

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANA BİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞYERİNDE GERÇEKLEŞEN PSİKOLOJİK TACİZİN İŞ
HUKUKUNA BAKAN YÖNÜ İLE ANALİZİ

İş Hukukunun Güncel Sorunları

AV. ÖMÜR ÖZER

2017931427

Adana, Aralık 2017

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR CETVELİ.....	4
GİRİŞ.....	5
I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ – MOBBİNG	7
A. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI ÜZERİNE.....	7
B. PSİKOLOJİK TACİZİN SEBEPLERİ VE AKTÖRLERİ	9
1. KURBANA İLİŞKİN PSİKOLOJİK TACİZ SEBEPLERİ İLE MAĞDURUN PSİKOLOJİK VE KARAKTERİSTİK ANALİZİ ...	9
2. SALDIRGANA İLİŞKİN PSİKOLOJİK TACİZ SEBEPLERİ İLE SALDIRGANIN PSİKOLOJİK VE KARAKTERİSTİK ANALİZİ	10
3. İŞYERİNE İLİŞKİN PSİKOLOJİK TACİZ SEBEPLERİ İLE GÖZLEMCİLERİN PSİKOLOJİK VE KARAKTERİSTİK ANALİZİ	11
C. PSİKOLOJİK TACİZİN ORTAYA ÇIKARILMASI ÜZERİNE	12
1. PSİKOLOJİK TACİZ OLARAK KABUL EDİLEN DAVRANIŞLAR VE PSİKOLOJİK TACİZİN KABUL EDİLEBİLİRLİĞİ AÇISINDAN HUKUKİ SINIRI.....	13
2. PSİKOLOJİK TACİZİN UNSURLARI	14
D. PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ.....	16
1. PSİKOLOJİK TACİZİN MAĞDUR ÜZERİNDE DOĞAN ETKİLERİ	16
2. PSİKOLOJİK TACİZİN TOPLUM VE İŞYERLERİ ÜZERİNDE DOĞAN ETKİLERİ	17
II. İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ	19
A. İŞVERENLERİN İŞÇİLERE YÖNELİK BORÇLARI KAPSAMINDA PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI KORUMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ	20
1. İŞVERENLERİN İŞÇİLERİN KİŞİLİKLERİNİ KORUMA BORCU.....	21
2. İŞVERENLERİN İŞÇİLERİ GÖZETME BORCU	23
3. İŞVERENLERİN İŞÇİLERE EŞİT DAVRANMA BORCU... ..	24
B. İŞÇİLERİN PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI BAŞVURABİLECEKLERİ KANUNİ YOLLAR	25
1. İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNA KARŞI KANUNİ YOLLAR.....	26

a. İşçinin İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma Hakkı	26
b. Maddi/Manevi Tazminat ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	28
2. İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ KORUMA BORCUNA KARŞI KANUNİ YOLLAR	29
a. Koruyucu Nitelikteki Davalar	29
aa. Saldırının Önlenmesi Davası	30
ab. Saldırının Sonlandırılması Davası	30
ac. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası	30
b. Tazminat Davaları	31
ba. Maddi Tazminat Davası	31
bb. Manevi Tazminat Davası	32
3. İŞVERENİN İŞÇİYE EŞİT DAVRANMA BORCUNA KARŞI KANUNİ YOLLAR	32
a. Psikolojik Tacize Dayanan Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi	33
aa. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi	33
ab. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi	35
b. İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Sebebiyle Feshi	37
III. PSİKOLOJİK TACİZİ DOLAYLI OLARAK KONU ALAN MEVZUAT ÜZERİNE KISA DEĞERLENDİRMELER	38
A. PSİKOLOJİK TACİZİN ULUSAL MEVZUATTAKİ HUKUKİ BOYUTU	38
1. ANAYASAL DÜZENLEMELER İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ	38
2. TÜRK CEZA KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ ..	39
3. DEVLET MEMURLARI KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ	40
4. BASIN İŞ KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ	41
5. DENİZ İŞ KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ	41
B. PSİKOLOJİK TACİZİN ULUSLARARASI MEVZUATTAKİ HUKUKİ BOYUTU	42
SONUÇ	44
KAYNAKÇA	46

KISALTMALAR CETVELİ

Bkz./bkz.	:	Bakınız
C.	:	Cilt
DMK	:	Devlet Memurları Kanunu
Dr.	:	Doktor
E.	:	Esas
E. T.	:	Erişim Tarihi
HD.	:	(Yargıtay) Hukuk Dairesi
HGK	:	(Yargıtay) Hukuk Genel Kurulu
İK	:	İş Kanunu
K.	:	Karar
Md./md.	:	Madde
No.	:	Numara
S	:	Sayı
s.	:	Sayfa
T.	:	Tarihli
TBK	:	Türk Borçlar Kanunu
TCK	:	Türk Ceza Kanunu
TMK	:	Türk Medeni Kanunu
vb.	:	Ve benzeri
Y	:	Yıl

NOTLAR:

- 1- Kanun ismi verilmeden yalnız madde numarası ile yazılmış maddeler, İş Kanunu'na ait olduğu kabul edilmelidir. Başka bir kanundaki maddelerin yazıldığı durumlarda hangi kanunun muhteviyatındaki madde olduğu istisnasız olarak belirtilmiştir.
- 2- Madde numarasından sonra gelen Arap rakamları aynı maddenin fıkralarını gösterir.
- 3- Madde numaralarından sonra ya da fıkra numaralarından sonra gelen Latin harfleri aynı maddenin ya da ilgili fıkranın bentlerini gösterir.

İŞYERİNDE GERÇEKLEŞEN PSİKOLOJİK TACİZİN İŞ HUKUKUNA BAKAN YÖNÜ İLE ANALİZİ

ÖMÜR ÖZER¹

GİRİŞ

İnsanın en tabii haklarından olan yaşam hakkı (*right to life*) ve çalışma hakkı (*right to work*); ancak insanca yaşama hakkı ve insanca çalışma hakkı olarak ele alındığı zaman günümüz modern hukuk anlayışıyla bağdaşır hale gelecektir. Avrupa İnsan Hakları Beyannamesinin 2. maddesinde ve Anayasa'nın 49. maddesinde geçen bu haklar; insanın doğal hukuk (*lex naturalis, natural law*) bağlamında yalnızca ve yalnızca insan olduğu için elinde bulundurduğu haklardandır. Bu hakların; her alanda, alanların kendine özgü kuralları da gözetilerek gerçek mahiyeti itibarıyla korunduğu bir durumda, hakların var olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, bir işyerinde insanca yaşaması engellenen; fiziksel yahut psikolojik olarak rahat çalışma koşullarına sahip olmayan bir insanın, tam anlamıyla yaşam hakkına ve çalışma hakkına sahip olduğu düşünülemez. Bu bağlamda sözü edilen hakların kapsamına onurlu (*honorable*) ifadesini de eklemek zarureti bulunmaktadır.

Tarih boyunca; insanların yaşam süresi itibarıyla en çok vaktini geçirdiği yaşam alanı iş alanlarıdır. Bu alanda kişi kendini rahat hissedemez ise ömrünün büyük bir zaman diliminde doğrudan doğruya insanca yaşamıyor ve ömrünün geri kalan kısmında ise dolayısıyla insanca yaşamıyor anlamına gelir. Hiç kimse çalışma hayatında; ahlaki olmayan davranışlara ya da duygusal saldırılara maruz bırakılamaz. Çalışanın; iş güvenliğini tehdit eden, fiziksel ve psikolojik olarak sağlığını etkileyen, adeta onu hayattan soğutan, insanca yaşamasına engel olan ve doğrudan doğruya insani değerlere bir saldırı anlamına gelen mobbing yani psikolojik taciz, günümüz iş hayatındaki en saklı kara kutudur. Bu kutunun açılması, ortaya dökülmesi ve yok edilmesi; toplumun bir ferdi olarak her bireyin görevi olmalıdır.

Geçmiş zamanlarda gözardı edilen bu toplumsal yaranın yavaş yavaş kaşındığı, Cassandra'nın Çılgı'nın artık kulakları tırmaladığı ve mobbingin ne denli büyük bir realite olduğu gözler önüne serilmiştir. Konunun bunca zaman gözardı edilmesi, hiçbir surette olayın önemini azaltmamış, aksine daha da önemli bir toplumsal sorun olarak addedilmesine neden olmuştur.

¹ Avukat; Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı Öğrencisi.

Bu makalede, işyerinde psikolojik taciz meselesinin detaylı bir suretle irdelenmesinin maksadı, olgunun hukuksal bağlamını ortaya koymak ve psikolojik taciz ile mücadelede izlenebilecek kanuni yolları izah etmektir.

Makalenin birinci bölümünde; işyerindeki psikolojik tacizin sebepleri, aktörlerin psikolojik ve karakteristik özellikleri, sürecin teşhisi ve olgunun taraflara, topluma ve çalışma hayatına etkisi ile sonuçları incelenecektir.

İkinci kısmında ise; psikolojik taciz olgusunun iş hukuku bağlamında hukuki incelemesi yapılacak olup süreçteki hukuka aykırılıklar, bunlara karşı izlenebilecek yasal yollar açıklanacak ve bazı mevzuat kapsamında kısa değerlendirmeler yapılacaktır.

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ – MOBBİNG

Bu bölümde psikolojik tacize dair etimolojik, epistemolojik, psikolojik ve sosyolojik inceleme yapılacaktır. Bölümde; psikolojik tacizin bileşenleri, literatürde ve mevzuatta yer alan tanımları, psikolojik tacizin özellikleri, nedenleri, unsurları, süreci, tarafları, etki ve sonuçları gibi konulara yer verilmiştir.

A. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI ÜZERİNE

Bu çalışmada psikolojik taciz kavramı “mobbing” kavramının Türkçe karşılığı olarak kullanılmıştır. İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelen “mob” sözcüğü, Latince “mobile vulgus” –kararsız kalabalık– sözcüklerinden türemiştir. Fiil olarak; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi anlamlara gelmektedir.²

Mobbing kelimesi, Türk Dil Kurumu tarafından “bezdiri” olarak dilimize aktarılmıştır. “Bezdiri” kelimesi, işyeri veya okullar gibi topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alarak çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleme, huzursuz olmasına yol açma, yıldırma, dışlama, gözden düşürme anlamına gelmektedir.³

Mobbing kavramı, çalışma hayatındaki taciz, baskı ve bezdiri hareketlerini karşılamak için, 1980’li yıllarda Psikolog Dr. Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann’a göre mobbing, belli bir aralıkla tekrarlanmalı (Leymann’a göre haftada bir-iki) ve uzun bir zaman diliminde (en az altı ay) devam etmelidir. Bu kavram; iş hayatında “çoğunlukla bir bireye karşı, bir veya birkaç birey tarafından sistematik bir biçimde uygulanan, bireyin bu yüzden yardıma muhtaç ve savunmasız bir konuma itilmesine ve saldırmaya devam edilmesi yoluyla bu konumda tutulmasına neden olan, düşmanca ve etik olmayan davranış biçimi” şeklinde ifade edilmiştir.⁴

Mobbing; kişiye yapılan hoş görülmeyen ve hakaret edici davranışlarla kişiyi baskı altında bırakan, aşağılanmasına neden olan bir “işyeri terörü”dür.⁵

² **TINAZ** Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2011, s. 7.

³ (www.tdk.gov.tr) E. T. 13.11.2017.

⁴ **LEYMANN** Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Y: 1996, S: 5, s. 165, (scholar.google.com) E. T. 13.11.2017.

⁵ **TUTAR**, Hasan, “Genel Olarak İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)”, (http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm), E. T. 13.11.2017

“Özet olarak örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucu ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan mobbing, bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Amaç, hedef alınan kişiyi, kendi rızasıyla veya bir başka şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır.”⁶

Psikolojik taciz, “amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun işyerinde bir çalışana sistematik olarak yapılan psiko-sosyal saldırıdır.”⁷

Türkiye’de mobbing tanımını ilk defa 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi’nin Yargıtay tarafından da onanan kararında⁸ görmekteyiz. Bu tanıma göre ise işyerindeki psikolojik taciz, “işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlardır.”

Psikolojik taciz kavramının ILO’daki tanımında ise; bir grubun bir başka gruba yahut kişiye yönelik dışlayıcı kötü davranışları şeklinde ifade edilmiştir⁹. ILO’nun İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 numaralı Sözleşmesinde sağlığın tanımında sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar denilmek suretiyle, kişinin Anayasa’nın 17/1 maddesi kapsamında korunan “manevi bütünlüğü”nü iş alanına aktarmıştır¹⁰.

Bu kavramın zamane hükümeti tarafından yayınlanmış¹¹ tanımında ise; olgunun kasıtlı ve sistematik bir surette belli bir zaman dilimi boyunca süregelen, çalışanın; aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması vb. şekillerde ortaya çıkan davranışlar, denmektedir.

⁶ **TINAZ**, Mobbing, s. 10.

⁷ **SAVAŞ**, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınevi, İstanbul 2007, s. 43.

⁸ Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 T. 19/625 sayılı kararı, (www.turkhukuk sitesi.com) E. T. 13.11.2017

⁹ International Occupational Safety and Health Code, No. 155.

¹⁰ **CELEBİ**, Ece Göztepe, “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Anayasa Yargısı, Y: 2015 S: 32, (www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/2015/9.pdf) E. T. 14.11.2017.

¹¹ 19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi.

Ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinin (g) bendinde, işyerinde mobbing, “*Bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri*” şeklinde ifade edilmiştir.¹²

Velhasıl kelam; mobbing, kişinin özgüvenini kıran, öz saygısını çalan ve mağdurlarının çoğunluğunun alanında başarılı olan kişilerden oluştuğu psikolojik bir olgudur.

Literatürde psikolojik tacizde bulunan kişi için “saldırgan” terimi, psikolojik tacize maruz kalan kişi için “mağdur” ya da “kurban” terimleri kullanılmaktadır. Bu makalede de aynı kelimeler kullanılmıştır.

B. PSİKOLOJİK TACİZİN SEBEPLERİ VE AKTÖRLERİ

Psikolojik taciz, istisna gösterilemeksizin her meslekte ve işyerinde ortaya çıkabilecek bir durumdur. Mobbing ortaya çıktıktan sonra, mobbingin ortaya çıkışına ilişkin, çalışanların ve yönetenlerin karakteristik özellikleri ile birbirlerine karşı tutumları ve iletişimlerinden kaynaklı birçok sebep öne sürülebilir. Ancak mobbing olgusunun daha ortaya çıkmadığı ancak fiiliyatta var olduğu bir duruma ilişkin mantık deneyinde, mobbing olgusunun var olduğunu gösterecek kesin ve net sebepleri ile doğru bir neden sonuç bağı oluşturulamaz. Bu durum mobbing olgusunun nedenlerinin düşünüldüğü kadar kesin bir surette belirlenemez olduğunu göstermektedir.

Psikolojik tacizin aktörlerini ve nedenlerini özetle değerlendirmek gerekirse; mağdurun güzelliği, tahsili, yaşı ve zeka seviyesinin yanında, saldırganın psiko-sosyal kişilik bozukluğu, aşağılık kompleksi gibi özellikleri de mobbingin nedenleri arasında sayılabilmektedir.¹³

Mobbingin nedenlerini, saldırgan ve kurban açılarından ile işyeri anlamında olmak üzere ve mobbingin aktörlerini ise saldırganlar, kurbanlar ve gözlemciler (*observers*) olarak 3'er bağlamda inceleyebiliriz:

1. KURBANA İLİŞKİN PSİKOLOJİK TACİZ SEBEPLERİ İLE MAĞDURUN PSİKOLOJİK VE KARAKTERİSTİK ANALİZİ

Mobbingin ortaya çıkışında kurbanın davranışları, saldırgan ve saldırıya maruz kalınan alanlara nispeten daha hafif bir şekilde aktif sebepler barındırır. Kurbanın pasif eylemleri ile ancak iştirak edebildiği bu faktörler denklemine yazılabilecek davranışları yahut özellikleri; diğer iki aktif

¹² SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s. 420.

¹³ TINAZ, Mobbing, s. 163.

faktörün doğru ilerlediği ihtimallerde mobbinge neden olmadığı, fakat diğer iki aktif faktörün yanlış ilerlediği ihtimallerde ise mobbinge neden olduğu düşünülebilir.

Mobbinge maruz kalan kurbanların kişisel özellikleri, vakıa analizleri sonucunda aşağı yukarı elde edilmiş durumdadır. Mobbing mağduru olan kişiler, öz farkındalık (*self-awareness*), sosyal empati (*social empathy*), kendi kendini motive etme (*self-motivatin*), sosyal beceriler (*social skills*) gibi bileşenlerden oluşan duygusal zekaları (*emotional intelligence*) yüksek bireylerdir.¹⁴

Mağdurların spesifik özellikleri bakımından inceleyecek olursak, mağdurların genellikle; yalnız, farklı, başarılı ya da yeni gelen kişilerden çıktığı görülmektedir.¹⁵

2. SALDIRGANA İLİŞKİN PSİKOLOJİK TACİZ SEBEPLERİ İLE SALDIRGANIN PSİKOLOJİK VE KARAKTERİSTİK ANALİZİ

Saldırgan; genellikle kıskanç, ahlaki olarak yozlaşmış, korkak ya da benzer olumsuz kişilik yapısına sahip bir karakterdedir¹⁶. Bunların yanında saldırgan esasen bu tür olumsuz kişilik özelliklerine sahip olmasa da, grup olarak baskı ve saldırı altına alınmış bir kişinin ya da grubun arasına girmemek için bir nevi hayatta kalma içgüdüğü ile (psychological survive), gözlemci ya da mağdur pozisyonundan saldırgan pozisyonuna da evrilebilir¹⁷.

Saldırganın kötü karakteristik özelliklere sahip olmadığı ancak mobbing saldırganı konumunda bulunduğu çokça vakıa analizi yapılmıştır. Bu durumun mevcut analizlerinde saldırgan düşmanca bir his ile hareket etmese bile sürü psikolojisi ile yahut keyfi olarak can sıkıntısını giderme maksadıyla hareket ederek psikolojik taciz yapabilmektedir.¹⁸

Tınaz, mobbingcileri farklı kişilik özelliklerinin dışına çıkan bireyler olarak tanımlayıp, 14 farklı saldırgan profili çizmektedir: Narsistler, hiddetle bağiranlar, iki yüzlüler, megalomanlar, eleştiriciler, hayal kırıklığına uğramışlar,

¹⁴ ÇOBANOĞLU, Şaban, Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005, Timaş Yayınları, s. 53.

¹⁵ TINAZ, Mobbing, s. 104.

¹⁶ ÇOBANOĞLU, s. 32.

¹⁷ TINAZ, Mobbing, s. 87.

¹⁸ SAVAŞ, s. 9.

fesatlar, tesadüfi saldırganlar, pusuda bekleyenler, dalkavuklar, zorbalılar, korkaklar, kıskançlar ve hırslılar.¹⁹

3. İŞYERİNE İLİŞKİN PSİKOLOJİK TACİZ SEBEPLERİ İLE GÖZLEMCİLERİN PSİKOLOJİK VE KARAKTERİSTİK ANALİZİ

Psikolojik taciz, işyeri bağlamında neredeyse ayırt etmeksizin bütün işyeri veya iş alanlarında görülebilir durumdadır. Ancak elbette kurumsallaşmış ve sosyal ve idari denetim anlayışı gelişmiş çalışma alanlarında mobbing görülme ihtimali düşük; küçük, kurumsallaşmamış, amatör, stresli ve idari olarak değişim ya da finansal küçülme yaşayan işyerlerinde mobbingin görülme olasılığı kuvvetle muhtemeldir.²⁰

Gözlemciler, psikolojik tacizin dışında kalan ve tacizi sessiz kalarak izleyen pasif destekleyicilerdir²¹. Bu pasif destekleyiciler, sessizlikleri ile saldırganlara cesaret aşılayarak saldırının mütemadiyen ilerlemesine vesile olurlar²².

Gözlemcilerin sessizliklerinin birçok sebebi olabilir. Bu sebeplerin başında, yardım eli uzatacak güçlerinin olmadığı hissi ile müdahale ettiklerinde kurbandan daha fazla zarar görecekları düşüncesidir. Her ne olursa olsun, süreci sessiz kalmak suretiyle yalnızca izlemek ile yetinen gözlemciler, psikolojik tacize susarak onay vermekte ve sürecin psikolojik ortakları olarak nitelendirmeyi hak etmektedirler.²³

Genel olarak gözlemcileri 3 ana grupta toplayabiliriz: Ortaklar, ilgisizler, karşıtlar.²⁴

Esasen gözlemcilerin müdahale etmesini sağlayacak şekilde bilinçlendirilmeleri ya da en azından başka müdahale edebilecek güçleri

¹⁹ **TINAZ**, Mobbing, s. 71.

²⁰ **ÇOBANOĞLU**, s. 40; **YAVUZ**, Hüseyin, “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler”, SDÜ Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2007, s. 11; **BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi)**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, 2009, (<http://matesis.blogcu.com/isyerinde-psikolojik-taciz-mobbing-raporu/7104636>) E. T. 21.11.2017.

²¹ **TINAZ**, Mobbing, s. 113.

²² **SAVAŞ**, s. 18; **TINAZ**, Mobbing, s. 167.

²³ **ÇOBANOĞLU**, s. 24.

²⁴ **TINAZ**, Mobbing, s. 116.

harekete geçirme tepkisini sağlayabilmeleri, psikolojik taciz olgusunun teşhisi ve sonlandırılması için elzemdir.

C. PSİKOLOJİK TACİZİN ORTAYA ÇIKARILMASI ÜZERİNE

Mobbing olgusunun ortaya çıkarılması, mağdurun olağan iş ve sosyal hayatına dönüşü için zaruri bir durumdur. Bu ortaya çıkarma süreci uygulamada, teoride düşünüldüğünden daha meşakkatli olabilir.

Mobbingin teşhisindeki anahtar kişilik mağdurdur. Mağdurlar genellikle mobbinge maruz kaldıklarında olağandışı bir durumla karşı karşıya kaldıklarının farkında ancak mobbinge uğradıklarının farkında değildirler. Mağdurlar çoğunlukla ancak işini kaybetme çizgisine geldikleri anda yani saldırganların amacına nail olmasına çok yakinken söz konusu olgunun farkına varırlar. Bu gecikmelerin fazla olması ile orantılı olarak, mobbingin sonuçlarının telafi edilebilirliği de o oranda düşmektedir. Ne kadar erken teşhis yapılabilir ise oluşmuş zararlar o derece erken telafi edilebilmekte ve gelecekteki muhtemel zararlar engellenebilmektedir.

Mağdurdan bağımsız olarak işyeri de bu durumun ortaya çıkarılmasında mağdur kadar etkili olabilir. Fakat psikolojik tacizi bizzat kendisi yapan bir yönetici, bu kurtarıcı rolden uzak bir mahiyette bulunmaktadır. Bu durumda mağdurdan harici, pasif gözlemcilerin bilinçli müdahil olması ile olgu başat bir şekilde yok edilmiş olacaktır. Bilinçlendirme sürecinde, devlet otoritesince işyeri eğitim çalışmaları yapılması sağlanarak tüm çalışanların olgudan haberdar olmaları sağlanmalıdır.

Fakat birçok kurumsallaşmış işyerlerinde sıkça görüldüğü üzere, mobbing uygulayan yönetici ast konumdaysa, onun üst pozisyonundaki diğer yöneticiler tarafından mobbinge uğradığı da söz konusudur. Zincir şeklinde ilerleyebilen bu süreç, saldırgan-mağdur kombinasyonu şeklinde bazen bilinçli/kasti, bazen bilinçsiz/ihmali olarak gerçekleşebilmekte, böylece mobbinge uğrayan mağdur, alt pozisyonundaki çalışanlara karşı saldırgan konuma geçmektedir²⁵. Bu durumun sonlandırılması için mağdur/saldırgan konumundaki kişinin mağduriyetini teşhis, saldırganlığının sonlandırılabilmesi için iyi bir başlangıç olacaktır.

²⁵ MOTIN, Susan Hubbs, "Bullying or Mobbing: Is it Happening in Your Academic Library?", ACRL Fourteenth National Conference, 12-15 Mart 2009 Seattle/Washington, (<http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org/acrl/files/content/conferences/confsandpreconfs/national/seattle/papers/291.pdf>) E. T. 22.11.2017.

1. PSİKOLOJİK TACİZ OLARAK KABUL EDİLEN DAVRANIŞLAR VE PSİKOLOJİK TACİZİN KABUL EDİLEBİLİRLİĞİ AÇISINDAN HUKUKİ SINIRI

Psikolojik taciz davranışları, Leymann'a göre; iletişimi ve kendini ifade etmeyi etkileyen davranışlar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, meslek onuruna ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar ile sağlığa yönelik saldırılar olmak üzere 5 ana kategori altında incelenmektedir²⁶. Bu kategorilerden 3. ve 5.'si mutlak mobbing davranışları²⁷, geri kalan 1. 2. ve 4. ise mukayyed mobbing davranışları olarak düşünülmelidir.

Psikolojik taciz sürecinde bazı fizyolojik veya davranışsal belirtiler ortaya çıkabilir. Tınaz²⁸ bu belirtileri şu şekilde örneklendirmiştir: İşyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, bir anda kaybolur veya bozulur; iş arkadaşlarıyla çıkan tartışmalar daha fazla olmaya başlar; kişinin sigara kokusu veya dumandan rahatsız olduğunu bile bile yakınına çok sigara içen biri yerleştirilir; kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir; işle ilgili önemli gelişmeler haber verilmez; kişinin arkasından söylentiler çıkarılır; kişi varken fısıltılar yayılır; kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir; kişi her yaptığı işin gözlendiğini hisseder; işe geliş gidiş saatleri, telefon görüşmeleri, kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilir; kişi sürekli eleştirilir veya küçümsenir; sözlü veya yazılı sorularına yanıt alamaz; iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye zorlanır; kişi sosyal etkinliklere kasıtlı olarak çağrılmaz; kişinin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir; işle ilgili tüm önerileri reddedilir; kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Ancak bu durumların kümülatif olarak gerçekleşmesi beklenmemelidir, bu belirtilerin tamamı tacizin dozuna göre alternatif bağlamda düşünülmelidir.²⁹

Elvin Yelgeçen Tigrel ve Özgür Kokalan tarafından, 2009 yılında toplam beş üniversiteden, 103 akademisyene yönelik yapılmış çalışmada da benzer şekilde, yukarıdaki davranışların mobbinge daha çok yol açtığı sonucuna varmışlardır.³⁰

²⁶ SAVAŞ, s. 19.

²⁷ Mutlak davranışlar olarak tanımladığım davranışlar, birçok Amerika Birleşik Devletleri eyaletinde yasadışı olarak kanunlaştırılmıştır. Ayrıntılı bilgi için: DAVENPORT, Noa/SCHWARTZ, Ruth Distler/ELLIOT, Gail Pursell, Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviri: Osman Cem Öner, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 17.

²⁸ TINAZ, Pınar. "İşyerinde Psikolojik Taciz", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y: 2006 S: 11 s. 16.

²⁹ TINAZ, Pınar/BAYRAM, Fuat/ERGİN, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul 2008, s. 66.

³⁰ Bahsi geçen çalışma için bkz. TİGREL, Elvin Yelgeçen/KOKALAN, Özgür, "Academic Mobbing in Turkey", World Academy of Science, Engineering and Technology, International

Psikolojik terör niteliğindeki davranışın sürekliliği ya da belli aralıklarla tekrarlanması yanında yıldırma amacı taşıması da gerekir. Bu unsurları taşıyan mobbing davranışıyla çalışmanı işten soğutmalı hatta işten ayrılma sonucunu sağlamak amaçlanmalıdır. Çalışanları yıldırma amacı taşımaksızın yalnızca disiplin sağlama ya da iş verimliliğini artırma amacı güden davranışlar işyerinde psikolojik taciz teşkil etmez.³¹

Psikolojik taciz ile fiziksel taciz arasındaki bağıntıyı inceleyecek olursak, bazı uluslararası mevzuatta³² bu iki terim arasında yüksek benzerlik kurularak tanımlamalar yapılmışken, bazı ulusal mevzuatta ise (Örneğin Türkiye) farklı tanımlamalar yapılarak farklı olgular oldukları ifade edilmiştir. Kanaatimizce; psikolojik taciz ve fiziksel taciz arasında net ve matematiksel formülasyona indirgenebilir bir ayırım bulunmamaktadır. Maddi vakıalar içinde mobbing davranışları yaşanmakta iken; aynı zamanda TCK kapsamında yer alan kasten yaralama suçu (md. 86-87), cinsel saldırı veya cinsel taciz suçları (md. 102-105) ya da cebir kullanma suçu (md. 108) gibi suçların bir veya birkaçı da oluşabilmektedir. Bu anlamda davranışın nitelemesi maddi vakıanın şartlarına göre değişkenlik gösterecek ve ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekecektir.

2. PSİKOLOJİK TACİZİN UNSURLARI

Psikolojik tacizin unsurları farklı kaynaklarda farklı sayılarda belirtilse de biz genel kabul gören 4 ana unsurdan kısaca bahsedeceğiz. Psikolojik tacizin var olduğunun kabul edilebilmesi için bahsi geçen 4 unsurun kümülatif olarak bulunuyor olması gereklidir.³³

a. İşyeri Olmalı

Öncelikle psikolojik tacizin işyeri olarak tanımlanmış yerde gerçekleşmesi gereklidir. İşyerinin neresi olduğu İş Kanununda

Journal of Educational and Pedagogical Sciences C. 3, No. 7, Y. 2009, (<http://scholar.waset.org/1307-6892/15923>) E. T. 22.11.2017.

³¹ ÜNAL, Canan, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2013, C. 10 S. 37, s. 25.

³² AB Hukukundaki direktif mevzuata bkz. “İrk ve Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Davranılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı direktif”, “İstihdam ve İş Konusunda Eşit Davranılması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC sayılı direktif”, Detaylı açıklamalar için inceleyiniz: **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 165-166.

³³ **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 63-68; ayrıca farklı kaynaklardaki farklı sayılarda gösterilen diğer unsurların ne olduğuna ilişkin de aynı sayfa aralığına bakılabilir.

tanımlanmıştır³⁴. Bundan hareketle elbette söz konusu kanundaki tanıma uyan bir yerde gerçekleşmiş bir davranış işyeri unsurunu karşılamış olacaktır.

Ancak istisnai olarak bu tanımın dışında kalan, misalen; mesai saatleri dışında iş ile alakalı olsun ya da olmasın, işveren tarafından çalışanın sürekli aranarak rahatsız edilmesi mahallin işyeri tanımının dışında kalmasına bakılmaksızın, psikolojik taciz gerçekleşmiş olmaktadır, diyebiliriz.

b. Ahlak Dışı Davranış Bulunmalı

Yukarıda da tanımladığımız üzere; psikolojik tacizin oluşması için, davranışın yıldırma ve bezdirme amacı taşıması gerekirken aynı zamanda davranışın çalışanı işten soğutması hatta işten ayrılma sonucunu sağlaması amaçlanmalıdır. Çalışanları yıldırma amacı taşımadan sadece disiplin sağlama ya da iş verimliliğini artırma amacı güden davranışlar işyerinde psikolojik taciz teşkil etmez³⁵. Bu amaçları gütmeyen ve gerçek anlamda bu davranışlarda bulunmadan kaba ve nispeten rahatsız edici davranışlarda bulunmak psikolojik tacizin oluşması için yeterli değildir.

c. Davranışlar Sürekli Olmalı

Psikolojik tacizin vücut bulduğunun kabul edilmesi için, tacizin sistematik olarak ve sürekli bir surette yapılması gerekmektedir. Bu süreklilik saldırının her an gerçekleşmesi gerekir demek değildir, doktrinde davranışın haftada 1-2 kez gerçekleşmesi ancak her hafta tekrar edilmesi şeklinde yaşanıyor olması ve en az 6 ay sürmesi, süreklilik unsurunun gerçekleştiğinin kabulü için yeterlidir.³⁶

Bu suretle anlaşılıyor ki; psikolojik davranışın ani ve tek seferlik olması, sadece birkaç kez tekrarlanması, belirtili yoğunluk dışında yaşanması, mobbing olgusu için yeterli değildir. Ancak mobbing olgusunun oluşmuyor olması

³⁴ İş Kanunu md. 2: “...İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür...”

³⁵ ÜNAL, s. 25.

³⁶ Bu konudaki doktrin görüş incelemesi için bkz. **GEDİKKAYA**, Muhammed Tolga, “Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Taciz’in Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi” (Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2013, s. 10-12.

demek; davranışın tek başına tehditkar bir taciz potansiyeli barındırıp barındırmadığı hususunu veya fiilin bağımsız olarak TCK kapsamına girip girmediği ihtimalini yahut İş Kanunu kapsamında tek başına işçinin haklı feshini gerektirebilecek güçte olup olmadığı hususunu etkilemez.

d. Davranışlar Kasten Yapılıyor Olmalı

Sözü edilen davranışlar muhakkak bilerek ve isteyerek, yani kasten yapıyor olması gerekmektedir. Kasıt içermeyen yani bilmeden ve istemeden yahut taksiren bir davranış yapılmışsa bu fiil mevcut unsur karşılamayacaktır. Ancak davranışın sarahiyet içinde yapılması da gerekli değildir. Zımnen ancak kasten bir fiilin yapılması da bu unsurun kapsamında olacaktır.³⁷

Kasti davranışın doğması için psikolojik tacizin tanımlanmış haliyle maksadına yönelik bir kasıt içermesi yeterlidir.

D. PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ

Öncelikle ifade etmeliyiz ki; psikolojik taciz neticeli bir olgu değildir. Birazdan ifade edilecek sonuçların hakikatte doğmuş olması ya da olmaması mobbing olgusunun varlığı anlamında bir değişikliğe sebep olmaz. Önceki başlıkta ifade edilen unsurları içeren davranışlar, mağdur üzerinde istenen etkiyi bırakmasa da mobbing olarak addedilecektir. Bu kabulde ele alınan tek husus, davranışın sonucu değil, saldırganın bu sonuçların doğmasını amaç edinmesi hususudur.

Psikolojik tacizin sonuçları genellikle ağır olmakta ve hem mağdur üzerinde, hem mağdurun ailesi ve sevdikleri üzerinde, hem de mağdurun bir ferdi olduğu toplum üzerinde yıkıcı etkiler doğurmaktadır. Mağdur iş yapamaz hale gelmekteyken duygusal ve finansal durumu çerçevesinde yıpranmakta, sosyo-ekonomik anlamda ise maddi verimsizliğe sebep olmaktadır. (Elbetteki bunun müsebbibi mağdur değil saldırgandır.)

1. PSİKOLOJİK TACİZİN MAĞDUR ÜZERİNDE DOĞAN ETKİLERİ

Mobbing mağdur üzerinde hem psikolojik hem de fiziksel anlamda hastalık seviyesine çıkabilecek yıkıcı etkiler doğurabilmektedir. Bu etkileri³⁸ genel olarak şu şekilde sayabiliriz: Ağlama nöbetleri, alınganlık, konsantrasyon

³⁷ Örneğin; bir işverenin, sürekli bir surette işyeri etkinliklerine çağırmadığı bir çalışanına karşı, her seferinde kişiyi çağırılmayı unuttuğunu bahane etmesi, örtülü de olsa kasti bir davranış olarak kabul edilecektir.

³⁸ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOT, s. 67-72.

ve uyku bozuklukları, yüksek tansiyon, depresyon, kalıcı uyku ve konsantrasyon bozuklukları, mide ve sindirim sistemi gibi ciddi rahatsızlıklar, mağdurun işi aksatması, işe geç ya da hiç gitmemesi, mağdurun alkol veya ilaç alışkanlığı, alışılmadık korkular yaşaması ve en önemlisi; şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, kazalar ve diğer ciddi hastalıklar.

Mağdur, mobbingin yıkıcı son evrelerinde; üçüncü kişilere yönelik şiddete başvurabilmekte hatta intihar ederek hayatına son verebilmektedir. Mağdur bazen bu fiillere başvurmadan önce, mecburen istifa edebilmekte yahut erken emekli olabilmektedir³⁹. Bu evrede muhakkak mağdura yönelik bir medikal tedavi uygulanması gereklidir⁴⁰. Çünkü; mobbinge maruz kalmış mağdur birey, bu aşamada bir çeşit travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) yaşamaktadır. Bu sürecin en ağır sonuca da bireyin telafisi imkansız olacak derecede öz güvenini yitirmesi ve hayattan soyutlanarak tek başına hayatını idame ettiremeyecek bir hale girmesidir⁴¹.

2. PSİKOLOJİK TACİZİN TOPLUM VE İŞYERLERİ ÜZERİNDE DOĞAN ETKİLERİ

Mobbing olgusunun var olduğu bir işyerinde; psikolojik tacizin aktörlerinden saldırgan ve mağdurun dışından gözlemci olarak 3. kişilerin de mevcut olduğunu izah ettik. 3. kişiler mobbinge şahit olsun ya da olmasın üzerlerinde doğrudan ve dolaylı etkileri doğacaktır. Bu etkilerin sonucunda işyeri etkilenecek ve dolayısıyla da toplumsal etkinin ilk adımı atılmış olacaktır.

Bir işyerinde mobbingin var olduğunu tespit edecek en önemli denetim, işyeri yönetimi tarafından yapılabilmektedir. Ancak mobbing konusunda bilinçsiz ya da vurdumduymaz olan işyeri yönetimlerine sahip işyerlerinde yahut mobbing saldırganlarının bizzat yöneticilerden olduğu işyerlerinde; mobbingin etkileri kat be kat daha fazla olacaktır⁴². Örneğin; İngiltere’de 1997 yılında yapılan bir araştırmada CBI⁴³ verilerine göre, psikolojik tacizin sonuçlarından

³⁹ DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLILOT, s. 16.

⁴⁰ YAVUZ, s. 40.

⁴¹ TINAZ, Mobbing, s. 155.

⁴² TINAZ, Mobbing, s. 157.

⁴³ Copenhagen Burnout Inventory (Kopenhag Tükenmişlik Envanteri); insanlarla ilgili işlerde çalışanlar arasında görülen enerji tükenmesi, güç kaybı ve karşılanmayan istekler sonucu duygusal tükenme ile sonuçlanan mesleki stres ölçümüne yarayan iktisadi bir analizdir.

Bu konuda ve ölçümün Türkiye’de de kullanımı için uyarlaması amacıyla yapılmış detaylı bir çalışma örneği için bkz. BAKOĞLU DELİORMAN, Refika/TASTAN BOZ, İlknur/YİĞİT, İhsan/YILDIZ, Sebahattin, “Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlaması”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Dergisi, Y: 20 S: 63, İstanbul Haziran 2009, s. 77-98.

olan stresten kaynaklanan hastalıkların İngiltere'ye maliyeti yılda yaklaşık 12 milyon sterlini bulmaktadır. Üstelik stresle ilişkili hastalıkların yarısının işyerinde bezdiriye maruz kalma nedeniyle olduğu tahmin edilmektedir⁴⁴.

İngiltere Ticaret Odasının 2000 yılında yapmış olduğu bir diğer çalışmaya göre bezdiri İngiltere endüstrisine her yıl 2 milyar dolar yük getirmektedir. Bu araştırmaya göre yaklaşık 19 milyon gün psikolojik taciz sebebiyle hastalananların gelmemesi, dikkatsizlikten dolayı meydana gelen kazalar, kayıp üretim ve verimlilik ile yüksek istihdam maliyetleri sebebiyle kaybedilmiştir.⁴⁵

Bu bağlamda görüldüğü üzere; mobbingin en büyük zararı işyeri ve ülke ekonomisine yönelik olmaktadır. Hastalık izinlerinin artması, yetmişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, işten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri ise mobbingin ekonomik maliyetlerinden bazılarıdır.⁴⁶

Mobbing, işyerleri için ciddi davranışsal risk yönetimi sorunudur. Mağdurun, işyerine ve sosyal güvenlik kurumlarına (dolayısıyla makro ekonomiye) olan maliyeti, kazandırdıklarından çok daha fazla olmaktadır. Mobbingin işyerlerine olan maliyeti bazen o kadar ağır olabilmektedir ki işyeri, bunu kendi varlığıyla ödemek zorunda kalabilir. Bu olumsuz sonuçlara varılmaması için tek çare olarak; önlem, teşhis, erken uyarı ve zamanında harekete geçme önerilmektedir.⁴⁷

Mobbinge maruz kalan mağdurun aile hayatında da sorunlar yaşayacağı aşikardır. Bu sorunların karı-koca-çocuk ilişkilerinde başat rollerde sapmalara ve toplumun temelini oluşturan aile mefhumunun zarar görmesine sebep olması muhtemeldir.

Mobbingin toplumsal ve ekonomik olarak yarattığı bunca sorunun yanında getirebileceği muhtemel yan etkisel problemlerden biri de, beyin göçü ile her türlü bilim dalında yaşanabilecek eksilmeler ve iş göçü ile yaşanabilecek mobbinge dair yasal korumaların daha gelişmiş olduğu ülkelere doğru istihdam kaymalarıdır.

⁴⁴ **ARPACIOĞLU**, Gülcan "İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık Ve Duygusal Taciz", (<https://www.mobbing.org.tr/arsiv/gulcan-arpacioglu-ve-mobbing.html>) E. T. 26.11.2017.

⁴⁵ **DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOT**, s. 96.

⁴⁶ **TINAZ**, Mobbing, s. 160.

⁴⁷ **SAVAŞ**, s. 24.

II. İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ

Öncelikle ifade etmek gerekir ki; 4857 Sayılı İş Kanunu mobbing bağlamında değerlendirilebilecek birçok hükmü ihtiva etmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun⁴⁸ amacı “işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir” (İş Kanunu md. 1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunda sayılan kamu işçileri de dahil tüm işçiler –istisnalar müstesna⁴⁹– İş Kanunu’na tabidir.

İş Kanunu’nun 5. ve 24. maddeleri ile 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi bu anlamda en değerli düzenlemeler olarak mevzuatımızda muhkem durmaktadır.

Kanunun 5. maddesi⁵⁰ eşit davranma ilkesinden bahisle tüm ayrımcılık davranışlarını yasaklayarak psikolojik taciz davranışlarını da yasaklamıştır⁵¹. Aynı hüküm muhteviyatında çalışma koşulları, cinsiyet ayrımı gibi konularda da işverenlerin çalışanlarına karşı eşit davranma yükümlülüğü olduğu ifade edilmiştir.

⁴⁸ 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

⁴⁹ İş Kanunu md. 4’teki istisnalar kastedilmiştir.

⁵⁰ “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.

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.

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

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

⁵¹ Bu kanun maddesinde geçen sebepler, numerus clausus (sınırlı sayı) ilkesince düzenlenmemiş, “ve benzeri” ifadesi ile maddenin amaçladığı koruma kalkamına girecek tüm davranışlar yasaklanmıştır. Bu bağlamda maddenin psikolojik taciz davranışlarını da yasakladığı açıktır.

İş Kanununun “*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” başlıklı 24 maddesinin (b), (c) ve (d) bentlerinde⁵² de mobbingin engellenmesine yönelik hükümler düzenlenmiştir. Bu kapsamda genel mahiyetiyle ifade etmek gerekirse mobbinge uğrayan çalışanlar İş Kanunu kapsamındaki haklarını bu maddelere dayanarak aramaktadır.⁵³

İş Kanunu sadece çalışma süresince değil, işin sonlandırılmasında da bazı fiilleri önlemeye çalışmaktadır. Misalen, kanunun “*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*” başlıklı 18’inci maddesinde, iş sözleşmesi feshinin “*ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlere*” dayandırılmayacağı belirtilmektedir.⁵⁴

Ancak pek tabii ki; bu kanuni maddeler haricinde işçi-işveren arasında düzenlenmiş iş sözleşmesine de dayanılarak işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık vb. sebeplerden bahisle de mobbinge karşı hak arama yoluna gidilebilmektedir⁵⁵. Bu konuda işçinin en önemli gücü 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndan ileri gelmektedir. Tüm bu hakları ve hakların aranma yollarını aşağıda çeşitli kategorik ayrımlara tabi tutarak incelemeye çalıştık.

A. İŞVERENLERİN İŞÇİLERE YÖNELİK BORÇLARI KAPSAMINDA PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI KORUMA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

⁵²“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.”

⁵³ Maddenin “*Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri*” başlığı altında bulunan bentlerin “*gibi*” kelimesiyle bitmesi, psikolojik tacizi de kapsadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bkz. **SAVAŞ**, s. 112.

⁵⁴ İş Kanunu’nun 24. ve 25. maddeleri, Deniz İş Kanunu’nun 14. maddesi ile Basın İş Kanunu’nun 11. maddesi, iş sözleşmesine dayalı iş ilişkisinde tarafların haklı nedenle fesih haklarını düzenlemektedir.

⁵⁵ **BAYRAM**, Fuat, “Türk İş Hukukunda Psikolojik Taciz”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul 2008, s. 178.

1. İŞVERENLERİN İŞÇİLERİN KİŞİLİKLERİNİ KORUMA BORCU

İşverenin işçisini psikolojik ve cinsel tacize karşı koruma yükümlülüğü TBK'nin 417. maddesinde⁵⁶ açıkça düzenlenmiştir. Madde muhteviyatında doğrudan doğruya “*psikolojik taciz*” ibaresinin geçiyor olması hukuki anlamda büyük farklılık yaratmıyor olsa da psikososyal anlamda modern hukuka dönük bir düzenleme olarak haklı ve doğru bir algı yaratacağından birçok faydası bulunmaktadır⁵⁷. Ancak her ne kadar söz konusu ifadenin geçiyor olması olumlu olsa da ifadenin kanuni tanımının yapılmamış olması olumsuz bir durum olarak ortada durmaktadır⁵⁸.

Kanun maddesinde işverenlere işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için pozitif bir yükümlülüğün yanında psikolojik tacize uğramış olanlar için ise telafi etme yükümlülüğü de yüklenmiştir. Bu yükümlülükler aykırı davranan işverenler; aykırılıklarının sebebini, tecrübesizlik, bilinçsizlik, bilgisizlik, ekonomik yetersizlik, bu tür sorunların her işyerinde yaşanıyor olması gibi savunmaları dinlenmez. Hakkaniyet ilkesi çerçevesinde işyerinin ve işin tekniğine uygun olarak gerekli önlemleri⁵⁹ alması muhakkaktır.⁶⁰

Kanun maddesinde geçen kişilik kavramından; kişinin hayati değerleri, sağlığı, vücut bütünlüğü, onuru, saygınlığı ve hürriyet değerleri anlaşılır⁶¹. Bu kanun maddesi çerçevesinde ifade edilen kişilik hakları kavramı esasen bir medeni hukuk terimidir. Bu hak aynı zamanda, Türk Medeni Kanunu'nun 24.

⁵⁶ TBK md. 417/1: “*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.*”

⁵⁷ SAVAŞ, s. 103; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 29. Baskı, İstanbul 2016, s. 284.

⁵⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 285; ÜNAL, s. 38.

⁵⁹ İşveren, kanun maddesi içeriğinde geçtiği surette, psikolojik tacize karşı her türlü önlemi almakla mükellef değildir. İşveren hakkaniyet ilkesi çerçevesinde gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Ancak bu gereklilik özen yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilerek izah edilen savunmaların yapılması ile yükümlülüğün daraltılması hususu bertaraf edilecektir. Detaylı izahat için bkz. EKMEKÇİ, Ömer, “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler”, Legal Hukuk Dergisi, Y: 2005 S: 34, s. 3710.

⁶⁰ ÜNAL, s. 48.

⁶¹ TEKİNAY, Selahattin Sulhi, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 1992, s. 202-212; HELVACI, Serap, Gerçek Kişiler, Legal Yayıncılık, 4. Bası, İstanbul 2012, s. 22.

maddesi⁶² koruması altındadır. Ayrıca TBK'nin 58. maddesi⁶³ gereği, mezkur hakkın ihlali manevi bir tazminat hakkı doğurur.

İşverenin, işçisinin kişilik haklarına saldırısı çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. İşçinin onurunu, saygınlığını vb. tüm kişilik haklarının ihlali bu yükümlülüğün ihlali demektir. Her ne kadar kişilik haklarına karşı saldırı bir haksız fiil olsa da, ifade edilen haklara karşı saldırılara işçiler tarafından rıza gösterilmesi hukuka uygunluk sebebi teşkil etmez. Helvacı, işçinin yıldırılması amacını taşıyan davranışlara rıza göstermek ahlaka aykırıdır, demiştir⁶⁴. Ayrıca söz konusu rıza, insan onuru ile bağdaşmaz bir nitelik arz etmektedir⁶⁵.

Kanaatimizce de, kişilik haklarına saldırıya karşı rıza göstermek hukuka uygunluk sebebi addedilemez. TMK md. 2/2 gereğince ahlaka aykırı bir konuda rıza gösterme hakkı, meşru bir fayda sağlamadığından⁶⁶, açıkça hakkın kötüye kullanılması kapsamında kalacaktır. Üstelik bütün hakların kullanılması ve borçların ifasında, TMK md. 2/1 uyarınca dürüstlük kurallarına⁶⁷ riayet edilmesi şarttır.

İşverenin gözetme borcuna, genel ahlaka, kanuna ve hukuka aykırı bir eylem olan işyerinde psikolojik taciz de dürüstlük kurallarını ihlal etmektedir. Elbette ki; iş ilişkisinin doğası gereği, iş sözleşmesi bazı durumlarda işverene işçinin kişisel değerleriyle ilgili tasarrufta bulunma hakkı tanımıştır. Ancak, işveren işçinin kişilik haklarına aykırı olarak özel hayat ya da işyeri dışı faaliyetler hususunda yetki kullanamaz⁶⁸. Böyle bir yetki aşımında, işçi talimatın gereğini yapmak zorunda değildir, bu durum işçi üzerinde hiçbir yaptırım doğuramaz. Bu talimata uymama sonucunda iş sözleşmesi feshedilen işçi,

⁶² TMK md. 24/1: “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.”

⁶³ TBK md. 58/1: “Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.”

⁶⁴ Detaylı bilgi için bkz. **HELVACI**, Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar (Davalar), İstanbul 2001, s. 108.

⁶⁵ **ÜNAL**, s. 50.

⁶⁶ **OĞUZMAN**, M. Kemal/**BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, 18. Bası, İstanbul 2012, s. 268-271.

⁶⁷ Dürüstlük kuralları, kanunda tanımlanmış bir kurallar bütünü değildir. Ancak dürüstlük kurallarını; bir kimseden, namuslu, dürüst ve makul bir insan olarak beklenen davranışlar olarak tanımlamak mümkündür. Bkz. **HELVACI**, Davalar, s. 259; ayrıca bkz. “...*Dürüst davranma, bir hak sahibinin hakkını kullanırken veya bir borçlunun borcunu yerine getirirken iyi ve doğru hareket etmesi yani dürüst, namuskar, makul, fiilinin neticesini bilen, orta zekalı her insanın benzer hadiselerde takip edecek olduğu yolda hareket etmesi anlamındadır...*” HGK 13.01.2011 T. 4-410/511, (<https://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=193&t=34953>) E. T. 27.11.2017.

⁶⁸ **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 126-127.

hakkın kötüye kullanımı sebebiyle feshin geçersiz olduğunu ileri sürerek, hukuki himayeden yararlanır⁶⁹.

2. İŞVERENLERİN İŞÇİLERİ GÖZETME BORCU

İş ilişkilerindeki temel kural, işçi ve işveren arasındaki manevi bağlılıktır. Bu manevi bağın işverene bakan yönünü, işverence verilen talimatların işçi tarafından tam anlamıyla yerine getirilmesine ve işyerinin çıkarlarını koruyacağına duyulan güveni (*işçinin sadakat borcu*); işçiye bakan yönünü ise, işçinin işveren tarafından verilmiş bu talimatları yerine getirirken hukuki himayelerce korunacağına ve gözetileceğine olan güveni (*işverenin gözetme borcu*) oluşturmaktadır.

İşverenlerin işçileri gözetme borcu esasen TBK'nin 417. maddesine dayanmaktadır. Aynı zamanda bu borcun çerçevesinin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizildiğini görmekteyiz. Bu madde çerçevesinde işverenlerin genel bir gözetim borcu bulunmaktadır⁷⁰. Bu gözetim borcu çerçevesinde işveren işyerindeki psikolojik tacizleri önlemekle mükelleftir.

TBK md 417/1 kapsamında işveren, işyerinde ahlaka uygun bir ortam oluşturmak zorundadır. Bu bağlamda da psikolojik tacizin gerçekleşmesini engelleyici gerekli tüm önlemleri almak zorundadır.⁷¹

Psikolojik taciz olgusunun saldırgan tarafı bizzat işveren ise, bu durum gözetme borcuna aykırılığın yanında, sözleşmeye aykırılık bağlamında da aykırı

⁶⁹ SÜZEK, s. 421.

⁷⁰ Bu çerçeve önceleri İş Kanunu'nun mülga edilen 77. maddesinde çizilmekteydi. 77. madde çerçevesinde alınması gereken önlemler çok geniş tutulmaktaydı. Hatta işveren zamanın nesnel gerçekliğinin el verdiği tüm sınırları zorlayarak önlem alması gerekmekteydi.

“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.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çiraklara ve stajyerlere de uygulanır.”

⁷¹ SÜZEK, s. 421; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 284.

bir fiil oluşturacaktır⁷². TBK md. 471 kapsamında işverenin bu fiilini işlerken kusurlu hareket etmesi ile haksız fiil hükümlerine de dayanılabileceği düşünüldüğünde, psikolojik tacize uğrayan mağdurların muhtemel bir tazminat taleplerinde, dayanakları bu yarışan hakların tamamı olabilecektir. Bu durumda mağdurlar, maruz kaldıkları maddi vakıda en lehe hükmü özgürce seçebilecektir⁷³. Ancak, hukuki niteleme yapma hakimnin zorunluluğu olduğundan, herhangi bir talebin olmadığı durumlarda, hakim kendisi en iyi tazminat olanağı veren hükmü olaya uygulaması gerekmektedir⁷⁴.

Bu bağlamda değerlendirecek olursak; genellikle mağdur açısından en elverişli ve giderim olanağı yüksek seçeneği sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanmak olacaktır. Çünkü; sözleşmeye aykırılıkta zararın ya da kusurun ispatına lüzum olmamakta, işveren kusursuzluğunu ispat etmesi gerekmektedir. İspat külfetinin işveren üzerinde olmasının yanında zamanaşımı süresinin 10 yıl olması da mağdurun lehine olan bir durumdur.⁷⁵

Psikolojik tacizin saldırganı işveren dışındakilerden biriye, elbette ki yine işverenin gözetme borcunu ihlal ettiği sonucu ortaya çıkacaktır. Ancak saldırgan işveren vekiliyse işveren doğrudan sorumludur (İş Kanunu md. 2)⁷⁶. Saldırgan işçilerden biriye, mağdur TBK 417 kapsamında işverenin sorumluluğuna gidebilir ancak bu bağlamda işverenin kusurlu olduğu ispat edilmelidir⁷⁷.

3. İŞVERENLERİN İŞÇİLERE EŞİT DAVRANMA BORCU

Eşit davranma borcunun temeli İş Kanunu'nun 5. maddesine ve Anayasa'nın 10. maddesine⁷⁸ dayanmaktadır. İşveren net olarak; işyerindeki,

⁷² BAYRAM, s. 178.

⁷³ SAVAŞ, s. 95; SÜZEK, s. 421.

⁷⁴ ÜNAL, s. 52; Bu durum, "sebeplerin yarışması" madde başlıklı TBK'nın 60. maddesine dayanmaktadır:

"Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılıbiliyorsa hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir."

⁷⁵ ÜNAL, s. 53; haksız fiilde TBK md. 72 uyarınca "Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar".

⁷⁶ Detaylı bilgi için bkz. TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105.

⁷⁷ Bu durumda işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için ön problem, sorumluluğun TBK. md. 66'ya göre mi çözümleneceği yoksa TBK md. 116'ya göre mi çözümleneceği sorunudur. Doktrindeki tartışmalar için bkz. SAVAŞ, s. 96-98; ÜNAL, s. 54; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 104-105; ÇOBANOĞLU, s. 207.

⁷⁸ "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

her kademedeki, kadın ve erkek tüm işçilerine eşit davranmak zorundadır ve devlet bu eşitliğin sağlanmasında yükümlüdür.

Anayasa'nın "Ücrette adalet sağlanması" başlıklı 55. maddesini ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikaya üyelik ve sendikal faaliyetler nedeniyle ayrımcılık hususunu bu borcun kapsamında sayabiliriz.

İşverenin işçiye eşit davranma borcu, hakkaniyet ilkesi çerçevesinde işçi lehine uygulanabilen çok önemli bir borçtur. İşçiye karşı eşit davranma borcunun ihlalini doğuracak bir fiil içine girildiğinde (örneğin, psikolojik tacize maruz bırakıldığında) İş Kanunu md. 5 çerçevesinde işverenin sorumluluğuna gidilebilir. Savaş⁷⁹ psikolojik taciz olgusunun ayrımcılık maksatlı uygulamalarında İş Kanunu md. 5'e dayanarak tazminat talebinde bulunulabileceğini ifade etmiştir. Ancak ayrımcılığa uğradığını ispat yükü işçi üzerindedir. Kanaatimce işçinin ayrımcılığa maruz kalması kişilik hakkı bakımından da bir ihlal ortaya koyacağından ayrıca bahsedildiği üzere⁸⁰ TMK md. 24 kapsamında da dava açma hakkı bulunmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz eşit davranma borcunu ihlal ettiği takdirde, işyerinde psikolojik taciz yoluyla ayrımcılığa uğrayan işçi, İş Kanunu 5. maddesinin 6. fıkrası gereğince dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatını ve yoksun bırakıldığı hakları talep edebilir.

Eşit davranma borcu kapsamında yapılan değerlendirmeler, saldırganın bizzat işveren olduğu durumlarda geçerlidir. Saldırganın işçilerden biri olduğu ihtimalde işverenin kusuru yoksa⁸¹ herhangi bir ihlal doğmayacaktır.

B. İŞÇİLERİN PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI BAŞVURABİLECEKLERİ KANUNİ YOLLAR

Psikolojik tacize uğrayan mağdurlar; yasalarda özel düzenlemeler varsa o özel düzenlemelere, yoksa genel düzenlemelere başvurabilir. Bu anlamda; İş Kanunu md. 5'e uyan bir fiilde, bu maddeye dayanarak tazminat talebi yoluna,

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

⁷⁹ SAVAŞ, s. 110.

⁸⁰ Bu makalede bkz. II/A/1 alt başlığı, s. 18.

⁸¹ İşverenin hangi şartlarda kusurlu olduğu, geçmiş sayfalarda değerlendirildiğinden burada bir izahatte bulunmadan geçilmiştir.

sonrasında iş akdini haklı nedenle derhal fesih yoluna giderek tacize karşı hukuki yolu işletebilir.

Özel düzenlemelere uymayan bir fiilde, mağdur sözleşmeye aykırılık yoluna yahut haksız fiile sorumluluğuna gidebilir. Bu çerçevede mağdur sayılan bütün yollarda tazminat talebinde bulunabilecektir. (İş Kanunu md. 5, TBK md. 49, TBK md. 56, TBK md. 58, TBK md. 417, TMK md. 25 vs.)

Psikolojik tacize maruz kalan mağdurların seçenek olarak önlerinde birçok dava türü bulunmaktadır. Bunlar öncelikle; tecavüze son verilmesi davası, tecavüzün önlenmesi davası ve tecavüzün tespiti davasıdır. Daha sonra ise; maddi ve manevi tazminat davaları sayılabilir.⁸² Aşağıda işverenlerin işçilere yönelik borçlarına göre sınıflandırma yapılarak, hangi borçların ihlalinde hangi yasal yolların mevcut olduğu detaylıca belirtilmiş olup aynı başlıklar altında davaların ispatlarına yönelik değerlendirmeler de yapılmıştır.

1. İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNA KARŞI KANUNİ YOLLAR

İşverenin işçiyi gözetme borcunu ihlal ettiği durumlarda, işçi bu gözetim şartlarının tekrar yerine getirilmesine kadar söz konusu talimatı yapmak zorunda değildir. Gözetim borcunun ihlal edildiği hususu talimatın yerine getirilmesinden sonra anlaşıldığı bir ihtimalde, işverene karşı maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı davaları açılabilir.⁸³

Anlatım açısından kategorizasyonu sağlamak için bu iki durumu ayırarak incelemeye çalıştık.

a. İşçinin İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma Hakkı

Bu hakkın hukuki dayanağı TBK'nin 408. maddesidir⁸⁴. Bu maddeye göre; işveren işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini kendi kusuru ile engellerse, işçinin engellenen edimini başka zaman tekrar yerine getirmesini

⁸² TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105 ve devamı.

⁸³ Bu davalar, adli anlamda açılacak davalardır. Ancak idari anlamda da işverenin cezalandırılması mümkündür. İşverenin, psikolojik taciz olgusuna müsamaha göstermesi yahut bizzat saldırganı olması ihtimallerinde İş Kanunu'nun 105 ve devamı hükümlerine göre idari para cezalarına çarptırılması söz konusu olacaktır.

⁸⁴“İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiyi ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.”

isteyemez. Üstelik edimin tekrar yerine getirilmesini isteyemezken, işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü devam eder.

Bu bağlamda işçinin/işçilerin psikolojik tacize maruz kaldığı bir işyerinde, mağdur işçi/işçiler psikolojik taciz sona erene kadar iş görme borcunu ifadan kaçınabilir. Çünkü psikolojik taciz olgusunun işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlali şeklinde gerçekleşmesi, işçinin iş görme edimini işverenin kusuru ile yerine getirememesi durumu, işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi gibi düşünülebilecek bir durumdur. Böylece temerrüde düşen taraf işveren olmakta ve kanunen belirtildiği üzere bu temerrüde düşen tarafın ücret ödeme yükümlülüğü devam etmekte ve işçinin iş görme borcunu ifa etmesi yükümlülüğü ise sona ermektedir. Üstelik işçinin, iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkı için herhangi bir süre sınırlaması yoktur⁸⁵. İşçinin gözetimsiz bir işyerinde iş görmesi ya da iş görmeye zorlanması kanuna aykırıdır⁸⁶.

6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile benzer düzenlemeleri yapan İş Kanunu'nun 83. maddesi ilga edilmiştir⁸⁷. Söz konusu kanununun 13. maddesi

⁸⁵ **SOYER**, M. Polat, "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011, C: 1 s. 683.

⁸⁶ Bu durum 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde de düzenlenmiştir. Çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike altında olduğu bir durumda, gerekli kurul veya kişilere başvurmak suretiyle durumun tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasının talep edilmesi ile kurul ya da kişinin bu doğrultuda alacağı karar ile söz konusu tedbir taleplerinin yerine getirilmesine kadar çalışanın "çalışmaktan kaçınma hakkı" olduğu ifade edilmiştir. Bu durumda TBK md. 408'deki gibi çalışanın ücret hakkının devam ettiği açıkça belirtilmiştir. Ayrıca işçilerin tedbir ve tespit taleplerinin yerine getirilmesi gerektiği hususundaki detaylı açıklamalar için bkz. **SAVAŞ**, s. 99 ve devamı.

Ayrıca söz konusu kanunun 13. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir:

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

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

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

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

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

⁸⁷ **ÜNAL**, s. 57; **SAVAŞ**, s. 115.

ile iş görme borcundan kaçınmanın şartı kurula veya işverene başvurmaktır. İşçi ancak başvurduğu yerin kararı ile bu hakka sahip olacak ve kararın olumlu çıkması akabinde iş akdini 6 iş günü içinde haklı olarak feshedebilecektir (İş Kanunu md. 24/1). Ancak kurul veya işverenin kararı olmadan yahut olumsuz bir kararı ile gerçekleşen fesih, haksız fesih olarak değerlendirilecektir⁸⁸.

Kural olarak psikolojik tacize maruz kalan işçilerin bunu ispat etmesi gereklidir. İş Kanunu md. 5 kapsamında ispat zorluğu fazla olmasa da, TBK, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına giren durumlarda İş Kanunu md. 5'e benzer bir hüküm olmadığından, işçiler, ispat zorluğu yaşayabilmektedir⁸⁹. Ancak Yargıtay⁹⁰ vermiş olduğu bazı kararlarında sadece emarelere dayanılarak psikolojik tacizin ispatının mümkün olduğuna hükmetmiş, şüpheden tamamen uzak kesin delilleri aranmasına gerek olmadığı ifade edilmiştir.

b. Maddi/Manevi Tazminat ve Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Psikolojik tacizin işçinin psikolojik ve fiziksel olarak zarara uğradığı bir süreç olarak kabul ettiğimizden, söz konusu olgunun gerçekleşmesinin de iş kazası kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir⁹¹. İş kazasından ayrıca meslek hastalığı kapsamında değerlendirmeler için 5510 sayılı kanunun bu konuda yaptığı tanıma bakmamız gerekmektedir. Bu kanunda meslek hastalığı için şu tanım yapılmıştır: “*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*”

Zikredilen kanun kapsamında bu tanıma uyan meslek hastalıkları ve şartları, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde ve ekli Meslek Hastalıkları Listesi'nde sayılmaktadır⁹². Mobbingin doğrudan bir meslek hastalığı olarak sayılması mümkün olmadığından psikolojik taciz mağdurunun hastalığının mobbingten kaynaklandığının ispatı gerekmektedir. Yani mevcut hastalığın,

⁸⁸ SAVAŞ, s. 115.

⁸⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 289.

⁹⁰22. HD. 27.12.2013 T. 693/30811; 9. HD. 14.03.2008 T. 3122/4922.

⁹¹ Detaylı açıklamalar için bkz. SAVAŞ, s. 127 ve devamı.

⁹² Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, hastalığın sayılması için gerekli şartlar ve ekli Meslek Hastalıkları Listesi için bkz. (www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/2.5.74496.pdf) E. T. 03.12.2017.

işyerinden kaynaklandığı ve bu hastalığa mobbingin sebep olduğu ispatlandığında hastalık meslek hastalığı olarak sayılacaktır⁹³.

TBK'nin 417. maddesinin 3. fıkrası⁹⁴ gereği işverenin gözetme borcunun ihlali ile işçinin hayatını kaybetmesi durumunda, destekten yoksun kalanların talep edebilecekleri tazminatta, sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminattaki hükümlerin uygulanması gerekir.⁹⁵

İşverenin sorumluluğunun haksız fiil hükümlerine göre değerlendirilmesi için ise, zararın, hukuka aykırı bir fiil sonucu ve kusurlu bir şekilde gerçekleşmiş olması gerekirken bu olgular arasındaki illiyet bağımlı ispat külfeti de işçinin üzerindedir. Haksız fiil sonucu oluşmuş zararın doğumundan itibaren bir zamanaşımı süresi başlayacağından, mobbing davranışlarının temadiliği de gözönünde tutulduğunda, psikolojik tacizin en son uygulandığı tarih, zamanaşımı süresinin başlangıcı olarak kabul edilmelidir.

2. İŞVERENİN İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİ KORUMA BORCUNA KARŞI KANUNİ YOLLAR

İşçilerin kişilik haklarına karşı işveren tarafından müdahalelerde bulunduğu zaman da işçilerin maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır. Ancak saldırıların aşamalarına göre açılacak farklı tarzlarda davalar da mevcuttur.

Saldırıların aşamalarına göre açılacak davaların dayanağı TMK'dir. Ancak mobbinge uğramış bir işçinin yukarıda sayılan tazminat talepleri ile TBK'ye dayanarak isteyeceği tazminat talepleri birbirinden bağımsızdır, birinin talep edilmesi ya da edilmemesi diğer tazminat hakkına hanel getirmez.⁹⁶

Farklı başlıklar altında bu davaları inceleyelim.

a. Koruyucu Nitelikteki Davalar

Bu davaların hukuki temeli TMK'nin 25. maddesine dayanmaktadır. Bu maddeye göre, davacı/davacılar; saldırı tehlikesinin engellenmesini, saldırıya son verilmesini, saldırının hukuka aykırı olduğuna ilişkin tespitin yapılmasını ve

⁹³ **ÇELEBİ**, Özgün, "İş İlişkisinde Manevi Taciz", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, İstanbul 2004, C: 1, s. 718.

⁹⁴ "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."

⁹⁵ **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 288.

⁹⁶ **SAVAŞ**, s. 105.

bu taleplere ilişkin verilmiş kararların üçüncü kişilere bildirilmesi amacıyla yayımlanmasını isteyebilir.

aa. Saldırının Önlenmesi Davası

Bu dava herhangi bir saldırının mevcut olmadığı ancak mevcut olacağı konusunda güçlü emarelerin bulunduğu durumlarda, muhtemel saldırının engellenmesi amacıyla açılacak bir dava türüdür. Mobbingin yüksek ihtimalle ve pek yakın zamanda gerçekleşeceği konusunda ciddi tehlikeler mevcut ise bu dava açılacaktır⁹⁷. Elbetteki bu davanın açılabilmesi için mobbing tehlikesinin var olması gereklidir. Tehlikenin ortadan kalktığı andan itibaren söz konusu davanın açılabilmesi mümkün olmayacaktır⁹⁸.

ab. Saldırının Sonlandırılması Davası

Bir şahsın kişilik haklarına yönelik bir saldırı mevcut ise bu saldırının sona erdirilmesi amacıyla bu dava açılabilir. Bu davanın elbette ki bir diğer amacı, saldırıya son vermenin yanında, saldırının önlenmesini de kapsayan bir dava olduğundan, saldırının tekrarlanmasını da engellemektir.

Mobbing sürecinde bu davanın açılabilmesi için saldırının hukuka aykırı olması gerekmektedir. Ancak saldırganın kusurlu olup olmadığı incelenmeyecektir⁹⁹. Bu davayı açacak kişi bağlamında değerlendirme yapacak olursak, bildiğimiz üzere kişilik hakları, şahsa sıkı sıkıya bağlı haklardan olduğundan mobbing kapsamında yalnızca mağdur şahsın bu davayı açma hakkı bulunmaktadır.

Ayrıca; elbetteki bu davayı açma hakkı saldırının devam ediyor olmasına bağlıdır. Saldırının sona ermesi ile davayı açma hakkı düşmüş ise de, saldırı akabindeki sonuçlar çerçevesinde tazminat davaları açmak halen mümkün olacaktır.

ac. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Kişilik haklarına saldırıda bulunulan kişi, saldırının sona ermesine karşın saldırının etkilerine halen maruz kalıyor ise bu saldırının hukuka aykırılığını tespit etme yoluna gidebilir. Davanın açılmasındaki amaç, saldırının hukuka aykırılığının tespiti ile saldırının tekrarını engellemektir. Bu durumda

⁹⁷ AKINTÜRK, Turgut/OKAN, Neval, Hukuka Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2002, s. 161.

⁹⁸ SAVAŞ, s. 106

⁹⁹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105.

söyleyebiliriz ki; tespit davasının açılabilmesi için saldırının olmuş olması gerekmektedir, yani gerçekleşmemiş bir saldırının tespiti mümkün değildir.

Mobbing olgusunun yaşanmış ve bitmiş olduğu ve aynı zamanda mobbing etkilerinin de sona ermiş olduğu bir ihtimalde mağdurun bu davayı açması mümkün değildir.¹⁰⁰

b. Tazminat Davaları

Mobbing ile mağdurun maddi malvarlığı üzerinde bir eksilme söz konusu olduysa kişi maddi tazminat davası açabilir. Mağdurun maddi malvarlığının yanında manevi anlamda bir zararının ortaya çıktığı durumda ise kişi manevi tazminat davası açabilir. Bu sefer bu davaların dayanak kanunu TMK değil, TBK olacaktır.

ba. Maddi Tazminat Davası

Maddi tazminat davasının dayanağı, kural olarak TBK md. 49 ve devamı hükümleri olacaktır¹⁰¹. Bu hükümlerin zamanaşımı süresi ise aynı kanunun 72. maddesinde, failin ve¹⁰² zararın öğrenilmesinden itibaren 2 yıl, fiilin gerçekleşmesinden itibaren ise 10 yıl olarak düzenlenmiştir.

Maddi tazminat davasının açılabilmesi için; kişinin hukuka aykırı olarak kişilik haklarına yönelik bir saldırı olması, bu saldırının mağdurun maddi malvarlığı üzerinde bir eksikliğe sebebiyet vermesi, saldırganın kusurlu olması¹⁰³ ve malvarlığındaki eksilme ile saldırı arasında bir nedensellik bağı bulunması gerekmektedir.¹⁰⁴

Bu dava kapsamında tazminatın miktaren değerlendirilmesi, TBK md. 51 ve 52 kapsamında yapılacaktır.

¹⁰⁰ Mağdur, elbette bu durumda saldırının sonuçları çerçevesinde tazminat talep etme hakkına sahiptir.

¹⁰¹ SAVAŞ, s. 108.

¹⁰² Buradaki “ve” kavramı değerlidir. Çünkü, mağdurların zarara uğramasından 2 yıldan fazla zaman geçtiği fakat saldırganın tespit edilemediği bir ihtimalde, kümülatif olarak şartlar yerine gelmediğinden, 2 yıllık zamanaşımı süresi başlamayacak ve sonradan bu kapsamda zamanaşımı def’inde bulunulması mümkün olmayacaktır. Saldırganın hiç tespit edilemez ise, dava açma süresini sınırlayan tek hüküm, saldırının gerçekleşmesinden itibaren 10 yıllık olan zamanaşımı süresi olacaktır.

¹⁰³ Saldırganın kusurlu olmadığı bir ihtimalde, kusursuz sorumluluk halleri mevcut ise mağdurun tazminat hakkı devam edecektir.

¹⁰⁴ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 111.

bb. Manevi Tazminat Davası

Maddi tazminatın öneminin yanında bazı durumlarda mağdurların sadece manevi zarara uğrayabileceği de mümkün olduğundan, mobbing mağdurları tarafından manevi tazminat davasının da açılabilmesi önem arz edecektir. Mobbing mağdurları açacakları manevi tazminat davasının TBK md. 58 hükümlerince ileri süreceklerdir.

Elbetteki maddi tazminat davasında olduğu gibi manevi tazminat davasında da; mağdurun kişilik haklarına hukuka aykırı bir saldırının bulunması, saldırganın kusurlu olması¹⁰³, saldırı sonucunda kişinin manevi varlığı üzerinde bir zararın meydana gelmiş olması ve meydana gelen zarar ile hukuka aykırı saldırı arasında illiyet bağının bulunuyor olması gerekmektedir.¹⁰⁵

Manevi tazminat davasında saldırgan aleyhine muhakkak bir miktar paraya hükmedilmesi gerekli değil, TMK'de olduğu gibi TBK kapsamında da kararın ilan en yayımlanması ya da para yerine bir başka tazmin yöntemi tercih edilebilir.

3. İŞVERENİN İŞÇİYE EŞİT DAVRANMA BORCUNA KARŞI KANUNİ YOLLAR

İşverenin eşit davranma borcuna karşı işçilerin, İş Kanunu md. 5 kapsamında ayrımcılık tazminatı talep etme hakkının bulunduğunu, bu ihlalin anayasal dayanağının da bulunduğunu (Anayasa md. 10) önceki sayfalarda izah ettik. Yeri tekrar gelmişken belirtmek gerekir ki; kural olarak, işçiler bu tazminata hak kazanabilmek için, ayrımcılığa maruz kaldıklarını kendilerinin ispat etmeleri gerekecektir (İş Kanunu md. 5/7) ancak işçiler söz konusu ihlalin varlığına dair kuvvetli emareler ortaya koyarsa aksini ispat külfeti işverene ait olacaktır (İş Kanunu md. 20 hükümleri saklı kalmak kaydıyla).

Eşit davranma borcunun ihlal edilmesine karşı başvurulabilecek diğer yollar ise; iş sözleşmesinin, doğrudan mobbing sebebiyle feshi ile dolaylı olarak mobbing addedilebilecek çalışma koşullarının değiştirilmesi sebebiyle feshidir.

Bu başlık altında yalnızca işverenin işçiye mobbing uyguladığı durumlar ele alınabilmektedir. İşyerindeki bir işçinin bir başka işçiye dönük psikolojik tacizinde, işverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğünün ihlal edildiğinden bahsedemeyiz. Ancak işçi durumu işverene bildirmesine karşın işverenin gereken önlemi almaması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Buna karşın, mobbing mağduru işçi durumu işverene bildirmez ya da bildirdiği takdirde işveren gereken önlemi alırsa, herhangi bir ihlalin olduğunu söyleyemeyiz.¹⁰⁶

¹⁰⁵ TİNAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 112.

¹⁰⁶ EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 175.

a. Psikolojik Tacize Dayanan Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

Fesih bildirim, sözleşme taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına denir. Bu beyan; Borçlar Kanunu'nun 11/2 maddesi¹⁰⁷ gereğince, yenilik doğuran bir irade beyanıdır ve karşı tarafa ulaşma anından itibaren hukuki sonuç doğurmaktadır.

İş Kanunu'nda haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi kavramı; işverenler ve işçiler için ayrı ayrı düzenlenmiştir.

aa. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi, kanunun 24. maddesi¹⁰⁸ne dayanmaktadır. Bu kanun maddesinde haklı neden fesih sebepleri 3 ana başlık

¹⁰⁷ "Açık bir kabulün gerekli olmadığı durumlarda, sözleşme önerinin ulaşma anından başlayarak hüküm doğurur."

¹⁰⁸ "Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

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 kamuna 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.

altında toplanmıştır: Sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler. Psikolojik taciz olgusu her ne kadar ayrıca sayılmamış olsa da bu başlıklardan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller kapsamında sayıldığı doktrin ve Yargıtay kararlarınca netleşmiştir¹⁰⁹.

Söz konusu maddenin, TBK 417. md. ile paralel hale gelebilmesi için içeriğinin “...*cinsel veya psikolojik taciz*...” olarak değiştirilmesi daha doğru olacaktır.¹¹⁰

Aynı şekilde TBK'nin 435. maddesi¹¹¹nde de derhal fesih hakkı düzenlenmiş olup dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisinin sürdürülmesinin beklenmediği her olay¹¹² haklı sebep olarak sayılmıştır. Tekrar bu başlıktaki ana inceleme alanımız olan İş Kanunu'na dönecek olursak, md. 26 kapsamında taraflara tanınan fesih yetkisinin kullanımının, kanunda belirtilen nedenlerden birinin gerçekleştiğinin öğrenilmesinden itibaren altı iş günü ile herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıla sınırlı olduğunu belirtmemiz gerekir¹¹³.

*“Altı iş gününden oluşan hak düşürücü süre, iş sözleşmesinin feshine neden olan olayın öğrenildiği günün ertesi başlar. Bu altı günün belirlenmesinde aradaki iş gününden sayılmayan yılbaşı ve Pazar tatilleri gün sayısı hesabına dâhil edilmez.”*¹¹⁴

“Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Örneğin, ücreti ödemeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimi olarak bir başka göreve

III. Zorlayıcı sebepler:
İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.”

¹⁰⁹ Bkz. 9. HD. 01.04.2011, 8046/9717; 9. HD. 02.06.2009 T. 375/15531; 9. HD. 10.05.2009 T. 10408/26968; 9. HD. 14.03.2008 T. 3122/4922.

¹¹⁰ SAVAS, s. 112, ÜNAL, s. 59.

¹¹¹ *“Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.*

Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”

¹¹² Bu kapsamda; işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin de bir hizmet ilişkisi olduğu gözönüne alındığında, iş ilişkisinin psikolojik taciz ile çekilmez hale gelmesi sonucunda işçinin bu kanun maddesine de dayanarak haklı nedenle feshe gitmesi mümkündür.

¹¹³ Ancak taraflardan biri bu fülle bir maddi çıkar sağlamışsa, bu durumda bir yıllık süre uygulanmaz. İş sözleşmesini fesheden taraf, md.26/2 ve genel hükümler uyarınca tazminat talep etme hakkına da sahiptir.

¹¹⁴ 9. HD. 18.12.2014 T. 1979/3884.

atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu işçinin altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda altı iş günlük süre eyleminin bittiği tarihten başlar.”¹¹⁵

Ahlak ve iyiniyete uymayan hallerin ve benzerlerinin düzenlendiği madde hükmüne göre, mobbing saldırganı işveren harici, işveren vekilinin davranışları sonucunda da haklı nedenle fesih yolunu işletilebileceği düşünülmektedir. Bu durumun dayanağı, kanunun 2. maddesinde geçen, işveren adına hareket eden işveren vekillerinin yaptıkları işlemlerden işverenlerin sorumlu olacağı hükmüdür. Yargıtay da aynı görüştedir¹¹⁶.

İşveren işçisinden haklı nedenle fesih bildirimini almak istemiyorsa, diğer işçilerden kaynaklanacak mobbingin ortaya çıkmasını önlemeli ve mevcut mobbing davranışlarını bertaraf ederek tekrarlanmasını engellemelidir. Psikolojik taciz saldırganlarını tespit ederek cezalandırmalı, mobbinge karşı yeterli tedbiri alamıyorsa mağdurun çalışma koşullarını değiştirmeden yerini değiştirmeli ve saldırganlardan uzak tutmalıdır.

ab. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İşveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmek için kanunun 25. maddesi¹¹⁷ne ihtiyaç duyacaktır.

¹¹⁵ 9. HD. 02.02.2009 T. 2008/9790 E. 2009/1003 K. sayılı kararı; aynı doğrultudaki benzer bir karar için ayrıca bkz. 9. HD. 13.10.2012 T. 2207/42609.

¹¹⁶ 9. HD. 02.06.2009 T. 2008/375 E. 2009/15531 K. sayılı karar.

¹¹⁷ *Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:*

I- *Sağlık sebepleri:*

a) *İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa (Değişik ibare: 25.04.2013-6462 S.K. m.1/55-a) “yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda”, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,*

b) *İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.*

(a) *alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez...*

II- *Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:*

a) *İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.*

Haklı nedenle fesih, işverenin işçisinden psikolojik taciz gördüğü durumlar için de söz konusu olabilmektedir.¹¹⁸

İşçinin devamsızlığı madde hükmünde geçen süreleri aştığı takdirde işveren bu durumda da haklı fesih kozunu kullanabilecektir ancak söz konusu devamsızlık hukuka aykırı eylemler bütünü olan mobbinge dayalı bir hastalık¹¹⁹tan yani haklı bir nedenden kaynaklanmış ise işveren burada haklı fesih yoluna gidemeyecektir.¹²⁰

Haksız fesih sonucunda iş sözleşmesi feshedilmiş bir işçi; iş güvencesi kapsamında bulunuyorsa, işe iade davası açabilecektir. Ancak iş güvencesi

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması (Değişik ibare: 20.06.2012-6331 S.K. m.32/b), işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması,

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:
İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.”

¹¹⁸ SAVAS, s. 116.

¹¹⁹ Açıklamalar için bkz. s. 27 ve dipnot 91, 92 ve 93.

¹²⁰ SAVAS, s. 117.

kapsamında olmayan bir işçinin işe iade davası açması mümkün değildir. Bu durumda ise yapılabilecek yol; söz konusu fesih hakkının kötüye kullanılmasına dayanarak kötü niyet tazminatı talep etmektir.

b. İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Sebebiyle Feshi

İşçinin olağan zamanlarda yapacağı işin çerçeve sınırlarını sıralayacak olursak, bu sıralama; ahlak kuralları, anayasa ve kanun maddeleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve işveren talimatları şeklinde olur, diyebiliriz.

Olağanüstü durumlarda ise (Doğal afetler, yangın vs.) bu çerçevenin biraz daha genişleyerek işçinin işyerini koruma amacına matuf yükümlülükleri artmaktadır. Olağanüstü durumlar haricinde bu çerçevenin dışına çıkacak işlerde işçinin rızası bulunmak zorundadır.¹²¹

Başka bir işyerinde çalışma anlamında iş sözleşmesinde bir kayıt bulunmakta ise, işçinin rızasının olduğu kabul edilir¹²². Ancak her ne kadar iş sözleşmesinde işyeri değişikliğine cevaz veren hükümler mevcut bulunsa da, bu değişikliklerin gerçekleşmesinde hukuka aykırı kararlar alınamaz¹²³. İş sözleşmesinde mezkur kayıtlar bulunsa bile, haksız ve hukuka aykırı olarak işçinin işyerini değiştiren işveren mobbing uygulamış sayılır¹²⁴.

Kanununun 24/2. maddesinin f bendinde geçtiği üzere, işçiye söz verilen çalışma şartlarının karşılanmaması durumunda da işçi iş sözleşmesini feshedebilir. Bunun yanında işçiye ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarda bulunulması halinde de işçinin fesih hakkı bulunur. Madde muhteviyatında geçen “benzeri” kavramında da anlaşılacağı üzere; sayılan durumlar tahdidi (*numerus clausus*) olarak sayılmamıştır.

Bu çalışma şartlarının değiştirilmesi bir yana, ağırlaştırılması sağlanmış ise, bu ağırlaştırma mobbing uygulandığına ilişkin esaslı delillerdendir¹²⁵. Bu şekilde mobbinge maruz kalan işçinin, talimatı yerine getirerek değiştirilen işte

¹²¹ **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 131.

¹²² 9. HD. 18.04.2007 T. 2006/25220 E. 2007/11169 K. sayılı karar.

¹²³ **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 144.

¹²⁴ 9. HD. 11.06.2007 T. 2006/32353 E. 2007/18337 K. sayılı karar; ilgili başka bir karar için bkz. 9. HD. 10.05.2009 T. 2008/10408 E. 2009/26968 K. sayılı karar.

¹²⁵ **SAVAŞ**, s. 118; bu konudaki bazı Yargıtay kararları için bkz. 9. HD. 26.03.2007 T. 270/8418; 9. HD. 12.11.2003 T. 6542/9153; 9. HD. 28.03.2001 T. 2001/1470 E. 2002/724 K. sayılı karar.

ya da işyerinde çalışma zorunluluğu bulunmadığı gibi¹²⁶ iş sözleşmesini haklı olarak feshetme yetkisi de bulunmaktadır¹²⁷.

III. PSİKOLOJİK TACİZİ DOLAYLI OLARAK KONU ALAN MEVZUAT ÜZERİNE KISA DEĞERLENDİRMELER

Bu başlık altında makalenin I. ve II. kısmında ele alınmış doğrudan mobbing ile irtibatlandırılabilen mevzuat dışında kalan, ancak mobbing saldırganlarının yaptığı birtakım fiiler neticesinde ihlal edilen ve bu sayede hukuki sonuç doğurabilen düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

Bu düzenlemelere ilişkin değerlendirmeler, kategorik olarak ulusal ve uluslararası mevzuat şeklinde ayrıma tabi tutularak yapılmıştır.

A. PSİKOLOJİK TACİZİN ULUSAL MEVZUATTAKİ HUKUKİ BOYUTU

Bu başlıkta ele alınan konular, TBK, TMK ve İK haricindeki diğer Türk mevzuatında bulunan psikolojik taciz ile ilintilenebilecek düzenlemelerden ibarettir. Bu düzenlemelere mahfuz yapılmış kısa değerlendirmeler; Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu olacak şekilde başlıklar altında toplanmıştır.

1. ANAYASAL DÜZENLEMELER İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ

Anayasal hükümlerin madde madde incelenmesi yapıldığında, anayasanın birçok hükmünün menfi bir davranışsal olgu olarak tanımlanan psikolojik taciz ile irtibat kurulabilecek zenginlikte olduğu görülmüştür.

Psikolojik taciz, müreffeh bir ülke olma yolunda sosyal hukuku ve adaleti sağlama anlayışımıza engel teşkil ettiği için Anayasa'nın 2. ve 5. maddelerine muhaliftir.

Psikolojik taciz, Anayasa'nın 10. maddesi ile güvence altına alınmış toplumun her bireyinin kanun önünde eşit olmasını gerektiren eşitlikçi anlayışa muhaliftir.

Psikolojik taciz, bireylerin hak ve özgürlüklerine doğrudan müdahale edici nitelikte olduğundan Anayasa'nın 12. maddesine muhaliftir.

Psikolojik taciz, temel hak ve özgürlüklere amaçsız ve sebepsiz bir suret ile doğrudan saldırı amacını taşımakla temel hak ve özgürlüklerin

¹²⁶ İş görme borcunu ifadan kaçınma konusundaki değerlendirmeler için bkz. s. 25.

¹²⁷ SAVAS, s. 121.

sınırlanmasındaki haklı gerekçeleri taşıyamayacağından Anayasa'nın 13. maddesindeki demokratik toplum düzeni anlayışına muhaliftir.

Psikolojik taciz, bireylerin maddi ve manevi varlıklarını ağır bir şekilde etkileyen, bireyin ruhsal ve fiziksel bütünlüğünü ağır baskı altına alarak adeta kişiye ruhsal işkence yapmaya matuf davranışlar ihtiva ettiğiinden Anayasa'nın 17. maddesine muhaliftir.

Psikolojik taciz, bireyin makul ve olağan düşünme yetisine ket vurmak suretiyle kendisini üstesinden gelemeyecek mesleki ve sosyal ilişkilerin altında ezerek bireyi sağlıklı çalışma şartlarında yaşamaya mahkum etmesi ile Anayasa'nın 18. maddesinde düzenlenmiş angarya yasağına muhaliftir.

Psikolojik taciz, bireyin sosyal hayatı içindeki özel alanına sürekli saldırgan bir politika güttüğünden, bireyin kişisel bilgilerini de kullanarak onu küçük düşürmeyi amaçlayan, mağdurun saklı kapılar ardında tutmak isteyeceği bilgileri aleyhine yayarak baskı altına alacak davranışlar barındırdığından Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenmiş Özel Hayatın Gizliliği İlkesi'ne muhaliftir.

Psikolojik taciz, mağdurun dini kimliği yahut herhangi bir konudaki inanç ve kanaatleri üzerinden öteleyerek mağduru yabancılaştırmayı amaç edindiğinden Anayasa'nın 24. ve 25. maddelerine muhaliftir.

Psikolojik taciz, bireyin hukuka aykırı olarak işten istifasını sağlamaya çalışarak ya da doğrudan işten çıkartılarak, temelinde mobbing kaynaklı fesihlerde bile minareyi kılıfına uydurmak suretiyle işçinin başka sebeplerden çıkarıldığı iddia edilerek, söz konusu savunma hakkının kötüye kullanılması ile mağdurların hak arama özgürlüklerini etkilediğinden Anayasa'nın 36. maddesine muhaliftir.

Psikolojik taciz, bireylerin iş sözleşmelerinde belirtilen çalışma şartlarında çalışmalarının engellenmeleri, kadınların fiziki güç ve yapılarına uymayan iş, işyeri ve şartlarda çalışmaya zorlanmaları ile Anayasa'nın 50. maddesine muhaliftir.

Psikolojik tacize karşı devlet içindeki her kademe kurum ve kuruluşun bünyesinde önlemler alınmaması halinde, bu durum, yukarıda yapılan değerlendirmeler kapsamında izah edilmiş anayasal maddelerin bağlayıcı olduğunu söyleyen Anayasa'nın 11. maddesine muhaliftir.

2. TÜRK CEZA KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ

Mobbing olgusu öyle menfi davranışlardan oluşmaktadır ki, olgunun gerçekleşme sürecinde birçok suçun oluşması mümkündür.

Psikolojik taciz eden saldırgan; mobbing davranışları uygularken TCK md. 123'te geçen kişilerin huzur ve sükununu bozma suçundan, TCK md. 125'te

geçen hakaret suçundan, TCK md. 267’de geçen iftira suçundan, TCK md. 122’de geçen ayrımcılık suçundan, TCK md. 89’da geçen taksirle yaralama suçundan, TCK md. 86’da geçen kasten yaralama suçundan, TCK md. 84’te geçen intihara yönlendirme suçundan, TCK md. 106’da geçen tehdit suçundan, TCK md. 107’de geçen şantaj suçundan, TCK md. 96’da geçen eziyet suçundan, TCK md. 117’de geçen iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçundan ve elbette ki TCK md. 105’te geçen cinsel taciz suçundan da sorumlu tutulabilir. Genellikle ortaya çıkan ve suç tipi söylenmiş yukarıdaki suçlardan hariç mobbing saldırganı TCK’nin 112. 113. 115. 118. 121. veya 124. gibi maddelerinde geçen mobbing ile ortaya çıkabilecek diğer suçlardan da sorumluluğu doğabilir.

İşverenin doğrudan saldırgan konumunda olmadığı durumlarda, yukarıda belirtilmiş suçların işyerinde işlenmesine göz yuman işveren, TCK’nin 38. maddesi gereğince azmettiren ya da TCK’nin 39/2-a gereğince yardım eden sıfatları ile mezkur suçlardan sorumlu tutulabilir.

3. DEVLET MEMURLARI KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ

DMK kapsamında da değerlendirme yapacak olursak, kamu personelinin ödev, hak, yükümlülük ve sorumlulukları arasında psikolojik taciz fiillerinin engellenmesi de mevcuttur.

DMK’nin 125.¹²⁸ maddesini psikolojik tacizi engellemeye yeter nitelikte bir madde olduğunu söyleyebiliriz. Ancak DMK’de yer alan disiplin cezaları hem saldırganı hem mağduru cezalandırabilmektedir. Bunun sebebi, mağdurun psikolojik taciz etkisiyle gösterdiği hal ve fiillerin de cezalandırılmasıdır. Yani amirin mobbing amacıyla kasıtlı olarak verdiği talimatların yapılması sırasında mağdurun yaşadığı baskıyla verilecek talimatı tam olarak yerine getiremeyecek olması ile yahut yerine getirirken ruh halindeki etki sonucu ihmalen sebep olacağı maddi zararların ortaya çıkabilecek olması sonucunda verilecek disiplin cezasıdır.

Bu ihtimalleri, mobbinge maruz kalan mağdurun ceza görebileceği başkaca durumlarla da çoğaltabiliriz. Ancak doğrudan mobbing içerikli bir düzenlemenin kanun muhteviyatında geçmiyor olması sebebiyle sorunun çözümü tam anlamıyla önümüzde değildir. Bu bağlamda disiplin cezaları verilirken mağdurun cezaya sebep olan davranışlarının kökeni iyice araştırılmalı, bu davranışların kendi iradesiyle mi ortaya çıktığı yahut psikolojik taciz sebebiyle mi ortaya çıktığı titizlikle değerlendirilmelidir.

¹²⁸ DMK’nin 125. maddesi, disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve halleri düzenlemektedir. Psikolojik tacize ilişkin doğrudan bir ceza bulunmamaktadır ancak yine de, psikolojik taciz uygulanırken kullanılan fiil ve haller bu disiplin cezaları çerçevesine alınmaktadır.

DMK'nin 125. maddesinin yanında 10.¹²⁹ ve 7.¹³⁰ maddelerinin de mobbing kapsamında düzenlemeler içerdigi kabul edilebilir.

4. BASIN İŞ KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ

Basın İş Kanunu¹³¹'nin 11. maddesinde, “Bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir” denmektedir.

Bu hüküm ile önceki konu başlıklarında ele aldığımız iş sözleşmelerindeki haklı fesih müessesine referans yapılmaktadır.

5. DENİZ İŞ KANUNU İŞİĞİNDA PSİKOLOJİK TACİZ

Deniz İş Kanunu¹³²'nin 14. maddesinde, “Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi durumunda işveren ve işveren vekili tarafından, işveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak

¹²⁹ “Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmak ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar.

Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.

Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz.”

¹³⁰ Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.

Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler.”

¹³¹ Bu kanun; 20.06.1952 tarihli ve 8140 sayılı Resmi Gazete’de 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun olarak yayımlanmıştır.

¹³² 854 sayılı bu kanun; 29.04.1967 tarihli ve 12586 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

ve adaba aykırı hareket etmesi” ile sözleşmenin feshedilebileceği ifade edilmiştir.

Benzerce, bu durumdaki gemiadamı ihbar mühletine uymaksızın mevcut iş sözleşmesini derhal ve haklı olarak fesih yolu ile sona erdirebilecektir.

B. PSİKOLOJİK TACİZİN ULUSLARARASI MEVZUATTAKİ HUKUKİ BOYUTU

Mobbing, birçok uluslararası sözleşmeye dolaylı olarak konu olmuş ve Türkiye de bu uluslararası sözleşmelerden birçoğuna taraf olmuştur. Bu sözleşmelere, sözleşmelere ek protokol, karar veya direktiflerine örnek vermek gerekirse;

- ILO Ayrımcılık ile İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmeleri,
- 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme,
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,
- Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı¹³³,
- Avrupa Birliği 2001/2339/INI sayılı Parlamento Kararı,
- AB Direktiflerinden İş Sağlığı Açısından 89/391/EEC Sayılı İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini Artırmayı Teşvik Etmek İçin Ölçütlerin Getirilmesi Hakkında Direktif,
- 89/654/EEC Sayılı İşyerinde Alınması Gereken Minimum İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Hakkında Direktif,
- AB Direktiflerinden Eşit Çalışma Açısından 2000/43/EC Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişiler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif,
- 2000/78/EC İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif,
- AB 76/207/EEC İstihdam, Mesleki Eğitim ve Terfi ve Çalışma Koşullarına Erişimde Erkek ve Kadınlara Eşit Muamele Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Direktif,
- 2006/54/CE İstihdam ve Meslekte Erkek ve Kadına Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliğinin Uygulanması Hakkında Direktif,

şeklinde sayabiliriz. Ancak belirttiğimiz gibi bu düzenlemeler doğrudan psikolojik tacize yönelik düzenlemeler değildir. Muhteviyatı standart iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki hükümlerden ibaret bu düzenlemeler, psikolojik tacizi de bu dolaylı hükümler kapsamında ele almaktadır.

¹³³ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, makalemizin giriş kısmında savunduğumuz Onurlu Çalışma Hakkı'na ilişkin düzenlemeler içermektedir. Onurlu Çalışma Hakkını düzenleyen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesinin 2. fıkrası şu şekildedir: “Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgileneceği ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt eder.” Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın tümüne ulaşmak için bkz. (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>)

Birlik devletlerini teşvik etmeyi amaçlayan bu düzenlemeler öncesinde Kıta Avrupası Ülkeleri psikolojik taciz hakkında düzenlemeler yapmışlardır. Bu kapsamda psikolojik taciz kavramı üzerine ilk düzenleme yapan ülke olarak İsveç¹³⁴ öncü konumdadır.¹³⁵

Belçika’da ise mobbing; Belçika İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’nın 4. ve 32. maddelerinin alt bölümlerine, 17 Haziran 2002’de yapılan yasal değişiklik ile, işte şiddet (*geweld*), psikolojik taciz (*pesterijen*) ve cinsel taciz (*ongewenst seksueel gedrag*) madde başlıkları olarak işlenmiştir.¹³⁶

Danimarka da mobbinge ilişkin öncü düzenleme yapan devletlerdendir. Danimarka 2004 yılında mevcut mobbinge dair düzenlemelerine “*Psikolojik Taciz Sonucunda Ortaya Çıkan Psikolojik Rahatsızlıklara İlişkin Bir Takım Önlemler*”i de ekleyerek, düzenlemeyi daha zengin bir hukuki metin haline getirmiştir.¹³⁷

¹³⁴ Mobbing; ilk olarak 1994’ün Mart ayında “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname” (Ordinance of the Sweedish National Board of Occupational Safety and Health containing provisions on measures against victimization at work) adlı kanuni düzenleme ile İsveç’te yasalaşmıştır.

¹³⁵ **TINAZ/BAYRAM/ERGİN** s. 223.

¹³⁶ **TINAZ/BAYRAM/ERGİN**, s. 228.

¹³⁷ **TINAZ**, Mobbing, s. 3.

SONUÇ

Psikolojik taciz; toplumun huzurunu bozan, adalet inancını yaralayan, milli dayanışmayı engelleyen anayasa ile koruma altına alınmış kişi hak ve özgürlüklerini tanımayan bir olgudur. Bu olgu; zahiren küçük bir sosyal sınıfta olup bitiyor gibi görünse de esasen toplumu temelinden sarsarak toplumsal adalet, hak ve inançları yıkıcı etkiler gösterebilmektedir.

Psikolojik tacizin bireyin kendisi üzerindeki etkilerinin yanında, ailesinin, çevresinin ve nihayetinde bütün toplumun üzerinde silsile şeklinde çürütücü etkilerini gözardı etmek; tek başına ne demokratik hukuk devleti ilkeleri ile ne ekonomik finansal yapıyı koruma tedbirleri ile ne de toplumsal ve sosyolojik nitelermeler ile açıklanamaz.

Bireyin bizzat kendisinden başlamak üzere, toplumsal her kademe ve mevkideki insanın, bu insanların mikro sosyolojik gruplar oluşturduğu her kurum ve kuruluşun ve tüm bu grupların makro düzeyde oluşturduğu insanlığın, bir bütün olarak bilinçlenmeye ihtiyacı vardır.

Üstadımız Avukat Faruk Erem'in dile getirdiği “*Suçluyu kazıyınız, altından insan çıkacaktır.*” sözü ışığında, tahayyülen bilinçlenmenin %100 verim ile ilerlediği ideal bir toplum tasavvur ettiğimizde dahi; gerekli tüm önleyici ve cezalandırıcı hukuki mekanizmanın kurulu bulunması elzemdir.

Bu doğrultuda mağdurların; TMK, TBK ve İK kapsamında sahip oldukları hakları ve yetkileri, makalemizde detaylıca açıklanmaya çalışılmıştır. Bu makale ile işçilerin yeterli hakları var mıdır, bu hakların kullanımında uygulamada yeterli önemseme mevcut mudur, mağdurlar haklarını ne derece biliyor minvalindeki sorular çerçevesinde yararlı bir çalışma ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu sayede; psikolojik tacizin tam olarak ne demek olduğu, bu tacize karşı Türk Hukuku'nda ne gibi önleyici ve cezalandırıcı kurumlar bulunduğu, Türk Hukuku'ndaki psikolojik taciz ile dolaylı ilişik hangi hükümlerin bulunduğu ve en sonda bu konuya dair uluslararası çevrelerin hassasiyetlerinden de bahsedilerek makale sonlandırılmıştır.

Maalesef ki; hukuk sistemimizde mobbinge karşı verilecek yasal tepkiler standart bir hale evrilmemiştir. Hali hazırda bu konuya karşı toplumsal bilincin yetersiz olması ve halen idari anlamda yeterli denetimin sağlanmadığından mütevellit, mobbing mağdurlarının sahip olması gereken hukuki koruma mekanizması düzgün çalışmamaktadır.

Bizim de bu makaleyi yazmaktaki nihayi amacımız; psikolojik taciz mağdurlarının, işyerlerindeki hırçın rekabet atmosferinde maruz kalacakları baskılar sonucunda, yaşayabilecekleri tek başınalık hissini bertaraf etmek ve bunun akabinde, mağdurları, bizzat ve eskisinden daha fazla güçlenmiş bir şekilde, yozlaşmış mevcut sistemi normalize etmelerini sağlayacak yasal güçlerle donatabilmektir.

Son olarak; bu gayenin gelecekte tam anlamıyla gerçekleşmesini görebilmek adına, Türk mevzuatının muhteviyatına, doğrudan doğruya psikolojik taciz olgusuna yönelik çözümleyici hükümlerin enjekte edilmesinin ehemmiyetini tekraren ifade etmek gereklidir. Umuyoruz ki, bu çalışma bu anlamda küçük bir katkı sunsun.

KAYNAKÇA

AKINTÜRK, Turgut/**OKAN**, Neval, Hukuka Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2002

ARPACIOĞLU, Gülcan “İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık Ve Duygusal Taciz”, (<https://www.mobbing.org.tr/arsiv/gulcan-arpacioglu-ve-mobbing.html>) E. T. 26.11.2017

BAKOĞLU DELİORMAN, Refika/**TASTAN BOZ**, İlknur/**YİĞİT**, İhsan/**YILDIZ**, Sebahattin, “Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlaması”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Dergisi, Y: 20 S: 63, İstanbul Haziran 2009

BAYRAM, Fuat, “Türk İş Hukukunda Psikolojik Taciz”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İstanbul 2008

BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, 2009, (<http://matisis.blogcu.com/isyerinde-psikolojik-taciz-mobbing-raporu/7104636>) E. T. 21.11.2017

ÇELEBİ, Ece Göztepe, “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Anayasa Yargısı, Y: 2015 S: 32, (www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/2015/9.pdf) E. T. 14.11.2017

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

1

ÇELİK, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 29. Baskı, İstanbul 2016

ÇOBANOĞLU, Şaban, Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005, Timaş Yayınları

DAVENPORT, Noa/**SCHWARTZ**, Ruth Distler/**ELLIOT**, Gail Pursell, Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviri: Osman Cem Önertoy, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003

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

EYRENCİ, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005

GEDİKKAYA, Muhammed Tolga, “Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Taciz’in Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi” (Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2013

HELVACI, Serap, Gerçek Kişiler, Legal Yayıncılık, 4. Bası, İstanbul 2012

HELVACI, Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar (Davalar), İstanbul 2001

LEYMANN, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, Violence and Victims, Y: 1990, S: 5, Numara: 2, s. 119-125

LEYMANN, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Y: 1996, S: 5, s. 165, (scholar.google.com) E. T. 13.11.2017

MOTIN, Susan Hubbs, “Bullying or Mobbing: Is it Happening in Your Academic Library?”, ACRL Fourteenth National Conference, 12-15 Mart 2009 Seattle/Washington, (<http://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/conferences/confsandpreconfs/national/seattle/papers/291.pdf>) E. T. 22.11.2017

SAVAŞ, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınevi, İstanbul 2007

SOYER, M. Polat, “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011, C: 1

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017

TEKİNAY, Selahattin Sulhi, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 1992

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

TINAZ, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2011

TINAZ, Pınar. “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y: 2006 S: 11 s. 16.

TİGREL, Elvin Yelgeçen/**KOKALAN**, Özgür, “Academic Mobbing in Turkey”, World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Educational and Pedagogical Sciences C. 3, No. 7, Y. 2009, (<http://scholar.waset.org/1307-6892/15923>) E. T. 22.11.2017.

TUTAR, Hasan, “Genel Olarak İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)”, (<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm>), E. T. 13.11.2017

ÜNAL, Canan, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2013, C. 10 S. 37

YAVUZ, Hüseyin, “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler”, SDÜ Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2007

YUMUŞAK, Hanifi, “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri (Mobbing) Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Tokat İl Örneği)” (Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2013