Ortakları, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi İşverenleri Birliği (UNICE), Avrupa Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) tarafından, her örgütün karar organınca onaylanarak 2004’te imzalanmıştır. Anlaşmanın üçüncü maddesinde stres, bireylerde fiziksel, psikolojik, toplumsal yakınmalar veya işlev bozukluklarıyla birlikte görülen ve kendilerine yönelik beklentilerle verilen görevleri bağdaştıramamalarından doğan bir ruh hali olarak tanımlanmıştır. Stres bir hastalık hâli olmamakla birlikte, sürekli strese maruz kalanların verimlilik kaybına uğradıklarını ve zamanla psikolojik ya da fiziksel bir hastalığa düşer olabileceklerini ifade etmek gerekir.

AB’ye üye Devletlerin mevzuatında, işe bağlı strese ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, genel olarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerde, işe bağlı strese yol açan psiko-sosyal risk faktörlerine atıfta bulunmaktadır. İsveç, Finlandiya ve Hollanda’da işe bağlı stres, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir konu olarak görülmekte; çalışma koşullarına ilişkin her kanuni düzenlemede açıkça psiko-sosyal risk faktörlerine işaret edilmektedir. Belçika, Danimarka, Almanya, Hollanda ve İsveç’te, ayrıca AB dışındaki Norveç’te yürürlükte olan ulusal mevzuatta, 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge’den bir adım daha ileri gidilerek, işverenin iş sağlığını ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, işe bağlı strese neden olan psiko-sosyal risk faktörlerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir¹⁴¹.

Türk İş Hukuku’nda stresle ilgili doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte, genel olarak işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, işçiyi gözetme borcu kapsamında Borçlar Kanunu ve İş Kanunu kurallarıyla düzenlenmektedir. 818 sayılı BK.’nın 332. maddesinde, iş sahibinin, iş sözleşmesinin özelliği ve işin niteliği

¹⁴⁰ Aktaran: Kökkılınç, Eraltuğ, a.g.e., 907 (Geurts S., Gründemann R. (1999). *Workplace Stress and Stress Prevention in Europe*; Kompier M., Cooper C. (1999). *Stress Prevention: European Countries and European Cases Compared, Preventing Stress, Improving Productivity, European Case Studies in the Workplace*. London, UK: Routledge, 14-15).

¹⁴¹ Kökkılınç Eraltuğ, a.g.e., 909-911.

bakımından işçinin çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenen derecede gerekli önlemleri almak ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlamakla yükümlü olduğu; 6098 sayılı yeni TBK.'nın 417. maddesinde ise, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğunu belirten hükümler yer almaktadır¹⁴².

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemler belirlenmekte; mesleki risklerin önlenmesi, işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin alınması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması şeklinde, çalışma şartları ile ilgili genel ilkeler düzenlenmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) mağduru olan kişilerin yoğun stres altında kalmaları kaçınılmazdır. Psikolojik taciz (mobbing), stres nedeni iken; stresin varlığı her zaman psikolojik tacizin (mobbing) var olduğu anlamına gelmeyeceği gibi, işyerinde yaşanan yüksek stresin, psikolojik tacize (mobbing) neden olabileceğini de ifade etmek gerekir. Bu durumda işyerinde stres, psikolojik tacizin (mobbing) bir sonucu olabileceği gibi, sebebi de olabilmektedir.

1.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Sürecinde Rol Alanlar

Her türlü sosyal ilişkide en az iki taraf bulunmalıdır. Bunlar arasındaki iletişim ve etkileşim mevcut ilişkinin türünü belirler. Psikolojik tacizde (mobbing) ise taraf sayısı üçtür.

Bu süreçte rol alanları, kendi özellikleri, konumları ve birbirlerini etkileme durumlarını nazara alarak; “Psikolojik taciz (mobbing) mağduru (kurban)” , “Psikolojik taciz (mobbing) uygulayıcısı (fail, saldırgan tacizci, zorba)” ve “Psikolojik taciz (mobbing) izleyicisi (göz yuman)” olarak üçe ayırmak mümkündür. Bu grupların birinde yer alan her kişi, bir diğer grubun adayıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, hayatının bir bölümünde

¹⁴² Kökkılınç Eraltuğ, a.g.e., 913.

mobbinge maruz kalan birisi, yine hayatının bir bölümünde zorba davranışlar sergileyip, başka birine mobbing uygulayabilir.¹⁴³

1.2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduru (Kurban)

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) mağduru olmanın önşartı, çalışan olmaktır. Psikolojik taciz (mobbing) tüm işyerleri ve tüm kültürler için geçerlidir. Çalışan sıfatını haiz olmak gerekli olmakla birlikte, tek başına asla yeterli değildir. Cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin her türlü işyerinde psikolojik taciz (mobbing) durumu yaşanabilir. Psikolojik taciz (mobbing); cinsiyet, kıdem, eğitim, yaş, kültür gibi özelliklerden bağımsız olsa da, bu unsurlar ve benzerleri, çalışan için ayırt edici nitelik taşıdığı takdirde psikolojik taciz (mobbing) riskini arttıran unsurlar olacağı kabul edilmelidir.

Psikolojik taciz mağduru olabilme ihtimali, kadınlardaki kendine güven eksikliği, saldırılara karşı koyabilme yeteneğinin azlığı, toplumsal bakış açısı gibi nedenlerle, kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olabilmektedir. Yapılan araştırma sonuçları da göstermektedir ki¹⁴⁴, kadınlar erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadır.

Psikolojik taciz davranışlarıyla mağdurun yaşı ve işyerindeki kıdemi arasındaki ilişki de çeşitli araştırmaların konusu olmuştur. *Meschkutat/Stackelbeck/Langenhoff*'un yapmış olduğu çalışma, yaşı psikolojik taciz üzerindeki etkisini ortaya koymuştur¹⁴⁵. Psikolojik taciz mağdurlarından 25-34 yaş arası çalışanlar ile 35-44 yaş arası çalışanların psikolojik tacizle karşılaşması aynı oranlarda seyretmektedir. Yaş oranlarıyla ilişkili olarak psikolojik taciz mağdurlarının sayısı, 45-54 yaş arasında azalma göstermekle birlikte 55

¹⁴³ Dangaç, G. (2010, Mart). Mobbing Türkiye Haber Grubu. *Mobbing Türkiye Zirvesi*, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 13 Mart 2010.

¹⁴⁴ Ermumcu, a.g.e., 91 naklen (Salin, D. (2003) "Bullying and Organizational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments". *International Journal of Management and Decision Makng*. V. 4/1, s. 425-441; Meschkutat, Stackelbeck, Langenhoff. Der Mobbing Report, 25; Rayner, C. H. (1997). The Incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 199-208. Zapf/Warh ve Wolmerath ise, sadece yapılan araştırma sonuçlarındaki rakamlara bakarak kadınların erkeklere oranla daha fazla tacize maruz kaldığının ve kadınların daha fazla bu davranışlardan etkilendiğinin söylenemeyeceğini savunmaktadır Wolmerath, M. (2001) Mobbing im Betrieb, Rechtsansprüche und deren Durchsetzbarkeit, Baden Baden, 37, ZAPF, Dieter, Warh, K. (1997, August). Subtile Kriegsführung am Arbeitsplatz. *Psychologie heute*, 21).

¹⁴⁵ Ermumcu, a.g.e., 91, naklen (Meschkutat, Stackelbeck, Langenhoff, Mobbing Report, 13).

yaş üzeri çalışanlarda tekrar artış göstermektedir. Bu araştırma sonucuna göre, 25 yaş altı çalışanlar ise, psikolojik taciz davranışlarından en fazla etkilenen gruptur¹⁴⁶.

Psikolojik taciz davranışları ile çalışanın kıdemi arasındaki ilişki incelendiğinde ise, bu konuda yürütülen çalışmalar, psikolojik taciz mağdurlarının yaklaşık üçte birinin yeni başladıkları işyerinde ilk altı ay içinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Psikolojik taciz davranışları, çalışanların sadece dörtte birinde kıdemlerinin ilk beş yılından sonrasında görülmektedir. Buradan şu sonuca varmak mümkündür: Çalışanların büyük bir çoğunluğu ilk psikolojik taciz davranışlarına yeni bir işe başladıktan kısa bir süre sonra maruz kalmaktadır. Zapf'a göre, kişinin işe başlaması, işyerinde çalışan arkadaşlarının aynı pozisyon için umutlarının tükenmesine ve o kişinin istenmeyen kişi ilan edilmesine sebep olmakta ve bu durum kişinin psikolojik taciz mağduru olması sonucunu doğurmaktadır¹⁴⁷.

Yapılan araştırma ve incelemeler, diğer özelliklerle birleşen iyi bir eğitim düzeyinin de mobbing mağduru olmakta etken olduğunu göstermektedir. Buna göre, çalıştıkları yere bağlı ve yaptıkları işle özdeşleşmiş olan idealist, çoğunlukla otuzlu yaşlarda, iyi eğitilmiş hatta yüksek lisans, doktora gibi derecelere sahip, yaratıcı işçilerin, diğerlerini bu özellikleri nedeniyle rahatsız ettikleri, daha yüksek mevkidekilere tehdit oluşturdukları ve saf dışı bırakılmaları gerektiği düşünülerek, mağdur olarak seçildikleri tespit edilmiştir¹⁴⁸.

İşyerinde manevi tacize maruz kalma olasılığı diğerlerine göre daha yüksek olan bir diğer grup da; hamile kadın işçiler, iş kazasına uğrayan işçiler gibi işten çıkarılmaları riskli veya pahalıya mal olacak işçiler ile yeniden yapılandırma sürecine giren veya zor bir dönemden geçen bir işyerinde çalışan eski ve iyi ücret alan işçilerdir¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Ermumcu, a.g.e., 93, naklen (Leymann, H., Gustafsson, A. Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 251–275).

¹⁴⁷ Ermumcu, a.g.e., 31 naklen (Zapf, D. (1999). *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie*, 6).

¹⁴⁸ Çobanoğlu, a.g.e., 22-23.

¹⁴⁹ Ermumcu, a.g.e., 28 naklen; “Fransa'daki yasal düzenlemeler dikkate alındığında ise; 50 yaşın üstündeki işçilerin iş sözleşmelerinin feshi halinde işveren Devlet'e vergi ödeme durumunda kaldığından 50 yaşına ulaşmış veya ulaşacak olan işçilerin ve 10 işçiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az iki yıllık kıdeme sahip işçilerin gerçek ve ciddi bir neden olmaksızın iş sözleşmelerinin feshi halinde, işveren işçinin son altı aylık ücretinden daha az olmamak koşuluyla bir tazminat ödeyeceğinden 10'dan fazla işçi çalıştıran bir işyerinde iki yıllık bir kıdeme kavuşacak işçilerin işyerinde manevi tacize maruz kalma olasılığı diğerlerine göre yüksek olmaktadır. Burada ekonomik nedenle yapılan feshin paralelini teşkil eden ekonomik nedenle yapılan manevi taciz türü karşımıza çıkmaktadır.” (Bkz. Ravisy, P. (2004). *Le harcèlement moral au travail*. Paris, 26, 28-29).

“Psikolojik taciz mağduru olan kişilerin belli başlı özellikleri olmamakla birlikte, yapılan araştırmalar belirgin kişilik özelliklerine sahip olan bazı kişilerin psikolojik tacize daha açık olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, Zapf’a göre¹⁵⁰, psikolojik taciz mağdurları çoğunlukla işini çok iyi yapan, çalışma ilkelerinden ödün vermeyen, işleriyle özdeşleşen, dürüst ve güvenilir kişilerdir. Leymann’a göre ise mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir. Psikolojik taciz mağduru, taciz karşısında psikolojik olarak yıpranmış, darbe almış kişi olmalıdır. Walter, psikolojik taciz mağdurunu hastalık belirtileri gösteren, işe gelmeyen, işten atılan bunların yanı sıra stres ve psikosomatik rahatsızlıkları olan, depresyona veya intihara meyilli bir kişi olarak tanımlamaktadır”¹⁵¹.

İşyerlerinde dört farklı tipteki kişi, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır¹⁵²:

- **Yalnız bir kişi:** Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.
- **Farklı bir kişi:** Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan, herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir. Bazen, sırf evlilerin bulunduğu bir ofiste tek bekâr veya sadece bekârların çalıştığı bir ofiste tek evli kişi olmak dahi, psikolojik yıldırma mağduru olmaya yeterli nedendir. Azınlık bir gruba dâhil olan kişinin psikolojik yıldırmaya uğrama olasılığı çok yüksektir.
- **Başarılı bir kişi:** Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir.
- **Yeni gelen kişi:** Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla birtakım özelliklere sahip olması, psikolojik yıldırma mağduru olma riskini artırır.

¹⁵⁰ Ermumcu, a.g.e., 28 naklen (Zapf D., Leymann, H. *Mobbing and Victimization at Work: A Special Issue of the European Journal of Work and Organizational Psychology*. Psychology Pres).

¹⁵¹ Ermumcu, a.g.e., 28 naklen (Namie, G. (2002 November/December). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*, 4).

¹⁵² Ermumcu, a.g.e., 39 naklen (Brigitte H. (1994). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz*. Niedernhausen; Falken, 24-25).

Mobbing eylemlerine maruz kalan mağdurlar zayıf kişilikte olabildikleri gibi aktif yani provokatif kişiliğe de sahip olabilirler. Bu mağdurların kişilik özellikleri ve davranışları, karşılarındaki insanları rahatsız eder ve öfke duymalarına neden olur. Bu kişiler diğer çalışanlara göre kendilerini daha dakik, düzenli ve dürüst olarak görürler ve diğer çalışanlara üstünlük taslarlar. Bu katı, geleneksel ve mükemmeliyetçi yapı, diğer çalışanları rahatsız etmekte ve kişinin tacize maruz kalmasına neden olmaktadır¹⁵³.

Psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun sahip olduğu bazı özellikler, (işine bağlılığı, çalışkanlığı, kendini işine adanmışlığı, başarılı ve yaratıcı olması gibi), işyerinde bulunan ve mağdurun sergilediği farklılıklar nedeniyle, kendilerindeki yetersizliğin belirgin bir şekilde göze batmasından rahatsız olan, gelenekçi anlayışa sahip, maddi ve fikri üretim kabiliyetinden yoksun olan diğer çalışanlarda panik havası oluşmasına neden olacağından, mağdurun sergilediği üstün yeterlilik, başlı başına bir cezalandırma nedeni olarak görülebilmektedir.

Mobbing sürecini, klasik bir dram olarak değerlendirirsek, oyun içerisinde zararı en fazla gören aktör, kurbandır. Mobbing olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplemesi mevcut değildir. Mobbing oyununun kuralları, kurban tarafından değil, mobbingi yapan tarafından belirlenir. Mobbing mağduru, tek başına hiçbir kuralı değiştiremez. Kurban, kuralları başkalarının belirlediği bir oyun içindeki rolünü kabullenmek zorundadır¹⁵⁴.

Özetle, mobbing mağduru olmak için aranan olmazsa olmaz koşullar bulunmamakta, ancak yukarıda değinilen belli bazı nitelikler, bu riski arttırmaktadır. Netice olarak mobbing mağduru olmak için, çalışılan ortamda herhangi bir nedenle farklılık arz etmek gerekli ve yeterlidir.

1.2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayıcıları (Fail, Saldırgan, Tacizci, Zorba)

Manevi taciz teşkil eden davranışlar, bir kişi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi birden fazla kişi tarafından da gerçekleştirilebildiğinden; failin bir kişi olması şart değildir.

¹⁵³ Ermumcu, a.g.e., 25 naklen (Coyne, I., Seigne, E., Randall, P., (2000). Predicting Workplace Victim Status from Personality, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.9 (3), 346).

¹⁵⁴ Tınaz, P. (2006/4). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 20.

Bu durumda, süreci bir kişi başlatmakta, diğerleri de sonradan ona katılmaktadır¹⁵⁵. Zaten, fail var olmak ve hareket etmek için aktif ve/veya pasif suç ortaklarına ihtiyaç duymaktadır¹⁵⁶.

Psikolojik tacizde bulunan kişi, yönetici, amir veya patron ya da iş arkadaşı kategorisinde yer alan kişilerdir. Charlotte, yaptığı araştırmasında, % 71'lik bir oranla psikolojik taciz uygulayanların, organizasyon içinde amir pozisyonunda olduğunu ortaya koymuştur¹⁵⁷.

Araştırmalar, psikolojik tacize (mobbing) eğilimli olan kişilerin bazı ortak kişilik özelliklerini ortaya koymaktadır. Buna göre, taciz eğilimi olanların çoğunlukla bu tür davranışları bir strateji olarak benimsedikleri ve temelde rakip olarak algıladıkları kişilere psikolojik açıdan zarar vererek, başarısız kılma çabası içinde oldukları anlaşılmaktadır¹⁵⁸. Ancak genel olarak, paranoid, obsesif, narsistik ve anti-sosyal kişilik bozuklukları olan kişiler, işyerinde psikolojik tacizin faili olmaktadır¹⁵⁹.

Leymann'a göre, psikolojik taciz uygulayanlar, kendi eksikliklerinin telafisi için psikolojik taciz davranışlarına başvururlar¹⁶⁰. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranmaya iter. Bu açıdan psikolojik taciz eylemi, şüphesiz, bir kompleksli kişilik sorunudur. İnsanın doğasından gelen sosyal olma, bir grup içinde yaşama arzusu ve ihtiyacı, onu bir grubu kabul ederken diğer grubu da dışlamaya itmekte ve mücadele de bu noktada başlamaktadır¹⁶¹.

Walter'e göre psikolojik yıldırma aktörleri¹⁶²;

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanı seçen,

¹⁵⁵ Savaş, F. B., (2006) *İşyerinde Manevi Taciz*, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 13 naklen (Davenport, Schwartz, Elliot a.g.e., 29).

¹⁵⁶ Savaş, (2006), a.g.e., 13 naklen (Brouillaud, E., Chaveron, B., Mothe, J.-P. (2000). Vaincre Le Harcèlement Moral Dans L'Entreprise, Hericy, 10 ; Fineman, a.g.m., 157-158; Buksan, a.g.e., 3, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

¹⁵⁷ Ermumcu, a.g.e., 26 naklen (Leymann, H. (1996), s. 165).

¹⁵⁸ Ermumcu, a.g.e., 27 naklen (Namie, a.g.e., 3).

¹⁵⁹ Belirtilen kişilik bozuklukları hakkında detaylı bilgi için bkz. Çobanoğlu, age, s. 35 vd.

¹⁶⁰ Ermumcu, a.g.e., 27 naklen (Leymann, H., (1996), s. 165 -185).

¹⁶¹ Ermumcu, a.g.e., 27 naklen (Minton, S. J., Minton J. P. (2004, July). The Application of Certain Phenomenological /Existential Perspectives in Understanding the Bully-Victim Cycle. *Existential Analysis Journal of the Society for Existential Analysis*, Vol.15 Issue 2, 230-242).

¹⁶² Ermumcu, a.g.e., 27-28 naklen (Henry W. (1993). *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*. Frankfurt ve New York; Campus, 39).

- Bir psikolojik yıldırma ortamını yakaladıkları zaman, çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan,
- Psikolojik yıldırmanın, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden,
- Hiç bir suçluluk duygusu duymayan,
- Sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını da zanneden,
- Suçu başkalarına yükleyen; sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) faili, yönetim kurulu başkanı ya da günlük dilde CEO olarak adlandırılan, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin görevinde rol alan işveren vekili, yönetici veya hiyerarşik sıralamada bir eşit veya ast olabilmektedir. Bundan dolayı, manevi taciz, şirket şemasında dikey ya da yatay olarak gerçekleşebilmektedir¹⁶³.

Diğer bir deyişle, işyerinde manevi taciz, üstten asta karşı, bir veya birçok işçiden üstlerine karşı, bir işçiden başka bir iş arkadaşına karşı ve bir işçi grubundan bir iş arkadaşlarına karşı olarak ortaya çıkabilmektedir¹⁶⁴. Manevi tacizin yatay veya dikey olarak hüküm sürmesi firmanın kültürü ve seçtiği hiyerarşik yapı ile ilişkili olup, hiyerarşi fazla ise, çoğunlukla dikey; az ise, çoğunlukla yatay olarak gerçekleşmektedir¹⁶⁵.

Almanya’da yapılan bir araştırmada; mobbingin büyük çoğunluğu örgütsel üst tarafından (%38.2) ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikteliğinde (%12.8) gerçekleştiği, “tipik” tacizcinin 35-45 arası yaşlarda erkek bir üst olduğu ve uzun süredir şirkette çalıştığı ortaya çıkmıştır¹⁶⁶.

Gerçek psikolojik yıldırma aktörleri, bilinen kişilik özelliklerinin dışına çıkan bireylerdir. Çünkü bu kişilerin aniden değişebildikleri ve hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla oturmadıkları bilinmektedir. Ancak çevrelerinde sergiledikleri davranışlarla

¹⁶³ Savaş, (2006), a.g.e., 13 naklen (Davenport, Schwartz, Elliot, a.g.m., 29; Brouillaud, Chaveron, Mothe, a.g.m., 1; Waquet P. (2003). *et les libertés du salarié*. Paris, 166 ; Bukspan, a.g.m., 2).

¹⁶⁴ Tınaz, P. (2006, Eylül). Çalışma Hayatında Psikolojik Bir Dram MOBBING ("Çalışma Hayatı"). *Toprak İşveren*, 71, s. 6-7.

¹⁶⁵ Çobanoğlu, a.g.e., 25.

¹⁶⁶ Arpacıoğlu, (Çevrimiçi) <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-ve-duygusal-taciz/>, (23.05.2010).

tanımlanabilmeleri mümkündür. Konuyla ilgilenen yazar ve araştırmacılar en sık rastlanan altı psikolojik yıldırma aktör tipini şu şekilde sıralamıştır¹⁶⁷:

Narsist: Bu kişilik, üstünlük duygusu, beğenilme gereksinmesi ve empati yeteneğinden yoksun olmanın yarattığı bir yapıdır. Kendilerinin çok önemli olduğu duygusunu taşırlar. Gösterdikleri başarıları ve sahip oldukları becerileri olağanüstü olarak görüp abartırlar. Yeterli bir başarı göstermemekle birlikte, diğerlerinin, kendilerini üstün bir birey, değerli bir kişilik olarak kabul etmelerini beklerler¹⁶⁸. Mağdurlara karşı küstah, kendini beğenmiş davranış veya tutumlar sergilerken acımasız olurlar. Hiyerarşik kademelerde yükselmek için her yola başvurabilirler¹⁶⁹.

Hiddetli: Bunlar tipik psikolojik yıldırma aktörleridir. Korku verip yıldırarak kontrol sağlamaya çalışırlar. Hiç sebep yokken etrafındakilere bağırır, çağırır, küfür ve beddua ederler. Daha sonra hiçbir şey olmamış gibi yeniden işlerinin başına dönüp çalışabilirler. Her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını isterler ve sık sık amirin veya patronun kendileri olduğunu hatırlatırlar.

İkiyüzlü: Bu tarz psikolojik yıldırma aktörleri devamlı yeni kötülüklerin peşindedir. Mağdurları hiç rahat bırakmazlar. Yaptıkları her şeyin çok iyi bilincindedirler. Suçu çok rahat başkasının üzerine atabilecekleri gibi, masum olduklarına dair, hemen yemin etmeye de hazırlardır. Bu tip insanlar, başkalarının arkasından iş çevirirken bile, iyi adam rolünü oynarlar. Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümserler. Arada bir de iyilik yaparlar. Başkalarına kendilerini iyi gösterirken, hedef olarak belirledikleri mağdurlara karşı sürekli kaba davranışlarda ve olumsuz yorumlarda bulunurlar. Yükselenlerin arkasından iş çevirirler. Başkalarının yaptığı iyi işleri çalarlar.

Megaloman: Bu bireyler, bireysel farklılıklara, başkalarının beceri ve yeteneklerine önem vermezler. Kendilerini büyütme gereksinimi ve numara yapma kişiliklerinin en önemli özelliklerindendir. Hedef seçtikleri kişilere sürekli kendilerinin üst olduğunu kabul ettirme gereği duyarlar. Hedeflerine sessiz işkence yaparlar. Aniden tüm ilişkilerini keser, toplantılara katılımı engeller, verdikleri bilgileri değiştirir ve çağrılara cevap vermezler.

¹⁶⁷ Tınaz P. *İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing*. (Birinci Basım), İstanbul; Beta, 58.

¹⁶⁸ Çeviri eser, Amerikan Psikiyatri Birliği, DSM-IV Tanı Ölçütleri Basvuru El Kitabı, (Çev. Ertuğrul Köroğlu), Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 1994, s.247.

¹⁶⁹ Ertekin Y., Yurtsever, G. (2001, Eylül). Yönetimde Narsisizm Üzerine Bir Deneme. *Türkiye Orta Doğu ve Amme İdaresi Dergisi*, 34 (3), 39-40.

Mağdurun duyamayacağı kadar alçak sesle konuşurlar veya yorumlanması güç yanıtlarla mağdurun aklını karıştırırlar. Koşullara göre yeni kurallar uydurup, kendileri dışında bu kurallara herkesin uymasını beklerler. Böylelikle, özellikle işyerindeki başarılarıyla kariyer yolları açık olan, hedef olarak seçtikleri mağdurların kariyer yollarını kapatmaya çalışırlar.

Eleştirici: Sürekli olumsuzlardır. Hata ararlar. Sürekli konuşur, şikâyet ederler. Etraflarındaki kişileri, şikâyetleri ile bıktırırlar. Diğer çalışanları sürekli çalışmaya ittikleri için, kendi yöneticileri tarafından sevilirler.

Hayal Kırıklığına Uğramış: Psikolojik yıldırma aktörünün, çalışma yaşamı dışında kendi özel yaşamında karşılaştığı problemler veya çatışmalar, genellikle onda giderilmesi güç bir hayal kırıklığına yol açar. Ancak, çoğu kez bu çatışmalar, gerçek sınırlarını aşıp iş ortamına taşınır ve bir şekilde iş arkadaşlarına yöneltilir. Bu kişiye göre diğer insanlar, benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için onun düşmanıdır.

Davenport, Schwartz ve Elliot ise, kitaplarında psikolojik yıldırma aktörlerinin psikolojisini dört başlıkta toplamıştır¹⁷⁰:

Kötü Kişilik: Kötü kişilik, “kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini, bu gücü kullanarak yok etmek”tir. Kısacası bu günah keçiciliğidir.

İlahi Hak: Güçlerini istedikleri gibi kullanabileceklerini sanan patronlar için çalışan herkes kendiliğinden değersizdir.

Tehdit Altındaki Ben Merkezilik – Şişirilmiş Özdeğer: İnsanları şiddete ya da ezici davranışlara iten dürtü, özellikle tehdit altındaki benmerkezcilikten kaynaklanabilir.

Narsist Kişilik: Klinik olarak, sosyal özürlü olan ve kendini, korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya yetkili gören, gerçekten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan; kendini sürekli olarak diğerlerinden üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde narsist kişilik bozukluğu adı verilen zihinsel bir bozukluk vardır.

¹⁷⁰ Karavardar, a.g.e., 25 naklen (Davenport, Schwartz, Elliot, a.g.e., 39-44).

Mevcut açıklamalar ışığında, mobbing uygulayan kişilerin, genellikle işyerinde iyi konumda olan (amir, işveren, işveren temsilcisi gibi), fakat psikolojik olarak birtakım takıntılara sahip, sosyal yeterlilik ve özbenlikten yoksun özellikler taşıdıkları ve kendi pozisyonu itibarıyla tehdit olarak algıladığı, başarılı ve farklı gördüğü mağdura karşı, konumunu koruma güdüsüyle saldırgan davranışlar sergilediği söylenebilir.

1.2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) İzleyicileri (Göz Yuman)

Psikolojik tacizin (mobbing), diğer sosyal ilişkilerin aksine, üç taraflı bir sosyal olgu olduğunu belirtmiştik. Psikolojik tacizde (mobbing), mağdur ve fail dışında üçüncü bir taraf vardır ki, söz konusu sosyal olgunun tarafı konumunda olan bu kişi/leri, seyirci, izleyici, tanık gibi kavramlarla ifade edebiliriz.

Mobbing sürecinde üçüncü taraf olan seyirciler, mağdur ve mobbing uygulayan tacizci dışında kalanlardır. Bu bireyler, mobbing olgusunun farkına vardıkları andan itibaren seyirci olarak nitelendirilmektedirler. Doğrudan doğruya mobbingin içinde yer almamakla birlikte, bu durumun farkında olduklarından, bir şekilde mobbinge katılmakta, onu algılamakta ve etkilerini görmektedirler. Seyirciler, mobbing karşısındaki tavırlarına bağlı olarak mobbingi sona erdirebilecekleri gibi, daha fazla şiddetlenmesine de sebep olabilirler. Bu durum mobbingin geleceğini belirleyebilmektedir¹⁷¹. Mobbingcinin başarıya ulaşmasında önemli bir faktör de tanıkların sessiz kalmaya çalışmalarıdır. Seyirci kalmaya çalışanlar mobbingde ortak sorumluluk taşır¹⁷².

İzleyicinin, ilk başta olup biteni anlama çabasıyla sessiz kalmış olması kabul edilse bile, ilerleyen aşamalarda, farkında olduğu olumsuzluğa ve mağdurun yaşadığı zorluklara karşı, çeşitli nedenlerle sessiz ve tepkisiz kalması, aslında onu kabul ettiği anlamına gelir ki, bu da izleyicinin, psikolojik taciz (mobbing) sürecine pasif katkı sağladığını gösterir. Nitekim bir görüşe göre, “izleyici konumundaki bireyler, tacize engel olabilecek veya problemleri çözümleyecek yetkiye sahip işveren, yönetici veya amir ise ve herhangi bir girişimde bulunmuyorsa, bu kişileri de mobbing faili ile aynı tarafta değerlendirmek gerekir.”¹⁷³

¹⁷¹ Meltem, G. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul;Derin Yayınevi, 549.

¹⁷² Minibaş ve İdiğ, 2009, a.g.e., 16-54.

¹⁷³ Tınaz/Bayram/Ergin, a.g.e., 51.

Keza, izleyicilerin bir kısmı, kendi kariyerlerine veya kendi huzurlarına dokunulması endişesi nedeniyle tamamen kenarda kalıp, olanları seyretmeyi tercih etmektedirler. Bu durumda bu kişileri asıl fail ile aynı nitelikte değerlendirmek gerekmektedir¹⁷⁴.

İzleyicilerin, psikolojik taciz (mobbing) eylemlerine karşı, çeşitli nedenlerle sessiz kaldıklarını, karışmadıklarını, çoğu zaman susmayı tercih eden ve sürece göz yuman tavırlar sergilemekle birlikte; işyerinde psikolojik taciz (mobbing) sürecinden ciddi şekilde etkilenen bir kısım tanıkların, işten ayrılma eğilimlerinin arttığı da saptanmıştır. Örneğin Birleşik Krallık'ta yapılan bir çalışmada, olası bir psikolojik taciz vakasına en az iki kişinin tanık olduğu ve tanık olanların %20'sinin işten ayrıldığı belirlenmiştir¹⁷⁵. Bu durumda, izleyicilerin, psikolojik taciz (mobbing) vakasını aktif olarak sonlandırma çabası göstermektense ya sessiz kaldıklarını ya da pasif protesto şeklinde işten ayrılma yolunu seçtiklerini söyleyebiliriz ki, her iki davranış türü de psikolojik taciz (mobbing) sürecinin sona ermesine katkı sağlamamaktadır.

Bir kısım izleyici ise; mağdurun doğrudan doğruya düşmanı olmasa bile çoğu kez failin bir düşüncesine inandıkları ya da mesleki veya sosyal bir avantaj elde edeceklerini düşündükleri veya başkasına kötülük yapmaktan zevk aldıkları için, etkin bir şekilde sürece katılırlar. Bu durumdaki izleyiciler, “yardımcı saldırgan¹⁷⁶” olarak adlandırılırlar.

Diğer kısım izleyici ise; işyerindeki gergin havadan hoşlanmadıkları için, mağdura yardım etmeye çalışır veya en azından bir çözüm üretmeye çalışırlar. Bu nedenle, izleyici tiplerini genel olarak manevi taciz ortakları, ilgisizler ve karşıtlar olmak üzere üç ana grupta toplamak mümkündür¹⁷⁷.

¹⁷⁴ Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 108.

¹⁷⁵ Aktaran Işıl Karatuna ve Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, TÜRK-İŞ Yayınları: Ankara, 2010, s.31, (Rayner, R., Mclvor, K. (2008). *Research Report on the Dignity at Work Project*. University of Portsmouth, 28).

¹⁷⁶ Tınaz, (2006), 180-182.

¹⁷⁷ Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul, 108.

Psikolojik tacizin (mobbing) tarafı konumunda olan “izleyiciler” gubunu, üç ana başlıkta ele alırsak¹⁷⁸;

Mobbing Ortakları: Verdikleri destek ve işbirliği ile mobbingciye yardım ederler. Yardakçı, sahte masum ve meraklı izleyiciler bu grupta yer alır.

İlgisizler: Mobbingcinin aşağılayıcı ve yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalır ve belki de mobbingcinin davranışından için için zevk duyarlar. Böylece mobbing sürecinin devamına göz yumarlar. Bir şeye karışmayan izleyiciler bu gruptadır.

Karşıtlar: İşyerindeki gergin havadan hoşlanmayan bu tip izleyiciler mağdura yardım etmeye çalışır veya en azından bir çözüm üretmeye çalışırlar. Diplomatik izleyicinin bulunduğu gruptur.

İzleyicilerin, sergiledikleri davranış tarzlarına göre de profillere ayrılması söz konusu olmaktadır¹⁷⁹. Buna göre;

Diplomatik izleyici: Çatışma sürecinde genelde aracı rolünü oynamayı tercih eden, bu nedenle başkaları tarafından ya sevilen ya da nefret edilen kişidir. Bu profildeki izleyici, işyerinde aldığı tepkiler sonucu mağdur konumuna düşme tehlikesi altındadır.

Yardakçı izleyici: Bu tür izleyiciler mobbing failinin tarafında yer alır. Ancak bu yönlerini belli etmek istemezler. Kendisini güvenilir bir iş arkadaşı olarak gösterir; ama fail, amiri konumunda bir kişiye ona destek vermekten geri kalmaz.

Meraklı izleyici: Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Etrafındakilerin özel yaşamlarıyla bile çok ilgilidir. Mağdurun çevresinde ona sürekli sorular sorarak rahatsız edici bir rol oynaması muhtemeldir. Desteğe ihtiyacı olan mağdur bile kendisinden kaçır.

Bir şeye karışmayan izleyici: Bu kişiler ortaya çıkmaktan ve olaylara dâhil olmaktan hiç hoşlanmaz. Aksi halde başkalarının, onun bu işte parmağı olduğunu düşüneceklerinden çekinir. Konuyla ilgili fikir beyan etmez. İlgisiz ve duyarsız kalır.

¹⁷⁸ Bayram, Ergin ve Tınaz, a.g.e., 2008, 50.

¹⁷⁹ Bayram/Ergin/Tınaz, a.g.e, 51.

Sahte masum izleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan izleyici profili oluştursa da, gerçekte mobbing failine destek çıkarlar. Davranışlarının amacı, kendi pozisyonunu korumaktır.

Psikolojik taciz (mobbing) izleyicisinin, sergilediği davranış şekli itibariyle bir kısmının, olan bitenin farkında olmasına rağmen tarafsız kaldığını, bir kısmının faile, bir kısmının ise mağdura benzediğini söyleyebiliriz. Ancak faile veya mağdura benzeyen izleyiciyi bu iki taraftan ayıran en önemli özellik, psikolojik taciz (mobbing) olgusuna aktif değil, pasif katılım sergilemeleridir. Zira, mağdura yakın izleyici, psikolojik taciz (mobbing) olgusunun muhatabı değilken, faile yakın izleyici de, mağdurun muhatabı değildir. Bu durumda, hangi tarafta olursa olsun, izleyicinin, psikolojik taciz (mobbing) sürecine aktif değil, pasif şekilde katkı sağladığını ifade edebiliriz.

1.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) Türleri

Psikolojik tacizin (mobbing) türleri; işyerinde psikolojik taciz (mobbing) failinin konumu ve statüsü ile mağdurun konumu ve statüsüne göre belirlenebilir.

Örgüt hiyerarşisinde psikolojik tacizin (mobbing) üç biçimde görülebileceği ifade edilmektedir¹⁸⁰. Birincisi, saldırgan davranışların amirler tarafından kendilerinden daha alt pozisyonda çalışanlara uygulanması, ikincisi çalışanların üstlerine karşı psikolojik taciz (mobbing) davranışlarında bulunmaları, üçüncüsü ise psikolojik tacizin (mobbing) aynı düzeyde çalışanlar arasında gerçekleşmesidir¹⁸¹.

Buna göre, fail ile mağdur arasında ast-üst ilişkisi varsa, “*hiyerarşik (dikey) mobbing*”den söz edilecektir. Fail, mağdurun üst’ü konumunda ise “yukarıdan aşağıya mobbing”; fail, mağdurun ast’ı konumunda ise, “aşağıdan yukarıya mobbing”den bahsedilecektir.

İşyerlerinde çoğunlukla “hiyerarşik mobbing” görüldüğü hâlde, bu mutlak bir durum değildir. Zira, eşit konumda olanlar arasında da psikolojik taciz (mobbing) söz konusu olabilir ki buna da “*yatay (fonksiyonel) mobbing*” denir.

¹⁸⁰ Yüçetürk E. (2003b). Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing. *II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*. Düzenleyen Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. İzmit. 17- 18 Mayıs 2003, 335

¹⁸¹ Yüçetürk (2003b), 335.

1.3.1. Hiyerarşik (Dikey) Psikolojik Taciz (Mobbing)

İşyerinde alt kademedede bulunanların üst kademedede bulunanlara ya da üst kademedede bulunanların alt kademedede bulunanlara uyguladığı psikolojik taciz (mobbing) türüne, hiyerarşik ya da dikey mobbing dendiğini ifade etmiştik.

Hiyerarşik psikolojik taciz (mobbing) olgusu, hiyerarşinin yoğun olduğu işyerlerinde daha fazla görülmektedir ki, katı hiyerarşik koşullar içinde çalışılan işyeri ortamında, bir üst pozisyona yükselme hırsı ve zorunluluğu karşısında, üst pozisyonda bulunan çalışanın, konumunu koruma saikini tetikler. Sahip olduğu pozisyonu kaybetmek istemeyen üst çalışan, alt konumda bulunan ve fakat kendi konumu için, çeşitli nedenlerle tehdit teşkil eden çalışanı kurban seçerek psikolojik taciz (mobbing) sürecini başlatır. Katı hiyerarşinin bulunduğu işyerinde mağdurun olaylara direnme olanağı düşüktür.

Hiyerarşik mobbingin nedenleri şu şekilde belirlenebilir¹⁸².

Sosyal imajın tehdit edilmesi: Üstünden daha fazla çalışan ve daha başarılı olan bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur.

Yaş farkı: Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, onu kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayabilir. Aynı durum amirin genç, astın yaşlı olması durumunda da gerçekleşebilir.

Kayıрма: Kayırılan amir onu koruyan birilerinin olduğundan emindir. Gücüne güvenir ve istediği her şeyi yapmakta özgür olduğuna inanır. Kayırılan kişinin ast olması durumunda ise, mobbing uygulamanın bahanesi zaten hazırdır.

Politik nedenler: Ast ve üst, birbirlerine karşıt ve düşmanca olan politik görüşlerini belirtmişlerse, mobbing ortamının oluşması kaçınılmazdır.

Yukarıda belirtilen nedenlerden bir ya da birkaçının varlığı, hiyerarşik (dikey) mobbingi doğurmaya yeterlidir. Hiyerarşik mobbingin, failin ve mağdurun işyerindeki

¹⁸² Tınaz, P. (2007). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma İlişkileri Kongresi*, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi, İzmit, 168.

konumuna göre değişen şekilleri ise “yukarıdan aşağıya mobbing” ve “aşağıdan yukarıya mobbing” olarak ikiye ayrılır.

1.3.1.1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Taciz (Mobbing)

Bir amirin veya yöneticinin mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak yönetim yetkisini kötüye kullanmasıyla ilişkilendirilecek davranışlar söz konusu olduğunda, bu mobbing sürecinin ortaya çıktığı söylenebilir. Araştırmalar, psikolojik taciz failinin, genellikle bu tür davranışlara maruz kalan kişilerden daha üst bir konumda olduğunu ortaya koymaktadır (%71)¹⁸³.

En yaygın olarak karşılaşılan psikolojik taciz (mobbing) biçimi yukarıdan aşağıya uygulanandır. Üst yönetimin sahip olduğu kurumsal gücü, astları ezmek, onları sindirmek ve kurum dışına itmek amacıyla kullanmalarıdır. Yönetim; şahsi çatışmalar, önyargılar, başarılı astların rakip olabilme tehlikesi ve başarısız çalışanların tasfiye edilmesi için mobbing uygulayabilmektedir¹⁸⁴.

Keza, küçülme politikası belirleyen işletmelerin de, kanuni usule göre işine son verilmesinin ağır mali külfete neden olacağı saptanan çalışanlarına karşı mobbinge başvurduklarını yukarıda belirtmiştik ki, bu tür mobbingin de genellikle yukarıdan aşağıya doğru uygulandığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdan aşağıya uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) sıklık derecesini değerlendirmek amacıyla birkaç araştırma sonucuna bakılırsa, Birleşik Krallık'ta yapılan çalışmanın, işyerinde psikolojik taciz vakalarının %54'ünde tacizcinin üst düzey yönetici veya departman yöneticisi olduğunu gösterdiği anlaşılmaktadır. ABD'deki bir çalışmada da, işyerinde psikolojik taciz vakalarının %71'inde, tacizcinin mağdura göre daha üst düzey bir çalışan olduğu belirlenmiştir. Birleşik Krallık'ta bir diğer çalışmada, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının %74,7'sinin yöneticilerinin psikolojik tacizine maruz kaldığı kaydedilmiştir¹⁸⁵.

¹⁸³ Akgeyik vd., İşyerinde Psikolojik Taciz, 125.

¹⁸⁴ Güngör, a.g.e., 56.

¹⁸⁵ Karatuna, Tınaz, a.g.e., 50.

1.3.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Taciz (Mobbing)

Yabancı literatürde “*staffing*¹⁸⁶” olarak adlandırılan, pek sık karşılaşılmassa da işyerinde aşağıdan yukarıya doğru uygulanan psikolojik taciz, bir yöneticinin yetkisi astları tarafından tartışılır hale geldiği takdirde ortaya çıkar. Bu durumda mobbingciler genellikle birden fazladır. Çalışanların kuralları çiğnemesi veya verilen görevleri yerine getirmemesi gibi durumlar ortaya çıkar ve yönetici, işyerindeki pozisyonu sebebiyle veya itibarını sarsmamak adına yardım istemeyerek psikolojik tacize maruz kalabilmektedir¹⁸⁷.

Bu durumda, mobbingi gerçekleştiren tek bir kişiden değil, birçok kişiden bahsetmek gerekmektedir. Örneğin, hedef ilk kademe yönetici ise, mobbingde tüm bölüm çalışanları yer almaktadır. Çalışanlar kabullenmedikleri yöneticiye karşı isyan ederek, onu soyutlamakta ve sabote etmektedirler. Saldırganlar genellikle yöneticinin görevine talip olan, ancak bu göreve getirilmedikleri için kıskançlık hisseden veya yöneticinin bu göreve getirilmesini yanlış veya haksız bulanlardır¹⁸⁸.

Birleşik Krallık'ta 2005 yılında 512 yönetici ile yapılan çalışma, aşağıdan yukarıya mobbing olgusunu doğrulamıştır. Buna göre, 2002-2005 yılları arasında işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığını belirten yönetici oranı %39 olarak belirlenmiştir. Benzer bir çalışma 2008'de 867 yöneticinin katılımıyla yinelenmiş ve 2005 - 2008 yılları arasında işyerinde psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldığını belirten yönetici oranının %42 olduğu saptanmıştır. Yöneticiler ast, orta ve üst düzey yönetici kategorileri kapsamında değerlendirildiğinde, en sıklıkla alt düzey yöneticilerin (%56) taciz edildiği saptanmıştır. Ancak, üst düzey yöneticiler de 2005 - 2008 yılları arasında psikolojik taciz (mobbing) mağduru olduklarını belirtmişlerdir (%40)¹⁸⁹.

Yukarıdan aşağıya uygulanan psikolojik taciz (mobbing) olgusunda fail tek olabilir ki, ast(lar)ına karşı sahip olduğu hak ve yetkiler onu mağdura karşı güçlü kılacağından, sonuca ulaşmakta başkasının yardımına ihtiyaç duymaz. Ancak, aşağıdan yukarıya uygulanan psikolojik taciz (mobbing) olgusunda, fail(ler), mağdura karşı tek başına güçsüz

¹⁸⁶ Erdem, Parlak, a.g.e., 265.

¹⁸⁷ Karatuna, Tınaz, a.g.e., 50; Akgeyik vd., a.g.e., 127.

¹⁸⁸ Akgeyik vd., a.g.e., 127.

¹⁸⁹ Karatuna, Tınaz, a.g.e., 51.

ve yetersizdir. Bu nedenle bir araya gelmek ve işbirliği çerçevesinde güçlerini birleştirerek mücadele etmek zorunluluğu altında, birlikte hareket ederek, sonuca ulaşmayı hedeflerler.

1.3.2. Fonksiyonel (Yatay) Psikolojik Taciz (Mobbing)

Örgütlerde, eşit statüde bulunanlar arasında gerçekleşen mobbinge, fonksiyonel ya da yatay mobbing denir. Yatay mobbing, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu çalışanlar arasında söz konusu olan bir mobbing türüdür. Yatay mobbingin başlıca nedenleri; çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden ya da bölgeden gelme, ırk ve politik nedenler olarak sıralanabilir¹⁹⁰.

Dikey şekilde gerçekleşen mobbing, genellikle açık ve görünür bir şiddet olurken, yatay şekilde gerçekleşen mobbing, dikey kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları baskıyı ve mobbingi kabul etmezler. Aksine, bunu mağdurun iyiliği için yaptıklarını ifade ederler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak gibi bir amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek, mobbing uygulamalarını haklı ve gerekli bir nedene dayandırmaya çalışmaktadırlar¹⁹¹.

Eş düzeyler arasında gerçekleşen mobbing olgusunun gelişiminde, mağdurun diğer grup üyelerinden farklı özelliklere sahip olması önemli bir etkidir. Kişi farklı bir dinin, cinsiyetin, ırkın mensubu olabilir veya iş dışındaki yaşantısıyla farklı olması mobbingin başlamasına neden olabilir. Bunun yanında rekabet, farklı bir kentten veya bölgeden gelmiş olma gibi nedenler de önemli rol oynamaktadır¹⁹².

İş hayatına aktif katılım sergileyen, geleceğe dair kariyer hedefleri ve idealleri bulunan her bireyin sahip olduğu rekabet duygusuna, daha yoğun şekilde sahip olan bazı çalışanlar, iş hayatında kendi hedefleri için tehdit olarak algıladığı mesai arkadaşlarına karşı, psikolojik taciz (mobbing) davranışları sergileyebilmektedir. Yatay (fonksiyonel) psikolojik tacizde (mobbing) mağdur, failin, iş arkadaşı olup, çalışma konumu itibarıyla eşit pozisyonu işgal etmektedirler. Yatay psikolojik tacizi (mobbing), mağdurun o işyerine yeni atanmış olması, özellikle de terfi nedeniyle atanmış olmasının psikolojik taciz (mobbing) olgusunu tetiklediği söylenebilir.

¹⁹⁰ Tınaz, a.g.e., 120-125.

¹⁹¹ Tutar, a.g.e., 94.

¹⁹² Tınaz, Mobbing, 141-142; Tınaz, Psikolojik Dram, 7-8.

2. BÖLÜM

PSİKOLOJİK TACİZE (MOBBİNG) KARŞI ULUSAL HUKUKTA VE BAZI AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KORUMA SAĞLAYAN YASAL DÜZENLEMELER

Gerek mağdur, gerek çalışma ortamı ve iş huzuru açısından büyük tehlike arz eden psikolojik tacize (mobbing) olan ilgi, Dünya çapında daha erken zamanlarda gösterilmiş ve bu konuda çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ülkemizde ise, kendisi eski, algısı ve fark edirliliği yeni olan psikolojik tacizin (mobbing) engellenmesi amacıyla kanuni düzenlemelere ihtiyaç bulunduğu anlaşılmıştır. Nitekim psikolojik tacizle (mobbing) mücadelede en etkili araç, kuşkusuz, hukuk kurallarıdır. Bu amaçla gerek ülkemizde mevcut pozitif hukuk kurallarını, gerekse bazı AB ülkelerindeki mevcut durumları incelemekte yarar bulunmaktadır.

2.1. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Ulusal Hukukta Koruma Sağlayan Yasal Düzenlemeler

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) olgusuna ilişkin, Anayasa Hukuku, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku, İş Hukuku, Ceza Hukuku ve işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine ilişkin olarak 19.03.2011 tarihinde 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi hükümleri bir bütün olarak uygulanmalıdır. Mevcut çalışmada, söz konusu mevzuat hükümleri sırasıyla ele alınmaktadır.

2.1.1. Anayasa Hukuku

Psikolojik taciz (mobbing) konusunda hukuksal koruma sağlayan hükümlerin başında, 1982 Anayasası yer almaktadır. Anayasanın psikolojik taciz (mobbing) konusunda yapılan hukuksal uygulamalarda göz önünde bulundurulması gereken hükümleri incelendiğinde, birçok hükmün bulunduğu görülür. Bunlar şu şekilde sıralanabilir;

Başlangıç bölümünün 6. fıkrası, *“Her Türk vatandaşının bu anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürme ve maddî ve manevî varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu...”* ,

Anayasanın 12/1 maddesi, *“Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir”* ,

Anayasanın 17/1 maddesi, *“Herkes yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”* ,

Anayasanın 17/3 maddesi, *“Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz”* ,

Anayasanın 20. maddesi, *“Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. Adli soruşturma ve kovuşturmanın gerektirdiği istisnalar saklıdır.*

Kanunun açıkça gösterdiği hallerde, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınan merciin emri bulunmadıkça kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz” ,

Anayasanın 24/3 maddesi, *“Kimse, ibadete, dinî ayin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanmaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanmaz”* ,

Anayasanın 49. maddesi, *“Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”* , ve Anayasanın 50/2 maddesinde yer alan; *“Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”* .

şeklinde düzenlemelere sahip olduğu görülmektedir.

Psikolojik tacizin (mobbing) tatbikinde sergilenen farklı davranış şekilleri itibariyle, ihlâl edilen Anayasa hükmü de farklılık gösterebilecektir;

Anayasanın 11/1 maddesindeki, “*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluşları ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır*” hükmünden Anayasa hükümlerinin herkesi ve her kurumu bağladığı sonucu doğacaktır. Bu maddeye ilişkin gerekçeden¹⁹³, psikolojik tacize (mobbing) karşı mağduru koruyan ve özel hukukta da etkili olan ilk koruma hükümlerinin anayasal düzeyde başladığı söylenebilir¹⁹⁴.

Anayasada yer alan psikolojik taciz (mobbing) davranışlarıyla bağlantılı bu hükümlerin somut uyuşmazlıklara doğrudan uygulanabilir olup olmadığı, kesin olarak sonuca varılabilecek bir husus değildir. Ancak, Anayasanın 11/1 hükmünde yer alan düzenlemenin, genel anlamda Anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı ilkesini vurgulayan bir hüküm olduğu değerlendirilir¹⁹⁵. Zira, Anayasa Mahkemesi, Anayasa hükümlerinin Özel Hukuk alanında uygulanmasının ancak kanun yoluyla mümkün olduğuna karar vermiş ise de¹⁹⁶, bazı istisnai durumlarda anayasa kurallarının doğrudan uygulanabileceğini de vurgulamıştır¹⁹⁷. O hâlde psikolojik taciz (mobbing) davranışının, anayasal bir hakkı ihlâl ettiği ve bu hakkın, özellikle kişilik haklarına ilişkin olduğu durumlarda, anayasa hükmü, doğrudan uygulanabilecektir¹⁹⁸.

2.1.2. Medeni Hukuk

Türk Medeni Kanunu’nun 2. maddesi, “*Dürüst Davranma*” kuralını düzenler. Buna göre, “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*”

¹⁹³ “*Anayasa, sadece Devlet iktidarını değil, kişileri de bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Yasama, Yürütme ve Yargı kuvvetleri Anayasa’ya uymak zorundadırlar ve yargı kuvveti gerektiğinde Anayasa’yı diğer kanunlar gibi uygulayabilecektir.*” 1982 Anayasası 11/1. maddesi gerekçesi.

¹⁹⁴ Dural, M., Ögüz, T. (2006). *Türk Özel Hukuku*. C.II, Kişiler Hukuku, İstanbul, 95- 96.

¹⁹⁵ Ulucan, D. (1982). Çalışma Hakkı ve Güvencesi. *Prof. Dr. Ümit Yasara Doganay’ın Anısına Armağan*, İstanbul, 12.

¹⁹⁶ Anayasa Mahkemesi Kararı, 22.05.1963, RG. 14.08.1963.

¹⁹⁷ Anayasa Mahkemesi Kararı, 03.06.1976, RG. 24.09.1976.

¹⁹⁸ Doktrinde *Tanör*, Anayasa hükümlerinin doğrudan uygulanabilmesi için bazı ölçütlerden söz etmektedir. Bu ölçütler şöyledir: Devlete yükümlülük yükleyen hükümler olmalıdır, yükümlülüğünün kapsamı ve sınırları belirlenmiş olmalıdır, hak yapısı itibariyle doğrudan uygulanmaya müsait olmalıdır, ayrıca bunlar kişilere hitap eden kurallar olmalıdır. Tanör, B. (1978). *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*. İstanbul, 263; Kaneti, S. (1988-1990) Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Anayasa’nın Özel Hukuk Alanındaki Etkileri. İÜHFİM, C.LIII, 1 (4), 210-211.

“İyi niyet” başlıklı 3. maddesinde ise Kanun’un iyiniyete hukuksal bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olanın iyiniyetin varlığı olduğu ifade edilir. Söz konusu ilkeler, işçi ve işveren arasındaki ilişki için de geçerli olup, psikolojik taciz (mobbing) olgusuna karşı başvurulabilecek yasal düzenlemeler kapsamında değerlendirilebilir. Zira, iş ilişkisinde, işçinin sadakat borcunun karşısında işverenin gözetme borcu vardır¹⁹⁹. “Kişi”, haklara ve borçlara sahip olabilen varlıklar olarak tanımlanmaktadır²⁰⁰. “Kişilik” deyimiyle ise, kişi yanında, hukuken korunan ve korunmaya değer olan maddî ve manevî nitelikteki varlıkların tümü anlaşılmaktadır²⁰¹.

Kişilik hakkı tek bir haktır. Ancak, bu hak içerisinde, farklı biçimlerde ortaya çıkan kişisel varlıklar söz konusudur. Kişilik hakkının kapsamına nelerin girdiği tek tek sayılmamıştır (MK. md. 24). Kişiyi kişi yapan bütün değerler kişilik hakkı kapsamına girecektir²⁰². Kişilik haklarının kapsamına nelerin girdiğini, nelerin hukuken korunduğunu, kişilik hakkının ihlâl edildiği iddiası ile karşılaşan hâkim takdir edecektir²⁰³. Kişilik hakları, para ile değerlendirilemeyen şahıs varlığına ilişkin, şahsa sıkı sıkıya bağlı mutlak haklardandır.

Kişilik hakları, her sahsın maddî, manevî ve ekonomik alanda yer alan temel haklarını korumayı hedeflemektedir. Bu nedenle de kişilik haklarının kapsamına giren değerler dikkate alınarak kişilik haklarını²⁰⁴ şu şekilde sınıflandırmak mümkündür;

¹⁹⁹ Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I.* (Üçüncü Baskı), İzmir, 130; Engin, M. (1993). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren.* Ankara, 245 (İşveren); Süzek, S. (2009). *İş Hukuku.* (Beşinci Basım) İstanbul, 346.

²⁰⁰ Öztan, B. (2000). *Şahsın Hukuku, Hakikî Şahıslar.* Ankara, (Dokuzuncu Basım), 4; Zevkliler, A., Acabey, B., Gökyayla, E. (2000). *Medeni Hukuk.* (Altıncı Baskı) Ankara: Seçkin Yayınları, 187; Akipek, J., Akıntürk, T. *Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku.* (Altıncı Basım), (1), Beta Yayınları, 230; Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay, Ş. (2002). *Kişiler Hukuku.* İstanbul, 2; Özel, S. (2004). *Uluslararası Alanda Medya ve İnternette Kişilik Hakkının Korunması.* Ankara: Seçkin Yayınları, 25; Hatemi, H. (2005). *Gerçek Kişiler Hukuku.* İstanbul: Vedat Yayıncılık, 1; Helvacı, S. (2006). *Gerçek Kişiler.* İstanbul, 1.

²⁰¹ Zevkliler, Acabey, Gökyayla, a.g.e., 395; Öztan, a.g.e., 111; Helvacı, S. (2001). *Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar.* İstanbul: Beta Yayınları, 41; Dural, Ögüz, a.g.e., 92-93; Akipek Akıntürk, a.g.e., 232; Oğuzman, Seliçi, Oktay, a.g.e., 115; Hatemi, a.g.e., 59; Özel, a.g.e., 25; Sevimli, A. (2010/1). İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat. *Çalışma ve Toplum*, 296.

²⁰² Oğuzman, Seliçi, Oktay, a.g.e., 118.

²⁰³ Öztan, a.g.e., 118; Zevkliler, Acabey, Gökyayla, a.g.e., 397.

²⁰⁴ Zevkliler, Acabey, Gökyayla, a.g.e., 400; Öztan, a.g.e., 117; Akipek, Akıntürk, a.g.e., 234; Oğuzman, Seliçi, Oktay, a.g.e., 118. Yargıtay’da bir kararında, “Kişisel değerler, Medenî Kanunun 24. maddesinde genel olarak şahsî menfaatler sözcükleri ile anlatılmış ancak bunların neler olduğu teker teker sayılmamıştır. Hukuk öğretisinde ve uygulamada kişinin yaşam ve sağlığı gibi maddî değerleri ile onur, saygınlık, özgürlükler, özel yaşam, isim, resim gibi manevî değerleri kişisel değerler olarak kabul edilmektedir”. Yargıtay HGK, 03.10.1990, 4-275/459 (www.kazanci.com). Diğer bir kararında da, Kişisel değerler, bir

- a) Maddî-bedensel değerler üzerindeki kişilik hakları,
- b) Manevî değerler üzerindeki kişilik hakları,
- c) Ekonomik – ticarî değerler üzerindeki kişilik hakları.

Mağdurun kişilik haklarının ihlâli sonucunu doğuran psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları, Türk Medeni Kanunu'nda yer alan kişilik haklarını koruyucu düzenlemeler ile de hukuksal koruma altına alınıp, önlenebilir. Buna ilişkin korunma yolları aşağıda detaylı şekilde ele alınacaktır.

2.1.3. Borçlar Hukuku

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, hukukumuzda yeni bir kavram olan “mobbing” hakkında düzenlemeye yer vermiş ve bu kavramı “*Psikolojik Taciz*” olarak adlandırmıştır. Türk Hukuk sisteminde, “psikolojik taciz” kavramının ilk kez ifade edildiği 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin ardından, psikolojik taciz (mobbing) olgusu, kanun düzeyinde ilk ifadesini 6098 sayılı yasada bulmuştur.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerinde “*İşçinin Kişiliğinin Korunması*” başlığını taşıyan 417. maddesi, psikolojik tacize (mobbing) ilişkin; “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.*” şeklinde düzenlemeye haizdir.

kişiye bireysellik kazandıran ve koruma bakımından özel duygular dâhil olmak üzere bireyler arasındaki ilişki gereksinimlerinde korumaya değer her şeyi ifade eder” Yargıtay 9. HD, 27.02.2002, E.2001/17762, K.2002/3061 (www.kazanci.com).

Kanunda psikolojik tacizle (mobbing) ilgili olarak işverene bazı yükümlülükler yüklenmekte ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin yaptırımı düzenlenmekte ise de, psikolojik tacizin (mobbing) tanımına yer verilmediği görülmektedir. Bu nedenle, tanım konusundaki boşluk, yargı kararları ve bilimsel görüşler çerçevesinde giderilmeye çalışılmaktadır.

Bu konuda verilmiş yargısal kararlara ilişkin, ilk örnek olan Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih, 2006/19 esas ve 2006/625 karar sayılı kararında²⁰⁵ psikolojik taciz (mobbing) kavramı, *“işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da aslları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar”* şeklinde ifade edilmiştir.

Türk iş yargısında “psikolojik taciz (mobbing)” kavramını ilk kez ele alan bu kararda, psikolojik taciz (mobbing) kavramı davacı vekilince “duygusal taciz”, davalı vekilince “ofis içi psikolojik şiddet” ve mahkeme tarafından ise “işyerinde duygusal taciz” olarak adlandırılmıştır²⁰⁶.

Karar işyerinde psikolojik tacizi (mobbing) oluşturan unsurlara da açıklık getirmiştir. Bu unsurlardan ilki bir işçinin hedef olarak seçilmesidir. Diğer unsur, taciz edici davranışların sistematik biçimde ortaya çıkmasıdır. Ayrıca psikolojik tacizin (mobbing) amacının işçinin yıldırılması ve işten ayrılmasının sağlanması olduğu belirtilmiştir. Kararda konu ele alınırken işverenin gözetim borcuna, iyiniyet kuralı ve eşit davranma yükümlülüğünün ihlâline değinilmiştir. Psikolojik taciz (mobbing) kapsamında değerlendirilen davranışlar işçiyi rencide edici, küçük düşürücü, tehditkâr ve aşağılayıcı davranışlardır. Olayda yüksek sesle bağırma ve aşağılayıcı ifadeler kullanma, telefonla konuşmasına aldırmadan emirler verme bu nitelikte davranışlar olarak görülmüştür²⁰⁷.

Mahkeme, manevi tazminat talebinin kısmen kabulü ile 1000,00 YTL manevi tazminatın dava tarihinden itibaren kanuni faizi ile birlikte davalıdan tahsili ile uyarı ve kınama cezalarının iptaline ilişkin davanın kabulüne karar vermiştir²⁰⁸. Temyiz edilen

²⁰⁵ www.kazanci.com

²⁰⁶ Ankara 8. İş Mahkemesi, T.20.12.2006, E. 2006-19, K. 2006/625, <http://www.legalbank.net/> (10.01.2011); Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 142.

²⁰⁷ Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 142-143.

²⁰⁸ Ankara 8. İş Mahkemesi, T.20.12.2006, E. 2006-19, K. 2006/625, <http://www.legalbank.net/> (10.01.2011); Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 142.

karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 30.05.2008 tarihinde onanmıştır²⁰⁹. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi söz konusu onama kararında psikolojik tacizi (mobbing); “*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.*” şeklinde tanımlamıştır. Bu karar ile ilk kez psikolojik tacizin (mobbing) tanımı yargı organı tarafından yapılmış ve olgu hukukî olarak tanınmıştır²¹⁰.

6098 sayılı TBK’nın 417. maddesinin gerekçesinde; işverenin, işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama gibi yükümlülüğü öngörülmektedir. İşverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla, hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama yükümlülüğünün olduğu belirtilmekte, böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortam sağlanmasının hedeflendiği ifade edilmektedir. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Madde gerekçesine göre, “bu yükümlülüğün bir diğer görünümü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır” ki, aynı madde hükmünde psikolojik tacize yer verilmiş olması, işverenin, işçiyi psikolojik tacize karşı da koruma yükümlülüğünün bulunduğu ve bu konuda da koruyucu önlemler alma zorunluluğunun bulunduğu anlamına geleceğini ifade etmek yerinde olacaktır.

2.1.4. İş Hukuku

Psikolojik taciz (mobbing), İş Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilebilir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılan 77. maddesinde “*İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.*” ibaresi bulunmakta idi.

²⁰⁹ Y.9.HD., T.30.05.2008, E.2007/9154, K. 2008/13308, <http://www.legalbank.net/> (10.01.2011).

²¹⁰ Benzer yönde kararlar için bkz. Y. 9.HD, 18.03.2010, E. 2008/22535, K. 2010/7225; Y. 9.HD, 10.05.2009, E.2008/10408, K.2009/26968; Y. 9.HD, 22.03.2010, E.2010/10905, K.2010/7511; Y. 9.HD, 14.06.2007, E.2006/32732, K.2007/19052; Y. 9.HD, 02.06.2009, E.2008/375, K.2009/15531.

6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" başlığını taşıyan 4. maddesi ise şu düzenlemeyi getirmektedir;

"1) İşveren, 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.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. "şeklinde düzenlemeye haizdir.

Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliğinin, sadece fiziksel riskleri değil aynı zamanda psikolojik riskleri de kapsadığı ve işverene, çalışanı psikolojik risklerden de koruma ve

gözetme yükümlülüğü yüklediği ifade edilebilir. Mobbing bu madde kapsamında değerlendirilerek, işverenin işçiyi gözetme borcu içerisine yerleştirilebilir²¹¹.

Aynı zamanda işverenin, işçileri için eğitimler düzenlemesi de işverene yükümlülük olarak yüklenmiştir. Bunun yanı sıra İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçinin haklarına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. *“İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa”* (md. 24/II-b) ve *“İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa”* (madde 24/II-c) şeklindeki düzenlemeler işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğine hükmeder. Söz konusu durumlar, psikolojik taciz (mobbing) teşkil eden davranışlar olarak değerlendirilebilmektedir.

İş Kanunu'nun 5. maddesinde “Eşit Davranma” ilkesinde söz edilmektedir. Buna göre, *“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz”*. Söz konusu düzenlemenin, ayrımcılık yasağı ve eşit davranma borcuna değindiğini yukarıda belirtmiştik.

İş Kanunu'nda psikolojik taciz (mobbing) açıkça ifade edilmese de, işverenin işçisini koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı davranışlar ile ayırım yapma yasağına yahut eşit işlem borcunun ihlâline vücut veren davranışlar ile gerçekleştirilebilecek psikolojik tacizin (mobbing) önlenmeye çalışıldığı ifade edilebilir.

2.1.5. Ceza Hukuku

Türk Ceza Kanunu'nda da mobbingin çeşitli görünüm hâlleri, ceza yaptırımına tâbi kılınan ve “suç” teşkil eden eylemler olarak düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler, doğrudan doğruya psikolojik tacize (mobbing) ilişkin olmayıp, psikolojik tacizin (mobbing) çeşitli görünüm şekilleri olarak kabul edilen eylemlere yöneliktir. Psikolojik

²¹¹ Güngör, 2008, a.g.e., 184.

taciz (mobbing) failinin eylemi, Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak tanımlanan bir eylem şeklinde ise, mağdur, failin kanunda öngörülen cezaya çarptırılması için ihbar ve şikâyet hakkını kullanmak suretiyle kendine hukuksal koruma sağlayabilir.

Psikolojik taciz (mobbing) oluşturan eylemler Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen “hakaret”, “yaralama”, “kişilerin huzur ve sükûnunu bozma”, “eziyet”, “cinsel taciz”, “ayrımcılık”, “iş ve çalışma hürriyetinin ihlâli” gibi, sistemli işlenebilen ve kişinin maddi ve manevi varlığında sonuç doğuran eylemler olabilir.

Türk Ceza Kanunu'nun 86. maddesi şu şekilde düzenleme içermektedir; “*Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur. Kasten yaralama suçunun;*

- a) Üstsoya, altsoya, ese veya kardeşe karşı,
- b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
- c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle,
- d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- e) Silahla,

işlenmesi halinde, şikâyet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında

arttırılır...”.

Türk Ceza Kanunu'nda kabul edilen bu suç tipinde “yaralama” ile kastedilen sadece gözle görülür, fiziksel bir durum değil aynı zamanda psikolojik olarak uğranılan bir azardır²¹².

Türk Ceza Kanunu'nun 96. maddesinde eziyet suçu düzenlenmektedir. Bu maddeye göre; “*Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.*

²¹² Özbek, V. Ö., Kanbur, N., Doğan, K., Bacaksız, P. ve Tepe, İ. (2010). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler*. Ankara, 243.

Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

- a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,*
- b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da ese karşı islenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.*

Bu suçla korunan hukukî değer, kişinin vücut bütünlüğü ve haysiyetidir. İşkence suçundan farklı olarak eziyet suçu, kamu görevlisi tarafından değil de herhangi bir kimse tarafından işlenmektedir. Ayrıca işkence suçunda sistematiklik ve süreklilik aranmazken eziyet suçunda aranmaktadır. İşkence suçunda bedensel yönden acı veren davranışlarda bulunulurken, eziyet suçunda mağdurun onuruyla bağdaşmayan, kendisini aşağılanmış, küçük düşürülmüş, önemsiz hissettiren yani ruhsal bakımdan acı veren davranışlarda bulunmaktadır²¹³. Eziyet suçunun maddî unsurunu, insan onuruna aykırı surette bedensel veya ruhsal yönden acı çektiren veya aşağılanmaya yol açan davranışların gerçekleştirilmesi oluşturmaktadır. Eziyet teşkil eden fiilleri tek tek saymak mümkün değildir. Buna göre, kişilere karşı aşırı sıkıntı veren her türlü hareketle bu suç işlenebilir²¹⁴. Bu suç tipinde mağdur, objektif olarak aşağılayıcı ya da eza verici eylemler aracılığıyla insan olma niteliğinin gerekli kıldığı düzeyin altında kalan ve kişiliğinin derhal yahut ileride gelişebilmesi için gerekli olan dengeye olumsuz etki edebilecek muamelelere tabi kılınmaktadır²¹⁵. Eziyetin, belli bir süreç içinde sistematik olarak uygulanan hareketlerden oluşması bu suçun belirgin özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır²¹⁶. Psikolojik taciz (mobbing) davranışları da işyerinde çalışana karşı gerçekleştirilen ve zaman ve uygulama bakımından belli bir sistem içerisinde sergilenen davranışlar olup, hedef kişiyi zamanla ruhsal zarara uğratan, eziyet suçunu oluşturabilecektir.

“İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlâli” suçunu düzenleyen, Türk Ceza Kanunu’nun 117. maddesi, “*Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş*

²¹³Özbek V. Ö. (2008). *TCK İzmir Şerhi, Yeni Türk Ceza Kanununun Anlamı*. II, Ankara, 563; Artuç, M. (2008, Aralık). *Kişilere Karşı Suçlar*. Ankara, 511; Tezcan, D., Erdem, M. R., Önok, M. (2007). *Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku*. Seçkin Yayınları, 247; Özkul, B., Çarıkçı, İ. H. (2010). “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.1., 490.

²¹⁴Üzülmez, İ. (2005). Yeni Türk Ceza Kanununda İşkence ve Eziyet Suçu. *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, Yıl:2 (2), 232; Artuk, Gökçen, Yenidünya, a.g.e., 131.

²¹⁵Tezcan, Erdem, Önok, a.g.e., 247; Özbek, Kanbur, Doğan, Bacaksız, Tepe, a.g.e., 330.

²¹⁶Sistematik olmadan anlaşılmaması gereken, mağdura kası yapılan birden fazla saldırının belli bir tutum içinde gerçekleştirilen ve birbirine benzeyen birden fazla davranıştan birisi olmasıdır. Önok, R. M. (2006). *Uluslar arası Boyutuyla İşkence Suçu*. Ankara, 333.

ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.

Yukarıdaki fıkra da belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir. Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir”. şeklinde düzenlemeye haizdir.

Bu madde ile korunan hukukî yarar, bireyin her türlü cebir ve şiddetten uzak çalışabilmesinin sağlanmasıdır²¹⁷. Kaldı ki söz konusu kişi hakkı, 1982 Anayasası’nın “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 48. maddesinde ve “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49. maddesinde de düzenlenmiştir.

Ayrımcılık suçu ise, Türk Ceza Kanunu’nda, “hürriyete karşı işlenen suçlar” kısmında yer alan 122. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre; “(1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin ise alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,

b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.”

²¹⁷ Centel, T. (2005, Eylül). Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yasamına İlişkin Düzenlemeler. *Çimento İşveren Dergisi*, 19 (5), 2005, 6; Soyer, S. (2006, Temmuz). İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlaliyle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler. *Hukukî Perspektif Dergisi*, (7), 100.

Söz konusu düzenleme ile korunması hedeflenen hukukî yarar, insanlar arasında ayrımcılık yapılarak yapılarak, kabul edilebilir bir neden (pozitif ayrımcılık, statüler arası eşitlik gibi) olmadığı hâlde bazı kişilerin, kanunlarla kendilerine tanınan bir kısım hak ve hürriyetlerden keyfi şekilde yoksun bırakılmalarının önüne geçmektir. Yani burada amaçlanan, kanun önünde eşitlik ilkesinin gereğini yerine getirmektir. Hüküm, bireylerin iş, çalışma ve mülkiyet haklarına yönelik ihlâllere karşı öngörülen yaptırımları öngörmektedir.

Psikolojik tacizin (mobbing) gerçekleştirilmesinde uygulanabilecek ve Türk Ceza Kanunu’nda suç olarak düzenlenmiş ve cezai yaptırıma bağlanmış olan bir diğer eylem de 123. maddede tanımlanan “kişilerin huzur ve sükûnunu bozma” suçudur. Kanunda yer alan yasal düzenlemeye göre, *“Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir”*.

Bu maddeye göre, kişilerin huzur ve sükûnunu bozacak her davranış cezalandırılmıştır. Bu suçun, soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete tabidir. Sadece telefonla rahatsız edilme değil, kötü davranışlarda bulunma, istenmeyen sözler söyleme, alay etme, kişiyi rahatsız edici notlar yazma, kişiye sürekli elektronik kısa mesaj gönderme gibi fiillerin hepsi huzur ve sükûn bozma olarak kabul edilecektir²¹⁸.

Söz konusu suçun teşekkülü için “ısrar” unsuru zorunlu olduğundan, eylemin, belli bir zaman diliminde devamlılığı gerekir. Psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının oluşabilmesi için de bu sürekliliğe ihtiyaç olduğundan kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu ile psikolojik taciz (mobbing) davranışları benzerlik göstermektedir.

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “cinsel tacizi” düzenleyen 105. maddesi, *“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre*

²¹⁸ Ünver, Y. (2009, Aralık). Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri. *Ceza Hukuku Dergisi*, (11), s. 105.

verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.” şeklindedir. Psikolojik tacizin (mobbing) benzer kavramlardan farkına yukarıda değinmiş ve psikolojik tacizin (mobbing) cinsel taciz eylemiyle de gerçekleştirilebileceğine ayrıntılarıyla değinmiştik.

Aynı Kanun’un sekizinci bölümünde kişinin şerefine yönelik suçlar düzenlenmiş olup, 125. maddede; *“Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.”* denilmektedir.

Söz konusu düzenleme, hakaret suçuna ilişkin olup, kişinin şerefine yönelik saldırı teşkil eden eylemlerin cezalandırılması amacını haizdir. Hakaret suçu, psikolojik taciz (mobbing) uygulamalarında basit ve etkin bir yol olduğundan fail tarafından sıklıkla tercih edilebilecek nitelikte bir eylemdir. Olaya tanıklık eden kimse yoksa, ispatı genellikle zordur.

Türk Ceza Kanunu’nun 134. maddesinde kişilerin gizli yaşam alanına girerek özel yaşama ait bazı olaylarının alenileştirilmesi suç olarak düzenlenmiştir. Bu hükme göre, *“Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlâl eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlâl edilmesi hâlinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz. Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiilin basın ve yayın yoluyla işlenmesi hâlinde, ceza yarı oranında arttırılır”*.

Anayasa’nın 20/1. maddesinde yer alan, *“Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz”* şeklindeki düzenlemenin yaptırımını Türk Ceza Kanunu’nun 134. maddesidir. Psikolojik taciz (mobbing) niteliğindeki davranışlar da bazen işyerinde çalışanların özel hayatlarına müdahale teşkil edebilmekte ve özel hayatın gizliliğini ihlâl suçunu oluşturabilmektedir.

2.1.6. Başbakanlık Genelgesi (19.03.2011 tarih ve 2011/2 sayılı)

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine ilişkin olarak 19.03.2011 tarihinde 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi’ne göre, *“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür;*

1. *İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.*
2. *Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.*
3. *Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.*
4. *Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*
5. *Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.*
6. *Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.*

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

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

Genelgede söz konusu olgu, 6098 sayılı yasa ile aynı doğrultuda olacak şekilde, “psikolojik taciz” kavramıyla ifade edilmiştir. Ayrıca psikolojik tacizin, sadece özel sektör işletmelerinde değil, kamuya ait kurum ve kuruluşlarda da görülebileceğine değinilmiştir. Genelgede psikolojik tacizin tanımı yapılmamış, hangi davranışlarla gerçekleştirilebileceği, tadadi olara sıralanmıştır. Ayrıca, işyerinde meydana gelebilecek psikolojik tacizle (mobbing) mücadelede işverenin asıl sorumlu olduğu açıkça düzenlenmiş ve fakat çalışanlar da psikolojik taciz (mobbing) kapsamına girebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğüne tabi tutulmuşlardır. Psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine yönelik hükümlere toplu iş sözleşmelerinde yer verilmesi ve telefon yardımıyla psikolojik destek, “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”nun teşekkül etmesi, işyerinde yaşanabilecek bu olumsuz durumla mücadelede atılan önemli adımlardan bir kaçıdır. Ayrıca eğitici seminerler düzenlenerek, psikolojik tacize (mobbing) karşı farkındalığın geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2.2. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Koruma Sağlayan Yasal Düzenlemeler

Karşılaştırmalı Hukuk’ta yer alan psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili kanuni düzenlemeleri incelemek Türk Hukuk sisteminde izlenecek yol bakımından yararlı olacaktır. Bu konu, “psikolojik tacizi genel hükümlerle düzenleyen ülkeler” ve “psikolojik tacizi özel kanunlarla düzenleyen ülkeler” başlıkları altında incelenmiştir. Psikolojik tacizi (mobbing) genel hükümlerle düzenleyen ülkeler bakımından, Yunanistan ve Almanya; bu konuda özel kanuni düzenlemeye sahip ülkeler bakımından ise İsveç, Fransa ve Belçika modelleri incelemeye tabi tutulacaktır.

2.2.1. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Genel Hükümlerle Koruma Sağlayan Bazı Ülkeler

2.2.1.1. Yunanistan

Yunanistan Hukuk sisteminde, psikolojik taciz (mobbing) olgusuyla karşılaşılan mağdurun sahip olduğu birtakım haklar bakımından uygulanacak hükümler, Medeni Kanun'da yer alan hükümlerin tatbiki ile çözüme kavuşturulmaktadır. Kısacası Yunan Hukuku, Medeni Kanun hükümleri çerçevesinde psikolojik taciz (mobbing) eylemleriyle başa çıkmaya çalışmaktadır.

Yunan Medeni Kanunu'nun 28. maddesinde işverenin talimat verme hakkını kötüye kullanması düzenlenmiştir. Bu hükme göre, *“Davranış açıkça iyiniyet sınırlarını, ahlâk kurallarını ya da sosyal ve ekonomik amaçla kabul edilen hukuk kurallarını aşıyorsa, bu davranış yasaktır.”* Bu kural, psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan taraf için, uğradığı maddi ve manevi zararların tazmininde temel alınabilecektir. Mağdura yönelik psikolojik taciz (mobbing) eyleminin faili ister iş arkadaşları, ister işveren ya da amir olsun; bu davranış mağdurun sahip olduğu, dokunulmaz nitelikteki kişilik haklarının ihlâli sonucunu doğuracağından, uğranılan zararların tazmininde söz konusu kanun hükmüne dayanılabilecektir²¹⁹.

Yunan Medeni Kanunu'nun 57. maddesinde, bireyin kişiliğinin korunması başlığı altında, kişiliği ile ilgili olarak hukuka aykırı bir davranışa maruz kalan bir kişinin bu davranışlara son verilmesini talep edebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu hükümle amaçlanan saldırının sona erdirilmesi olup, tazminat talep etme hakkı öngörmemektedir. Aynı yasanın 59. maddesi ise, psikolojik taciz (mobbing) mağduru için manevî tazminat talep etmenin kaynağı olarak gösterilmektedir. Bu hükme göre; *“Mahkeme, bu gibi durumlarda, mağdurun manevî zararının giderilmesi için ilgilinin talebi üzerine ve ihlâlin niteliğini de göz önüne alarak zararın sorumlu kişi tarafından giderilmesine karar verebilir. Zararın giderilmesi, davranışlara son verildiğinin duyurulması veya koşullara uygun baska tedbirlerin alınması ya da bir miktar para ödenmesi şeklinde olabilir”*. Ayrıca zararın giderilmesi için genel ilkeler de uygulanabilecektir. Tazminat talebi için kanuni dayanak Medeni Kanun'un 914. maddesinde şu şekilde genel hüküm olarak

²¹⁹ Ermumcu, a.g.e., 61-62..

düzenlenmiştir: “*Kanuna aykırı bir şekilde davranarak zarara neden olan bir kişi, verdiği zararlardan sorumludur*”. Benzer şekilde Kanun’un 932. maddesi manevî zararın tazmini için şu şekilde bir düzenlemeye yer vermiştir; “*Her ne olursa olsun mahkeme, hukuka aykırı bir davranış olduğunda hâkimin takdirine bağlı olarak manevî zarar için uygun bir miktar ödenmesine karar verebilir. Bu hüküm, özellikle sağlığı, onur ve haysiyeti ihlâl edilmiş ya da özgürlüğü kısıtlanmış olan kişi için uygulama alanı bulacaktır*”²²⁰.

Görüldüğü üzere, Yunanistan Hukuk sisteminde psikolojik tacize (mobbing) ilişkin özel bir düzenleme yer almamakta, sorunun çözümü Medeni Kanun’da yer alan genel hükümlere bırakılmaktadır.

2.2.1.2. Almanya

Almanya’da da psikolojik tacize (mobbing) karşı mücadelede özel bir kanuni düzenleme yoktur. Ancak yürürlükteki bazı kanunlarla psikolojik tacize (mobbing) karşı koruma sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu kanunlar, *Genel Eşit Davranma Kanunu*, *İşletme Teşkilatı Kanunu*, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* ile *Alman Medeni Kanunu* gibi kanunlardır.

Alman İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nun 3. ve 4. maddeleri, işverene, iş organizasyonu, çalışma koşulları ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek tedbirler alma yükümlülüğü yüklemiştir. Bu hükmün psikolojik taciz (mobbing) için de uygulanabileceği savunulmaktadır²²¹.

12.12.2006 tarihinde yürürlüğe giren *Genel Eşit Davranma Kanunu*’na göre, ırk, cinsiyet, engellilik, din, etnik köken, yaş nedeniyle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır²²². Bu yasağa aykırı davranıldığında işverenlerin uygun, ölçülü ve gerekli olan tedbirleri almaları zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanunun tacizi ilgilendiren asıl hükmü ise 3. maddede yer alan düzenlemedir²²³. Bu düzenlemeye göre, istenmeyen davranışlar,

²²⁰ Ermumcu, a.g.e., 61-62.

²²¹ Ermumcu, a.g.e., 62-63 naklen, (Kollmer, *Mobbing im Arbeitsverhältnis*. 128).

²²² Ergin, H. (2007/14). Almanya’da Genel Eşit Davranma Kanunu’nun İş Hukukuna İlişkin Hükümleri. *Legal İSGHD*, 635-664.

²²³ Ermumcu, a.g.e., 63 naklen, Genel Eşit Davranma Kanunu’nun 3. maddesine göre, “eğer istenmeyen davranış tarzı ırk, etnik köken, cinsiyet, din, engellilik, yaş ya da cinsel kimlik nedenleri ile bağlantılı ise, ilgili kişinin onurunu zedeleme amacını taşıyorsa ya da bu sonucu doğuruyorsa ve korkutma, aşağılama, küçümseme, düşmanca davranma ya da hakaretten oluşan bir ortam yaratılıyorsa taciz de bir ayrımcılıktır”.

korkutma, düşmanca davranma, küçümseme, aşağılama veya hakaretten oluşan bir ortam yaratıyorsa ya da kişinin onurunu zedeleme amacı güdüyorsa veyahut bu sonucu doğuruyorsa taciz de bir ayrımcılık sayılmaktadır. Ancak Kanun, kendi ifadesiyle “*taciz*”den basedilebilmesi için, sergilenen olumsuz davranışların bir nedene bağlı olması ve belli bir sonucu doğurması gerektiğini vurgulamıştır. Buna göre, söz konusu kötü davranış modellerinin, cinsiyet, yaş, din, etnik köken gibi nedenlerden kaynaklanması ve çalışanlar arasında korkutma, düşmanca davranma, küçümseme, aşağılama veya hakaretten oluşan bir ortam yaratılması ya da kişinin onurunun zedelenmesi amacıyla ayrımcılık sonucunu doğurduğu takdirde adı geçen Kanun’daki psikolojik tacize (mobbing) ilişkin korumalardan yararlanılabilecektir.

Söz konusu Kanun’un 12. maddesinin 3. fıkrasına göre ise, işveren, psikolojik tacizde (mobbing) bulunan işçisini uyarmak, işini değiştirmek, işyerini değiştirmek ya da iş sözleşmesini feshetmek gibi yollara başvurabilecektir. Yine aynı Kanun’un 13. maddesinin 1. fıkrasına göre de, psikolojik tacize (mobbing) uğrayan bir işçi işyerindeki yetkili mercilere şikâyetle bulunma hakkına sahiptir. Eğer yetkili merci açıkça belirlenmemisse işçi bir üst amiri olan kişiye başvurmalıdır. Eğer buradan bir sonuca varılamamışsa bir üst amire, ondan da sonuca ulaşılammışsa işverene şikâyet edilmelidir²²⁴.

Genel Eşit Davranma Kanunu’nun 14. maddesinde, taciz mağduru için öngörülen bir diğer korunma yolu ise, şikâyet hakkının kullanımı üzerine işveren, tacize karşı hiçbir önlem almaz ya da gerekli önlemleri almazsa, işçinin, ücretinde bir azalma olmaksızın çalışmaktan kaçınabilmesidir.

Alman Hukuku çerçevesinde, psikolojik taciz (mobbing) mağduruna, maruz kaldığı istenmeyen davranış karşısında şikâyetle bulunma hakkını öngören bir diğer yasal düzenleme ise, *İşletme Teşkilatı Kanunu*’nda yer alan hükümlerdir. Söz konusu Kanun’un 75. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, işçi, cinsiyeti, dini, ırkı ya da sendikal örgütlemesi nedeniyle bir ayrıma tabi tutulamaz. Aksi davranış, ister işverenden, ister diğer çalışanlardan gelsin, işçinin şikâyet hakkı mevcuttur.

²²⁴ Ermumcu, a.g.e., 64 naklen, (Wolmerath, M. (2007). *Mobbing, Rechtshandbuch für die Praxis*. Nomos Verlag:Baden-Baden, 165).

Alman Medeni Kanunu'nun 823. maddesi de, haksız fiil sorumluluğunu düzenlemektedir ki, buna göre, kasten ya da taksirli olarak başkasının hayatına, vücuduna, sağlığına, hürriyetine, mülkiyetine karşı bir zarar veren ya da diğer haklarını ihlâl eden kimse tazminat ödemek zorunda kalır. Dolayısıyla kişilik hakları ihlâl edilen kimse bu hükmü esas alarak tazminat talep etme hakkına sahiptir. Yine Alman Medeni Kanunu'nun 826. maddesine göre de, ahlâka aykırı bir şekilde başkasına zarar veren kişi, verdiği maddi ve/veya manevi zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Medeni Kanun'da yer verilen bu düzenleme, psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin, kişilik haklarının ihlâli suretiyle gerçekleştirilmesi hâline ilişkindir²²⁵.

2.2.2. Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı Özel Hükümlerle Koruma Sağlayan Bazı Ülkeler

2.2.2.1. İsveç

Psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına karşı mücadeleye ilişkin olarak, “*İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname*” ile AB ülkeleri arasında ilk kez İsveç 1993 yılında hukuksal düzenleme yoluna gitmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre psikolojik taciz (mobbing); “İşçilere karşı saldırgan bir tarzda yöneltilen, işçinin işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan, kınanabilir olumsuz eylemlerdir²²⁶” şeklinde tanımlanmıştır.

Kararnamenin 4. kısmına göre, işveren, “yetersiz çalışma koşullarını, iş organizasyonu sorunlarını ya da işbirliği eksiklerini giderecek bir sisteme sahip olmalıdır²²⁷”. Kararnamenin 5. kısmına göre ise, eğer mağduriyet belirtileri varsa mağduriyetin önlenmesi ve mağduriyetin hangi iş organizasyonu eksikliğinden kaynaklandığını tespit etmek için özel bir soruşturma başlatmalıdır. Son bölümde ise, işverenin mağdur olan işçilere yardım etmesi ve işçilerin destek almalarını sağlaması

²²⁵ Ermumcu, a.g.e., 64-65.

²²⁶ Ermumcu, a.g.e., 66 naklen, (Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health Containing Provisions on Measures against Victimization at Work, Ordinance AFS 1993: 17, <http://www.av.se/english/legislation/afs/eng9317>. (05.04.2010).

²²⁷ Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 223; Şen, Sabahattin, (2009, Eylül). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu. *Çimento İşveren Dergisi*, 23 (5), 52-56.

yükümlülüğü öngörülmüştür²²⁸. Eğer işveren bu yükümlülükleri yerine getirmez ise ya en fazla 1 yıl hapis cezası ya da para cezasına mahkûm edilecektir²²⁹.

İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname, toplam altı bölümden oluşmakta ve öngörülen düzenlemelerin ihlali durumunda hürriyeti bağlayıcı ceza ile adli para cezasını seçimlik olarak öngörmektedir. Söz konusu yaptırım cezai nitelikte olup, hukuksal yaptırım konusunda düzenlemeye yer verilmemiştir.

2.2.2.2. Fransa

Fransada 19.12.2001 tarihinde kabul edilen ve 17 Ocak 2002 yılında yürürlüğe giren *Sosyal Modernizasyon Kanunu* ile *İş Kanunu*'nun 122-49 ila 122-54. maddeleri ve *Ceza Kanunu*'nun 222-33-2 maddesinde psikolojik tacize (mobbing) ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Sosyal Modernleşme Kanunu ile eklenen İş Kanunu'nun 122-49. maddesi, "İşyerinde psikolojik tacizin önlemesi amacıyla işverenin gerekli bütün önlemleri alma yükümlülüğünü" düzenlemiştir. Bu Kanun'un 122-49. maddesinin I. fıkrasında psikolojik taciz (mobbing) tanımlanmıştır²³⁰. Buna göre; "*Çalışanlardan hiçbirisi, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fizikî ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut meslekî geleceğini tehlikeye atan tekrarlanan psikolojik taciz davranışlarının mağduru yapılamaz*".

Söz konusu kanuni ifadeye göre, psikolojik tacizden (mobbing) söz edilebilmesi için, tekrarlanan davranışın, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedeflemesi ya da somut şekilde bu neticeyi doğurması, çalışanın haklarını ya da onurunu incitmesi, fiziken ya da ruhen sağlığını tehdit etmesi ya da mesleki geleceğini tehlikeye atması gerekir. Yasa, olumsuz eylemin psikolojik taciz (mobbing) olarak nitelendirilebilmesi için tekrarlanma zorunluluğunu arar ki, arızı olumsuz davranışlar bu şekilde vasıflandırılmaz.

İş Kanunu'nun 122-54. maddesine göre, taciz faili ve mağdurunun her ikisinin de ortak rıza göstermeleri durumunda taciz iddiasının çözümü için arabuluculuk prosedürü işletilebilecektir. Arabulucu, tarafları uzlaşmaya davet edecek ve sorunu gidermeye

²²⁸ Ermumcu, a.g.e., 66 naklen, (Kollmer, N. (2003). *Mobbing im Arbeitsverhältnis*. C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 130).

²²⁹ Ermumcu, a.g.e., 66 naklen, (Kollmer, *Mobbing im Arbeitsverhältnis*. 130).

²³⁰ Bozbel, S., Palaz, S. (2007/1). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. *TİSK Akademi*, 71, Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 225.

çalışacaktır. Arabulucu önce taraflar arasındaki ilişkiler hakkında bilgi toplar ve tarafları toplantıya davet eder. Taraflar bu çağrıya bir ay içinde cevap vermelidir. Eğer taraflar toplantıya katılmazlarsa, arabulucu durumu tutanakla tespit eder ve bunu taraflara tebliğ eder. Bu prosedürün işletilmesi için her iki tarafın da arabulucu konusunda anlaşmaları gerekmektedir²³¹.

Fransa’da yürürlükte bulunan İş Kanunu ile psikolojik taciz (mobbing) müstakil olarak düzenlenmiş olduğundan, ispat sorununa da yer verilerek, 122-52. madde hükmü ile ispat yükü işçi üzerinde bırakılmıştır. Buna göre psikolojik taciz (mobbing) mağduru olduğunu iddia eden çalışan, psikolojik tacizin (mobbing) varlığını ispat etmek durumundadır. Çalışanın iddiasını ispatlaması durumunda ispat yükü, psikolojik taciz (mobbing) olgusunun bulunmadığını iddia eden işverene geçecektir.

2.2.2.3. Belçika

Belçika’da 2001 yılında *Federal Adalet Bakanlığı ile Güvenlik, Sağlık ve Fırsat Eşitliği Bakanlığı* arasında bir protokol imzalanmış, bu protokolden sonra 11 Haziran 2002 tarihinde kanuni düzenleme yürürlüğe girmiştir. Ocak 2007-Şubat 2007 tarihli iki kanun ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nun, işte şiddet, psikolojik ve cinsel tacizle ilgili bölümünde yer alan hükümlerinde değişikliğe gidilmiştir.

Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 32. maddesinin 1. fıkrasının 2. bendinde yer alan psikolojik taciz (mobbing) tanımının, “*Altında yatan maksat ne olursa olsun tekrarlanan, saldırgan, küçük düşürücü, aşağılayıcı, tehditkâr ya da çalışanların işlerini tehlikeye düşürücü, zarar verebilecek, herhangi bir kişi tarafından onur ve saygınlıklarını veya fiziksel veya psikolojik bütünlüklerini zedeleyerek kişilik haklarını ihlâl eden, işyeri içinden veya dışından gerçekleşebilen ve belli bir süre devamlılık gösteren birden fazla benzer ya da farklı hukuka aykırı kelimeler, hareketler, tehdit edici davranışlardır.*” şeklinde olduğuna yukarıda değinmiştik²³².

11 Haziran 2002 tarihli “İşyerinde Cinsel Taciz, Psikolojik Taciz ve Şiddete Karşı Korumayı Amaç Edinen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”na göre, işveren, tacizi önlemek amacıyla ve çalışanları korumak üzere her türlü önlemi almak zorundadır. Ayrıca işveren

²³¹ Güzel, Ertan, a.g.e., 69.

²³² Bkz. s. 29.

psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını önlemek için gerekli olan önleme politikalarını da geliştirmekle yükümlüdür. Kanun'a göre, işverenin izlemesi gereken önleme politikaları şu şekilde sıralanmıştır: Öncelikle işveren, bir risk analizi ve değerlendirmesi yapmak zorundadır. İşveren, kendi işyerinde psikolojik tacize (mobbing) neden olabilecek bir ortamın olup olmadığını kontrol edecektir. Kanun'un 32. maddesine göre, risk analizi sonucuna göre işveren önleyici tedbir almak zorundadır. Risk analizi sonucunda, alınan önlemlerin yeterliliği ve hangi önlemlerin alınması gerektiği de ortaya çıkacaktır. Alınacak önlemler Kanun ile üç bölüme ayrılmıştır²³³. *Birinci aşama, risk önleme aşaması*: Risk gerçekleşmeden riskin ortaya çıkmasını önleme amacı taşıyan aşamadır. Önleme danışmanı atanması, işyeri düzeninin sağlanması ve işçilerin eğitilmesi ve bilgilendirilmesi gibi önlemleri içerir. *İkinci aşama, zararların önlenmesi aşaması*: Mağdura destek, hızlı ve tarafsız soruşturma, mağdur için yardım araçlarının belirlenmesi gibi önlemleri içermektedir. *Üçüncü aşama, meydana gelen zararları sınırlama*: Mağdurun yeniden çalışma hayatına dönmesi için gerekli yol göstermeler şeklindeki önlemlerdir.

Kanun'a göre, psikolojik tacizle (mobbing) mücadelede tüm işyerleri “*önleme danışmanı*” atamak zorundadırlar. Bu danışmanın işyerinde şiddet, psikolojik ve cinsel taciz konularında uzman olması gerekmektedir. *En az elli çalışanı olan* işyerlerinde işveren dışarıdan bir önleme danışmanı atayabileceği gibi işyeri çalışanları arasından da görevlendirme yapabilir.

Kanun'da önleme danışmanı dışında bir de “*gizli ajan*” görevlendirilebileceği konusu düzenlenmiştir. Bu kişi işyerinde çalışan bir işçi olabileceği gibi dışarıdan da olabilir. Gizli ajan görevlendirilmesindeki temel amaç, önleme danışmanına yardımcı olmasıdır. Kanun'da düzenlenen prosedürünün işleyişine göre, işçi öncelikle gizli ajana, gizli ajan bulunmayan işyerlerinde ise doğrudan önleme danışmanına şikâyetini iletir. Önleme danışmanının bir yaptırım uygulama yetkisi olmamakla birlikte, kendisine iletilen şikâyet üzerine bir iç soruşturma başlatma görevi vardır.

Bu tür durumlarda gizli ajan ya da önleme danışmanı, mağdura gerekli yardımları sağlayacaktır. Eğer mağdur kabul ederse fail ile *uzlaştırma çabalarına* başlanabilir. Eğer uzlaştırma çabaları başarısızlıkla sonuçlanırsa, gizli ajan ya da önleme danışmanı mağdurun şikâyet başvurusunu kabul ederler. Bu başvurunun kabulü ile önleme danışmanı

²³³ Güzel, Ertan, a.g.e., 525.

şikâyet hakkında işvereni bilgilendirir ve bunun üzerine işveren taciz olaylarının sona erdirilmesi için gerekli önlemleri alır. İşveren gerekli önlemleri almazsa ya da aldığı önlemler yetersizse önleme danışmanı *sağlık müfettişlerine* müracaat eder. Sağlık müfettişleri de işyerinde tacizi sona erdiremezse, işçi, adli makamlara başvurur. Bu şekilde konu yargısal mercilere intikal etmiş olur.

İşveren, mağdur işçinin ve tanıklık yapan işçinin, bu tarihlerden itibaren 12 ay süreyle iş sözleşmesi sona erdiremeyecek ve çalışma koşullarını sırf bu nedenle tek taraflı olarak değiştiremeyecektir²³⁴.

Belçika mevzuatındaki bir diğer düzenleme ise başta sendikalar olma üzere bazı kurum ve kuruluşlara psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun haklarını savunmak amacıyla hukuksal yollara başvurma hakkı tanınmasıdır. İşveren belirtilen süreler içinde mağdur işçi veya tanık işçinin iş sözleşmesini fesheder veya çalışma koşullarını tek taraflı bir karar ile değiştirirse, işçi yahut işçiyi temsil eden kuruluş, işçinin eski işine iadesini ya da çalışma koşullarının eski haline getirilmesini işverenden talep edebilir. İşçiyi işine iade etmeyi ve çalışma koşullarını eski haline getirmeyi kabul etmeyen işverene karşı iş mahkemesine başvurulabilir. Bunun yanında çalışma koşullarının işverence tek yanlı olarak değiştirilmesi karşısında mağdur işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir²³⁵.

Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) ispat yükünü işçi lehine olarak düzenlemiştir. İşçinin, kendisine psikolojik taciz (mobbing) uygulandığına dair şüphe uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. Buna karşılık tacizin gerçekleşmediğini ispat yükü davalıya düşer. İspat yükünün tersine çevrilmesi, işyerinde psikolojik tacizden (mobbing) kaynaklanan ceza yargılanmasında uygulanmaz. Burada sanığın eylemini ispat yükü, Bakanlığa veya müdahil konumdaki işçiye düşer²³⁶.

Psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun Belçika Medeni Kanunu veya Belçika İş Sözleşmeleri Kanunu uyarınca tazminat hakkı da bulunmaktadır. Belçika Medeni Kanunu'nun 1382. maddesi çerçevesinde, mağdurun, failden ve fail işveren dışında bir başka çalışan ise, işyerinde psikolojik tacizi (mobbing) önleme konusunda üzerine düşen

²³⁴ Güzel, Ertan, a.g.e., 533-534.

²³⁵ Güzel, Ertan, Hukuksal Bakış, 534-535.

²³⁶ Güzel, Ertan, Hukuksal Bakış, 530-532.

yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenden tazminat isteme olanağı bulunmaktadır. Ayrıca mağdur, İş Sözleşmeleri Yasası'nın 16. ve 20. 73. maddeleri gereği koruma yükümlülüklerini ihlâl eden işverenin sözleşmesel sorumluluğuna da dayanabilir.

2.3. İşverenin Psikolojik Tacize (Mobbing) Karşı İşçiyi Koruma Yükümlülüğünün Dayanakları

2.3.1. Genel Olarak

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing), çalışma ortamını bozan ve işyerinde olumsuz bir atmosfer yaratan özellikleri dikkate alındığında, sadece mağdur çalışan üzerinde netice doğuran bir olgu olmadığını ifade etmek yerinde olur. Zira, psikolojik taciz (mobbing), mağduru olan çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını, moralini, çalışma performansını ve iş azmini olumsuz etkilediği gibi, çalışma huzurunun bozulduğu işyerinde bulunan diğer işçiler üzerinde de negatif enerji yaratacağından, bu kişilerin de çalışma performanslarını düşürmesi ve netice olarak işveren açısından işyerinde verim kaybının ortaya çıkması sonucunu doğurur. Bu bölümde, işyerinde gerçekleşen psikolojik tacizin (mobbing), İş Hukuku açısından işverene yüklediği sorumluluğun dayanaklarını belirlemeye çalışacağız.

2.3.2. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu

2.3.2.1. Genel Olarak

İşçiyi işverene bağımlı kılan iş sözleşmesi, onun borç doğuran diğer sözleşmelerden farklı bir sözleşme olarak düzenlenmesini gerektirmektedir. Burada sadece iş ilişkisinden doğan maddi kazancın değil, aynı şekilde işçinin kişiliğinin de korunması söz konusu olacaktır. Zira iş ilişkisinin işçinin kişiliği ile bağlantısı mevcuttur. İş sözleşmesinin bu özelliği gereği, işçinin sadakat borcuna karşılık işveren de işçiyi korumak ve gözetmekle yükümlüdür²³⁷. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu işçinin ruhsal ve fiziksel bütünlüğünün tümünü kapsar. İşveren, işyerinde meydana gelebilecek sadece fiziksel

²³⁷Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. (2014). *İş Hukuku*. (Altıncı Basım), 624; Aydın, İ. (2005, Kasım). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi (İşçinin Kişiliğinin Korunması). *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19 (6), 22.

şiddet, fizisel taciz ya da bedenen yaralanmalar yanında, işçiyi, psikolojik taciz (mobbing) teşkil eden her türlü davranışa karşı da korumakla mükelleftir.

2.3.2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İşçiyi Koruma Borcu

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamına, işçinin sağlığını ve güvenliğini koruması dışında yaşamını, vücut bütünlüğünü, kişiliğini, kişisel değerlerini koruması da²³⁸ girmektedir. İşçinin kişiliğine ilişkin değerleri, şahsa sıkı sıkıya bağlı maddi ve manevi nitelikte mutlak haklardandır. İşverenin işçinin şahsiyetine ve kişilik değerlerine riayet etmesi koruma borcunun bir gereğidir²³⁹. İşçinin kişiliğinin, kişisel değerlerinin ve bu kapsamda manevi haklarının korunması borcunun kaynağını, Anayasa'nın kişi hak ve ödevlerini düzenleyen 17. maddesi ile Medeni Kanun'un kişiliğin korunmasına ilişkin hükümler içeren 23 vd., aynı şekilde 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 58. maddeleri oluşturmaktadır. İş Kanunu'nda ise işçinin kişilik haklarını koruyan düzenlemelere, 24/II (b), (c), (d) fıkraları ile tazminat haklarını düzenleyen md. 26/2 hükümleri gösterilebilir.

Öğretide işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun geniş kapsamlı bir borç olduğu düşünülmüştür²⁴⁰. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesindeki “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” hükmüne dayandırılır. Mevcut kanuni düzenleme ile işverene, çalışanı psikolojik taciz (mobbing) eylemlerine karşı da koruma ödevi yüklenmiş, söz konusu yükümlülüğe aykırı davranma, sözleşmeye aykırılık olarak

²³⁸ Mollamahmutoglu, a.g.e., 531; Süzek, a.g.e., 347.

²³⁹ Aydınli age. 21.

²⁴⁰ Süzek, a.g.e., 346.

kabul edilmiş ve sözleşmeye aykırılık hükümleri çerçevesinde, çalışanın uğradığı zararlarının tazmini yükümlülüğü işverene yüklenmiştir.

2.3.2.3. İşverenin Hukuksal Sorumluluğu

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu, 6331 sayılı Kanun’a ek olarak, TBK m. 417/2’de ayrıca düzenleme konusu yapılmıştır. Psikolojik ve cinsel taciz nedeniyle işçinin sağlığının bozulması mümkün olduğundan, bu boyutuyla psikolojik tacizin (mobbing) bir iş sağlığı ve güvenliği meselesi olduğunun kabulü gerekmektedir.

6098 sayılı TBK’nın 417/2. hükmünde yer alan, “*İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.*” şeklindeki düzenleme ile, söz konusu yükümlülüğün ihlâli hâlinde uygulanacak yaptırımın, sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine bağlandığı anlaşılmaktadır. Ancak aynı Kanun’un 114. maddesi, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlerin, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanacağını belirtmiştir. Buna göre, 6098 sayılı TBK’nın 49 ve devamı maddelerinde yer alan “*haksız fiil*”e ilişkin düzenlemeler uygulama alanı bulacaktır.

2.3.3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu

Anayasa’nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesinin İş Hukuku’na yansımaları olarak da değerlendirilen 4857 sayılı Kanun’un 5. maddesinde tanımlanan eşitlik ilkesi işverenin iş ilişkilerindeki eşit işlem borcunun kaynağını oluşturmaktadır. Bununla birlikte eşit işlem borcu ve ayırım yasağına ilişkin olarak ülkemizin de onaylamış olduğu BM “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”, ILO “111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Sözleşmesi”, Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı ile konuya ilişkin düzenlemeler içeren AB yönergelerinin de bu borcun kaynağını oluşturduğu söylenebilir.

Bu ilkenin Anayasal dayanağı, Anayasa’nın 10. maddesidir. Bu madde ile dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım gözetmeksizin herkesin kanun önünde eşit olduğu kabul edilmiş; hiçbir kişiye, aileye,

zümreye veya sınıfa ayrıcalık yapılamayacağı vurgulanmış ve devlet organlarına bu konuda yükümlülük yüklenmiştir²⁴¹.

2.3.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Eşit İşlem Borcu ile İşverenin Hukuksal Sorumluluğu ve Tazminat Yaptırımı

Anayasa’da yer alan eşitlik ilkesi sadece bir Kamu Hukuku ilkesi değildir. Bu ilke, İş Hukuku alanında iş kanunlarında yer alan düzenlemelerden olan “eşit işlem yapma ilkesini” biçimlendiren ve somutlaştıran bir ilkedir²⁴². İş Kanunu’nun 5/1. maddesinde ise, “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” hükmüne yer verilerek İş Hukuku’nda eşit işlem yapma borcu kanuni olarak düzenlenmiştir.

İşçiye belli özelliklere sahip olması nedeniyle ayrımcılık yapma ve psikolojik tacizin (mobbing) bu amaca ulaşmanın bir aracı olarak kullanılması hâlinde psikolojik taciz (mobbing) doğrudan eşit davranma borcuna aykırılık kapsamına girer²⁴³. İşçi psikolojik taciz (mobbing) niteliğindeki işveren davranışlarıyla ücret, sosyal yardım vs. konularında farklı muamele görmeden, doğrudan kişilik haklarına yönelik saldırıya maruz bırakılmaktadır. İşveren, işyerinde sağlamakla yükümlü olduğu sağlıklı bir psiko-sosyal ortamı bozmakta, mağdur işçinin çalışma yaşamını katlanılmaz bir hâle getirmektedir. Bu davranışlarla işverenin eşit davranma borcunu ihlâl ettiği savunulmaktadır²⁴⁴.

İşverenin bu borca aykırı davranmasının yaptırımı ise, yine aynı Kanun’un 5. maddesinin 6 ve 7. fıkralarında düzenlenmiştir. Buna göre;

“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesi hükümleri saklıdır”.

²⁴¹ Anayasa’nın 10. maddesinin son fıkrasına göre, “Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar”.

²⁴² Ulucan, D. (2000). Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması. Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, 192.

²⁴³ Çelebi, Ö. (2004). İş İlişkisinde Manevi Taciz. Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Erden Kuntalp’e Armağan. 3,1(1), İstanbul:Beta Yayınları, s. 714; Bayram, Psikolojik Taciz, 23.

²⁴⁴ Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 116; Bayram, Psikolojik Taciz, 23.

Açıkça ifade edildiği üzere, işçi, eşit davranma borcuna aykırı davranan işverenden dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat ve yoksun kaldığı haklarını talep edebilecektir. Buradaki tazminat teknik anlamda bir tazminat olmadığı için, sadece eşit davranma borcunun ihlâl edilmesi yeterli olup, işçinin herhangi bir zararı ya da işverenin kusuru aranmaz²⁴⁵. Bu tazminatın talep edilebilmesi için mutlaka iş sözleşmesinin sona ermiş olması da gerekmez. Ayrıca madde gerekçesinde de belirtildiği üzere burada esas alınacak ücret işçinin asıl ücreti olup, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar ücret ekleri dahil değildir²⁴⁶. Keza, işçinin bu tazminatı talep edebilmesi için ayırım oluşturan eyleme maruz kalması yeterli olup ayrıca bir zarara uğraması da aranmaz²⁴⁷.

İşverenin psikolojik tacizde (mobbing) bulunarak kendisine karşı eşit davranma borcunu ihlâl ettiğini iddia eden işçi, hükmün getirdiği ispat kolaylığından yararlanacaktır. Buna göre işçi psikolojik tacizin (mobbing), dolayısıyla ihlâlin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren durumu ortaya koyduğunda, böyle bir ihlâlin mevcut olmadığını ispat yükü işverene geçecektir²⁴⁸.

Türk Hukuk sisteminde, bir kısım AB üyesi ülkelerin aksine, psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili ayrıntılı kanuni düzenleme bulunmadığı gibi, kanun düzeyinde ilk kez 2012 yılında, 6098 sayılı TBK ile olgu kanuni ifadesini bulmuştur. Bu kapsamda psikolojik taciz (mobbing) eylemleri için ayrıntılı yaptırım hükümlerine yer verilmemekle birlikte, işveren için sözleşmeye aykırılık hükümlerinin tatbik edileceği öngörülmüştür. Ancak, genel hukuk kuralları çerçevesinde, psikolojik taciz eylemlerinin faili olan ya da bu eylemlere göz yuman işveren, İş Hukuku bakımından da işçiye karşı sahip olduğu eşit işlem borcu ve işçiyi koruma ve gözetme gibi yükümlülükleri ihlâl etmiş olacağından, mağdur olan işçi, bu nedenlere dayanarak da hukuksal koruma yollarına başvurabilecektir.

²⁴⁵ Süzek, a.g.e., 368.

²⁴⁶ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 553; Süzek, a.g.e., 414,415.

²⁴⁷ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 553; Süzek, a.g.e., 415.

²⁴⁸ Çelebi, a.g.e., 714; Özdemir, E. (2006). *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları (İspat)*. İstanbul:Beta Yayınları, 219; Yenisey, D. *Eşitlik İlkesi*. 75.

3. BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) HUKUKSAL SONUÇLARI VE İSPATI

3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduru İşçinin Hakları

3.1.1. İşi Yapmaktan Kaçınma Hakkı

İş ilişkisi, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olmakla, işçiye iş görme edimi, işverene de ücret ödeme yükümlülüğü yükler. Ancak işçinin, yükümlülüğü altında bulunduğu “iş görme edimi”nden kaçınabileceği durumlar yani “iş görmekten kaçınma hakkı” mevcuttur. 1475 sayılı (mülga) İş Kanunu’nda düzenlemeyen bu hak, 4857 sayılı İş Kanunu’nda ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlenmiştir.

Bahse konu düzenlemenin, 4857 sayılı Kanun’un 34. maddesinin 1. fıkrasında yer alan şekli, işverenin, mücbir sebep dışında, işçinin ücretini 20 gün içinde ödememesi durumunda, işçiye, ücreti ödenene kadar çalışmaktan kaçınma hakkı tanır. Aynı Kanun hükmünün 2. fıkrası, bu hakkını kullanan işçiyi, iş aktinin haklı nedenle feshine ve yerine başka işçi alınmasına veya çalıştırılmasına karşı işverenden korur. Söz konusu koruma, işçiye tanınan hakkın hizmet ettiği amaca ulaşması bakımından önem arz eder. Zira, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin, bu hak ile kendisine sağlanan yarara ulaşması için, yerine başka işçi alınamamalı ve çalıştırılamamalı; keza bu hakkını kullanan işçinin iş akti feshedilerek kendisi aleyhine netice veren sonuçların önüne geçilmelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 13. maddesinde de işçiye, “çalışmaktan kaçınma hakkı” tanınmıştır. Buna göre; “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, kurula²⁴⁹, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki

²⁴⁹ Bkz. 6331 sayılı Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3. maddesi.

ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider.”

6331 sayılı Kanun’da tanınan çalışmaktan kaçınma hakkı, aynı Kanun’un 13. maddesinin 3. fıkrasının 2. cümlesi ile güvence altına alınmıştır. Söz konusu hükme göre, çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamayacaktır. Mezkûr Kanun’da yer alan bu düzenleme, Anayasa’nın “*Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*” şeklindeki 17/1. maddesi ile uyum içerisindedir.

Türk Hukuk sisteminde, işverenin “*işçiyi gözetme borcu*” iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini de kapsar²⁵⁰. 6331 sayılı Kanun’da yer verilen mezkûr düzenleme, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini vurgular. Psikolojik taciz (mobbing) mağduru işçinin, mağduru olduğu eylem nedeniyle iş görmekten kaçınmasının ön şartı, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalmasıdır. Ön şartın gerçekleştiği durumlarda, işçinin, Kurul’a ya da işverene başvurarak, durumun tespiti ile gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmesi gerekir. İşçi, ancak bu talebinin Kurul ya da işveren tarafından kabulü durumunda gerekli tedbirler alınıncaya kadar iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilecektir. İşçinin bu hakkını kullanması, gerekli tedbirlerin alınmasına kadar mümkün olup, işçi, bu süre içinde ücret ve diğer haklardan mahrum bırakılamaz.

İşyerinde gerçekleşen psikolojik tacizin (mobbing), mağdurun ruhsal veya fiziksel sağlığını bozacak nitelikte ciddi ve yakın bir tehlike teşkil edip etmediğini, psikolojik taciz (mobbing) eyleminin niteliğine ve her somut olayın kendi özelliklerine göre belirlemek gerekse de psikolojik tacizin (mobbing), işçinin huzurlu çalışma ortamını yok ettiğinin ve ruhsal dinginliğini hedef alarak manevi bütünlüğünü bozduğunun kabulü gerekir. Nitekim, kişinin mağduru olduğu manevi olumsuzlukların, zaman zaman maddi (fiziksel) neticelerden daha ciddi tehlikelere yol açtığı da kaçınılmaz bir gerçektir. Sonuç olarak, “*İşçinin, hayatı ve sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike sürdüğü müddetçe çalışmaktan kaçınmasıdır.*” şeklinde tanımlanabilecek olan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin, tehlikeye giren yaşam ve sağlığı gibi kişiliğinin maddi ve manevi unsurlarını kapsar²⁵¹. Söz

²⁵⁰ Ertürk, Ş. (2002), a.g.e., 91.

²⁵¹ Aydınli, *Kaçınma Hakkı*. 17; Koç, M. (2009, Ağustos). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmaması Nedeniyle İşçinin Çalışmaktan Kaçınması ve Fesih Hakkı. *Yaklaşım Dergisi*, 17(200), 377.

konusu “sağlık” değerinin, fiziksel sağlık yanında ruhsal sağlığı da kapsadığı kanaatindeyiz.

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz, mağdur işçinin çoğunlukla ruhsal, kimi zaman da fiziksel sağlığını bozacak nitelikte yakın, acil ve hayatî bir tehlike arz etmektedir. Bu nedenle de işçinin talebi üzerine haklı olduğuna karar verilmeli ve işçi, tedbirlerin alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabilmelidir²⁵².

Psikolojik taciz (mobbing) olgusu, henüz tam ve ayrıntılı yasal düzenlemeye sahip olmamakla, eylem mağduru çalışana, söz konusu davranış ortadan kaldırılıncaya kadar iş yapmaktan kaçınma hakkı tanıyan açık bir yasal hüküm bulunmamaktadır. Ancak, mağduru intihara sürüklenme olasılığının varlığı karşısında, işçinin, yaşam ve sağlık hakkı ile, maddi ve manevi değerleri bakımından yakın ve ciddi tehlike arz edeceği kuşkusuz olduğundan, sonuçları nazara alındığında, 6331 sayılı Kanun’un 13/2 maddesi kapsamında, psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun söz konusu hakkı kullanma olanağının bulunması gerektiğini ifade etmenin yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

Nitekim psikolojik taciz (mobbing) teşkil eden davranışlar, kim tarafından sergilenirse sergilensin, bu tür eylemleri sonlandırmak, işçinin, iş sözleşmesinin tarafı olarak muhatabı olan işverenin görev ve sorumluluğunda olup, aksine davranış hâlinde işveren, mağdur işçiye, çalışması beklenemeyecek nitelikte olumsuz koşulları bulunan bir çalışma ortamı sunmaktadır.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, işin tümüyle bırakılması şeklinde gerçekleştirilmelidir²⁵³. Görünüşte çalışıp, iş yavaşlatma, işin kalitesini ya da verimini düşürme gibi durumlarda başka zararların doğması söz konusu olacağı için, sadakat borcunun ihlali söz konusu olabilir²⁵⁴.

Çalışmaktan kaçınma hakkının usulüne ilişkin ayrıntılı bir düzenleme bulunmamakta ise de, 6331 sayılı Kanun’un 13. maddesinin 1. fıkrası kapsamında, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan işçi için, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmadan

²⁵² Savaş, (2007), a.g.e., 99.

²⁵³ Göktaş, S. (2008). *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*. Ankara:Yetkin Yayınları, 103.

²⁵⁴ Göktaş, a.g.e., 103.

önce, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurma ve durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etme yükümlülüğü getirilmiştir.

Ancak bu kuralın istisnası yine aynı Kanun'un 13. maddesinin 3. fıkrası ile hüküm altına alınmış olup, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı için böyle bir usul izlenme zorunluluğu öngörülmemiştir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu hâllerde işçi, doğrudan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. 6331 sayılı Kanun ile tanınan çalışmaktan kaçınma hakkının süresi, ciddi ve yakın tehlikenin ortadan kalkmasına kadardır. Şayet işçi tehlike ortadan kalkmasına rağmen çalışmaktan kaçınmaya devam ederse, TMK. m. 2/1'e göre, hakların kullanımında söz konusu olan "dürüstlük kuralı" gereği, hakkın kötüye kullanımı söz konusu olacaktır. Ayrıca bu durumda işçinin işinin başına dönmemesi, onu haksız duruma düşürecek ve işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı sağlayacaktır²⁵⁵.

3.1.2. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi

3.1.2.1. Genel Olarak

Haklı nedenle fesih hakkı, objektif iyiniyet kuralları gereği, iş ilişkisinin devamı kendisinden beklenemeyecek tarafa, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal feshetme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır²⁵⁶. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshine imkân tanıyan hâller; "sağlık sebepleri", "ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri" ile "zorlayıcı sebepler" şeklinde sınırlayıcı şekilde sayılmıştır. Yapılan sözlü ve/veya fiili hareketin iş ilişkisini çekilemez ve sürdürülemez hâle getirdiği kanaatine varılırsa bu davranış haklı fesih nedenlerinden biri olarak kabul edilmelidir²⁵⁷.

Psikolojik taciz (mobbing) davranışları, işverenin ya da diğer çalışanlarının davranışları nedeniyle, işçi yönünden, güven ilişkisini sarstığından, sözleşmenin devamını çekilmez hâle getirmektedir. Bu durum, İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. fıkrasında

²⁵⁵ Tuncay, a.g.e., 514; Aydın, *Kaçınma Hakkı*, 18; Göktaş, a.g.e., 226.

²⁵⁶ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 587; Süzek, a.g.e., 632.

²⁵⁷ Özdemir, C. S. (2009, Temmuz). İşverenin "Seni İşten Çıkardım. Maaşını, Tazminatlarını da Vermiyorum. İstedğin Yere Başvur Sözü Üzerine İşçi Ne Yapacak?". *Yaklaşım Dergisi*, 17(199), 182.

sayılan “ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri” kapsamında değerlendirilmelidir. Söz konusu yasal düzenleme şu şekilde olup;

“a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.” şeklindeki hükümleri ihtiva etmektedir.

Bu durumda işçi, psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir²⁵⁸. Ayrıca, işverenin eşit davranma

²⁵⁸ Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda bu hususu şu şekilde vurgulamıştır: “...davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır”. Y. 9.HD, 18.03.2010, E. 2008/22535, K. 2010/7225. Yargıtay’ın yine bir başka kararına göre, “...Davacı, iş sözleşmesine davalı işveren tarafından haksız son verildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Davalı ise, sağlık sebeplerini ileri sürerek davacının kendi isteğiyle ayrıldığını savunmuştur. Mevcut istifa dilekçesinde davacı çalıştığı bölümün sağlık sorunları nedeniyle elverişli olmadığını bildirerek ayrılmak zorunda kaldığını ifade etmiştir.

borcuna aykırılık teşkil eden psikolojik taciz (mobbing) hareketleri, yine İş Kanunu'nun 24/II-b ile 24/II-d hükmünde yer alan “*cinsel taciz*” ve 24/II-f hükmünde yer alan “*çalışma şartlarının uygulanmaması*” nedeniyle de haklı sebeple derhal feshe imkân verecektir²⁵⁹.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'ne ait 14.03.2008 tarih, 2008/3122 Esas ve 2008/4922 Karar sayılı kararı, işyerinde psikolojik tacize (mobbing) uğrayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği yönünde sonuçlanan ilk yargı kararıdır. Somut olayda davacı işçi, davalı vekili tarafından darp edildiği, rapor aldığı ve bu nedenle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini öne sürerek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. İşveren tarafı ise işçinin istifa ederek ayrıldığını, bu nedenle davanın reddini savunmuştur. İlk derece mahkemesi 4857 sayılı Kanun'un 26. maddesindeki fesih sürelerine uyulmadığını belirterek davayı reddetmiştir. Anılan karar Yargıtay tarafından, işçinin rapor tarihinden sonra rahatsız edilip edilmediğinin araştırılması gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkeme bozma kararı sonrasında gerekli araştırmayı yaparak, işçinin rahatsız edilmediği sonucuna ulaşmış ve davayı ikinci kez reddetmiştir.

Karar ikinci kez temyiz edilmiş ve kararda Yargıtay, işyerinde psikolojik tacizin (mobbing), son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirilen hukuksal bir kurum olduğunu belirterek, ispat konusunda “İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması, mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.” demiştir.

Karara konu olan somut olayda davacı işçinin dövülmesi sonucu aldığı rapor sonrasında işe geldiğinde huzursuz edildiği, bu durumu davacı tanığı ve olayların tipik

Sağlık raporlarından davacının tüberküloz hastası olduğu anlaşılmaktadır. Hastalığının niteliği itibarıyla 4857 sayılı Yasa'nın 24/I. maddesindeki koşulları taşıyıp taşımadığı buna bağlı olarak feshin haklılığı tartışılmamıştır. Öte yandan davacının işyerinin (bölümünün) çok sık değiştirildiği ve yıldırma politikası uygulandığı iddia edilmiştir. Davacının işyerinin hangi tarihlerde ve hangi sıklıkla değiştirildiği belirlenerek mobbing unsurlarını taşıyıp taşımadığı araştırıldıktan sonra tüm delillerle birlikte bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır”. Y. 9.HD, 10.05.2009, E.2008/10408, K.2009/26968 (ÇİL, Şahin: İlke Kararları, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 475 vd. Yargıtay'ın benzer yöndeki başka bir kararına göre, “...Dosya kapsamı ve toplanan delillerden, davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz - mobbing'e uğradığı ve bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölümüne verilmesi işçiye haklı fesih imkânı verir. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması ve davalı tarafından istenen ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır”. Y. 9.HD, 02.06.2009, E.2008/375, K.2009/15531.

²⁵⁹ Yenisey, K. D. (2006/11). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, 76.

akışının gösterdiği, işçinin psikolojik taciz (mobbing) sonucu istifa ettiği, bu konuda yeterli emare bulunduğu ve kıdem tazminatını almaya hak kazandığı sonucuna varılmıştır. Böylelikle işçinin işyerinde psikolojik tacize (mobbing) uğraması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olduğu, ilk defa bir yargı kararında kabul edilmiştir²⁶⁰.

3.1.2.2. Fesih Beyanı, Şekli ve Süresi

Psikolojik taciz (mobbing) mağduru işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı feshine imkân tanıyan yasal düzenlemenin İş Kanunu'nun "*Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri*" başlığını taşıyan 24/II. maddesi olduğunu yinelemenin yerinde olacağı kanısındayız.

Haklı nedenle fesih hakkı tek taraflı karşı tarafa varması gereken bir irade beyanı ile kullanılır. Bu irade beyanı karşı tarafa ulaşmasıyla hukuksal sonuçlarını doğurur. Bu nedenle karşı tarafın kabulüne de gerek bulunmamaktadır²⁶¹.

İşçi tarafından yapılacak haklı nedenle fesih bildiriminin şekli, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinde öngörülmüştür. Buna göre, ispat şartı olarak fesih bildiriminin ilgiliye yazılı ve imza karşılığında yapılması uygundur²⁶². Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden taraf, bildirmiş olduğu fesih nedeni ile bağlıdır. Daha sonra farklı bir nedeni fesih nedeni olarak ileri süremez²⁶³.

Fesih hakkının kullanılma süresi, İş Kanunu'nun 26. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, "*24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.*"

²⁶⁰ Ergin, H. (2009). *Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi (İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi)*. İstanbul:Beta Yayınları, 148; Ergin, H. *Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı*, 195; Çil, age, s. 477-478.

²⁶¹ Süzek, a.g.e., 661.

²⁶² Mollamahmutoğlu, a.g.e., 590.

²⁶³ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 591; Süzek, a.g.e., 663.

Fesihde öngörülen bu süreler hak düşürücü sürelerdir. Bu nedenle bu sürenin geçmesinden sonra yapılacak fesih, haksız fesih olarak nitelendirilir²⁶⁴. Ancak, bu durumda psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin tekrarlanan hareketlerden oluşması durumunda hak düşürücü sürenin tespiti neye göre belirleneceği sorunsalı karşımıza çıkmaktadır. Yargıtay'ın haklı nedenle fesihlerde, fesih nedeni oluşturan eylemin süreklilik arz etmesi hâlinde hak düşürücü sürenin işlemeye başlamayacağını ve her zaman bu hakkın kullanılabileceğini, sürenin, eylemin tekrarlanmasının son bulunduğu tarihte başlayacağını belirttiği içtihadı mevcuttur²⁶⁵.

Ayrıca, psikolojik taciz (mobbing) eyleminin, Ceza Hukuku açısından suç teşkil eden eylemlerden olması durumunda, hak düşürücü sürenin ve zamanaşımı süresinin, Ceza Hukuku hükümleri de nazara alınarak tespit edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Yasada fesih için öngörülen hükümler mutlak emredici nitelikte bulunduğundan, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile, işçi lehine olsa da, aksinin kararlaştırılmayacağını ifade etmek gerekir. Psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının mağduru olan işçi için, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, kıdem tazminatı ve fesih nedeniyle uğranılan maddi ve manevi zararların tazmini şeklindeki haklar gündeme gelecektir.

3.1.3. Tazminat Talep Etme Hakkı

Psikolojik taciz (mobbing), mağduru olan işçiye “haklı fesih hakkı”nı doğuracaktır. Haklı fesih hakkını kullanan işçinin, fesih nedeniyle meydana gelen maddi ve manevi zararlarının tazmini ile kıdem tazminatı talep hakkı da ortaya çıkacaktır. Buna göre, işçi, iş sözleşmesini psikolojik taciz (mobbing) eylemine dayalı olarak haklı bir nedenle feshetmiş ve bir zarara uğramış ise, genel hükümlere ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 26. fıkrasının 2. maddesi hükmüne göre tazminat ve söz konusu işyerinde 1 yıldan daha uzun süreli çalışmış ise yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine göre kıdem tazminatı talep etme imkânı gündeme gelecektir. Söz konusu hususlar aşağıda incelenecektir.

²⁶⁴ Süzek, a.g.e., 658.

²⁶⁵ Yarg. 9.HD. 18.03.2009, E 2007/38632 , K 2009/7333. (Çil, Ş., (2009) *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, Ankara, Turhan Kitabevi, 344.)

3.1.3.1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı hususunda, 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi gereği hâlen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uygulanmaktadır. Kıdem tazminatını işçinin işyerine bağlılığının karşılığı olarak kendisine yapılan bir ödeme olarak değerlendirmek uygundur²⁶⁶. Bu niteliği nedeniyle kıdem tazminatını Kanun'dan doğan kendine özgü özellikleri bulunan bir hukuksal kurum olarak kabul etmek mümkündür²⁶⁷. Kıdem tazminatı, Kanun'da belirtilen asgari bir yıllık çalışma süresini dolduran, İş Kanunu'na tâbi çalışan işçinin iş sözleşmesinin, yine Kanun'da sayılan sebeplerle sona ermesi hâlinde kıdemi ve ücreti dikkate alınarak ödenen bir miktar paradır²⁶⁸. Söz konusu çalışma süresinin fiilen çalışma olarak belirlenmesi gerekir²⁶⁹.

Kıdem tazminatına hak kazanmanın ön koşulu, İş Kanunu kapsamına tabi bir iş sözleşmesinin varlığıdır. Zira, mağdur, ancak bu durumda İş Kanunu anlamında "işçi" statüsüne sahip olacak ve bu yasanın koruyucu hükümlerinden yararlanabilecektir. Belirtilen ön koşulun yanı sıra, işçinin, söz konusu işyerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunması²⁷⁰ ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş olması yani haklı fesih nedeninin 4857 sayılı Kanun'un 24/II bendinde yer alan ve (çalışma konusu itibarıyla) psikolojik tacize (mobbing) vücut veren bir eyleme dayanması ve işçi tarafından eylemin, dolayısıyla feshin haklılığının ispat edilmiş olması gerekir. Belirtilen koşullar gerçekleştiği takdirde işçi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Kıdem tazminatında ödenecek miktar, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, işçi lehine olmak üzere aksi iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadığı sürece, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarıdır. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı Kanun'un amir hükmüdür. Psikolojik taciz (mobbing) teşkil eden eylemler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II. maddesinde yer alan "ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri" kapsamına gireceğinden,

²⁶⁶ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 786.

²⁶⁷ Süzek, a.g.e., 680.

²⁶⁸ Narmanlıoğlu, Ü. (1973). *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*. İstanbul, 4; Süzek, a.g.e., 679; Çelik, N. İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2009, s. 299; Narmanlıoğlu, a.g.e., 470; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e., 194; Demir, a.g.e., 277; Tunçomağ, Centel, a.g.e., 220.

²⁶⁹ Süzek, a.g.e., 693.

²⁷⁰ Bahse konu sürenin, fiilen işe başlama tarihi esas alınarak belirlenmesi gerekir. Bkz. Süzek, a.g.e., 693.

işyerinde psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı kazanır ki, fesih hakkının Kanun'da öngörülen hak düşürücü süreler içinde kullanılmış olması, feshin haklılığı ve doğuracağı neticeler bakımından önem arz etmektedir.

Zira, işçi, İş Kanunu'nun 24. maddesindeki hâllere dayanarak haklı nedenle sözleşmeyi feshetmiş olsa da hak düşürücü sürelere uymamış ya da fesih nedeninin haklılığını ispat edememişse, söz konusu feshin haksız feshe dönüşeceğinden, işçi kıdem tazminatı talep edemeyecektir. Ancak öğretide, Kanun'un haklı feshin geçerliliği için hak düşürücü süreyi değil, feshin nedenini gözönüne aldığı, bu nedenle süresinde yapılmamış olsa da haklı nedene dayanan feshin, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıracığı da savunulmaktadır²⁷¹.

Yargıtay da yakın geçmişte konuya ilişkin yaptığı değerlendirme neticesinde, *"...çağdaş İş Hukuku bir taraftan uluslar arası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları ile işçinin huzur içinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamaktadır. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği hukuki bir kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında olguyu; "işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi" olarak tanımlamıştır. Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası ise geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiğini, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi, psikolojik taciz (mobbing) sonucu istifa etmiştir. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi, bozmayı gerektirmiştir.*²⁷² şeklinde hüküm vermiştir.

Psikolojik taciz (mobbing) kavramının, haklı nedenle feshe olanak tanıyacağı, dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazandıracığı, söz konusu karar ile de vurgulanmıştır.

²⁷¹ Çenberci, M., *İş Kanunu Şerhi*, 5. Bası, Ankara 1984, 301.

²⁷² Y. 9.HD, 14.03.2008, E. 2008/3122, K. 2008/4922. Benzer kararlar için bkz. 9.HD, 02.06.2009, E.2008/375, K.2009/15531 (Çil, a.g.e, 475 vd).

3.1.3.2. Maddi ve Manevi Tazminat Hakkı

Psikolojik taciz (mobbing), mağduru lehine maddi ve manevi tazminat hakkı doğuracağından, mağdur çalışan bu hakkını faile karşı öne sürebilecektir. Kamu çalışanlarında maddi ve manevi tazminat sorumluları da kamunun kendilerine verdiği hak, yetki ve görevi psikolojik taciz (mobbing) eylemine aracı olarak kullanan kamu görevlileridir. Nitekim Yargıtay 4. Ceza Dairesi'nin 13.03.2008 tarih, 2007/3114 Esas ve 2008/3142 Karar sayılı içtihadında, tazminat talebinin sorumlusu olarak kamu kurumu ya da nihai olarak Devlet değil, bizzat fail olan kamu görevlileri işaret edilmiştir. Söz konusu kararda, kamu görevlilerinin uğradığı psikolojik taciz (mobbing) vakalarında, genellikle, nedensiz olarak başka bir yere atanmanın söz konusu olduğu, böyle durumlarla karşı karşıya kalan kamu görevlilerinin, atama işleminin iptali için İdare Mahkemelerine dava açarak yürütmenin durdurulmasını, idari işlemin iptalini isteyebilecekleri ve tazminat talebinde bulunabilecekleri ifade edilmiş, nitekim karara konu olayda, Yüksek Mahkeme, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından haksız olarak yapılan atama işleminde imzası bulunan tüm bürokratları sorumlu tutarak, mağdura tazminat ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁷³.

3.1.3.2.1 Maddi Tazminat Hakkı

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi durumunda, sözleşmeyi haklı nedenle fesheden taraf, bu nedenle uğradığı zararlarının tazminine de hak kazanacaktır. Maddi zararların tazmini, gerek İş Kanunu gerekse genel hükümlerde koruma altına alınmış olup, ilk kez “*psikolojik taciz*” ifadesine yer veren 6098 sayılı Borçlar Kanunu da tazminata ilişkin düzenleme öngörmüştür. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, haklı fesih için hak düşürücü süreleri düzenleyen 26. maddesinin 1. fıkrası yanında, 2. fıkrası tazminat hakkını düzenlemektedir. Buna göre, “*Bu hâller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.*” Söz konusu tazminat hakkının doğumu için, haklı fesih hakkının belirtilen hak düşürücü süre içerisinde kullanılması zorunludur. Bu sayede, derhal fesih hakkını kullanan taraf, iş sözleşmesinin feshi nedeniyle uğradığı maddi ve manevi zararlarını da talep edebilecektir.

²⁷³ Y. 4.HD. T.13.03.2008, E.2007/3114, K.2008/3142, <http://www.legalbank.net/> (11.10.2011); Ergin, H. *Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı*. 195.

6098 sayılı TBK'nın 417. maddesinin, psikolojik taciz (mobbing) hâli için, sözleşmeye aykırılık hükümlerine atıf yapmış ve aynı Kanun'un 114. maddesi, sözleşmeye aykırılık hâli için, haksız fiil hükümlerinin kıyas yolu ile uygulanacağını belirtmiştir. Aynı Kanun'un 49. maddesi, *"Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür."* hükmünü havidir.

Söz konusu zarar, uğranılan maddi zararlara ilişkin olup, yıllık izin ücreti, yoksun kalınan ücret, ikramiyeler gibi zararlar, beden ve ruh bütünlüğünün ihlâli neticesinde sağlığına yeniden kavuşmak için yapmış olduğu tedavi masrafları, çalışma gücünün yitirilmesi gibi zararlar buna dâhildir. Ayrıca işçinin, mağduru olduğu psikolojik taciz (mobbing) eylemi, malvarlığında bir azalmaya neden olmuşsa, bu zararın da maddi zarar kapsamında olacağı düşüncesindeyiz.

İşverenin, maddi tazminat sorumluluğunun hukuksal dayanağının haksız fiil hükümlerine tabi olması nedeniyle, maddi tazminat isteminde haksız fiil koşullarının ispatı aranacaktır. Ancak, bu hâlde failin kusurunun varlığı yasal karine teşkil ettiğinden, davacının, ortada haksız bir davranış olduğunu, bu davranış neticesinde kendisinin zarara uğradığını, davranış ve zarar arasında nedensellik bağının bulunduğunu ispat etmekle yükümlü olacaktır. Bu durumda işveren, kendisinin kusursuz olduğunu ispat etmedikçe sorumluluktan kurtulamaz²⁷⁴.

6098 sayılı BK'nın 51. maddesi, tazminatın kapsamı ve ödenme biçimini, durumun gereği ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirleme yetkisini hâkimin takdirine bırakmıştır. Takip eden 52. maddesinin 1. fıkrasında, zarar görenin, zararı doğuran fiile razı olması veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olması yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırması hâllerinde, hâkime, tazminatı indirme veya tamamen kaldırma yetkisi de tanınmıştır. Psikolojik tacizde (mobbing) mağdurunun, zararı doğuran fiile razı olmasının veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmasının yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmasının hayatın olağan akışı kapsamında olası olmayacağından, 1. fıkranın, psikolojik tacize (mobbing) ilişkin

²⁷⁴ Oğuzman, M.K, Öz, M.T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Bası*, İstanbul 2000, 335-358.

uygulamalarda yer bulmayacağı düşüncesindeyiz. Ancak aynı maddenin 2. fıkrası, somut olayda kusuru hafif olan tazminat yükümlüsü için, söz konusu tazminatı ödemediği takdirde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkime, tazminat miktarında indirim konusunda takdir hakkı tanımaktadır ki, söz konusu hükmün, somut olayın özellikleri nazara alınarak, psikolojik tacize (mobbing) ilişkin tazminat başvurularında da uygulama olanağı bulacağı kanısındayız.

Söz konusu maddi tazminat talebi, 6098 sayılı BK'nın 72/1 maddesi uyarınca, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak 2 yıl ve her hâlde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren 10 yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat konusu eylem, Ceza Hukuku anlamında suç teşkil eder ve Ceza Kanunu eylem için daha uzun bir zamanaşımı öngörmüş olursa, tazminat isteminde de bu zamanaşımı uygulanır. Şayet haksız fiil süreklilik arz ediyorsa, fiil sona ermeden zamanaşımı süresi de işlemeye başlamayacaktır²⁷⁵. Psikolojik taciz eyleminden söz edilmesi için, eylemin belli bir süre devamlılık arz etmesi gerektiğinden, haksız feshe konu olan psikolojik taciz (mobbing) eylemine dayalı maddi tazminat taleplerinde, zamanaşımı süresi, en son hareketin gerçekleştirildiği tarih esas alınarak belirlenecektir.

3.1.3.2.2. Manevi Tazminat Hakkı

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) mağduru olan işçinin, onurunun incinmesi, psikolojik çöküntü yaşaması ya da itibarının zedelenmesi kaçınılmazdır. Bu durumda mağdur işçinin, uğradığı manevi zararlar için işverenden manevi tazminat talep etme hakkı gündeme gelecektir.

Manevi tazminata ilişkin düzenlemelere, 6098 sayılı TBK'nın 56. ve 58. maddelerinde yer verilmiştir. Kanun'un 56. maddesi, "*bedensel bütünlüğün zedelenmesi*" nedeniyle manevi tazminatı, 58. maddesi ise "*kişilik hakkının zedelenmesi*" nedeniyle manevi tazminatı düzenler. Buna göre 56. madde; "*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.*" şeklinde olup,

²⁷⁵ Oğuzman, Öz, a.g.e., 524-525.

58. madde de; “*Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir.*” şeklindedir.

Buna göre, psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle vücut bütünlüğü ihlâl edilen çalışan, TBK’nın 56. maddesine göre, kişilik hakları ihlâl edilen çalışan ise 58. maddesine göre uğradığı manevi zararların tazminini talep ve dava edebilecektir. Hâkim, bedensel bütünlüğün uğradığı zararlar nedeniyle TBK 56. maddesi gereği açılan tazminat davasında, tazminat miktarını, olayın özelliklerini göz önünde tutarak takdir edeceği gibi, kişilik haklarının zarar görmesi nedeniyle TBK 58. maddesi gereği açılan manevi tazminat davasında, tazminata, tazminatla birlikte veya tek başına, başka bir telafi yöntemine, saldırıyı kınayan bir karara ve bu kararın yayımlanmasına da karar verebilecektir.

İşverenin, manevi tazminat sorumluluğunun hukuksal dayanağı haksız fiil hükümlerine tabi olacağından, maddi tazminat konusunda da ifade edildiği üzere, davacı işçi, ortada haksız bir davranış olduğunu, bu davranış neticesinde kendisinin zarara uğradığını, davranış ve zarar arasında nedensellik bağının bulunduğunu ispat etmekle yükümlü olacaktır. Kendisinin kusursuzluğunu ispat yükü yine işverene aittir.

Söz konusu manevi tazminat talebi, 6098 sayılı BK’nın 72/1 maddesi uyarınca, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak 2 yıl ve her hâlde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren 10 yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat konusu eylem, Ceza Hukuku anlamında suç teşkil eder ve Ceza Kanunu eylem için daha uzun bir zamanaşımı öngörmüş olursa, tazminat isteminde de bu zamanaşımı uygulanır.

Manevi tazminat davası açma hakkı kural olarak işyerinde uğradığı psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle manevi zarar gören işçiye aittir. Ancak Türk Medeni Kanunu’nun 25. maddesinin 4. fıkrasında belirtildiği üzere manevi tazminat istemi hakkının karşı tarafça kabul edildiğinde devredilmesi²⁷⁶ ve mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olduğunda

²⁷⁶ Manevi tazminat talebinin, sorumlu kişinin kabul etmesi sonucu başkasına devredilebilme nedeni; tazminat talebinin tarafların anlaşmalarından sonra bu anlaşmaya dayanan bir alacağa dönüşmesidir. Sorumlu kişi bu anlaşmadan doğan borcu, alacak temlik edilmişse alacağı devralan 3. kişiye ödeyecektir. Borcun ifa

mirasçılara geçmesi mümkündür. Yani mağdur işçi, psikolojik taciz (mobbing) eylemi nedeniyle manevi tazminat davası açmış ise, bu istem mirasçılara intikal edebilecektir. Bu nedenle davacı, her zaman psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun bizzat kendisi olmayabilir ise de, davalı her zaman psikolojik taciz (mobbing) eyleminin faili ya da failleridir.

3.1.4. Medeni Kanun Kapsamında Açılabilecek Davalar

3.1.4.1. Genel Olarak

Türk Medeni Kanunu’nun dürüst davranma ve iyiniyet kurallarını düzenleyen 2. ve 3. maddelerinin, psikolojik tacize (mobbing) ilişkin uygulama alanı bulabilecek hükümler olduğu kuşkusuzdur. Bunun yanında, aynı Kanun’un 24. ve 25. maddelerinde de psikolojik tacize (mobbing) karşı hukuksal koruma sağlayıcı hükümlere yer verilmiştir. TMK’nın 24. maddesi, *“Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”* şeklindeki düzenleme ile korumaya ilişkin genel çerçeveye çizilmiş, 25. maddede ise bu amaçla açılacak davalara yer verilmiştir. Bunlar, saldırı tehlikesinin önlenmesi, sürmekte olan saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarıdır. TMK 25. maddesi uyarınca açılacak davaları, alt başlıklar hâlinde inceleyeceğiz.

3.1.4.2. Saldırının Önlenmesi Davası

Hukuk sistemi, kişiyi ve kişilik hakları korur. Toplum hayatının kaçınılmaz sonucu olarak, üçüncü kişilerin, kişilik haklarına saldırıları söz konusu olabilmektedir. Nitekim psikolojik taciz (mobbing) de bunun örneklerinden biridir. Kişilik hakkı kavramı, Yargıtay tarafından; *“Kişinin özgür olmasını ve başkasına bağlı olmadan varlığını*

edilmemesi ihtimalinde alacaklı konumundaki kişinin açacağı dava tazminat davası değil, borcun ifası davası olacaktır. (Bkz. Oğuzman, Öz, a.g.e., 689.)

*sürdürmesini, kendine özgü yaşam biçimi sağlamasını amaçlayan, kişinin doğumu ile başlayan ve kişiye bağlı olan haklardır.*²⁷⁷” şeklinde tarif edilmiştir.

Saldırının önlenmesi davası, TMK’nın 25. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, kişilik haklarına saldırı tehlikesi bulunan kişinin açabileceği bir davadır. Bu davanın ayırıcı özelliği, kişilik haklarına saldırının henüz başlamamış olması, ancak saldırı tehlikesinin açık ve kesin olmasıdır. Bu dava ile amaçlanan, mevcut saldırı tehlikesinin bertaraf edilmesidir. Bunun için de tecavüz tehlikesinin ciddi olması gerekir²⁷⁸. Başlamış saldırılar ile sona eren saldırılar için bu dava açılamaz. Zira bu davanın öncelikli koşulu, “*ciddi saldırı tehlikesinin bulunması*”dır.

Saldırı tehlikesinin varsayımsal olarak gerçekleşmesi yeterli değildir²⁷⁹. Saldırı tehlikesinin varlığına ve yakın ve ciddi olup olmadığına hâkim, mağdur ve failin kişiliklerini, tutum ve davranışlarını dikkate alarak karar verecektir. Kuşkusuz bu davada ispat yükü davacıdadır. Ayrıca saldırının önlenmesi davasının açılabilmesi için davalının kusuru ve ortaya çıkan zarar şartları aranmaz²⁸⁰.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) mağduru olma riski taşıyan işçinin, henüz saldırı başlamadan bu davayı açması mümkündür. Zira psikolojik taciz (mobbing), mağdurun kişilik haklarına saldırı neticesi doğuracağı kuşkusuzdur. Ayrıca, psikolojik taciz (mobbing) sürecine maruz kalmış, iş sözleşmesi feshedilmiş ve işe iade davası sonucunda eski işine iade edilerek çalışmaya başlayan işçi eğer şartlar oluşmuşsa önleme davası açabilir²⁸¹.

Ancak, söz konusu davanın niteliği, saldırı tehlikesinin varlığına dayalı olmakla, psikolojik taciz (mobbing) olgusunun varlığının ispatı dahi güç iken, henüz başlamamış bir saldırı tehlikesinin isbatının daha da güç olacağını belirtmek gerekir.

²⁷⁷ Y. 4. HD. 15.02.2001T, 2000/10596E, 2001/1501K, www.kazanci.com.05.04.2010

²⁷⁸ Dural, M., Ögüz, T. (2010). *Türk Özel Hukuku Cilt II, Kişiler Hukuku*. (Onuncu Basım), İstanbul: Filiz Kitabevi, 142-143; Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 108; Bilgili, A. (2010, Nisan). *İş Hukuku Açısından İş Yeri Cinsel Taciz*. Adana: Karahan Kitabevi, 47.

²⁷⁹ Helvacı, (Davalar), 129.

²⁸⁰ Zevkliler, Acabey, Gökyayla, a.g.e., 474; Öztan, a.g.e., 154; Dural, Ögüz, a.g.e., 45.

²⁸¹ Bayram, F. (2007/14). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 23.

Yargılama neticesinde mahkemece tehlikenin varlığı ve ciddi ve yakın olduğu yönünde kanaate varılırsa, verilecek karar ile failin, bu tür davranışları sergilemekten kaçınmasına hükmedilir. Failin aksine davranması, mağdura tazminat talep etme hakkı kazandırır ki, failin söz konusu davranışı, kusurlu sayılmasına neden olur²⁸².

3.1.4.3. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Kişilik hakları saldırıya uğrayan mağdurun, saldırının devamı sırasında açabileceği bir dava olan saldırıya son verilmesi davası, mahkemece verilen hükmün niteliği gereği “*eda davası*”dır. TMK’nın 25/1 maddesi ile hüküm altına alınmış olan bu dava ile psikolojik taciz (mobbing) davranışının hâlen devam ettiği durumlarda, mağdur tarafından bu davranışın durdurulması mahkemeden talep edilebilecektir.

Bu dava, kişilik haklarına yönelmiş ve halen devam etmekte olan bir saldırının durdurulması ve tekrarına engel olunması amacıyla açılabilir²⁸³. Dava sonucunda devam etmekte olan saldırının durdurulmasına ve bir daha böyle bir saldırıda bulunulmamasına ilişkin olarak karar verilir²⁸⁴.

Saldırıya son verilmesi davasının açılması için, tecavüz teşkil eden bir eylemin varlığı yeterli olup, failin kusuru ya da mağdurun zarar uğramış olması şartları aranmaz²⁸⁵. Bu dava, saldırıda bulunan kişi ya da kişilere karşı açılabilir. Yani, sadece eylemi gerçekleştiren gerçekleştiren işveren değil, kişilik hakkına saldırı teşkil eden fiilin gerçekleştirilmesine işbirliği yaparak sebep olan, teşvik eden, izin veren herkes bu davada davalı sıfatına sahip olacaktır²⁸⁶. Mağdur, bu kişilerden istediğine davayı yöneltebilecektir. İsterse sadece birine karşı bu davayı açabileceği gibi, hepsine karşı da açabilir²⁸⁷.

Henüz başlamamış veya tamamlanıp bitirilmiş saldırılar için bu dava açılmayacaktır. Belli bir zaman dilimine yayılan ve sistemli olarak devam eden davranışlar içeren psikolojik taciz (mobbing) eylemleri için, saldırıya son verilmesi davası

²⁸² Oğuzman, Seliçi, Oktay, a.g.e.,151.

²⁸³ Akipek, J., Akıntürk, T. (2002) *Türk Medeni Hukuku Yeni Medeni Kanuna Uyarlanmış Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*. II.cilt, İstanbul:Beta Yayınları, 415.

²⁸⁴ Akipek, Akıntürk, a.g.e., 416.

²⁸⁵ Oğuzman, Seliçi, Oktay, a.g.e.,148.

²⁸⁶ Helvacı, (Davalı), 154; Helvacı, (Gerçek Kisiler), 133; Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 107.

²⁸⁷ Helvacı, (Davalı), 156; Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 107.

açılabilir. Zira bu davanın temel şartı, saldırının devam ediyor olmasıdır. Bu davanın açılabilmesi için failin kusurlu olması şartı aranmamaktadır²⁸⁸.

3.1.4.4. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Kişilik haklarına yönelik bir saldırının bulunması durumunda açılabilir olan ve TMK'nın 25. maddesinin 1. fıkrasında yer alan, “*Davacı sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir*” şeklindeki düzenleme il hüküm altına alınmış bir dava türüdür.

Yargılama neticesinde verilecek karar icra kabiliyetine haiz olmayıp, tespit hükmü niteliğindedir. Esasen bu dava, tespit davası nevinden olup, kişilik haklarına yönelik saldırılar açısından özel bir düzenleme olduğu söylenebilir.

Bu dava ile kişilik hakları tecavüze uğrayan kişi, şeref ve haysiyetine yönelik saldırının hukuka aykırı olduğunun tespitini mahkemeden isteme hakkında sahiptir²⁸⁹. Bu davanın açılmasının temel şartı, saldırının sona ermiş, ancak etkilerinin devam ediyor olmasıdır. Nitekim, sona ermiş ve etkileri de ortadan kalkmış bir saldırı eyleminin hukuka aykırılığının tespitini talep etmek söz konusu olmayacaktır²⁹⁰.

Henüz başlamamış saldırılar için açılan “saldırının önlenmesi”, devam eden saldırılar için açılan “saldırıya son verilmesi” davalarının her ikisinde de verilen hüküm, “*eda hükmü*” niteliğinde iken tespit davası neticesinde verilen hükmün “*tespit hükmü*” niteliğinde olduğunu da belirtmekte yarar görüyoruz. Zira, Usul Hukuku'nun temel prensiplerinden biri olan, “*Eda davası açılabilir hâllerde tespit davası açılmaz.*” kuralı²⁹¹ nedeni ile de, saldırının önlenmesi ya da saldırıya son verilmesi davalarının açılmayacağı hâllerde tespit davası açılabilir²⁹².

²⁸⁸ Oğuzman, Seliçi, Oktay, a.g.e., 148; Zevkliler, Acabey, Gökyayla, a.g.e., 473; Helvacı, (Davalar), 86; Öztan, a.g.e., 152; Akipek, Akıntürk, a.g.e., 403; Helvacı, (Gerçek kişiler), 123.

²⁸⁹ Akipek, Akıntürk, a.g.e., 418.

²⁹⁰ Dural, Öğüz, a.g.e., 143.

²⁹¹ Eda davasının açılmasının mümkün olduğu hallerde tespit davası açılmasında hukukî bir yarar söz konusu değildir. Pekcanitez, Atalay, Özekeş, a.g.e., 291. Benzer yönde Yargıtay kararı için bkz. 7.HD, 19.07.2005 E.2005/2288, K.2005/2425 (Legal HD, 2005/32, s.2958-2959).

²⁹² Öztan, a.g.e., 154; Akipek, Akıntürk, a.g.e., 399; Karşı görüş, bu davanın henüz sona ermemiş bulunan ya da yasaklama davasına temel olmak üzere çok yakın ve olası bir saldırının tespiti için de açılabilirliğini savunmaktadır. Zevkliler, Acabey, Gökyayla, a.g.e., 476.

3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduru Kendisi Ya Da Başka Bir Çalışanı Olan İşverenin Hakları

3.2.1. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi

3.2.1.1. Genel Olarak

Birinci bölümde incelediğimiz üzere, hiyerarşik (dikey) psikolojik taciz (mobbing), yukarıdan aşağıya olabileceği gibi, aşağıdan yukarıya da olabilmektedir. Yani işyerindeki hiyerarşik üst'ün ast'ına psikolojik taciz (mobbing) teşkil eden davranışlar sergilemesi kadar, ast'ın da (ki genellikle birden fazla kişinin bir araya gelmesi suretiyle) üst'e karşı bu tür davranışlar sergilemesi muhtemeldir. Ancak, işverenin psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle haklı fesih hakkını elde etmesi için mağdurun mutlaka kendisi olması gerekmez. Tıpkı, işçinin haklı nedenle fesih hakkını elde etmesi için, failin bizzat işveren olması gerekmediği gibi. İşyerinde bulunan başka bir çalışana karşı diğer çalışan tarafından yöneltilen psikolojik taciz (mobbing) hareketleri de işverene haklı fesih hakkını kazandırır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi, işverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkını düzenler. Haklı nedenle derhal fesih hakkı sağlayan hâller, "Sağlık sebepleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ve işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması" olarak sıralanmıştır. "Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri" kavramına girdiğini belirttiğimiz psikolojik taciz (mobbing) davranışları, işverene de aynı şekilde haklı nedenle fesih hakkı kazandırmaktadır.

Yargıtay kararlarında, işçinin personel müdürüne hakaret etmesi²⁹³, bir işçinin başka işçi üzerine yürüyerek onu tehdit etmesi²⁹⁴, aşçı yardımcısının aşçıbaşını itham edici söz ve hareketlerde bulunması, yemeğin kötü çıktığı şeklinde haber yayması da işverenin başka bir işçisine sataşma hâli olarak kabul edilmektedir²⁹⁵. Bu tür hareketler psikolojik tacizin (mobbing) çeşitli görünüm şekilleri olarak kabul edilebilir ve işverene haklı fesih hakkı kazandırır. Nitekim 4857 sayılı İşK'nın 25/II-d hükmünde, "*İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması*" ahlâk ve iyiniyet

²⁹³ Y.9. HD., T.15.12.1994, E.1994/13783, K.1994/17960, Çelik, a.g.e, 268.

²⁹⁴ Y.9. HD., T.20.06.1995, E.1995/12819, K.1995/22344, Çelik, a.g.e, 268.

²⁹⁵ Y.9. HD., T.26.02.1988, E.988/226, K.988/1719, Çelik, a.g.e, 268.

kurallarına uymayan hâller ve benzerleri kapsamında sayılmıştır. Ayrıca, aynı hükmün “c” bendi de işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması hâlinde, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımıştır.

3.2.1.2. Fesih Beyanı, Şekli ve Süresi

4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesine göre, *“İşveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.”* Mezkûr hükümde de açıkça ifade edildiği üzere, işçinin “ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri” kapsamındaki fiilleri nedeniyle işverenin fesih hakkını kullanması, geçerlilik için zorunlu olan yazılı şekle ve usule tabi olmadığı gibi, işçinin, hakkındaki iddialara karşı savunmasının alınması da zorunlu değildir.

Söz konusu kanuni düzenlemeyi, Yargıtay’ın bir kararı²⁹⁶ ile örneklendirirsek; *“işçinin, bir başka işçiye işyerinde cinsel tacizde bulunduğu söylentisi nedeniyle, iş sözleşmesinin, İş Kanunu’nun 25/II. maddesi uyarınca feshedilmesi üzerine, işçinin, iş sözleşmesinin, savunması alınmadan feshedilmiş olmasının usulsüz olduğu, bu nedenle yapılan feshin haksız olduğu gerekçesiyle açtığı dava neticesinde yerel mahkemenin; “4857 sayılı İş Kanunu’nun 19/2 ve 25/son maddeleri uyarınca, iş sözleşmesinin aynı Kanunun 25/II. maddesinde yer alan nedenlerle feshi hâlinde, işçinin savunmasının alınmasına gerek olmadığı, bu nedenle söz konusu feshin haksız olmadığı gerekçesiyle davanın reddine ilişkin kararın onanmasına” karar verildiği görülmektedir. Bu durumda işçinin savunmasının alınması feshin geçerliliği için zorunlu koşul teşkil etmemekte ve fesih bildiriminin yazılı yapılması da geçerlilik şartı değil sadece ispat şartı olarak kalmaktadır.*

Ancak, öğretilerde bu durum eleştirilmekte ve işveren tarafından iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshinde de işçinin savunmasının alınması gerektiği²⁹⁷ ve fesih bildiriminin

²⁹⁶ Y.9.HD. 16.04.2007, 9470/10631, (www.kazanci.com.)

²⁹⁷ Süzek, a.g.e., 662.

tıpkı geçerli fesihlerde olduğu gibi yazılı yapılmasının geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır²⁹⁸.

Kanaatimizce, Kanun Koyucu, İş Kanunu'nun 19. maddesinde sözleşmenin feshindeki usulü belirtmekle birlikte, Kanun'un 25/II hükmü uyarınca işveren tarafından yapılacak haklı feshi, bu düzenlemede öngörülen usule istisna tutmuştur. Bu nedenle, Kanun'un 25/II maddesinde belirtilen nedenlerle sözleşmenin işveren tarafından feshinde işçinin savunmasının alınmaması ve bildirimin yazılı yapılmaması, feshi geçersiz kılmayacaktır. Nitekim, işçinin haklı nedenle feshine ilişkin açıklamalarda da, işçi tarafından yapılacak fesih bildiriminin ispat şartı açısından yazılı yapılmasında fayda bulunduğu, yazılı bildirimin geçerlilik şartı olmadığına değinmiştik. Kanun Koyucu'nun, bildirim şekli açısından işçi ve işverene eş düzey yöntem öngördüğü düşüncesindeyiz.

Ayrıca, Kanun Koyucu'nun iradesini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/son hükmüne; *“İşçi, feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.”* şeklinde yansıtmasının ve bu açık düzenlemede 19. maddeden bahsetmemesinin *“kasıtlı susma”* olduğu ve işveren tarafından yapılan haklı fesihte bildirim şekli ve ilgilinin savunmasının alınması şartının aranmadığı kanaatindeyiz.

İşverenin iş sözleşmesini feshinde aranan süre şartı, İş Kanunu'nun 26/1. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, eylemi öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü ve her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içerisinde sözleşmeyi feshedebilir. Yargıtay çeşitli kararlarında²⁹⁹ hak düşürücü sürenin, iş aktini feshetmeye yetkili kişi ya da organın, eylem nedeniyle başlatılan soruşturmanın sonucunu öğrendiği tarihte başlayacağına değinmiştir.

Olay, disiplin kuruluna intikal ettirildiğinde bu süre yine, disiplin kurulu kararının öğrenildiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır³⁰⁰. Bu durumda feshe yetkili organ ya da kişi disiplin kurulu kararını öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günlük hak düşürücü süre

²⁹⁸ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 590.

²⁹⁹ Y. 9.HD. 02.06.2008, E 2007/21798 , K 2008/13460. (Çil a.g.e., s.351.)

Y. 9.HD. 30.05.2008, E 2007/17483, K 2008/13312. (Çil, a.g.e., s.352.)

³⁰⁰ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 593.

içerisinde fesih hakkını kullanabilir³⁰¹. Aynı yasanın 26. maddesinin 1. fıkrasının son cümlesi uyarınca işveren için öngörülen hak düşürücü sürenin üst sınırına bir istisna getirilmiştir. Buna göre, işçinin, olayda maddi çıkar sağladığı durumlarda, bir yıllık süre şartı uygulanmayacaktır.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus, psikolojik taciz (mobbing) teşkil eden eylemlerin, mağduru olan işçinin devamsızlık yapmasına ya da hastalanmasına veya verimsizliğine neden olması durumlarında işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin geçerli olup olmayacağıdır. Bu ihtimalde işveren İşK m. 25/I uyarınca³⁰² sağlık sebeplerine veya 25/II-g hükmü³⁰³ uyarınca işçinin bir haftayı aşan devamsızlığına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkının doğduğunu ileri sürebilecektir. Oysa bu gibi ihtimallerde işçinin sağlığının bozulması veya devamsızlığı işyerinde yaşanan psikolojik taciz (mobbing) olayından kaynaklanmakta, yani bir diğer ifade ile işçi açısından haklı nedene dayanmaktadır. Bu nedenle işverenin iş sözleşmesini devamsızlık hükmüne göre feshetme hakkı doğmamaktadır³⁰⁴. Kanaatimizce de işveren, işyerinde koruyucu önlemleri almayarak işçinin maruz kaldığı psikolojik taciz (mobbing) eylemleri nedeniyle fiziksel ya da ruhsal olarak zarar görmesine neden olduğundan, hukukun genel prensibi olan “Kimse kendi kusuruna dayanarak hak iddia edemez.” ilkesi gereği, sözleşmeyi fesih hakkı elde etmeyecektir.

Buna rağmen işveren işçinin sözleşmesini bu nedenlere dayalı olarak feshederse, iş sözleşmesinin haksız nedenle feshi gündeme gelecektir. İşçi iş güvencesinin

³⁰¹ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 593.

³⁰² İşverenin iş sözleşmesini söz konusu bent düzenlemesine dayanarak derhal feshetme hakla işçinin hastalığı nedeniyle işe devamsızlık süresinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğmaktadır.

³⁰³ Söz konusu fıkra düzenlemesi *"işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi"* şeklindedir.

Deniz İş Kanunu m. 14/1 fıkra a uyarınca ise, işveren veya işveren vekili gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi halinde iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

³⁰⁴ Hangi hallerde işe gelmemenin haklı sayılacağı ve devamsızlık hükmüne dayanılarak fesihte bulunulmayacağı belirli bir kurala bağlanamamaktadır. Her olayda durumun özelliğine göre bu konuda bir sonuca varılmalıdır. Ayrıca işçinin devamsızlığı haklı nedene dayansa bile dürüstlük kuralı uyarınca bu durumu derhal işverene bildirmesinin zorunlu olduğu da unutulmamalıdır. Bkz. Süzek, s. 238; Demircioğlu, Centel, a.g.e., 187; Çelik, s.512-513. Her ne kadar Deniz İş Kanunu m. 14/1 fıkra a metninde gemiadamının belirtilen şekilde davranmasının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığının araştırılması hususunda bir açıklık bulunmasa da söz konusu hüküm İşK. m. 25/11 fıkra g'ye paralel bir biçimde yorumlanmalıdır. Bkz. Bakırcı, s. 171. Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinin 4. fıkrasının düzenlemesi ise, *"gazetecinin şeref ve şöhretine halel verebilecek mahiyette bir fiil ve harekette bulunması için işveren tarafından vaki isteği yerine getirmemesi hali işverene ihbar mühletini beklemeksizin iş akdini feshetme hakkını vermez"* şeklindedir.

kapsamında³⁰⁵ ise iş güvencesine ilişkin kurallardan yararlanabilecek, iş güvencesi kapsamında değil ise de fesih hakkının kötüye kullanıldığından bahisle, kötüniyet tazminatı talep edebilecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 11.06.2007 tarih, 2006/32353 Esas ve 2007/18337 Karar sayılı kararında öğretinin büyük çoğunluğunca benimsenmiş olan terminolojiyi kullanmış ve olguyu “psikolojik taciz” olarak adlandırarak, işverenin psikolojik taciz süreci sonunda gerçekleştirdiği feshi kötü niyetli fesih olarak nitelendirerek işvereni kötü niyet tazminatına mahkûm etmiştir. Yargıtay’ın söz konusu kararı, işyerinde psikolojik tacizle mücadele açısından atılmış önemli bir adımdır³⁰⁶.

Yargıtay kararından anlaşıldığı şekliyle, davacı işçi sendika işyeri temsilcisi olarak görev yapmakta iken, göreviyle ilgili girişimlerde bulunmuş ve işvereni bölge çalışma müdürlüğüne şikâyet etmiştir. Bunun üzerine işyeri değiştirilmiş ve kendisine psikolojik taciz uygulanmıştır. Daha sonra ise disiplin kurulu kararında gösterilen ancak Yargıtay’ın kararından içeriği anlaşılamayan birtakım nedenlerden ötürü fesih tarihinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu’nun 17/II maddesine dayanılarak işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Sözleşmenin haksız ve kötü niyetli olarak feshedildiğini iddia eden davacı işçi, yerel iş mahkemesinden ihbar ve kıdem tazminatlarının yanı sıra kötü niyet tazminatı da talep etmiştir. İş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini saptayan yerel iş mahkemesi, işçi lehine kıdem ve ihbar tazminatlarına hükmetmiş, ancak davacı işçinin kötü niyet tazminatı talebini reddetmiştir. Disiplin kurulu kararında sayılan eylemlerin davacı işçi tarafından gerçekleştirildiğinin davalı işveren tarafından ispat edilemediğini belirten Yargıtay, buna ilave olarak davacı tanıklarının psikolojik taciz (mobbing) sürecini doğruladıklarını da vurgulamaktadır. İşverenin psikolojik tacize (mobbing) tabi tuttuğu işçinin iş sözleşmesine son vermesini kötü niyetli fesih olarak nitelendiren Yargıtay, davacı işçi lehine ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet

³⁰⁵ İş güvencesinin kapsamı ve feshin koşulları İş K. m.18’de belirtilmiştir: “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”

³⁰⁶ Güzel, Ertan, Karar İncelemesi, 168.

tazminatına da hükmedilmesi gerektiğini ifade ederek yerel iş mahkemesinin kararını bozmuştur³⁰⁷.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını yasal düzenlemeye uygun bir şekilde kullanmasının, işçi açısından bir takım neticeleri mevcuttur. Buna göre işçi, 1475 sayılı İşK'nın 14. maddesinin 1. fıkrası uyarınca kıdem tazminatına hak kazanamayacağı gibi işveren açısından 4857 sayılı İşK'nın 26/2 hükmü uyarınca gündeme gelen maddi ve manevi tazminat talep hakkı, işçi için de yükümlülük şeklinde ortaya çıkacaktır.

3.2.2. Maddi ve Manevi Tazminat Hakkı

3.2.2.1. Maddi Tazminat Hakkı

4857 sayılı İşK'nın 26. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen ve *“Bu hâller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkarda öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.”* şeklindeki tazminat hakkına ilişkin düzenleme, işçi yanında işveren için de geçerlidir.

Söz konusu düzenleme ile 6098 sayılı TBK m. 417 gereği sözleşmeye aykırılık hükümlerine yapılan atıf, keza 6098 sayılı Kanun'un 114. maddesi ile de haksız fiil hükümlerine yapılan atıf, işveren için de uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu kanuni düzenlemeler, yukarıda detaylı olarak incelendiğinden³⁰⁸ bu kısımda kanun hükümlerine yer verilmemiş, konunun hatırlatılması ile yetinilmiştir.

Ancak, burada belirtilmesinde yarar görülen husus, işverenin maddi zararlarının kapsamıdır. Kanaatimizce işverenin zararının tespitinde ikili yol izlemek gerekir. Buna göre, işverenin, psikolojik tacizin (mobbing) bizzat mağduru olduğu durumlarda; beden ve ruh sağlığında meydana gelen rahatsızlıkların tedavisi için yaptığı masrafları, çalışamama nedeniyle meydana gelen kazanç kaybını ve maddi zarar teşkil edebilecek diğer tüm zararların tazminini talep edebileceğini; psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun işçisi olması durumunda ise; o işçinin, çalışmaksızın geçirdiği süreler boyunca işveren olarak bizzat kendisinin uğradığı kazanç kaybını talep edebileceğini ifade etmek gerekir.

³⁰⁷ Y. 9.HD, T. 11.06.2007, E. 2006/32353, K. 2007/18337, <http://www.calismatoplum.org/> (19.01.2011); Güzel, Ertan, Karar İncelemesi, 149; Tınaz, Bayram, Ergin, a.g.e., 149-151.

³⁰⁸ Bkz., s. 96.

3.2.2.2. Manevi Tazminat Hakkı

Manevi tazminata ilişkin düzenlemelere, 6098 sayılı TBK'nın 56. ve 58. maddelerinde yer verilmiş olup, bedensel bütünlüğün zedelenmesi ve kişilik haklarının zedelenmesi olarak ikiye ayrılmaktadır. İşveren açısından manevi tazminat talebinin gündeme gelebilmesi için, psikolojik taciz (mobbing) davranışının bizzat mağduru olması gerektiği kanaatindeyiz. Zira, işçinin bir başka işçiye yönelik sergilediği psikolojik taciz (mobbing) davranışları nedeniyle işverenin bedensel bütünlüğünün ve/veya kişilik haklarının zedelenmesi mümkün olmamaktadır. Ayrıca manevi tazminat talepleri zarar görenin şahsına sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğundan, çalışanın zarar gördüğü eylem nedeniyle işverenin manevi tazminat talep etme hakkı söz konusu olmayacaktır.

İşveren tarafından açılan manevi tazminat davalarında hâkim, bedensel bütünlüğün uğradığı zararlar nedeniyle TBK m. 56 gereği açılan tazminat davasında, tazminat miktarını, olayın özelliklerini göz önünde tutarak takdir edeceği gibi, kişilik haklarının zarar görmesi nedeniyle TBK m. 58 gereği açılan manevi tazminat davasında, tazminata, tazminatla birlikte veya tek başına, başka bir telafi yöntemine, saldırıyı kınayan bir karara ve bu kararın yayımlanmasına karar verebilecektir.

3.2.3. Medeni Kanun Kapsamında Açılabilecek Davalar

Psikolojik taciz (mobbing) eyleminin mağduru her zaman çalışan olmayıp, işverenin de bu sürecin mağduru olabilmesi mümkündür. Bu nedenle kişilik hakları ihlâl edilen işveren de, yukarıda belirtilen ve psikolojik taciz (mobbing) mağduru işçilere tanınan, TMK m. 25'te sayılan dava haklarına sahiptir. Bu kapsamda, kişilik hakları saldırıya uğrayan işveren, psikolojik taciz (mobbing) failine karşı, saldırının önlenmesi, saldırının sona erdirilmesi ve hukuka aykırı saldırının tespiti davalarını açabilir. İşçi için yukarıda detaylı şekilde anlatılan³⁰⁹ bu hakların, tekrarından kaçınmak amacıyla, sadece hatırlatılmasıyla yetinilecektir.

Bahse konu koruyucu davalar, kişilik haklarına yapılan saldırıların zararlı sonuçlarını önlemek ya da ortadan kaldırmak amacıyla açılabilir. Buna göre, ciddi ve yakın

³⁰⁹ Bkz. s. 100 vd.

saldırı tehlikesi ile karşı karşıya kalan işveren, saldırı henüz gerçekleşmeden, bunu bertaraf etmek amacıyla “*saldırının önlenmesi davası*” davası açabilecektir³¹⁰.

Saldırı başladıktan sonra ve henüz sona ermediği müddetçe, mağdur işveren tarafından “*saldırının sona erdirilmesi davası*” açılabilir. Bu davanın niteliği, saldırının devam ediyor olmasıdır. Yargılama neticesinde verilen hükmün, “*eda hükmü*” vasfındadır³¹¹.

Psikolojik taciz (mobbing) mağduru işverenin, maruz kaldığı psikolojik taciz (mobbing) eyleminin tamamlanmasından sonra ve fakat henüz etkileri devam ederken açabileceği bir başka koruyucu dava ise “*hukuka aykırı saldırının tespiti davası*”dır³¹².

Psikolojik taciz (mobbing), mağduru için çalışma ortamını çekilmez hâle getiren ve devamlılık arz eden davranışlar bütünü olduğundan, Türk Medeni Kanunu’nda öngörülen koruyucu davalar mağdurun kişilik hakları bakımından koruyucu özellik arz etmektedir. Saldırıya son verilmesi davası il hukuka aykırı saldırının tespiti davasında davacı, maruz kaldığı psikolojik taciz (mobbing) eylemlerini ispat etmekle yükümlüdür. Saldırının önlenmesi davasında ise, ispata konu olgu davranışın kendisi olmayıp, sergilenme olasılığı olduğundan, psikolojik taciz (mobbing) olgusunun ispatında yaşanan güçlükler göz önüne alındığında, potansiyel saldırı riskinin ispatında bir hayli güçlük bulunduğu kanaatindeyiz.

3.3. Psikolojik Tacizin (Mobbing) İspatı

Psikolojik taciz (mobbing) davranışları neticesinde, mağdurun elde edeceği birtakım haklar söz konusudur. Ancak, psikolojik harp üzerine kurulu olan ve genellikle fiziksel görünüm şekli olmayan psikolojik tacizin (mobbing) ispatının güçlüğü yanında, ispat yükünün kimde olduğu da önem arz eden konulardır. Zira, psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun, 6331 sayılı yasanın 13. maddesi gereği, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurması ya da kişilik haklarını koruyucu davalar veya eylem türüne göre ceza davası ile yargı yoluna müracaat etmesi hâlinde vakıanın ispatı önem arz etmektedir.

³¹⁰ Dava hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. s. 100-101.

³¹¹ Dava hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. s. 102.

³¹² Dava hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. s. 103.

İspat, bir yargılama faaliyetinde tarafların iddia ettiği somut vakıaların, hâkim tarafından re'sen dikkate alınan koşul vakıalara uygun olduğu konusunda, hâkimde kanaat uyandırma faaliyetidir³¹³. TMK'nın 6. maddesinde yer alan “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*” şeklindeki düzenleme ile 12.01.2011 tarihinde kabul edilen ve 04.02.2011 tarihinde 27836 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun (HMK) 190. maddesine göre, “*İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuksal sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.*” hükmü, ispata ilişkin genel çerçeveyi çizen düzenlemelerdir. 4857 sayılı İşK’da psikolojik tacizin (mobbing) ispatına yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Taraflar arasında psikolojik savaş şeklinde gerçekleştiğini, bu nedenle maddi olgularla ispatının zorluğunu belirttiğimiz psikolojik tacizin (mobbing) ispatında, tarafların davranışlarının “hayatın olağan akışı” ölçütü bağlamında yorumlanması, tüm tanık anlatımlarına kanaat oluşturma hususunda büyük önem verilmesi, Yargıtay’ın sunulan delilleri bütünlük içinde değerlendirmesi gibi hususlar mağdurun ispat yükünü biraz olsun hafifletmektedir³¹⁴.

TBK’nın 114. maddesi gereği, sözleşmeye aykırılık hâlinde haksız fiile ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulanacağına değinmiştik. Haksız fiile ilişkin hükümler arasında yer alan 50. maddeye göre, zarar gören zararını ve zarar verenin kusurunu ispat etmek zorundadır. Bu durumda mağdur, psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldığını, bu nedenle zarar gördüğünü, bu zararın doğumunda failin kusurunun bulunduğunu ve kusur ile zarar arasında nedensellik bağının var olduğunu ispat etmelidir. Yani ispat yükü, davacı olan mağdurdur.

Genellikle psikolojik tahakküm ile gerçekleştirilen psikolojik tacizin (mobbing) hangi delillerle ispat edilebileceği çözümlenmesi gereken önemli sorunlardan biridir. Psikolojik tacize (mobbing) uğrayan çalışan, bu durumu, psikiyatr raporuyla, tanık beyanlarıyla, sicil dosyasıyla, hayatın olağan akışına aykırı durumlarla ispat edebilecektir.

³¹³ Kuru, B. (2001). Hukuk Muhakemeleri Usulü. (Altıncı Basım), İstanbul, C.II, 1352; Üstündağ, S. (1981). *İhtiyatî Tedbirler*. İstanbul, 613; Konuralp, H. (1999). *Medenî Usûl Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları*. Ankara, 9.; Atalay, O. (2001). *Medenî Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı*. İzmir, 5.

³¹⁴ Özdemir, İ. a.g.e., 211; Ablay, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090213783.htm> (29.10.10).

Psikolojik tacizin (mobbing) ispatının zorluğu karşısında Yargıtay, “ilk görünüş ispatı”nı kabul etmekte ve yeterli görmektedir^{315, 316}.

Yargıtay, bir kararında³¹⁷ “suç atması için ileri sürülüp ispatlanmış hiçbir nedeni bulunmayan müştekinin samimi anlatımına itibar edilerek” ibaresini kullanmak suretiyle sadece mağdurun beyanına itibar ederek sanığın cinsel taciz eylemini işlediğine karar vermiştir. Söz konusu içtihat, psikolojik tacizin (mobbing), cinsel eylemlerle gerçekleştirilmesi durumu için geçerlidir. Yargıtay bir diğer kararında da aynı şekilde “sanığa iftira atması için ciddi bir nedeni bulunmayan mağdurenin aşamalarda değişmeyen beyanları”na itibar etmiştir³¹⁸.

Yargıtay’ın, psikolojik tacizin (mobbing) varlığını, “hayatın olağan akışı” kapsamında değerlendirip kabul ettiği, mezkûr kararlardan da anlaşılmaktadır. Ancak, bu fiili karineyi mutlak karine olarak kabul etmeyip, her somut olayın özelliklerini kendi içinde değerlendirerek psikolojik taciz (mobbing) olgusunun varlığını araştırmak gerekmektedir. Zira, söz konusu fiili karine, kötüye kullanıma açıktır.

Mağdur çalışana, gerek iş sağlığı ve güvenliği kurulunda gerekse yargı önünde psikolojik taciz (mobbing) olduğunu ileri sürdüğü olayları ayrıntılı şekilde tarihleriyle, isimlerle kayıt ettiği bir günlük tutması tavsiye edilmektedir³¹⁹.

İşyerinde cinsel tacizin ispatı açısından ILO’nun kılavuzu önem arz etmektedir. Bu kılavuzda yer alan yol gösterici düzenlemelerin, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) mağdurları açısından da uygulanabileceği kabul edilmelidir. Bu kılavuza göre; mümkünse doğrudan ya da üçüncü bir kişi tarafından taciz niteliğindeki davranışın rahatsız edici

³¹⁵ “...işçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması, mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda zorlanan kurallara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları dikkate alındığında, verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla, bu, ilk görünüş ispatıdır.” (9.HD. 14.03.2008 gün ve 2008/3122 E, 2008/4922 K. <http://www.guncelishukuku.com/2012/11/psikolojik-yldrma-mobbing-tanm-ve.html> ; Y. 9. HD. 1.4.2011 gün ve 2009/8046 E, 2009/9717 K, www.kazanci.com)

³¹⁶ İlk görünüş ispatı konusunda bkz. Başözen, A. (2010). *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*. Ankara, 85.

³¹⁷ Yarg. 5.CD. 26.09.2005, 7639-20230. (Malkoç, İ., Türk Ceza Kanunu Uygulamasında Cinsel Suçlar, Ankara, Malkoç Kitabevi, 2009, s.348.)

³¹⁸ ...iftira etmesi için bir neden bulunmayan mağdurenin tüm aşamalarda samimiyetini şüpheye düşürecek bir tutarsızlık görünmeyen iddiaları ile bunu doğrulayan tanık Ahmet Şen’in anlatımlarına göre sanığın yükletilen suçun sübuta erdiği... Yarg. 5.CD. 26.09.2005, 7801/20235. (Malkoç, a.g.e., 347.)

³¹⁹ Bozbel, Palaz, a.g.e., 78.

olduğu bildirilmeli, bu bildirim mümkünse yazılı olarak yapılmalı ve yazının bir nüshası işverene verilmeli, bir günlük vasıtası ile olaylar açık ve net bir şekilde kişi, yer ve tanık gösterilerek not edilmeli, kendisi gibi mağdur ya da mağdur olduğundan şüphelenilen kişilerle konuşmalı ve beraber hareket etmeli, varsa sorunu yesi olduğu sendika ya da benzer örgütlere iletmeli, hukukçu ve profesyonellerden yardım alınmalıdır³²⁰.

³²⁰ Aydın, a.g.e., 29; Bilgili, a.g.e., 83; Vurucu, C. G., Demirtaş, N. S. (2010, Eylül). Ceza Hukuku ve İř Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz. *Adalet Dergisi*, (38), 38.

SONUÇ

Günümüzde çağdaş bir çalışma ortamının en önde gelen özelliklerinden biri, işverenin çalışanlarına değer vermesi, duygusal açıdan sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamasıdır. Bununla birlikte çalışılan ortamlar, toplumdaki diğer birimler gibi insan topluluklarının gücünü olduğu kadar, güçsüzlüğünü de içlerinde barındırmaktadır. Çalışma hayatında, iş ilişkisinin kişisel bağımlılık kuran özelliği nedeniyle işçinin, işverenin iş organizasyonuna dâhil olması, onun emir ve otoritesi altında iş görme borcunu yerine getirmesi ve iş hayatının giderek artan rekabet koşulları ile çalışma hayatının zorlukları karşısında çalışanların sahip olduğu temel hak ve hürriyetlerin korunması büyük önem taşımaktadır.

Psikolojik taciz (mobbing) üzerine yazılmış eserlerin çoğu, mağdurların ne yapmaları gerektiğini anlatmaktadır. Oysa işyeri sahiplerine ve yöneticilere, işyeri koşullarında psikolojik tacizi (mobbing) nasıl önleyebileceklerine dair ipuçları vermek ve çözüm yolları göstermek de bir o kadar önemlidir.

Çalışma ortamına hâkim olan kültür ve değerlerin, işverenin, yöneticilerin ya da çalışanların birbirlerine zarar vererek, birbirlerini saf dışı bırakarak yükselmelerine izin vermeyecek şekilde şekillendirilmesi gerekir. Fakat örgütsel her oluşum gibi, her çalışma ortamının kültür ve değerleri de farklılık göstermektedir. Psikolojik tacizle (mobbing) mücadelede en önemli nokta, soruna yönelik farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar işveren, iş arkadaşları ve tüm toplum tarafından da aynı düzeyde sağlanmış olmasıdır. Ancak bir şeyle mücadele edebilmek için önce onun ne olduğunun bilinmesi gerekir. Bu noktada, konuya ilişkin olarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığın artırılması için yapılacak çalışmalar önem kazanmaktadır. İşyerinde uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi amacıyla yapılacak girişimlerin alanı, sadece işyeri ile sınırlı kalmamalı, konuyla ilgili toplumun tüm kesiminin bilgilendirilmesi amaçlanmalıdır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), iş hayatının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden dolayı açığa vurulmaktan kaçınılan, görmezliğe gelinen, karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin, tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet ayrımı yapılmaksızın her bireyin maruz kalabileceği, sonuçları ağır olan ve istenmeyen bir durumdur. İş hayatında psikolojik taciz

(mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar ya da astları tarafından belli bir süre devam eden ve belli aralıklarla tekrarlanan bir sistem dâhilinde uygulanan, fiziksel ya da psikolojik her türlü kötü davranışı, şiddeti ifade eder.

Psikolojik taciz (mobbing), işyerindeki sosyal gerginlik durumunun en üst düzeyde olduğu bir olgudur. İş hayatının olağan getiriSİ olan gerginlik kaynaklarından ayrıcalıklı olarak; iş arkadaşları, ast konumunda olanlar ya da yöneticiler tarafından uygulanan ve sistematik olarak en az altı ay süren, hedef kişiye yönelmiş, usandırma eylemlerine yönelik olarak sergilenen, kışkırtılmış bir çatışma hâlidir.

İşyerlerinde psikolojik tacizle (mobbing) mücadelede en önemli husus, iş yaşamını ve standartlarını geliştirmek ve sosyal dışlanmanın önüne geçmektir. Bu çalışmalarla amaçlanan, işverenin, çalışanın yakınmasından daha önce, gerekli önlemleri alarak, çalışma ortamında kötü sonuçlara neden olabilecek durumların önüne geçmektir.

Bazı işyerlerinde, baskıcı tavırlara sahip olmanın, çalışanların iş verimini arttıracığına dair bir anlayış vardır. Bu inanca sahip olan yöneticiler, kendilerini güçlü hissettirmek ve talimatlarının sorgulanmasının önüne geçmek gayesiyle, çalışanlara karşı sürekli hırpalayıcı, kışkırtıcı, törpüleyici, ötekileştirici ve yalnızlaştırıcı davranışlar sergilerler. Karşısındakilere zarar vererek iş ortamından uzaklaştırmak için uyguladıkları sistemli birtakım davranışlar bazı çalışanların iş yaşamlarının sonlanmasına neden olabilmektedir ki; psikolojik taciz (mobbing) ile hedeflenen de budur. Gerçek bir baskıcı yöneticiyle ya da iş arkadaşıyla çalışmak zorunda kalan ve yöneticisi ya da iş arkadaşının kendisine uyguladığı psikolojik taciz (mobbing) davranışlarıyla mücadele etmek zorunda kalan çalışan için yaşadıkları bu deneyimler hukuksal, ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açmaktadır.

Cinsiyet, hiyerarşi gibi farklılıkları gözetmeyen psikolojik taciz (mobbing) olgusunun, her kültürde ve her türlü işyerinde yükselen bir trend hâline geldiği gözlenmektedir. Psikolojik taciz (mobbing), mağdurun kişilik haklarına yapılan bir saldırı ve çalışma hayatında kişilerin çalışma hak ve özgürlüklerini ihlâl eden bir eylemdir. Neticeleri itibariyle yıkıcı, yok edicidir. Nihai hedefi, kişinin işi terk etmesi olan bu yıkıcı süreç, mağduru olan bireyi intihar düşüncesine dahi sevk edebilir. Zira, belli bir süreden sonra yalnızlık ve dışlanmışlık hisleri ile baş edemeyen, kendisinin istenmeyen kişi

olduğunu düşünen birey, hayatını sonlandırmanın tek çıkış noktası olacağına inanabilir. Bu süreç, psikolojik olarak mağduru sindirmiş ve direnme gücünü kırmıştır.

Kendisi eski, fark edilirliliği yeni bir olgu olan psikolojik taciz ya da bir diğer adıyla mobbing, Türk Hukuk sisteminde ilk kez 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile ifade edilmiş, kanun düzeyinde ise 6098 sayılı TBK’da kavramsal olarak yer verilmiş, ancak henüz yasal bir tanımlamaya kavuşmamıştır. Bunun yanında yargı mercileri nezdinde çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Yargıtay 2014 yılında³²¹ psikolojik tacizin (mobbing) bugüne kadar en detaylı tanımını yapmıştır buna göre, psikolojik tacizin (mobbing) tanımı ve unsurları şu şekildedir: "Mahkemece, iş sözleşmesinin feshinden önceki son üç ay içinde meydana geldiği ileri sürülen eylemler psikolojik baskı (mobbing) olarak değerlendirilmiş ise de mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışlar”dır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre psikolojik taciz (mobbing); “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. Psikolojik tacizde (mobbing), hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.

Hukuk kuralları, sosyal bir varlık olan ve birlikte yaşayan kişiler arası ilişkileri düzenlemek için vardır. Hukuk kurallarına duyulan bu ihtiyaç, özellikle, toplu yaşama alanlarında kendini gösterir. Zira sosyal ilişkilerde eşitlik söz konusu iken iş hayatında hiyerarşik ilişkiler ön plandadır. Günümüz koşullarında, çalışanların, ailelerinden daha fazla iş arkadaşlarıyla vakit geçirdikleri ve aynı ortamı paylaştıkları kuşkusuzdur.

³²¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 26.06.2014 t, 2014/15971 E, 2014/19538 K.

İşyerlerinde beklenen çalışma düzeni, bireysel anlamda, işçi ve işveren arasında akdedilen “İş Sözleşmesi” ile, kollektif anlamda ise “Toplu İş Sözleşmesi” ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda, “İş Hukuku” ile, işçinin, makine ve işverenle olan ilişkileri bir ölçüde çözüme bağlanmış ise de, olayın manevi yanı aynı ölçüde çözüme kavuşturulamamıştır. İşçi sadece bedensel ya da düşünsel olarak emek sunan bir varlık değildir, onun aynı zamanda bir de manevi kimliği vardır. Aynı özellik kamuda çalışanlar açısından, “İdare Hukuku” tarafından da dikkate alınması gereken bir durumdur. Son yıllarda giderek önem kazanan “Onurlu Çalışma Hakkı³²²” ulusal ve uluslararası metinlere de konu olmaktadır. Psikolojik taciz (mobbing) ise, yasal düzenlemelerde tam olarak yer almasa da özellikle son yıllarda, gerek öğretilde, gerekse yasal düzenlemelerde yavaş yavaş yer almaya başlamıştır.

Günümüzde İsveç, Fransa, Belçika gibi ülkeler psikolojik tacizi (mobbing) açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. Almanya ve Yunanistan gibi bazı ülkeler ise, psikolojik tacize (mobbing) karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemeye sahip olmasalar da; psikolojik taciz (mobbing) olgusunu tanıyıp konuya dair çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu tür tacize uğrayanları, çeşitli mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, AB’ye üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur.

Türk Hukuk sisteminde yürürlükte bulunan TCK’da da psikolojik tacizin (mobbing) çeşitli görünüm hâlleri, ceza yaptırımına tâbi kılınan ve “suç” teşkil eden eylemler olarak düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler, doğrudan doğruya psikolojik tacize (mobbing) ilişkin olmayıp, onun çeşitli görünüm şekilleri olarak kabul edilen eylemlere yöneliktir. Psikolojik taciz (mobbing) failinin eylemi TCK’da suç olarak tanımlanan bir eylem şeklinde ise, mağdur, failin yasada öngörülen cezaya çarptırılması için ihbar ve şikâyet hakkını kullanarak kendine hukuksal koruma sağlayabilir. TCK’da suç olarak tanımlanan çeşitli eylemlerle gerçekleştirilmesi mümkün ise de, psikolojik tacizin (mobbing), müstakil

³²² Avrupa Sosyal Şartı, I. Bölüm, 26. madde. (www.tbmm.gov.tr) 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.

suç tipi olarak ceza mevzuatına dâhil edilmesinin caydırıcı etki yaratacağı ve yasal tanım sorununu çözeceği kuşkusuzdur.

Psikolojik taciz (mobbing), her ne kadar kişinin işyerinde maruz kaldığı olumsuzlukları ifade etse de, insan psikolojisinin devamlılığı gereği, bu olumsuzluk zamanla kişinin aile hayatına, sosyal çevresine ve giderek tüm topluma yayılacağından, birey mutsuzluğunun toplumsal mutsuzluğa dönüşeceğini ifade etmek mümkündür.

Psikolojik taciz (mobbing) eylemleri, münferiden değerlendirildiğinde, Ceza Hukuku anlamında suç teşkil eden eylemlerin ispatında önemli bir sorun görülmezken, suç teşkil etmeyen, psikolojik çatışmalar, dışlama, yalnızlaştırma şeklinde gerçekleşen eylemlerde ispat sorununun bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Psikolojik çatışma üzerine kurulu olan ve fiziksel görünüm şekli genellikle olmayan psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin ispatının güçlüğü yanında, ortaya çıkan hakların kullanımı açısından ispat yükünün kimde olduğu da mühimdir. Zira, psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun, 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesi gereği, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurması ya da kişilik haklarını koruyucu davalar veya eylem türüne göre ceza davası ile yargı yoluna başvurması durumunda olayın kanıtlanması önem taşımaktadır. Taraflar arasında psikolojik çatışma şeklinde gerçekleşmesi nedeniyle maddi olgularla ispat güçlüğü yaşanan psikolojik tacizin (mobbing) kanıtlanmasında, tarafların davranışlarının “hayatın olağan akışı” ölçütünde yorumlanması, tüm tanık anlatımlarına önem verilerek kanaat tesisine gidilmesi, Yargıtay'ın sunulan delilleri bütünlük içinde değerlendirmesi gibi hususlar mağdurun ispat yükünü biraz olsun hafifletmektedir.

Çalışma yaşamında psikolojik tacizin (mobbing) kanıtlanması yönünden ILO kılavuzu da oldukça önemlidir. Burada yer alan hususlar, işyerinde cinsel taciz eyleminin mağdurları esas alarak düzenlenmiş ise de, işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin mağdurları açısından da uygulanabilir olduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla, mümkünse doğrudan, değilse üçüncü bir kişi tarafından taciz niteliğindeki davranışın rahatsız edici olduğu bildirilmeli, bu bildirim mümkünse yazılı olarak yapılmalı ve yazının bir nüshası işverene verilmeli, bir günlük vasıtası ile olaylar açık ve net bir şekilde kişi, yer ve tanık gösterilerek not edilmeli, kendisi gibi mağdur ya da mağdur olduğundan şüphelenilen kişilerle konuşulmalı ve beraber hareket edilmeli, sorunu, üyesi

olduğu sendika ya da benzer örgütler varsa bunlara iletmeli, hukukçu ve diğer profesyonellerden yardım alınmalıdır.

Günümüzde medya ve çeşitli iletişim araçları ile kişilerde psikolojik (mobbing) tacize karşı bir farkındalığın oluşturulma çabası nedeniyle giderek artan psikolojik taciz (mobbing) davaları da, eylemin tanımına ilişkin kapsamlı bir yasal düzenleme ihtiyacı doğduğunun açıkça göstergesidir. Konuyla ilgili TBK’da yer alan düzenleme yanında, AB standartlarında mevcut düzenlemeler de esas alınarak, gerek İş Hukuku mevzuatına, gerekse TCK’ya yeni hükümler eklenerek tam anlamıyla yasal koruma sağlanmalıdır.

Psikolojik taciz (mobbing) eylemlerine, mağdurun sürekli azarlanması, dışlanması, diğer çalışanlarla iletişim kurması engellenerek yalnızlaştırılması, yeteneklerinin çok üzerinde ya da kapasitesine göre oldukça vasıfsız işlerde görevlendirilmesi, sık sık görev yerinin değiştirilmesi, olumsuz sicil notu verileceği iddiasıyla tehdit edilmesi, kendisinin yetersiz hissettirilmesi gibi davranışlar örnek verilebilir. Psikolojik tacizin faili de, aynı işyerinde çalışılan işveren ya da işveren konumunda olmayan bir başka üst ile iş arkadaşları ya da ast’tır. Fail konumunda bir ya da birden fazla kişi olabileceği gibi, mağdur konumunda da bir ya da birden fazla kişi olabilir. Psikolojik taciz (mobbing) eyleminin süreklilik arz etmesi, onu arızı, geçici çatışmalardan ayıran bir özelliktir.

Tanımlama çalışmalarına katkı sağlamak gayesiyle, söz konusu hususları nazara alarak psikolojik tacizi (mobbing); “İşyerinde gerçekleşen, bir veya birden fazla kişi tarafından (ast, üst ya da diğer çalışan), mağdurun işini terk etmesi amacıyla sergilenen, en az altı aylık süre boyunca devam eden ve en az haftada bir tekrarlanan, mağdur üzerinde psikolojik tahakküm kurmaya elverişli her türlü davranış.” şeklinde ifade edebiliriz. Eylemin tanımında seçimlik hareketlere yer verilmemeli, bu husus madde gerekçesinde örneklendirici şekilde sayılmalıdır. Psikolojik tacizi (mobbing), diğer sosyal uyumsuzlıklardan ayırt edici özelliklerin, “işyerinde gerçekleşmesi”, “mağdurun işini terk etmesi gayesi taşıması”, “belirli bir süre devam etmesi ve belli aralıklarla tekrarlanması” ve “mağdur üzerinde psikolojik baskı kurmaya elverişli olması” şeklinde sayılabileceği kanaatinde olduğumuzdan, tanımlama çalışmasında bu unsurlara özellikle yer verilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

KAYNAKÇA

- Ablay, B. (2009, Şubat). *İşyerinde manevi tacizin iş sözleşmesine etkisi*. EYaklaşım, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090213783.htm> adresinden 15 Mayıs 2010'da alınmıştır.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşan, Ş., Omay U. (2007). *İşyerinde psikolojik taciz fenomeni: uluslararası deneyimler ve perspektifle*. Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı; İstanbul Üniversitesi Yayınları, 52. Kitap.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşan, Ş., Omay, U. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. (İşyerinde Psikolojik Taciz), *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.56.
- Akipek, J., Akıntürk, T. (2001). Türk medeni hukuku, başlangıç hükümleri kişiler hukuku, (Altıncı Bası), 1. Cilt, İstanbul: Beta Yayınları.
- Akipek, J., Akıntürk, T. (2002). *Türk medeni hukuku yeni medeni kanuna uyarlanmış başlangıç hükümleri kişiler hukuku*, II. Cilt, İstanbul: Beta Yayınları.
- Aksakal, Kaymakçı, H. (2008, Kasım). *Sakarya imalat sektörünün görünmeyen yüzü: Mobbing*, 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aliefendioğlu, Y. (1999). *Eşitlik ilkesi*. Prof. Dr. İlhan Akın'a Armağan, İstanbul 1999.
- Alparslan, M. A., Tunç, H. (2010). *Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi*. <http://sdu.edu.tr/edergi>, adresinden 29 Şubat 2010'da alınmıştır.
- Amerikan Psikiyatri Birliği, *DSM-IV Tanı Ölçütleri Başvuru El Kitabı*, (Çev. Ertuğrul Köroğlu), Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 1994.
- Arapacıoğlu, G. *Mobbing-işyerinde zorbalık-1*. <http://www.energyturkey.org> adresinden 15 Aralık 2006'da alınmıştır.
- Arpacıoğlu, G. (Çevrimiçi) <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagizorbalik-> adresinden 29 Şubat 2010'da alınmıştır.
- Artuç, M. (2008). *Kişilere karşı suçlar*, Ankara.
- Artuk, M. E., Gökçen, A., Yenidünya, C. (2007). *Ceza hukuku özel hükümler*, (8.baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Atalay, O. (2001). *Medenî usul hukukunda menfi vakıaların ispatı*, İzmir.
- Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, <http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/direktifler/13-2006-54.doc>, adresinden 20 Şubat 2010'da alınmıştır.
- Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları*, Eskişehir.

- Aydınlı, İ. (2004, Temmuz). *İşçilerin iş görmekten kaçınma hakkı*. Çimento İşverenleri Sendikası, C:19, S.4.
- Aydınlı, İ. (2005). İşçinin kişiliğinin korunmasına yönelik düzenlemeler ve borçlar kanunu tasarisının konuyla ilgili maddelerinin değerlendirilmesi. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, cilt 19, sayı 6.
- Aydınöz, G. (2009). *Avrupa birliği direktifleri ile ATAD kararları çerçevesinde ayrımcılık yasağı ve ayrımcılığın ispatı*. Çalışma ve Toplum Dergisi.
- Bakırcı, K. (2000). *İşyerinde cinsel taciz*, İstanbul.
- Bakırcı, K. (2001). İşyerinde cinsel taciz ve Türk ceza kanunu öntasarısı. *İstanbul Barosu Dergisi*, cilt 75, sayı 1.
- Başözen, A. (2010). *Medeni usul hukukunda ilk görünüş ispatı*, Ankara.
- Baybora, D. (2010). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Bayram, F. (2007). Türk İş hukuku açısından işyerinde psikolojik taciz (Mobbing). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*.
- Bilgili, A. (2010, Nisan). *İş hukuku açısından iş yerinde cinsel taciz*. Karahan Kitabevi: Adana.
- Bozbel, S., Palaz, S. (2007). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing) ve hukuki sonuçları*. TİSK Akademi.
- Bulgurcu, S. (2011). *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul ilinde bir ilköğretim okulunda 6–8. sınıflarda akran zorbalığı sıklığının araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bulut, S. (2008). Okullarda görülen öğrenciden öğrenciye yönelik şiddet olaylarının bazı değişkenler açısından arşiv araştırması yöntemiyle incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2).
- Caniklioğlu, N. (2006). *Sosyal hukukta ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek düzenlemeler ve mağduriyetin giderilmesi için başvurulabilecek yollar*. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı, Ankara.
- Centel, T. (2005, Eylül). Yeni Türk ceza kanununda çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler. *Çimento İşveren Dergisi*, C. 19, S. 5.
- Çelebi, Ö. (2004). İş ilişkisinde manevi taciz. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan. Yıl:3. Cilt:1. S:1. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çelik, N. (2009). *İş Hukuku dersleri*, İstanbul.
- Çenberci, M. (1984). *İş kanunu şerhi*, (5. Bası). Ankara.

- Çil, Ş. (2010). *İş hukuku yargıtay ilke kararları* (9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları), (2.Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Çimento İşveren Dergisi, (2005, Eylül). C. 19, S. 5.
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing-iş yerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dangaç, G. (2010, Mart). *Mobbing Türkiye haber grubu*, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P. (2003). *Mobbing, işyerinde duygusal taciz*. (çev. O.C.Önertoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık, (Çeviri Eser)
- Demir, Ş. (2009). Mobbing olgusunun hukuki değerlendirmesi. *Ankara Barosu Dergisi*. (2).
- Demircioğlu, M., Centel, T., (2005). *İş hukuku*, İstanbul.
- Demirel, Y. (2009). *Psikolojik taciz davranışının kamu kurumları arasında karşılaştırılması üzerine bir araştırma*, Tisk Akademi/1.
- Doğan, Yenisey, K. (2006). *İş kanununda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı*, Çalışma ve Toplum.
- Dural, M., Ögüz, T. (2006). *Türk özel hukuku*, C.II, Kişiler Hukuku, İstanbul.
- Dural, M., Ögüz, T. (2010). *Türk özel hukuku* Cilt II, Kişiler Hukuku. 10.Bası. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Engin, M. (1993). *Türk iş ve sosyal güvenlik hukukunda işveren*. Ankara.
- Eraltuğ, Kökkılınç, A. (2008). İşe bağlı stres ve hukuksal sonuçları. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*.
- Erdem, M. R., Parlak, B. (2010). Ceza hukuku boyutuyla mobbing. *TTB Dergisi*, S:88.
- Ergenekon, S. *İşyerinde duygusal taciz: mobbing*. (Çevrimiçi) <http://www.mobbingtr.com.ghost>, adresinden Mart 2008'de alınmıştır.
- Ergin, B. (2007). Türk hukuk sisteminde cinsel suçlar-taciz ve çalışma hayatı. *MESS Sicil Dergisi*, (7).
- Ergin, H. (2007). Almanya'da Genel Eşit Davranma Kanunu'nun iş hukukuna ilişkin hükümleri. *Legal İSGHD*.
- Ergin, H. (2009). *Türk ve Alman hukukunda iş sözleşmesinin sağlık nedeniyle sona ermesi (İş sözleşmesinin sağlık nedeniyle sona ermesi)*. İstanbul; Beta Yayınları,

- Ergin, H. (2009, Aralık). İşyerinde psikolojik tacizin iş hukukunda ortaya çıkışı ve sonuçları. *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl:4, S.11.
- Ergin, H. (2010). *Oldukça eski fakat yeni ifade edilen bir olgu: işyerinde psikolojik taciz (Mobbing), Ali Güzel' e Armağan*, Beta Yayınları: İstanbul, s.247-248 (dn. 9,10,11,12,13,14,15,17,19' da anılan yargı kararları).
- Ergin, H., Ertan, E. (2007). *Belçika işçi sağlığı ve iş güvenliği yasası. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, sayı 16.
- Ermumcu, S. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ertekin, Y., Yurtsever, G. (2001, Eylül). Yönetimde Narsisizm Üzerine Bir Deneme. *Türkiye Orta Doğu ve Amme İdaresi Dergisi*, (34), S.3.
- Ertürk, Ş. (2002). *İş ilişkisinde temel haklar*. Ankara.
- Ertürk, Ş. (2008). *Uluslararası belgeler ve Avrupa Birliği direktifleri ışığında çalışma hayatında kadın erkek eşitliği*. Belediye İş Yayınları, Ankara.
- Ertürk, Ş. (2009). *Türk hukukunda çalışma hayatında kadın erkek eşitliği*. Ankara, Belediye İş Sendikası.
- Eyrenci, Ö. (2004). 4857 sayılı iş kanunu ile getirilen yeni düzenlemeler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, İstanbul, (1).
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2005). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul.
- Gökçe, Toker, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Göktaş, S. (2008). *Türk iş hukukunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı*. Yetkin Yayınları: Ankara.
- Gül, H. (2009). *İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing-psikolojik yıldırma*. TAF Preventive Medicine Bulletin.
- Gün, H. (2009). *Çalışma ortamında psikolojik taciz işyeri sendromu mobbing/bullying*. Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin Yayınevi.
- Güzel, A., Ertan, E. (2007). *İşyerinde psikolojik tacize (Mobbing) hukuksal bakış: avrupa hukuku ve karşılaştırmalı hukuk. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, (14).
- Güzel, A., Ertan, E. (2008). *İşyeri sendika temsilcisine yönelik psikolojik taciz ve kötünîyet tazminatı, (Karar incelemesi)*. *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Hatemi, H. (2005). *Gerçek kişiler hukuku*. İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Helvacı, S. (2001). *Türk ve İsviçre hukukunda kişilik hakkını koruyucu davalar (MK md. 24/a fıkra I/İMK md 28/a fıkra I)*. İstanbul.

Helvacı, S. (2006). *Gerçek kişiler*. İstanbul.

İnternet: <http://arsiv.hurriyetim.com.tr/hur/turk/00/07/19/dunya/02dun.htm> adresinden 15 Aralık 2006'da alınmıştır.

İnternet: Vikipedi, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing> adresinden 30 Eylül 2010'da alınmıştır.

Karaca, Gökçek, N. (2009, Eylül). AB ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin boyutları, psikolojik tacizle mücadele ve bu mücadelede sendikaların rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5).

Karatuna, I., Tınaz, P. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma*. TÜRK-İŞ Yayını.

Karavardar, G. (2009). *İş yaşamında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik özellikleri ile ilişkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, P. A. (2005, Nisan). *Çalışma hukukunda eşitlik: Kavramsal çerçeve, uluslararası belgelerde ve Türk iş hukukundaki Yeri*. İstanbul: Mercek.

Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2008). *İş kanunu şerhi*. II.cilt, İstanbul: Legal Yayın.

Kırel, Ç., Kocabaş, F., Özdemir, A. A. (2010, Mayıs). İşletmelerde algılanan cinsiyet temelli ayrımcılık: Eskişehir'de özel sektörde bir alan araştırması. *Çimento İşveren Dergisi*, 24(3).

Koç, M. (2009, Ağustos). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmaması nedeniyle işçinin çalışmaktan kaçınması ve fesih hakkı. *Yaklaşım Dergisi*, Yıl:17, (200).

Konuralp, H. (1999). *Medenî usûl hukukunda ispat kurallarının zorlanan sınırları*. Ankara.

Kökkılınç E. A. (2008). *İşe bağlı stres ve hukuksal sonuçları*. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*.

Kuru, B. (2001). *Hukuk muhakemeleri usulü*, (6. Bası), C. II, III, IV, V, İstanbul.

Malkoç, İ. (2009). *Türk ceza kanunu uygulamasında cinsel suçlar*. Ankara: Malkoç Kitabevi.

Minibaş J., İdiğ, M. (2009). *Psikolojik taciz iş yerindeki kâbus*. Ankara: Nobel Yayın.

Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş hukuku*. Ankara.

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş hukuku, (Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3.baskı)*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. (2014). *İş hukuku*. 6. Bası.

Moroğlu, N. T.C. *Anayasası'nda kadın erkek eşitliği ilkesi*, <http://www.turkhukuk sitesi.com> adresinden 15 Aralık 2006'da alınmıştır.

- Nalçinkaya, Ö., (2012), *Kamu yöneticisinin takdir yetkisi bağlamında bezdiri (Mobbing)*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1973). *Türk hukukunda kanundan doğan kıdem tazminatı*. İstanbul.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş hukuku, ferdi iş ilişkileri*. I, 3. Baskı, İzmir.
- Oğuzman, M. K., Seliçi, Ö., Oktay, Ş. (2002). *Kişiler hukuku*. İstanbul.
- Oğuzman, M.K., Öz M.T., (2000) *Borçlar hukuku genel hükümler, (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Bası)*, İstanbul.
- Okur, A. R. (1994, Ocak-Mart). İşyerinde cinsel taciz, *Argumentum*, (42).
- Önok, R. M. (2006). *Uluslar arası boyutuyla işkence suçu*. Ankara.
- Özbek, V. Ö. (2008). *TCK İzmir şerhi, yeni Türk Ceza Kanununun anlamı*. C. II, Ankara.
- Özbek, V. Ö., Kanbur, N., Doğan, K., Bacaksız, P., Tepe, İ. (2010). *Türk ceza hukuku özel hükümler*. Ankara.
- Özdemir, C. S. (2009, Temmuz). İşverenin “Seni işten çıkardım. maaşını, tazminatlarını da vermiyorum. istediğin yere başvur” sözü üzerine işçi ne yapacak?. *Yaklaşım Dergisi*, Yıl:17, (199).
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde cinsel taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (11).
- Özdemir, E. (2006). *İş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda ispat yükü ve araçları (İspat)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özdemir, M., Açıkgöz, B. (2007). *Mobbing’e maruz kalanların tepki seviyelerinin ölçümü*. Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Sakarya.
- Özel, S. (2004). *Uluslar arası alanda medya ve internette kişilik hakkının korunması*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Özkul, B., Çarıkçı, İ. H. (2010). *Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1).
- Öztan, B. (2009). *Şahsın hukuku, hakikî şahıslar* (9. Bası), Ankara.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde manevi taciz*. İstanbul.
- Savaş, F. B., (2006) *İşyerinde manevi taciz*, Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Senyen, E., Kaplan, T. (1999). *Türk iş hukuku ile uluslar arası sözleşmeler ve mukayeseli iş hukuku açısından, kadın işçinin iş ilişkisinden doğan hakları ve korunması*. Ankara.
- Sevimli, A. (2010). İşçinin kişilik değerlerine saldırı nedeniyle manevi tazminat. *Çalışma ve Toplum*.

- Soyer, S. (2006, Temmuz). İş ve çalışma hürriyetinin ihlaliyle sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçlarına ilişkin bazı düşünceler. *Hukukî Perspektif Dergisi*, (7).
- Soysal, A. (2009, Mayıs). *İş yaşamında stres*. Çimento İşveren, 23(3).
- Süzek, S. (2005). *İş hukuku*. İstanbul.
- Süzek, S. (2009). *İş hukuku*. (5. Bası), İstanbul.
- Şen, S. (2009, Eylül). *Psikolojik taciz ve iş kanunu boyutu*. Çimento İşveren Dergisi, 23(5).
- Tanör, B. (1978). *Anayasa hukukunda sosyal haklar*. İstanbul.
- Tezcan, D., Erdem, M. R., Önok, M. (2007). *Teorik ve pratik ceza özel hukuku*. Seçkin Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (MOBBİNG) (İşyerinde Psikolojik Taciz). *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz ("Mobbing"). *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul.
- Tınaz, P. (2006, Eylül). *Çalışma hayatında psikolojik bir dram MOBBING ("Çalışma Hayatı")*. İstanbul: Toprak İşveren, (71).
- Tınaz, P. (2006a). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tınaz, P. (2006b). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, c.(4).
- Tınaz, P. (2007). *Mobbing: işyerinde psikolojik taciz*. Çalışma İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi, İzmit.
- Tınaz, P. (2011, Ekim). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing), (Mobbing)*. (3.Bası), İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tınaz, P. (2011, Temmuz). *Mobbingin tanısı ve olguyla mücadele"(Mobbingin Tanısı)*. *Mercek Dergisi*, (63).
- Tınaz, P., Bayram, F. Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. (1. Bası), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tuncay, C. (1982). *İş hukukunda eşit davranma ilkesi*, İstanbul.

- Tunçomağ, K. (1971) *Türk iş hukuku (İş hukuku). C. I.*, İstanbul.
- Tunçomağ, K. (1988) *İş hukukunun esasları*, İstanbul.
- Tunçomağ, K. Centel, T., (2003) *İş hukukunun esasları*, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. (1.-3. Baskı), Ankara: Platin Yayınevi.
- Tutar, I., Başlama, M. C., Kütahnecioğlu, N., Dereli, Ö. (2010). *İşyerinde mobbing duygusal taciz: İzmir’de bir uygulama örneği*. <http://www.mskongre.org/doc/isiltutar.doc>, adresinden 04 Şubat 2010’da alınmıştır.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (İşveren Sendikaları Konfederasyonu) : *İş kanunu tasarısı ve AB uygulamaları*, Ankara 2003, No. 231.
- Ulucan, D. (1982). *Çalışma hakkı ve iş güvencesi*. Prof. Dr. Ümit Yasara Doğanay’ın Anısına Armağan, İstanbul.
- Ulucan, D. (2000). *Yeniden yapılanma sürecinde iş hukuku açısından eşitlik ilkesi ve uygulaması*. Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara.
- Ünver, Y. (2009, Aralık). Ceza hukuku açısından mobbing, stalking ve cinsel taciz eylemleri. *Ceza Hukuku Dergisi*, S.11.
- Üstündağ, S. (1981). *İhtiyatî tedbirler*. İstanbul.
- Üzülmez, İ. (2005). Yeni Türk ceza kanununda işkence ve eziyet suçu. *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, Yıl:2.
- Vurucu, C. G., Demirtaş, N.S. (2010, Eylül). *Ceza hukuku ve iş hukuku açısından işyerinde cinsel taciz*. *Adalet Dergisi*. S:38.
- Yaraman, A. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz/demokrasi/psikolog: Nasıl bir ilişki?*. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*.
- Yeni-Karşlıoğlu, G. (2013). *Mobbing – işyerinde psikolojik taciz*, (1. Basım), Ankara; *Türk Metal Yayınları*.
- Yenisey, K. D. (2006). İş kanununda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı. *Çalışma ve Toplum*.
- Yücetürk E. (2003b). *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing*. II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı. Düzenleyen Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. İzmit. 17- 18 Mayıs 2003.
- Yücetürk, E. *Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?* <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006).
- Yüksel, Onaran, M. (2000). *Karşılaştırmalı hukuk ışığında türk iş hukukunda kadın-erkek eşitliği*. (1.baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : SAĞUN, Aslıhan
 Uyruğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 09.03.1981, Yalvaç
 Medeni hali : Evli
 Telefon : -
 Faks : -
 e-mail : aslihansagun@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı	2015
Lisans	Doğu Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi	2005
Lise	Serik İmam Hatip Lisesi	1999

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2015	HSYK	Hakim

Yabancı Dil
 İngilizce



GAZİ GELECEKTİR..

