

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRK HUKUKUNDA YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)**

AYŞEGÜL DALGALIDERE

TEZ DANIŞMANI:
DR. ÖĞR. ÜYESİ ÖZGE TUÇE GÖKALP

NİSAN - 2019

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşegül DALGALIDER'nin "*Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)*" başlıklı tezi 29/04/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr.Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığımı onaylıyorum.


Doç.Dr. Ramazan TİYEK

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Dr.Öğr. Üyesi Özge Tuçe GÖKALP
Tez Danışmanı



Jüri Üyeleri:

Dr.Öğr. Üyesi Özge Tuçe GÖKALP Kırklareli Üniversitesi

Doç.Dr. Bora YENİHAN Kocaeli Üniversitesi

Doç.Dr. Ramazan TİYEK Kırklareli Üniversitesi







BEYAN

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Ayşegül DALGALIDERE

ÖZ

TÜRK HUKUKUNDA YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

Dalgalıdere, Ayşegül

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Dr. Öğretim Üyesi Özge Tuçe Gökalp

Nisan 2019

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing); çalışanın özgüvenini zedelemeyi, onu çalışma ortamı içinde sindirmeyi, itibarsızlaştırmayı ve nihayetinde etkisiz hale getirmeyi hedefleyen sinsi ve ahlakdışı bir saldırdır. Çoğunlukla failin bozuk kişiliğinden kaynaklanan işyerinde psikolojik tacizin, sadece hedef seçilen çalışana değil, çalışanın ailesine, iş ortamındaki diğer çalışanlara, örgütün işleyişine ve ekonomik hayata yıkıcı etkileri bulunmaktadır. Batı dünyasında 1980'li yıllardan itibaren tartışılmaya başlanan ve 1990'lardan itibaren de yasal olarak düzenlenmeye başlanan işyerinde psikolojik taciz, ülkemizde 2012 tarihli Türk Borçlar Kanunu md. 417 ile yasal zemine kavuşturulmuştur. Türk doktrininde, kavramın tanımı ve unsurları konusunda genel olarak ortak paydanın sağlanabildiği söylenebilir de, mağdurların hukuki başvuru yollarının netleştirildiğini söylemek güçtür. Bu noktada, işyerinde psikolojik tacizin hala TCK kapsamında suç olarak düzenlenmeyişi, mağdurların sosyal güvenlik kapsamında korunmayışi ciddi eksiklikler olarak sayılabilir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing, Yıldırma, İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Yükümlülüğü, Haklı Fesih

ABSTRACT

MOBBING AT WORKPLACE IN THE LIGHT OF SUPREME COURT DECISIONS IN TURKISH LAW

Dalgalidere, Ayşegül

Master Thesis, Labour Economics and Industrial Relations

Advisor: Assist. Prof. Doç. Özge Tuçe Gökalp

April 2019

Mobbing in the workplace; is an insidious and immoral attack aimed at undermining employee self-confidence, intimidating, pacifying, and ultimately neutralizing it in the work environment. Mobbing, which mostly originates from the corrupt personality of the perpetrator, has devastating effects on the functioning of the organization and the economic life, not only the targeted employee but also the employee's family and other employees in the work environment. Mobbing in the workplace, which was started to be discussed in the Western world since the early 1980s and started to be legally regulated since the 1990s, was brought to a legal basis with the 417th article of the Turkish Law of Obligations. In Turkish doctrine, it can be said that the common denominator can be provided about the definition and elements of the concept, but it is difficult to say that the legal remedies of the victims are clarified. At this point, the fact that the mobbing in the workplace is still not organized as a crime under the Turkish Criminal Law and the lack of protection of the victims in the scope of social security can be considered as serious deficiencies.

Keywords: Mobbing in the Workplace, Mobbing, Terrorization, Employer's Obligation to Protect the Personality of the Worker

ÖNSÖZ

İşyerinde psikolojik taciz; birden fazla hukuk dalını ilgilendiren bir kavramdır. Bununla birlikte, insan davranışları ve bu davranışların bireyin bedensel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkileri ile ilgili olması sebebiyle psikoloji, tıp ve iletişim gibi disiplinlerin de çalışma alanına girmektedir. Ayrıca işyerinde psikolojik tacizin örgütsel, toplumsal ve ekonomik etkileri; çalışma ekonomisi, felsefe, sosyoloji gibi disiplinlerin, konu ile ilgilenmesine sebep olmaktadır. Psikolojik tacizin, her çalışma ortamında ve her an doğabileceği gerçeği, konunun hitap ettiği kitlenin genişliğini göstermesi açısından önemlidir. Kavram hakkındaki farkındalığın artması ve yıkıcı sonuçlarının azaltılmasına katkı sağlaması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın ilk bölümünde, işyerinde psikolojik tacizin kavramsal çerçevesi; ikinci bölümünde, ulusal ve uluslararası hukuktaki yeri; üçüncü bölümünde ise başvurulabilecek yasal yollar ele alınmış ve emsal yargı kararlarına, ilgili bölümlerde yer verilmiştir.

Tez çalışmamın her aşamasında bana değerli vaktini ayıran, özveriyle, içtenlikle yardımcı olan ve beni sürekli teşvik eden danışmanım, kıymetli hocam Dr. Öğretim Üyesi Özge Tuçe Gökalp'e; yardımı ve desteği ile bu süreci tamamlamamda en büyük katkıyı sunan biricik annem Gülseren Tasalı'ya, ömrünü bize adayan canım babam Hikmet Tasalı'ya ve tüm aileme; her anımda yanımda olan ve değerli görüşleri ile bana yol gösteren sevgili eşim, göz aydınlığım Dr. Sertaç Dalgaldere'ye ve kendilerine ayıramadığım tüm vakitler için beni affedeceklerini umduğum kıymetlilerim, kızım Ada Şevval'e ve oğlum Serdar'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayşegül Dalgaldere

Nisan, 2019

Kırklareli

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

Age.: Adı geçen eser

Akt.: Aktaran

AUHFD: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi

AY: Anayasa

Bkz: Bakınız

BM: Birleşmiş Milletler

B. N: Başvuru Numarası

C.: Cilt

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DMK: Devlet Memurları Kanunu

E.: Esas

HALDE: Haute Autorit de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalit
(Ayrımcılık ve Eşitersizliğe Karşı Mücadele Yüksek Otoritesi [Fransa])

HD: Hukuk Dairesi

HMK: Hukuk Muhakemeleri Kanunu

ILO: Uluslararası alışma rgt

İHEB: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İşK: İş Kanunu

İşMK: İş Mahkemeleri Kanunu

K.: Karar

KEFE: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

md.: Madde

MK: Medeni Kanun

Öte: Ötekiler

Para.: Paragraf

s.: Sayfa

S.: Sayı

T.: Tarih

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TCK: Türk Ceza Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu

TİHEK: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

TİHEKK: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

TMK: Türk Medeni Kanunu

vd.: Ve devamı

Vol.: Volume (Cilt)

vs.: Ve saire

WHO: Uluslararası Sağlık Örgütü

Y.: Yıl

YHGK: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Y4HD: Yargıtay 4. Hukuk Dairesi

Y9HD: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Y22HD: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi



TABLÖLAR

Tablo 1: Psikolojik Tacizin Örgüte Maliyeti..... 60

Tablo 2: Mobbing'in Maliyeti.....63

Tablo 3: İş Davalarında Psikolojik Taciz İddialarının Yeri.....169

Tablo 4: Psikolojik Taciz Sebebiyle Manevi Tazminat Taleplerine İlişkin Veriler.....170

İÇİNDEKİLER

BEYAN	i
ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iiii
ÖNSÖZ	iv
KISALTMALAR	v
TABLolar	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Terminoloji Sorunu	5
1.2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tanımı ve Önemi	8
1.2.1. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlar ile İlişkisi.....	12
1.2.1.1. Ayrımcılık Yasağı	12
1.2.1.2. İşyerinde Cinsel Taciz.....	15
1.2.1.3. İşyeri Stresi.....	20
1.2.1.4. İşyerinde Şiddet.....	21
1.2.1.5. Baskıcı Yönetim Anlayışı	23
1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları	25
1.3.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Tipolojisi	26
1.3.1.1. Leymann Modeli	27
1.3.1.2. İtalyan – Ege Modeli.....	30
1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Unsurları	33
1.4.1. İşyeri Unsuru	33
1.4.2. Eziyet Amaçlı, Düşmanca ve Ahlakdışı Davranış Unsuru.....	35
1.4.3. Süreklilik Unsuru	37
1.4.4. Güç Dengesizliği Unsuru	40
1.4.5. Kast Unsuru	41
1.5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarafları ve Türleri.....	43
1.5.1. Sürecin Tarafları	43
1.5.1.1. Fail (uygulayıcı, tacizci, zorba, saldırgan)	43
1.5.1.2. Mağdur (maruz kalan, kurban, hedef).....	46
1.5.1.3. İzleyiciler (seyirciler, tanıklar).....	48
1.5.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Türleri.....	50
1.5.2.1 Üstten Asta Dikey Psikolojik Taciz (Yukarıdan aşağıya mobbing)	50

1.5.2.2. Asttan Üste Dikey Psikolojik Taciz (Aşağıdan yukarıya mobbing)	51
1.5.2.3. Yatay Psikolojik Taciz	52
1.6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkış Nedenleri.....	53
1.6.1. Failden (Uygulayıcıdan) Kaynaklanan Nedenler	53
1.6.2. Örgütten (İşyerinden) Kaynaklanan Nedenler	53
1.7. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri.....	54
1.7.1. Mağdur Üzerindeki Etkileri	55
1.7.2. Mağdurun Ailesi ve Sosyal Çevresi Üzerindeki Etkileri	58
1.7.3. Örgüt (İşyeri ve İşletme) Üzerindeki Etkileri	59
1.7.4. Toplum ve Ekonomi Üzerindeki Etkileri.....	61
1.8. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	64

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE İLGİLİ ULUSLARARASI BELGELER İLE ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKTA YER ALAN YASAL

DÜZENLEMELER	68
2.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	68
2.2. Avrupa Birliği Belgeleri	70
2.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	70
2.2.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	73
2.2.3. Avrupa Birliği'nin 2006/54/EC Sayılı Yönergesi (Direktifi)	73
2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri.....	75
2.3.1. 1958 Tarihli ve 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi (Ayrımcılık Sözleşmesi)	75
2.3.2. 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	76
2.3.3. 1985 Tarihli ve 161 Sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	77
2.3.4. 1998 Tarihli 'İşyerinde Şiddet' Başlıklı Rapor	78
2.4. Uluslararası Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz ile İlgili Yasal Düzenlemeler	799
2.4.1. Almanya.....	80
2.4.2. İsveç.....	82
2.4.3. Belçika	83
2.4.4. Fransa.....	855
2.4.5. Amerika Birleşik Devletleri	866
2.4.6. İngiltere.....	877
2.5. Türk Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz	88
2.5.1. 1982 Anayasası	91
2.5.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu.....	95
2.5.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	97
2.5.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu	102
2.5.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	1066
2.5.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	1088

2.5.7. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu.....	1099
2.5.8. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi.....	112
2.5.9. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu ve ‘İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi’	1166
2.5.10. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz	1177
2.5.10.1. İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz.....	118
2.5.10.2. İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz.....	121
2.5.10.3. İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz.....	123
2.5.10.4. İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz.....	124
2.5.10.5. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz.....	125

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI AÇILABİLECEK DAVALAR VE DİĞER HUKUKİ KORUMA YOLLARI129

3.1. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu Kapsamında Açılabilir Davalar	130
3.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Açılabilir Davalar.....	131
3.2.1. Kişilik Haklarına Saldırı Nedeniyle Açılabilir Tazminat Davaları.....	1344
3.2.1.1. Manevi Tazminat Davası	134
3.2.1.2. Maddi Tazminat Davası	139
3.2.1.3. Kazancın Geri Verilmesi Davası.....	140
3.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Mağduru İşçinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yasal Hakları	141
3.3.1. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı.....	141
3.3.2. İş sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı.....	142
3.3.3. Ayrımcılık Tazminatı Talep Hakkı	149
3.4. Kendisi ya da Başka Bir Çalışanı İşyerinde Psikolojik Taciz Mağduru Olan İşverenin, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Hakları	150
3.4.1. İş sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı.....	152
3.4.2. Maddi ve Manevi Tazminat Hakkı	154
3.5. Usul Hukuku Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz.....	155
3.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Yargılamalarında Görev, Yetki ve Zamanaşımı.....	155
3.5.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının İspatı	158
3.6. Uygulamada, İşyerinde Psikolojik Taciz Davalarında ‘Ret’ Kararı Verilmesinin Başlıca Sebepleri.....	1552
3.7. İş Davalarında İşyerinde Psikolojik Taciz İddialarının Yeri	158

SONUÇ171

KAYNAKÇA.....178

GİRİŞ

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing); hedef seçilen bir çalışana yönelik olarak bir veya daha fazla kişi tarafından uygulanan, çalışana yıldırmaya, sindirmeye, aşağılamaya, demoralize etmeye, iş ortamından uzaklaştırmaya yönelik, belirli bir süre sistematik olarak devam ettirilen, çalışanda derin ruhsal, fiziksel ve sosyal yaralar açan, kasıtlı ve olumsuz davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir.

“Sorun yaratan kişiler, çete” anlamına gelen ‘mob’ kelimesinden türetilen mobbing kavramını ilk olarak 60’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz, hayvanların avcılardan kurtulmak için yaptıkları davranışlar için; daha sonra ise İsveçli hekim Dr. Peter Paul Heinemann, küçük çocuk gruplarının, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı sergiledikleri saldırgan davranışlar için kullanmıştır.

‘Mobbing’ kavramını günümüzdeki anlamı ile ilk defa kullanan ise 1980’li yılların sonunda Alman psikolog Heinz Leymann olmuştur. Leymann, iş ortamında yaşanan psikolojik tacizi gündeme getiren ve kavramı tüm unsurlarıyla ele alan ilk isimdir. Bu sebeple tüm dünyada mobbing araştırmalarının temeli Leymann’a dayanır.

Sosyal ve ekonomik hayatta yaşanan hızlı değişim ve bu değişimin doğurduğu pek çok etmen, mobbingin görülme sıklığını yıllar içerisinde sürekli olarak artırmıştır. Yapılan bilimsel araştırmalar ile mobbingin insan sağlığına, çalışma ekonomisine ve işletmelerin verimliliğine ne derece ciddi zararlar verdiği ortaya konulmuştur. Böylelikle konu ile ilgili her geçen gün daha çok veri elde edilmiş ve farkındalık seviyesi yükselmiştir.

1994 yılında İsveç, ulusal mevzuatı içerisinde işyerinde psikolojik tacizi (mobbing) açıkça düzenleyen ilk ülke olmuştur. Akabinde pek çok batı ülkesinde kavram, ya açıkça düzenlenerek ya da mevcut düzenlemelerine ek düzenlemeler yapılarak yasal zemine kavuşturulmuştur. Nitekim Türkiye de 2012 tarihli Borçlar Kanunu ile işyerinde psikolojik taciz kavramını mevzuatına eklemiştir.

Çalışmamızda; nedenleri, unsurları ve sonuçlarıyla son derece spesifik bir kavram olan işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramından yola

çıkılmış ve kavramın Türk mevzuatındaki yeri, Yargıtay kararları ışığında ele alınmaya çalışılmıştır.

1. Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu “Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)” dir.

2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın birincil amacı; işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramının esas olarak Yargıtay kararlarındaki yerini, genel olarak da Türk mevzuatındaki yerini ve başvuru yollarını ortaya koymaktır. Bununla birlikte; işyerinde psikolojik tacizin kavramsal çerçevesi, tarihsel gelişimi, unsurları, neden ve sonuçları ile uluslararası mevzuatta ele alınış biçimi de ele alınarak kavram ile ilgili aydınlatıcı bir bilgi kaynağı oluşturmak amaçlanmıştır.

3. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma oluşturulurken literatür taraması yöntemi kullanılmış ve konu ile ilgili kitaplar, makaleler, dergiler ve e-kaynaklar incelenmiştir. Ayrıca işyerinde psikolojik taciz kavramı ile ilgili olarak verilmiş Yargıtay kararları incelenmiş, önemli ve güncel olan yüksek yargı kararlarına çalışmamızın ilgili bölümlerinde yer verilmiştir.

4. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmamızda, işyerinde psikolojik tacizin Yargıtay kararlarındaki yeri incelenmek üzere yola çıkıldığından, kavramın Türk hukukundaki yeri derinlemesine değil, genel olarak ele alınmıştır.

5. Çalışmanın İçeriği

Bu çalışmanın birinci bölümünde; işyerinde psikolojik taciz kavramının kavramsal çerçevesi çizilmiş, tarihsel gelişimi, benzer kavramlar, işyerinde psikolojik tacizin unsurları, nedenleri, etkileri ve sonuçları ele alınmış, mücadele yöntemleri irdelenmiştir. Bununla birlikte, işlenen konularla ilgili Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde; kavramın ulusal ve uluslararası hukuktaki yeri ve düzenlenme biçimleri ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise; mağdurların başvurabileceği yasal yollar açıklanmıştır. Konu ile ilgili Yargıtay kararlarına, ilgili konu başlıkları altında yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ(MOBBİNG)

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

‘Taciz’ kelimesi, Osmanlıca’da “aciz” kelimesinden türetilmiştir. “Aciz” kelimesi güçsüzlük, beceriksizlik anlamına gelirken; taciz kelimesi tedirgin etme, sıkıntı verme, aciz bırakma, rahatsız etme anlamlarında kullanılmaktadır (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 5).

Taciz, her şeyden önce bir ‘ayrımcılık’ türüdür. Genel itibari ile ayrımcılık; bireyin ırk, renk, dil, din, cinsiyet, etnik köken, siyasi ve felsefi görüş veya analık durumu, yaşlılık, özürlülük, genetik özellik veya cinsel tercih gibi bir özelliği nedeniyle benzer durumda olan bir kimse veya gruba göre aşağılayıcı, onur kırıcı veya haklardan mahrum edici bir muameleye tabi tutulmasıdır (P. Kaya, 2014: 47).

Doktrinde ayrımcılığın altı türünden bahsedilir: Doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, dolayısıyla ayrımcılık, çoklu temelli ayrımcılık, mağdurlaştırma, taciz ve pozitif ayrımcılık (Age., 2014: 52-61).

Doğrudan ayrımcılıkta, kişiye herhangi bir özelliğinden dolayı, benzer durumda olan bir başkasından farklı muamele yapılmaktadır. Bir dönem ABD’de uygulanan, ‘siyahi kişilerin, beyazların bindiği otobüse binme yasağı’ doğrudan ayrımcılığa örnektir. Dolaylı ayrımcılık, aynı koşullara sahip olmayanların aynı kurallara tabi tutulması ile ortaya çıkan ayrımcılık türüdür (Gül ve Karan, 2011: 13-21). İş ilanlarına “seyahat engeli olmama” şartı koyarak kadın ve engelli adayların diskalifiye olmasını sağlama, çalışma hayatındaki dolaylı ayrımcılığın tipik bir örneğidir. Dolayısıyla ayrımcılık, kişinin, ayrımcılığa tabi tutulan bir başka kişi ile bağlantılı olması sebebiyle uğradığı ayrımcılık türüdür. Örneğin, farklı ideolojik görüşü sebebiyle işyerinde ayrımcılığa tabi tutulan kişiyle arkadaşlık yapan kişinin de ayrımcılığa maruz kalması. Çoklu temelli ayrımcılık, kişinin aynı anda birden fazla sebeple ayrımcılığa tabi tutulmasıdır. Hem kadın hem de siyah olması sebebiyle işe alınmayan kişinin durumu buna örnektir.

Mağdurlaştırma, ayrımcılığa maruz kaldığı için gerekli merciiilere şikayette bulunan kişinin, bu sebeple kötü muameleye uğratılması halidir. Pozitif ayrımcılık, dezavantajlı gruplar lehine, çoğunlukla devlet eliyle, olumlu ayrıcalıklar tanınmasıdır (Age., 2011: 13-21). Engelli bireylerin, kamu görevine atanmalarında daha düşük puan barajına tabi tutulması buna örnek verilebilir.

Ayrımcılığın özel bir türü olarak kabul edilen ‘taciz’ ise;

“İrk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi nedenlerden herhangi birisiyle ilgili olarak bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle o kişi için istenmeyen bir fiil gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanabilir (Age., 2011: 18).

2000/43/EC Sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Oluşturan Direktif md. 2/3’e göre (www.esithaklar.org.tr, 03.04.2019); bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle ırk veya etnik kökenle bağlantılı olarak istenmeyen bir davranış meydana geldiğinde, taciz, ayrımcılık sayılacaktır. Görüldüğü üzere, söz konusu Direktif’de de taciz, ayrımcılığın bir türü olarak kabul edilmiştir.

Taciz, cinsel ve psikolojik taciz olmak üzere ikiye ayrılır. Cinsel taciz; onur kırıcı ve aşağılayıcı bir ortam yaratan, kişinin isteği dışında gerçekleşen, cinsel bir menfaat elde etme amacına yönelik her türlü rahatsız edici tavidir. Psikolojik taciz ise, daha ziyade çalışma hayatında gerçekleşen, güçlünün zayıf görüp hedef seçtiği kişiye yönelttiği aşağılayıcı, onur kırıcı, yıldırıcı davranıştır (P. Kaya, 2014: 57).

İşyerinde psikolojik taciz ise; işçilerin, işverenlerin veya vekillerinin işyerindeki bir başka işçiye yönelik olarak, sistematik bir şekilde ve belirli bir sıklıkta gerçekleştirdikleri, işçinin bezmesine, sosyal ortamdan uzaklaşmasına sebep olan düşmanlık besleme, tehdit etme, aşağılama, eziyet etme, kasıtlı olarak güçlük çıkarma gibi taciz edici davranışlar bütünüdür (Sümer, 2016: 88).

Günümüz hayatında bireyler, zamanlarının büyük bir çoğunluğunu çalıştıkları iş ortamında geçirmektedir. İşverenleri ve iş arkadaşları ile

çoğunlukla aile üyelerinden bile daha fazla bir arada bulunan bireyin bu ortamda bir takım olumsuz davranışlara maruz kalması da olasıdır. Zira genelde işyerleri, hırsın, rekabetin ve baskının olduğu stresli ortamlardır (Bilgilendirme Rehberi, 2014: 7).

İşyerinde psikolojik tacizin, benzer kavramlardan ayırt edilmesi, bireyin, işyerinde karşı karşıya kaldığı olumsuz davranışların psikolojik taciz olup olmadığını anlaması, sürece müdahale etmesi ve buna göre de alacağı tedbirlere karar vermesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca hukuka aykırı bir olgu olan işyerinde psikolojik tacizin kavramsal çerçevesinin doğru çizilmesi, hem dünyada hem de ülkemizde mevcut hukuki düzenlemelerin işyerinde psikolojik taciz vakalarına uygulanması açısından önemlidir. Bununla birlikte; psikolojik taciz ile mücadelede pozitif hukukun yetersiz kalması halinde, kanun koyucu tarafından yapılacak yeni düzenlemelerin çerçevesinin belirlenmesi açısından da işyerinde psikolojik tacizin doğru anlaşılması son derece önemlidir (Çukur, 2016: 3).

1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Terminoloji Sorunu

“Kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık” anlamına gelen “mob” sözcüğü, Latince “mobile vulgus (kararsız kalabalık)” sözcüklerinden gelmektedir. Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 19).

Oxford sözlüğüne göre ise “mob” kelimesi “sorun ya da şiddete neden olan, karışıklık yaratan kişiler, çete” anlamındadır (Mob, 2018).

60’lı yıllarda, tanınmış Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz, mobbing terimini, hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 19).

Daha sonra İsveçli hekim Dr. Peter Paul Heinemann, çocukların sınıf içindeki davranışlarını irdeleyen çalışmasında, küçük çocuk gruplarının, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı sergiledikleri saldırgan davranışları tanımlamak için mobbing terimini kullanmıştır. Heinemann’a göre, bir şekilde hedef

seçilen çocuk, diğer çocuklar tarafından dışlanmakta ve bu durum onu ümitsizliğe sürüklemektedir (Tınaz, 2011: 11; Gökçe, 2008a: 15).

İşyerindeki psikolojik taciz (mobbing) ise ilk defa 1980’li yılların sonunda İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır. Leymann’dan önce, iş yaşamındaki psikolojik tacizi fark edip gündeme getiren kimse olmamıştır. Leymann, işyerindeki mobbingi sadece tanımlamakla kalmamış, kavrama dair maddi ve manevi nitelikleri, mobbingin mağdurlarını, faillerini, sebep ve sonuçlarını da ortaya koymuştur. Bu sebeple Leymann’ın bu konudaki görüşleri tüm dünyada mobbing araştırmalarına temel oluşturmaktadır (Tınaz, 2011: 12).

Leymann’ a göre mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim yöneltilmesidir (Leymann, 1990: 120).

Günümüzde pek çok ülkede işyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak hukuki ve bilimsel çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalarda işyerlerindeki bu tür davranışları ifade etmek için birden fazla terim kullanılmaktadır: Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), Bullying (Zorbalık), Workor Employee Abuse (İş ya da İşgören Tacizi), Mistreatment (Kötü Muamele), Emotional Abuse (Duygusal Taciz), Victimization (Kurban Etme), Verbal Abuse (Sözlü Taciz), Horizontal Violence (Yatay Şiddet), Psikolojik Terör, Psikolojik Şiddet gibi farklı kullanımlar mevcuttur (Tınaz, 2011: 15).

Tüm bu kavramlar arasında en yaygın iki tanesi “mobbing” ve “bullying”tir. Ancak bullying terimi daha çok, okullarda ve gençler arasında fiziksel şiddete dayalı zarar verici eylemleri ifade etmek için kullanılırken; mobbing terimi, işyerlerinde yetişkinler arasında görülen her türlü küçük düşürücü, incitici davranıştan doğan manevi tacizi ifade etmek için kullanılmaktadır (Tınaz, 2011: 16; Bilgili, 2015: 4).

Gökçe (2008a: 22-23), bullying ile mobbing arasındaki farkı açıklarken dilimize ‘zorbalık’ olarak çevrilebilecek olan “bullying”de fiziksel şiddet ve tehdidin söz konusu olduğunu, oysa “mobbing” de saldırganın, hedef seçtiği kurbanı fiziksel değil psikolojik şiddet uyguladığını belirtir. Dolayısıyla fiziksel saldırının olduğu “bullying”de çoğunlukla fail, mağdurdan daha

güçlüdür. Oysa “mobbing”de fail, mağdura karşı başlattığı psikolojik savaşta zekâsı ve kurnazlığı ile hareket etmektedir.

Anglo-Sakson hukukunun hâkim olduğu İngiltere, Amerika ve Avustralya gibi ülkelerde genelde işyerinde zorbalık anlamına gelen “work place bullying” kavramı; Fransız etkisinde kalan Kıta Avrupası Hukuk Sistemine tabi ülkelerde genellikle manevi taciz anlamına gelen “harcelement moral”, “harcelement psychologique” terimleri; İskandinav ülkelerinde ve Almanya’ da ise genel olarak “mobbing” terimleri tercih edilmektedir (Limoncuoğlu, 2014: 2).

Ülkemizde işyerinde yaşanan bu olumsuz süreç için “mobbing” terimi ile beraber işyerinde psikolojik taciz, psikolojik terör, işyerinde duygusal taciz, işyerinde moral taciz, işyerinde zorbalık, duygusal saldırı, işyerinde manevi taciz, psikolojik şiddet, psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı gibi terimler de kullanılmaktadır (Tınaz, 2011: 17).

Mobbing kavramını Türk kamuoyuna tanıtan isim olarak kabul edilen Prof. Dr. Pınar Tınaz (2011: 20), Türkçeleştirilmesi gereksinimi duyulan “mobbing” terimi için “yıldırkaçır” kavramının kullanılmasını önermiştir. Ancak gerek kamuoyunda ve bilimsel çalışmalarda, gerekse hukuki düzenlemelerde ve yargı kararlarında ağırlıklı olarak “mobbing” ve “işyerinde psikolojik taciz” teriminin benimsendiği görülmektedir.

2011 yılında TBMM’de “mobbing” konusunu inceleyen Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun, mobbing kelimesinin tanımının yapılması ve Türkçe karşılığının belirlenmesi ile ilgili olarak kendilerine yapmış oldukları başvuru üzerine TDK, bir çalışma başlatmış ve mobbing kelimesinin tanımını “*işyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp çalışmalarını düzenli olarak engelleyip huzursuz olmasına yol açmak, yıldırma, dışlamak ve gözden düşürmek*” olarak, Türkçe karşılığını ise “bezdiri” olarak açıklamıştır (KEFE, 2011: 3).

Fakat Karşlıoğlu Yeni’nin (2013a: 21-22) de içinde bulunduğu kimi araştırmacıların, “bezdiri” kelimesinin, süreci tam olarak ifade etmede yetersiz kaldığına dair eleştiriler yönelttiği görülmektedir.

Biz de anılan gerekçe ile söz konusu çalışmamızda mobbing ve işyerinde psikolojik taciz kavramlarını birlikte kullanmayı tercih edeceğiz.

1.2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tanımı ve Önemi

İşyerinde mobbing kavramının isim babası olan Dr. Leymann (1990: 120) bu kavramı şu şekilde tanımlar: *“İş yaşamında mobbing, bir veya birkaç kişinin, işyerindeki bir başka kişiye karşı düşmanca, etik olmayan bir biçimde ve sistematik olarak gerçekleştirdikleri psikolojik terördür”*.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2014: 33) mobbing kavramını, duygusal saldırı yoluyla işyerinden ihraç edilme şeklinde tanımlamaktadır. Mobbing; bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.

Einarsen ve arkadaşları mobbingi; birini taciz edecek, rahatsız edecek, dışlayacak, görevini veya işini yapmasını olumsuz etkileyecek tutum ve davranışları sistematik olarak sergilemek olarak değerlendirmektedir (Einarsen ve öte. 2003, akt: Tınaz, 2011: 21).

Tınaz’a göre (2011: 10) mobbing; bir işyerindeki çalışanların, bir diğer çalışanı, sistematik bir şekilde rahatsız edici ve ahlak dışı söz ve davranışlarla taciz ettikleri bir süreçtir. Bir diğer ifadeyle, psikolojik bir terördür (Age., 2011: 22). Mobbing; mağdurun özgüvenini zayıflatmak ve onu kronik endişe ve yoğun stres altında bırakmak amacıyla sergilenen saldırgan, aşağılayıcı ve mütecaviz davranışlar bütünüdür (Age., 2011: 48).

Duffy ve Sperry’e göre (2007: 398) mobbing; mağdurun itibar kaybına, aşağılanmasına ve çoğunlukla işten atılmasına yol açan, mağdurda ekonomik, bedensel ve psikolojik yıkımlara yol açabilecek ve kariyer hedeflerini ortadan kaldıran travmatik bir deneyimdir.

Mobbing, iş yerinde bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması olarak da açıklanabilmektedir (Gökçe, 2008a: 6).

Mobbing, bir veya daha fazla kişinin sistematik ve kasıtlı saldırgan davranışlarına uzun süre maruz kalan hedef kişinin, kendini savunmasız hissettiği bir süreçtir (Tiyek, 2011: 114).

Aynı zamanda, işyerinde psikolojik taciz; ahlak dışı olumsuz davranışların, kurban olarak seçilen kişiye yöneltilmesiyle başlayan, o kişinin tükenmesi ve çoğunlukla işten ayrılması ile son bulan, tacizin yaşandığı kurumun ve diğer çalışanların da olumsuz etkilendiği bir süreçtir (Karatuna, 2013: 113).

Bilgili'ye göre (2015: 6) mobbing, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sergiledikleri sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı, korkutucu hareketler bütünüdür.

Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu ise (2015: 8-9) işyerinde psikolojik tacizi, bir ya da birkaç kişinin bir ya da birkaç kişiye karşı giriştiği uzun süreli, tekrarlayıcı ve zarar verme amacı güden bir dizi yıldırma eylemi olarak tanımlamaktadır.

Diğer bir görüşe göre (Güngör, 2008: 10-11) işyerinde psikolojik taciz; bir kişinin, bir veya birden çok kişi tarafından hedef alınarak kasten ve sistematik bir şekilde, ahlaksızca ve düşmanca davranışlara maruz bırakılması ve nihayetinde kişinin çaresizliğe ve savunmasız duruma itilmesidir.

Savaş (2007: 47), işyerinde psikolojik tacizi tanımlarken failin kim olduğunun ve hangi amacı güttüğünün önemli olmadığını vurgular ve işyerinde psikolojik tacizin, bir çalışana bilerek ve isteyerek uygulanan psiko-sosyal saldırı olduğunu belirtir.

Tüm bu tanımlamalar yanında ILO ile Avrupa Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu tarafından yapılmış olan tanımlamalar da dikkat çekicidir. Ancak ILO, kavramı “işyerinde şiddet” olarak ele almış ve “*makul davranış ölçülerini aşarak bir kişiye işine ilişkin sebeplerden ötürü yapılan saldırı, tehdit veya zarar verme sonucunu doğuran eylem, olay veya davranış*” olarak tanımlamıştır. Avrupa Komisyonu da konu ile ilgili olarak işyerinde

psikolojik şiddet terimini kullanmayı tercih etmiş ve işyerinde psikolojik şiddeti, çalışanların güvenliğini, huzurunu ve sağlığını tehdit eden, suiistimal edici ve saldırgan olaylar olarak tanımlamıştır (Limoncuoğlu, 2014: 271).

Avrupa Parlamentosu (European Parliament, 2001: 20), 2001 tarih ve 2339 sayılı İşyerinde Tacize İlişkin İlke Kararı'nda 'mobbing' kavramı için, "bir başka çalışanın onuruna, kariyerine, psikolojik ya da fiziksel sağlığına zarar verici kötü niyetli davranış" tanımını kullanmıştır.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı (Eurofound) ise 2004 yılında yayınladığı "İşyerinde Şiddet, Zorbalık ve Taciz" başlıklı Rapor' da konu ile ilgili olarak "taciz, zorbalık, psikolojik şiddet" terimlerini aynı anlamda kullanmış ve genel olarak işyerinde psikolojik şiddeti; "bir kişi veya gruba yönelik, o kişi veya grubun fiziksel, zihinsel, manevi, ahlaki ve toplumsal olarak zarar verebilecek nitelikte ve kasıtlı güç kullanılması" olarak tanımlamıştır (Lehto, 2018: 2).

Anayasa Mahkemesi'nin (AYM, B.N: 2014/10590, www.anayasa.gov.tr, 05.04.2018) işyerinde psikolojik taciz tanımı ise şu şekildedir:

Psikolojik taciz olarak tabir edilen ve çalışanlara yönelik iş yerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü.¹

¹ Kararın tam metni için: <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Basvurular/tr/pdf/2014->

Ayrıca Anayasa Mahkemesi' nin 20.04.2016 T. ve Başvuru No: 2013/7935 sayılı kararında da aynı tanıma yer verilmiştir. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Basvurular/tr/pdf/2013-7935.pdf> (Erişim Tarihi: 16.04.2018)

Konu ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2013 yılında yayınlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi'nde mobbing tanımlanırken Anayasa Mahkemesi'nin tanımı esas alınmıştır (Bilgilendirme Rehberi, 2013: 10).

Yargıtay'ın 2019 tarihli kararında (Y22HD, E.2017/40481, K.2018/199, www.yargitay.gov.tr, 05.02.2019) mobbing şöyle tarif edilmektedir:

“Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıkırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. ... Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.”

Mobbing, dünyada 30 yıla yakın bir süredir, ülkemizde ise yoğun olarak son on yıldır gündemde olan bir konudur. Kavramsal çerçeveyi daha fazla genişletmek mümkündür ancak hemen tüm tanımlamalarda mobbingin varlığını kabul etmek için aranan belirli unsurlar göze çarpmaktadır. Tınaz (2011: 7), bu unsurları, “saldırgan davranış-tekrarlanma-uzun sürelilik-güç dengesizliği” olarak ifade etmektedir. Konu, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing)² Unsurları” başlığı altında detaylı olarak incelenecektir.

² Bundan sonra sadece “İşyerinde Psikolojik Taciz” olarak anılacaktır.

1.2.1. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlar ile İlişkisi

Son zamanlarda işyerinde psikolojik taciz kavramının pek çok mecrada tartışılmaya başlanması bu kavramların popülaritesini artırmıştır. Bu durum da bazen, iş ortamında yaşanan hemen her olumsuzluğun çalışanlar tarafından işyerinde psikolojik taciz olarak yorumlanması eğilimini doğurmuştur (Bilgili, 2015: 8). Oysa iş hayatı kişilerin sürekli iletişim ve etkileşim halinde oldukları bir ortam olduğundan, bu ortamda bulunanların, işin niteliğinden kaynaklanan gerginliği ve stresi, kimi zaman olumsuz davranışlar sergileyerek birbirlerine yansıtma olasılıkları yüksektir. Bununla birlikte, çalışan, kendi kişilik özellikleri, içinde bulunduğu psikolojik durum gibi nedenlerle işyerinde kendisine yönelik her sözü veya davranışı ‘psikolojik taciz’ olarak algılayabilir (Taşkın, 2016: 42; Karşlıoğlu Yeni, 2013b: 209). Üstelik bu olumsuz davranışlar da, tıpkı işyerinde psikolojik taciz gibi, muhatabı olan kişinin acı, elem ve aşağılanmışlık duygusu gibi duygular hissetmelerine neden olabilir. Bu tür durumların hareket noktası işyerinde psikolojik taciz ile benzerlikler gösterse de devam eden süreç ve sonuçları bakımından birbirlerinden oldukça farklıdır. İşte tam da bu noktada kavramlar arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların ortaya konulması, çalışmamızın konusu olan işyerinde psikolojik tacizin çerçevesinin daha net olarak çizilmesine katkı sağlayacaktır.

1.2.1.1. Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık; dil, din, ırk, cinsiyet, engellilik, yaş, evlilik statüsü, aile statüsü, cinsel tercihleri ya da gelir durumuna dayalı olarak kişi ya da gruplar üzerinde olumsuz etkiye neden olan ve adil olmayan, kasıtlı olarak veya kasıt olmadan sergilenen her tür davranış ya da uygulama olarak tanımlanabilir (Commission, 2007: 1).

Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı’nda ise (Avrupa Konseyi, 2010: 31) ayrımcılıktan; kişinin onurunu kırmak kastıyla yapılan aşağılayıcı, düşmanca, rencide edici veya onur kırıcı bir ortam oluşturmak amacıyla yapılan istenmeyen davranış, olarak bahseder.

Ayrımcılık Türk hukukunda ve uluslararası hukukta yasaktır. Her ikisi de evrensel ve temel birer hukuk ilkesi olmalarına rağmen ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi çoğu kez birlikte anılmaktadır (Gülmez, 2010: 221). Zira bireyler eşit oldukları için, bireyler arasında ayrımcılık yapılması yasaktır ve eşitliğin tam olarak sağlanması, ayrımcılık teşkil edecek fiillerin sona erdirilmesi ile mümkündür.

Anayasamızın “kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesine göre; herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Anayasal güvence altındaki eşitlik ilkesi, sosyal yaşamda olduğu gibi çalışma hayatında da büyük öneme sahiptir. Eşitlik ilkesi, iş hukukunda “eşit durumda bulunanlara eşit işlem yapılması ve işverenin işyerinde çalışan işçilere makul ve haklı bir neden olmadıkça farklı davranmasını engelleme” şeklinde uygulama alanı bulmaktadır. Bu yönüyle İş hukukunda eşitlik ilkesi, işverenin işçileri arasında keyfi ayırım yapmasını yasaklamaktadır (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014:40). İşverenin eşit davranma borcunun temelini, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı oluşturmaktadır.

Yargıtay 7. HD, emsal kararında (E.2015/23334, K.2016/6325, www.yargitay.gov.tr, 03.05.2018); işverenin eşit davranma borcunu, hiçbir fark gözetmeden bütün işçilere aynı konumda tutmak olarak değil, eşit durumdaki işçileri farklı işleme tabi tutmamak olarak tanımlamaktadır.

İş hukukunda ayrımcılık yasağının ve eşitlik ilkesinin dayanağını Anayasa'nın 10. maddesi, İş Kanununun 5. maddesi ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu oluşturmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 379-382).

İşyerinde psikolojik taciz, bir taciz türüdür ve taciz de bir çeşit ayrımcılıktır. İşyerinde psikolojik taciz faili, psikolojik tacizi çeşitli olumsuz fiillerle gerçekleştirebilir. İşçiyi, işyerinde ayrımcılığa maruz bırakmak da bu fiillerden biridir. Bir başka ifadeyle; çalışan, haklı bir sebep olmaksızın diğer çalışanlardan sistematik bir biçimde ayrılıyor, süreç içerisinde devamlı olarak farklı ve olumsuz muameleye maruz bırakılıyorsa, işyerinde psikolojik tacizin varlığından söz etmek mümkün olabilir. Örneğin;

kendisine denk durumdaki işçilere ödenen prim/zam/ikramiye kendisine ödenmeyen, diğer işçilere tanınan izin hakkı kendisine tanınmayan, diğer işçilerden farklı olarak işe giriş ve çıkışta üst araması uygulamasına tabi tutulan, diğer çalışanlara sunulan fiziki imkânlar (oda, masa, bilgisayar, araç vs.) gerekçesiz olarak kendisine sunulmayan işçi, eşit davranma borcunun ihlali suretiyle işyerinde psikolojik tacize uğradığını iddia edebilir.

Yargıtay emsal bir kararında (Y22HD, E.2014/30716, K.2016/4938, www.yargitay.gov.tr, 05.04.2018); davacıya kadınlar gününde hediye verilmemesi, telefon, laptop gibi fiziki eksikliklerinin giderilmemesi şeklindeki işveren davranışlarını, eşit işlem borcuna ve ayrımcılık yasağına aykırı davranışlar olarak değil, yaşanan diğer menfi olaylar ile birlikte yorumlayarak bir bütün halinde işyerinde psikolojik tacizin unsurları olarak değerlendirmiştir.

Ancak bu iddianın kabulü için, işyerinde psikolojik tacizin ‘süreklilik, sistematiklik, kast’ gibi diğer tüm unsurlarının da mevcut olması gerekir. Nitekim Anayasa Mahkemesi (AYM, B.N: 2014/10590, www.anayasa.gov.tr, 05.04.2018) 2017 tarihli kararında, işyerinde psikolojik taciz oluşturacak davranışların “*süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanan, sistemli ve kasıtlı, yıldırma ve dışlama amaçlı; mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda ve sağlığında zarar ortaya çıkaran nitelikte olması*” gerektiğini ifade etmiştir. Şu durumda; bir veya birkaç defaya mahsus olmak üzere “ayrımcılığa maruz kalma” durumunun tek başına işyerinde psikolojik tacizi oluşturduğundan söz edilemeyeceği, bu tür olayların münferit olarak “ayrımcılık yasağının ve eşitlik borcunun ihlali” olarak değerlendirilebileceği söylenebilir.

Bununla birlikte; işçinin tabi tutulduğu farklı işlemin işin niteliğine ve objektif kriterlere uygun olması halinde eşitliğe aykırılıktan ve ayrımcılıktan söz edilemez. Örneğin; öğrenim derecesi, performans, kıdem, kabiliyet, liyakat gibi niteliklerdeki farklılıkları sebebiyle işçilere farklı ücret ödenmesi eşitliğe aykırı değildir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 384-385).

Yargıtay da işverenin “mutlak eşitlik” borcunun olmadığı görüşündendir. Yargıtay 22. HD’nin 2017 tarihli kararına göre

(E.2017/9247, K.2017/23571, www.yargitay.gov.tr, 05.05.2018); eşit davranma borcu işverene, işyerindeki işçiler arasında objektif ve haklı bir gerekçe olmadıkça farklı muamele yapmama borcu yüklemektedir. Dolayısıyla eşit davranma borcu ile işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmaktadır. Ayrıca ayrımcılık yasağı da işverenin işçiler arasında keyfi ayırım yapmasını yasaklamaktadır. Ancak Yargıtay (Y9HD,E.2016/28799, K.2018/14777; 7HD,E.2015/23334, K.2016/6325, www.yargitay.gov.tr, 05.05.2018), “esaslı nedenlerin” ve “biyolojik veya işin gereğinden sebeplerin” varlığı halinde işçiler arasında farklı uygulamaya gidilebileceğini, bu durumda eşit işlem borcuna ve ayrımcılık yasağına aykırılıktan söz edilemeyeceğini vurgulamaktadır.

Ayrıca Yargıtay (Y9HD, E.2015/8730, K.2017/1000, www.yargitay.gov.tr, 05.05.2018) emsal bir kararında, işverenin eşit işlem yapma borcunun aynı statüdeki çalışanlar arasında olduğunu, farklı statüde görev yapan çalışanlar arasında farklı muamele yapılmasının mümkün olduğunu belirtmektedir.

1.2.1.2. İşyerinde Cinsel Taciz

Mağdurları yoğun olarak kadınlardan oluşan cinsel taciz, tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de oldukça yaygın ve ciddi bir sorundur. Cinsel taciz, mağdurların kişilik haklarını ve çalışma hakkını ihlal etmekle kalmaz; aynı zamanda mağdurların psikolojik ve fizyolojik sağlığı, sosyal ve mali durumu, işteki verimliliği ve kariyer planları üzerinde son derece yıkıcı ve trajik bir etki yapar (S. Şen, 2009: 59).

Toker tarafından aktarılan araştırma sonuçlarına göre (Toker, 2016: 3), Türkiye’ de sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin %37.1’inin, eğitim sektöründe çalışan kadın öğretmenlerin yaklaşık %15’inin, gıda sektöründe çalışanların ise %8’inin cinsel tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Bu oranların, mağdurları tarafından dile getirildiği için “cinsel tacizin tespit edilebilen kısmını” yansıttığı, gerçek rakamlara ulaşabilmenin ise bir hayli güç olduğu kanaatindeyiz.

Doktrinde cinsel tacizle ilgili birden fazla tanım vardır. Bunlardan bazıları:

“Bir kişinin bir başkasını rızası olmadan sözle, gözleriyle veya bedeniyle, cinselliğini hedefleyerek rahatsız etmesi” (Artuk, 2006:36),

“Bireylerin edep ve iffetlerine yönelik, rahatsız edici nitelikteki hareketlerde bulunması” ya da “mağdurda rahatsızlık yaratacak nitelikte yapılan her türlü cinsel davranış” (Gerçek, 2011: 53),

“Bireyin veya bireylerin rızası olmadan sözle, gözle veya beden hareketleriyle cinselliğine, edep ve iffetine yönelik her türlü rahatsız edici davranış” (Yüksel, 2000: 262) şeklindedir.

İşyerinin yapısından kaynaklanan bağımlılık durumunun ve hiyerarşik ilişkinin, suiistimal edilmeye son derece açık olmasından dolayı cinsel taciz olayları en fazla işyerlerinde görülmekte ve bundan en çok zarar gören de çalışan kadınlar olmaktadır. Zira amir statüsündeki bazı art niyetli erkekler, cinsel istek ve arzularını gerçekleştirebilmek için, alt kadrolarda çalışan kadınlara, kariyerinde ilerleme veya başka menfaatler vaadiyle ya da bunun tam tersi olarak sahip olduğunu elinden alma veya çeşitli imkânlardan yoksun bırakma tehdidiyle cinsel amaçlı teklif ve teşebbüslerde bulunabilmektedirler (Seyyar, 2000: 69).

İş Kanununun 24/II. maddesi uyarınca, işveren ya da bir başka işçi tarafından cinsel tacize uğrayan işçinin, iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır. Bununla birlikte, İş Kanununun 25/II. maddesi de, işçinin bir başka işçiye cinsel tacizde bulunması halinde, işverenin, tacizci işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenlemektedir.

Bu noktada; cinsel taciz uygulayan işçi hakkında açılan ceza soruşturmasında, şikayetçi işçinin şikayetinden vazgeçmesi sebebiyle savcılık tarafından “kovuşturmaya yer olmadığına” dair karar verilmiş olmasının, işverenin, tacizci işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkını sona erdirmeyeceğine dair Yargıtay 22. HD kararı (E.2018/5881, K.2018/15369, www.kazanci.com.tr, 13.04.2018) dikkat çekicidir:

“Davacı vekili, müvekkilinin davalı Bakanlığa bağlı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nde 14 yıldır işçi olarak çalıştığını, iş akdinin davacının Genel Müdürlükte çalışan bir taşeron işçisine cinsel tacizde bulunduğu gerekçesiyle feshedildiğini, davacının bir başka işçiye cinsel tacizde bulunmasının söz konusu olmadığını, feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine ... dair karar verilmesini talep ve dava etmiştir. ... soruşturma

raporu ile olayın tüm boyutları ile ortaya çıktığını; davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, olayın mağdurunun sonradan şikayetinden vazgeçmesi üzerine ... Cumhuriyet Başsavcılığınca kovuşturmaya yer olmadığına karar verilmesinin ve mağdur işçinin yerel mahkemedeki işbu işe iade davasında tanık olarak verdiği ifadesinden vazgeçmesinin, eylemin sübut bulmadığı anlamına gelmediğini, ... davacının sabit olan haklı neden ağırlığındaki eylemi nedeniyle davanın reddi gerekirken yazılı gerekçe ile ... hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Cinsel taciz, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu md. 105’de düzenlenen bir suçtur. Kanuna göre; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. Maddenin gerekçesi ise şöyledir (Türk Ceza Kanunu Madde Gerekçeleri, 2004):

“Cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlâli niteliği taşımayan cinsel davranışlarla gerçekleştirilebilir. Cinsel taciz, cinsel yönden, ahlâk temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir.”

5237 Sayılı TCK md. 105’in 18.06.2014 tarihinde değişikliğe uğramış olan ve suçun nitelikli hallerinin düzenlendiği 2. fıkrasına göre ise; kamu görevinin, hizmet ilişkisinin veya aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle kişiye karşı cinsel tacizde bulunulması, suçun temel şekline göre daha ağır ceza ile cezalandırılmayı gerektirmektedir.

Cinsel taciz suçunun düzenlendiği TCK md. 105’de mağdur açısından herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Zira maddedeki ifade “bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden” şeklindedir. Şu durumda mağdur; kadın veya erkek olabileceği gibi fail ile aynı cinsten de olabilir. Mağdurun küçük ya da ergin olması veya evli ya da bekâr olması da fark etmez (Artuk, 2006: 35).

TCK md. 105’de ‘cinsel taciz suçu’ genel olarak düzenlenmiştir. Ancak maddenin ikinci fıkrasında fiilin, hizmet ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi halinde cezanın yarı oranında artırılacağı belirtilmektedir ki, bununla kastedilen “işyerinde cinsel taciz”dir. Kanaatimizce; cinsel tacizin işyerinde işlenmesinin, Ceza Kanunumuz

kapsamında suçun ağırlaştırıcı sebebi kabul edilmesinin altında yatan sebeplerden bazılarını:

1- Mağdurların işlerini kaybetmeyi göze alamayarak şikâyet yolunu seçmeyebilecekleri; dolayısıyla şikâyete bağlı bu suçun cezasız kalabilme ihtimalinin yüksekliği ve bu durumun mağdurlarda daha yıkıcı sonuçlar doğuracağı,

2- Şikâyet yokluğu sebebiyle işledikleri suçun cezasını çekmeyen faillerin bu tür eylemlerini devam ettirecekleri, bu durumun diğer potansiyel faillere cesaret vereceği, dolayısıyla bireylerin, işyerinde cinsel tacize uğrama olasılıklarının ve vaka oranlarının artış göstereceği,

3- Mağdurların çoğunlukla kadınlar olduğu düşünüldüğünde; işyerinde cinsel taciz oranının yüksekliğinin kadınların çalışma hayatında daha az yer almalarına sebep olacağı; özellikle ülkemiz gibi, çoğu kadının çalışmasının babasının veya kocasının iznine bağlı olduğu ülkelerde bir defa işyerinde cinsel tacize uğrayan kadının büyük ihtimalle tekrar çalışma hayatına dönemeyeceği,

4- İşyerinde cinsel tacizin, mağdurların çalışma iştiyakını baltalaması veya tamamen yok etmesi durumunun kısa vadede işçinin, orta vadede ise işyerinin verimliliğini olumsuz etkileyeceği,

5- Mağdurların (özellikle kadınların) hem çalışma hayatından çekilmesi, hem de işteki performanslarını olumsuz etkilemesi sebebiyle işyerinde yaşanan cinsel tacizin orta ve uzun vadede ülke ekonomisine zarar vereceği şeklinde sıralamak mümkündür³. Kanaatimizce; bu açıdan bakıldığında işyerinde cinsel taciz ile işyerinde psikolojik taciz, sonuçları itibariyle benzeşmektedirler.

Ancak iki olgunun farklılıkları, benzeşen yanlarından daha fazladır. Şöyle ki; kanun maddesinin lafzından ve gerekçesinden anlaşıldığı üzere, cinsel taciz; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz etmektir. Şu durumda

³Uzman Psikolog Tarık Solmuş bu durumu “6 ay ya da daha uzun süreli olan, çalışanların yoğun bir biçimde stres yaşamalarına hatta işten ayrılmalarına yol açan cinsel taciz vakaları, örgütsel kayıplara neden olmakta ve bu kayıpların bedeli yılda yaklaşık 100 milyon doları bulmaktadır.” sözleriyle Fitzgerald’ dan naklen aktarmaktadır (Fitzgerald, 2003, akt: Solmuş, 2005: 5).

“cinsel taciz” ile “psikolojik taciz” amaç bakımından birbirinden ayrılmaktadır. Zira psikolojik tacizde, tacizcinin cinsel bir amacı yoktur.

İşyerinde psikolojik taciz failinin amacı, mağduru aşağılamak, sindirmek, yıldırım suretiyle ondan kurtulmak veya ona zarar vermek iken, cinsel tacizde cinsel nitelikli bir amaç hedeflenerek mağdura eziyet etmek veya ondan cinsel çıkar temin etmektir (Ermumcu, 2011: 36).

Cinsel taciz, anlık bir hareketle gerçekleştirilebilecek iken, psikolojik taciz (mobbing) sistemli ve sürekli olarak gerçekleştirilir. Ayrıca cinsel tacizde mağdurlar genellikle kadınlardır fakat psikolojik tacizde böyle bir ayırım yapmanın imkânı yoktur, herkes psikolojik tacizin mağduru olabilir (Bilgili, 2015: 12).

İşyerinde cinsel taciz suçunu oluşturan fiillere; cinsellik içeren sözler, imalar ve şakalar, mağdurun istememesine rağmen tekrarlanan flört teklifleri, istenmeyen fiziksel temaslar ve zorlamalar, pornografik içerikli mesajlar ve elektronik postalar örnek olarak gösterilebilir (Solmuş, 2005: 2).

İşyerinde psikolojik tacize örnek olarak ise; mağduru sürekli aşağılamak, suçlamak, bitiremeyeceği şekilde aşırı iş yüklemek, düşüncesini açıklamasına müsaade etmemek, hakkında söylenti yaymak, yokmuş gibi davranmak (Tınaz, 2006a: 46) gibi fiiller gösterilebilir. Şu durumda; işyerinde psikolojik tacizin, mağdurun bedenine, edep ve hayâ duygularına yönelik olmaktan daha çok psikolojik olarak çökmesine neden olabilecek, gururunu, itibarını ve özgüvenini yaralayacak nitelikte davranışlar olduğu söylenebilir.

Suçun tanımı ve unsurları açısından bakıldığında iki kavram arasındaki fark açıktır. Fakat elbette ki cinsel taciz, fail tarafından işyerinde psikolojik taciz gerçekleştirilirken kullanılan bir araç olabilir. Yani fail, işyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdura cinsel taciz de uygulayabilir (Bilgili, 2015:13). Bu noktada Yargıtay’ın (9HD, E.2008/37500, K.2010/31544, www.mobbing.org.tr, 06.04.2018); işveren vekilinin, kadın işçiden cinsel taleplerde bulunması olayında, süreklilik arz eden cinsel tacizin mağdurun psikolojisini bozduğu ve bu haliyle ‘*taciz olayının etki ve sonuçlarının, temadi etmekte olduğundan bir nevi mobbinge dönüştüğü*’ yönündeki emsal kararı son derece dikkat çekicidir. Somut olayda Yargıtay, işyerinde

psikolojik tacize uğrayan kadın işçinin, iş akdini haklı nedenle feshettiğine hükmetmiş ve aksi yönde hüküm kuran ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

1.2.1.3. İşyeri Stresi

İlk olarak Selye tarafından 1977 yılında kullanılan ve “*vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki*” olarak tanımlanan stres günümüz çalışma hayatı ile adeta özdeşleşmiştir. Özellikle aşırı iş yükü, zaman kaygısı, hiyerarşik örgüt yapıları, monoton çalışma şekli, işyerinin fiziki şartlarının kötü olması, fazla mesai gibi faktörlerin işyerindeki stresin temel aktörleri olduğu belirtilmektedir (Soysal, 2009: 18).

Bununla birlikte; küreselleşme ve her alanda baş döndürücü bir hızla gerçekleşen değişim, çalışma hayatında yaşanan rekabeti daha da artırmaktadır (Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2014: 39). Bu durum, örgütlerin, çalışanlarından daha çok şey beklemesine ve çalışanlar üzerindeki baskının artmasına yol açmaktadır. İşyerindeki baskı, çalışanın yaşadığı iş stresini artırmakta ve nihayetinde maruz kaldığı yoğun stres, kişinin fiziksel ve psikolojik yönden rahatsızlık yaşamasına sebep olmaktadır (Age., 2014: 39).

İşyeri stresi ile psikolojik taciz kavramları, taşıması zorunlu unsurları bakımından birbirlerinden farklı olmalarına rağmen, bir o kadar da iç içedirler. Zira işyeri stresinin çalışanlar arasında gerginliğe ve hatta çatışmaya yol açması; gerekli tedbirlerin alınmaması halinde ise çatışmanın beraberinde kavgayı, kaosu, gruplaşmayı, güvensizliği, acımasız rekabeti ve hatta psikolojik tacizi getirmesi mümkündür (Soysal, 2009: 14).

Aynı şekilde işyerinde uygulanan psikolojik tacizin, çalışanlar üzerinde ileri seviyede stres yarattığı da bilinen bir gerçektir. Nitekim yapılan araştırmalar; işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanların %40'ının depresyona girdiğini, depresyona giren kadınların %31'inin, erkeklerin ise %21'inin travma sonrası stres bozukluğu yaşadığını göstermektedir (Arpacıoğlu, 2005: 267).

Şu durumda; işyeri stresi ile işyerinde psikolojik taciz olgularının, somut olayın şartlarına göre birbirlerinin kimi zaman sebebi, kimi zaman ise

sonucu olabileceğini söylemek mümkündür. Ancak mağdur açısından işyerinde psikolojik tacizin, işyeri stresinden çok daha zor bir süreç olduğu muhakkaktır. Nitekim birçok araştırmada, iş yerindeki psikolojik tacizin mağdur üzerinde, tüm stres kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı bir etki bıraktığına dair veriler elde edilmiştir (Solmuş, 2005:10).

Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu (2015: 9), iki kavram arasındaki farkı, işyerinde psikolojik tacizin işyeri stresinin çok üzerinde olduğunu belirterek açıklamışlardır. Buna göre; stresin, bireylerin iç dünyasında olumsuz yansımaları olsa da neticede bireyi harekete geçirir, bireye zorlukları aşmak ve başarıya ulaşmak için motivasyon sağlar. Diğer bir deyişle, dozunda stres, birey için yapıcı niteliktedir. Oysa psikolojik tacizde, mağdur ne kadar çaba gösterirse göstereceği sonuçsuzluk söz konusudur. Dolayısıyla işyerinde psikolojik taciz sebebiyle mağdurun yaşadığı stres yapıcı değil yıkıcı nitelikte bir strestir.

Bununla birlikte işyeri stresi, özellikle işin niteliğinden kaynaklanıyorsa, işyerindeki hemen herkesin bu stresten etkilenmesi mümkündür (Sağun, 2015: 38). Bir diğer deyişle, işyeri stresinde mağdur her zaman belirli bir kişi olmayabilir. Oysa işyerinde psikolojik tacizde, mağdur bellidir. Bununla birlikte kanaatimizce; işyerinde yaşanan stresin, sebeplerinden ve sonuçlarından bahsetmek mümkündür fakat amacından söz edilmesi mümkün gözükmemektedir. Oysa işyerinde psikolojik tacizde çoğunlukla, mağdurun yıldırılması ve işyerini terk etmesi amaçlanmaktadır.

Tüm bu noktalarda işyerinde psikolojik taciz ile işyeri stresi kavramları birbirinden ayrılmaktadır.

1.2.1.4. İşyerinde Şiddet

İnsanlık tarihi kadar eski olan ve bireysel ve toplumsal olarak pek çok tezahür biçimi olan şiddet olgusunu tam olarak tanımlayabilmek ve kapsamını belirlemek oldukça zordur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 1996 yılında yayınladığı raporda (World Health Organization, 2014: 2) şiddet kavramını; kişinin sahip olduğu fiziksel veya sosyal gücünü kasten, kendine veya başkalarına karşı ölüm, yaralama, psikolojik zarar gibi olumsuz durumlar ile sonuçlanabilecek şekilde kullanması olarak tanımlamış ve aynı

tanımı 2014 yılında yayınladığı “Şiddetin Önlenmesinde Avrupa Gerçekleri ve Küresel Durum Raporu”nda yinelemiştir.

WHO yayınladığı raporda, Dünya genelinde 15-44 yaş grubunda yaşanan ölümlerin başlıca sebebinin şiddet olduğunu belirtmiştir. Ayrıca raporda, Avrupa bölgesindeki ölüm oranlarında cinayete kurban gidenlerin yüzdesine bakıldığında; Türkiye'nin, 41 ülke arasında 13. sırada olduğu ve Rusya, Kazakistan, Kırgızistan, Moldova, Gürcistan, Özbekistan, Arnavutluk gibi ülkelerdeki cinayet oranlarının Türkiye'den düşük olduğu görülmektedir (Kahvecioğlu, 2015, www.milliyet.com.tr, 19.05.2018).

Raporda ülkemize dair yer alan verilerden yola çıkıldığında; toplumda mevcut olan şiddet eğiliminin, çalışma hayatına da sirayet edeceğini düşünmek mümkündür.

Şiddet kavramından hareketle işyerinde şiddet olgusu; çalışanların iş ortamında fiziksel ve psikolojik saldırı, darp, istismar, tehdit gibi davranışlara maruz kalmaları olarak tanımlanabilir. Öldürme, tecavüz etme, yaralama, dövme, tekmeleme, taciz, yumruk atma, tükürme, zorbalık, şantaj, ayrımcılık, tehdit etme, gözdağı verme, kaba davranma, küfür etme, bağırma, aşağılama, kinayeli konuşma, dışlama gibi fiiller işyerinde şiddet kapsamında değerlendirilmektedir (Yıldız ve Kaya, 2009: 2).

Gözlemlenmesi ve tanımlanabilmesinin psikolojik şiddete nazaran daha kolay olması sebebiyle, işyeri şiddeti tanımlanırken çoğunlukla fiziksel şiddet üzerinde durulmuştur. İşyerinde şiddeti neyin oluşturduğuna ilişkin tek tip bir tanımlama hala zor olsa da çoğu araştırmacı, cinayet, saldırı, tehdit, işyerinde psikolojik taciz ve zorbalık kavramlarını “işyerinde şiddet” içerisinde değerlendirmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006:1).

Fiziksel şiddet, mağdurda fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlara neden olan fiziksel güç kullanımudur. Ancak son yıllarda işyeri şiddeti tanımlanırken, fiziksel şiddet ile psikolojik şiddet bir arada kullanılmaktadır. Çalışma ortamında gerçekleşen ve psikolojik saldırı niteliği taşıyan her türlü duygusal taciz, alay, başkalarının önünde utandırıcı, küçük düşürücü ve aşağılayıcı söz söyleme, gözdağı ve tehdit gibi davranışlar da işyeri şiddetinin kapsamında ele alınmaktadır (Çöl, 2008:108).

İşyeri şiddetini oluşturan davranışların hangileri olduğu konusunda genel bir kanaatin mevcut olduğu söylenebilirse de, bu davranışların belirlenmesinde kişisel algıların ve toplumdaki kültür yapısının son derece etkili olduğunu ve bu sebeple işyeri şiddetine dair davranışların geniş bir yelpazesinin olduğunu ileri sürenler de mevcuttur (Chappell ve Di Martino, 2006: 40).

Buna göre; insan ilişkileri için belirleyici rol üstlenen kültürel değerlerin, işyeri şiddetini, cinsel veya psikolojik tacizi oluşturan davranışların belirlenmesinde gözetilmesi gerekir. Örneğin; Kuzey Avrupa ülkelerinde iki insanın kucaklaşarak ve öpüşerek selamlaşması hoş karşılanmaz iken Akdeniz ülkelerinde bu durum son derece doğaldır. Kültürler arasında selamlaşmada dahi bu ölçüde var olan farklılığın, çalışma dünyasında kendini çok daha derinden hissettirmesi doğaldır (Gökçe, 2008a:13).

Tınaz'a göre (2011: 47); işyerinde psikolojik taciz, işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir.

Yapılan araştırmalar, işyerinde psikolojik şiddetin, fiziksel şiddetten daha tehlikeli boyutlarda olduğu ve mağdurlar için daha ağır sonuçları olduğunu göstermektedir (Çöl, 2008: 108).

1.2.1.5. Baskıcı Yönetim Anlayışı

İşyerinde hiyerarşik olarak “üst” konumunda olan bazı kişilerin otoriter bir yönetim anlayışına sahip oldukları ve elindeki gücü bilhassa altında görev yapan çalışanları ezmek için kullandığı gözlemlenir. Psikolog Ashfort(1994:758), bu kişileri “küçük zalim kişiler (petty tyrant)” olarak tanımlar.

Ashfort'a göre(1994: 756, 757); bu “zalimler”, altında çalışan kişileri, yönlendirilmeye ihtiyaç duyan, çalışmaktan kaçan ve sorumluluklarını yerine getirmeyen kişiler olarak görür. Bu kişiler “cezalandırma” yöntemini, işin verimli bir şekilde devamı için olmazsa olmaz bir unsur olarak nitelendirirler ve bu sebeple de baskıcı bir yönetim anlayışını benimserler. Bu anlayış ile hareket eden yöneticilerin, çalışanların tümüne karşı kötü muamelede bulunmaları “işyerinde psikolojik taciz” olarak nitelendirilemez.

Zira bu durumda ortada “yıldıрма amacıyla seçilmiş bir kurban” yoktur. Ancak elbette ki, bu yöneticilerin bir kişiyi hedef seçerek, kasıtlı ve sistematik olarak ve yıldıрма amacıyla bu kişiye kötü muamelede bulunmaları “işyerinde psikolojik taciz” kapsamında değerlendirilebilir. Bununla birlikte; her somut olayda işyerinde baskıcı yönetim anlayışı ile psikolojik tacizi birbirinden ayırabilmek bu kadar kolay olmamaktadır (Güngör, 2008:13).

Nitekim Yargıtay 9. HD'nin 2017 tarihli emsal kararında (E.2015/33818, K.2017/22160, www.yargitay.gov.tr, 13.04.2018); işverenin veya işveren vekilinin otoriter davranış tarzının, sert kişilik yapısının, süreklilik arz etmeyen gereksiz konuşmalarının ve yersiz davranışlarının işyerinde psikolojik tacizin kabulü için tek başına yeterli olmadığı, işyerinde psikolojik tacizin varlığını kabul için süreklilik, kast ve sistematiklik olması gerektiği yönünde karar verilmiştir. Bununla birlikte aynı kararda, davalı yöneticinin davacıya karşı sergilediği incitici, rahatsızlık verici, psikolojik sağlığını bozucu ve cinsiyet ayrımcılığı niteliğindeki davranışları davacının kişilik haklarına saldırı olarak kabul edilmiş ve davacı lehine manevi tazminata hükmedilmiştir.

Aynı şekilde Yargıtay, belirli bir çalışanın hedef olarak seçilmediği ve genel olarak tüm çalışanlara uygulanan olumsuz yönetici davranışlarının ve işyerindeki genel disiplin anlayışının tek başına işyerinde psikolojik taciz sayılamayacağı görüşündedir. Nitekim Yargıtay 22. HD yakın tarihli bir kararında (E.2017/9604, K.2018/181, www.yargitay.gov.tr, 13.04.2018); işverenin, davacı çalışanın görev yerini değiştirmesinin, yaptığı işi beğenmeyip bir kez daha yapması yönünde talimat vermesinin işverenin yönetim hakkı kapsamında yer aldığına, davacı tanıklarının işverenin genel tavrının böyle olduğu yönündeki beyanları da dikkate alındığında olayda işyerinde psikolojik tacizin varlığının ispat edilemediğine hükmetmiştir.

Yargıtay 22. HD bir başka kararında (E.2015/13697, K.2016/26359, www.yargitay.gov.tr, 14.04.2018); davacının iş sözleşmesini feshetmesinden önceki son üç ay içinde yaşandığı iddia edilen fiillerin ‘psikolojik baskı’ olarak değerlendirilebilmesi için bir işçinin hedef seçilerek uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanması,

mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve ruhen acı veren, verimliliğini düşüren veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması; hedef seçilen çalışanın haysiyetine, kişiliğine, şerefine, inancına, değerlerine, düşüncelerine, yeteneklerine, birikimlerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı olması gerektiği belirtilmiştir. Somut olayda Yargıtay, davacı çalışanın şehir dışı eğitim taleplerinin karşılanmaması gibi hallerin tek başına işyerinde psikolojik tacizi ispatlamaya yetmediği, işyerindeki genel disiplin anlayışının sadece davacıya yönelik olarak kabul edilemeyeceği gerekçesiyle davacının feshinin haksız fesih olduğuna ve aksi yönde karar veren ilk derece mahkemesi kararının bozulması gerektiğine hükmetmiştir.

Yargıtay 9. HD de benzer konulu bir davada (E.2015/4657, K.2016/15290, www.yargitay.gov.tr, 13.04.2018); muhasebe departmanında işlerin aksatılmadan düzenli bir şekilde yapılmasına rağmen müdürün çalışanlar üzerinde büyük baskı kurduğu, yapılan işleri beğenmediği, hakaretler ettiği, birçok çalışanın bu sebeple dayanamayıp istifa ettiği, aynı müdürün davacı çalışana karşı da son derece kötü davrandığı, yüzüne dosya dahi fırlattığı tanık beyanlarıyla sabit olan olayda, sadece davacıya yönelik sistematik bir baskı olmadığı, müdürün tavrının genele karşı olduğu gerekçesiyle davacının mobbing sebebiyle manevi tazminat isteminin reddi gerektiğine hükmetmiş ve aksi yönde karar veren ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

İşyerinde psikolojik taciz, kişinin maneviyatını harap etme ve böylelikle işyerinden ayrılmasını sağlama amacına yönelik saldırılar bütünüdür. Failin, çoğunlukla işyerindeki diğer insanları da mağdura karşı etrafında toplayarak sürekli olarak art niyetli davranışlar sergilemesi, ima, alay, toplum içinde küçük düşürme ve özgüvenini sarsma gibi yollarla mağduru işten ayrılmaya zorladığı bir süreçtir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 33).

Karatuna'ya göre (Karatuna ve Gök, 2012: 5); işyerinde psikolojik taciz süreci, çatışmacı bir ortam, bir anlaşmazlık ya da bir iletişim sorunu şeklinde başlamaktadır. Mağduru hedef alan, sabır taşıyıcı ve karşı konulması güç davranışlar ile birlikte taciz şiddetlenmektedir. Psikolojik tacizin boyutu, sürecin ilerleyen aşamalarında mağdurun sağlığını ve çevreyi tehdit eden bir boyuta ulaşmaktadır. Yaşadığı psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları sonrasında mağdurda tükenme görülmekte ve mağdurun işten ayrılma, emekli olma, bölüm değiştirme gibi yollara başvurarak işyeri ortamından uzaklaşması ile süreç sona ermektedir.

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin hangi davranışlar ile işletilebildiğine dair genel bir çerçeve çizmek, sorunun teşhisi açısından önem arz etmektedir. Bu davranışların belirlenmesi, mağdurlar için de hayati öneme sahiptir. Zira neye maruz kaldığını fark eden mağdur, sürece erken müdahale edebilme şansını yakalayabilecektir. Psikolojik taciz, çoğunlukla mağdurun maneviyatının harap olması ile neticelendiğinden, erken teşhis işyerinde psikolojik tacizde de hayat kurtaracaktır.

1.3.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Tipolojisi

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin aşamaları, kültürel farklılıkların da etkisiyle ülkeden ülkeye değişiklikler göstermektedir. Öğretide, işyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışlar genel olarak iki model üzerinden açıklanmaktadır: Leymann Modeli ve İtalyan-Ege Modeli.

Leymann'ın (1996: 170) beş aşamalı modeli, Kuzey Avrupa ülkelerinde yaşanan işyerinde psikolojik taciz sürecini açıklarken, Harald Ege'nin İtalyan-Ege Modeli, Akdeniz kültürüne özgü işyerinde psikolojik taciz sürecini açıklamaktadır (Çivilidağ, 2015: 120).

Mobbing terimini, çalışma hayatında yaşanan psikolojik tacizi anlatmak üzere ilk kez, 80'li yılların başında endüstri psikologu Heinz Leymann kullanmıştır. Leymann'ın konu ile ilgili yaptığı araştırmalar ve ortaya koyduğu fikirler, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin tüm araştırmaların temelini oluşturmaktadır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 61).

90'lı yıllardan önce, işçinin işyerinde maruz kaldığı olumsuz davranışlar sadece "ırkçı ve/veya cinsiyetçi ayrımcılık" bakımından ele alınmıştır.

Dolayısıyla işçiye yönelik olan ama bu kategoride değerlendirilemeyecek nitelikteki olumsuz davranışlar gözden kaçırılmıştır. Bu açıdan bakıldığında, Leymann tarafından 1990 yılında yayımlanan “İşyerinde Mobbing ve Psikolojik Terör: Şiddet ve Mağdurlar” isimli çalışma; mobbingin bilimsel ve teknik olarak ele alındığı, işyerinde yaşanan maddi ve manevi şiddet eylemlerinin her türünün incelendiği ilk çalışma olmasının yanı sıra, günümüzde bilim adamlarının araştırmalarında kaynak olarak kullandığı sistematik bir eserdir (Bilge, 2016: 1250,1251).

1.3.1.1. Leymann modeli

Leymann, psikolojik taciz sürecini incelerken faillerin mağdurlara yönelttiği 45 farklı davranış tespit etmiş ve bu davranışları beş ayrı kategoride sınıflandırmıştır. Ayrıca Leymann (1990: 121-122), bu davranışların gerçekleştirildiği psikolojik taciz sürecini beş aşamalı bir sıralamaya tabi tutarak sonuçta “Leymann Modeli”ni ortaya koymuştur. Leymann Modelini oluşturan davranışlar, davranış kategorileri ve süreç aşamaları şeklinde tanımlanır (Tınaz, 2011:54-56).

Birinci Kategori: Mağdurun Çevre İle İletişime Yönelik Saldırıları;

- a. Mağdurun kendini ifade etme olanağını kısıtlamak,
- b. Mağdur konuşurken sürekli sözünü kesmek,
- c. Mağdurun yaptığı işleri haklı gerekçe olmaksızın sürekli eleştirmek,
- d. Sözlü ve / veya yazılı olarak tehdit etmek,
- e. Mağdurun özel yaşantısını sürekli eleştirmek.

İkinci Kategori: Mağdurun Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırıları;

- a. Mağdur ile konuşmamak,
- b. Çalışma arkadaşlarının mağdur ile konuşmalarını yasaklamak,
- c. Mağduru, çalışma arkadaşlarından ayrı bir yerde çalıştırmak,
- d. Mağdur yokmuş gibi davranmak, mağduru hiçe saymak.

Üçüncü Kategori: Mağdurun Toplum İçindeki Saygınlığına - İtibarına Yönelik Saldırıları;

- a. Mağdurun arkasından konuşmak, hakkında dedikodu çıkarmak,

- b. Mağduru toplum içinde utandırmak, gülünç duruma düşürmek ve onunla alay etmek,
- c. Mağdurun ruh hastası olduğu, akıl sağlığının yerinde olmadığı konusunda genel bir algı yaratmak,
- d. Psikolojik tedavi görmesi konusunda mağduru ikna etmeye çalışmak,
- e. Bedensel veya manevi zayıflıkları ile alay etmek,
- f. Sesini, konuşmasını, yürüyüşünü taklit etmek,
- g. Siyasi ve dini inançlarına, saldırı niteliğinde ağır eleştirilerde bulunmak,
- h. Özel hayatıyla alay etmek,
- i. Milliyeti ile alay etmek,
- j. Çalışma yaşamındaki saygınlığını zedeleyecek işler yapmak zorunda bırakmak,
- k. Yaptığı işleri, haksız ve art niyetli bir şekilde ve ağır bir dille eleştirmek,
- l. Aldığı kararlara şüphe ile yaklaşmak ve / veya kararlarına sürekli itiraz etmek,
- m. Küfür ve hakaret etmek,
- n. Cinsel tacizde bulunmak.

Dördüncü Kategori: Mağdurun Meslek Hayatına ve Kariyer Hedeflerine Yönelik Saldırıları;

- a. Mağdura görev vermemek veya görev almasını engellemek,
- b. Yeteneğinin çok altında veya gücünün çok üzerinde işler vermek,
- c. Gereksiz veya anlamsız işler vermek,
- d. Aşağılayıcı işler vermek,
- e. Sürekli yeni görevler vermek.

Beşinci Kategori: Mağdurun Sağlığını Bozmaya Yönelik Saldırıları;

- a. Mağduru, sağlığına zararlı ve tehlikeli işlerde çalışmaya zorlamak,
- b. Kendisine fiziki şiddet uygulamakla tehdit etmek,
- c. Mağdura gözdağı vermek amacıyla hafif fiziki şiddet uygulamak,
- d. Fiziki saldırıda bulunmak,

- e. Mağdura zarar vermek için emek harcatmak, masraf yaptırmak,
- f. Evine ve işyerine zarar verecek şeyler yapmak,
- g. Cinsel saldırıda bulunmak.

Leymann (1990: 120), sayılan davranışların mobbingi oluşturabilmesi için belirli bir süre içerisinde ve belirli bir sıklıkta gerçekleşmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Leymann'a göre fail, bu davranışları haftada en az bir kere sergilemeli ve en az 6 ay süre ile devam ettirmelidir.

Fail tarafından mağdura yöneltilebilecek davranışları sınıflandıran Leymann, mobbing sürecini de beş aşamada açıklamıştır:

1. Aşama: Çatışma: Çalışma hayatında çatışmalar yaşanması normaldir. Ancak çatışma karşısında gösterilen olumsuz ve / veya aşırı tepki, mobbingin başlamasını tetikleyebilir. Pek çok bilimsel çalışmada bu durum “tetikleyici kritik olay” olarak geçmektedir. Hirigoyen'e göre (2001, akt: Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 26) failin, sorunları mağdura zarar vermeden çözmeyi bilmemesi bu durumun temel sebebidir.

Taşkın'a göre (2016: 83), her çatışmanın temelinde kabul edilemeyen, istenmeyen farklılıklar vardır. Mobbingin birinci aşaması, mağdurdaki bu farklılığın fail tarafından fark edilmesiyle başlar. Fail, farklılıklarından veya sebep olduğu bir takım olaylardan dolayı mağdura kötü duygular beslemeye başlar ve bu kötü duygular bir süre sonra haksız ve düşmanca söz ve davranışlara dönüşür. Bir diğer deyişle mağdurdaki bu istenmeyen özellik, faili harekete geçiren çatışma sebebidir.

Başlangıç aşamasında mağdur, yaşadıklarına tam olarak bir anlam veremez ve bu evrede savunmacı bir tutum sergiler (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 27). İlk aşamada henüz taciz başlamamıştır ve mevcut çatışmanın mobbinge dönüşme ihtimali de söz konusudur (Güngör, 2008: 64). Ancak kötü yönetilen ve doğal sürecine bırakılan bir çatışmanın sonucunda büyük olasılıkla mobbing ortaya çıkacaktır (Kuzgun ve Kuzgun, 2017: 256).

2. Aşama: Psikolojik Saldırıların Başlaması: Çatışma yaratan davranışlar zaman içerisinde değişim göstererek psikolojik saldırılara dönüşür (Tınaz, 2011: 64). Bu ikinci aşamada mağdur artık belirlemiş ve psikolojik taciz dinamikleri harekete geçmiştir (Güngör, 2008: 64).

3. Aşama: Yönetimin Devreye Girmesi: Sorunun gün yüzüne çıkması ile birlikte işyeri yönetimi sürece dâhil olabilir. Bu aşamada yönetim, tepkisiz kalmayı tercih edebilir veya esasa müessir olamayacak geçici tedbirler ile olayı örtbas etmeye çalışabilir ya da suçu mağdurda aramaya kalkışabilir. Bu noktada yönetim, mobbing ile başlayan negatif döngünün bir aktörü haline gelir (Tınaz, 2011: 65).

4. Aşama: Mağdurun Damgalanması: Bu aşamada mağdur, tacizin yaralarını sarmak için psikolog ya da psikiyatr yardımı almak istediğinde özellikle işyerindeki çevresi tarafından “zor insan” veya “ruh hastası” olarak damgalanırlar (Age., 2011: 66).

Güngör’e göre (2008:64); psikolojik tacize maruz kalmış mağdur, yığın ve yıpranmış bir ruh hali içerisinde ve bu sebeple de olaylar karşısında rasyonel tepkiler veremeyebilir. Üstelik mağdurun travmasının altında yatan sebebin, maruz kaldığı mobbing davranışları olduğunun, yetersiz sağlık uzmanları tarafından teşhis edilememesi de mağdur açısından ayrı bir trajedidir. Oluşan bu ortam, mağduru damgalamak için faile ve sürecin destekçisi olan izleyicilere daha uygun bir zemin sağlamaktadır. Hemen her zaman bu aşamayı, işten çıkarılmanın veya zorunlu istifanın gerçekleştiği son aşama izler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 38).

5. Aşama: İşten Ayrılma: Kovulan veya istifa etmeye zorlanmış olan mağdurun yaşadığı duygusal harabiyet, çoğu zaman mağdurda travma sonrası stres bozukluğunu tetikler ve hatta başka psikosomatik hastalıkların da yoğunlaşarak devam etmesine sebep olur (Age., 2014: 38).

1.3.1.2. İtalyan – Ege modeli

Çalışma psikoloğu Harald Ege (2001: 18-22, akt: Güngör, 2008: 66), mobbing süreci için altı aşamalı bir model ortaya koymuştur. Buna göre; mağdurun hedef alındığı ilk aşamadan önce “sıfır mobbing” denilen bir ön hazırlık aşaması mevcuttur ve bu aşamada günlük olağan çatışmalar, tartışmalar veya gerginlikler yaşanmaktadır. Ancak bir araya gelecek etmenlerin, bu ortamı mobbing sürecine evirmesi her zaman mümkündür.

İtalyan toplumunun yapısal özelliklerinin çalışma hayatına yansımaları sebebiyle tipik bir İtalyan işletmesinde, herkesin herkese üstün gelmeye

çalıştığı bir çatışma ortamının olması bir noktaya kadar normal karşılanmaktadır (Age., 2008: 66)

Bu modelde yer alan “sıfır mobbing” safhasında bir mağdur belirleyip, onu psikolojik olarak yıpratmaktan ziyade, iş ortamındaki herkese üstün görünme çabası hâkimdir. Karşlıoğlu Yeni’ye göre (2013a: 33); Türk ve İtalyan toplumlarının yapı itibariyle benzerlikleri düşünüldüğünde ve toplumumuzda çoğu işyerinde sergilenen gerçekte var olmayan samimiyetten ve politik davranışlardan müteşekkil iş ilişkileri göz önüne alındığında, “sıfır mobbing” safhası bizim toplumumuz açısından da son derece yerinde bir tespittir.

Bu sebeple bu modelde, mobbingin ilk aşaması mağdurun hedef seçilmesiyle başlamış olur. İtalyan-Ege Modelinde yer alan altı aşama şöyledir (Çobanoğlu, 2005: 92-95):

1. Aşama: Mağdurun Belirlenmesi: İşyerindeki bir grup, çalışma ortamındaki birini kurban olarak belirler ve rahatsız edici davranışlarını o kişiye hasrederler. Bu aşamada amaç; mağduru sindirmek ve yıldırmaktır.

2. Aşama: Mobbingin Başlaması: Mağdurda herhangi bir psikosomatik rahatsızlığın görülmeye başlanmadığı bu dönemde mağdur, “tam olarak ne ile karşı karşıya kaldığını” anlamlandırmaya ve çalışma arkadaşlarının kendisine yönelik davranışlarının neden değiştiğini çözmeye çalışmaktadır. Mağdur artık failin hedefindedir.

3. Aşama: İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi: Mobbingin hedefindeki mağdurda; aşırı stres, gerginlik, iştahsızlık veya aşırı iştah, uyku bozuklukları, baş ağrıları, sindirim sistemi bozuklukları gibi üzüntü ve kaygının tetiklediği sağlık sorunları baş göstermeye başlamıştır. Mağdur hem kendisine hem de iş çevresine karşı güvenini yitirmektedir.

4. Aşama: Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingi Görmezden Gelmesi: Mağdura yöneltilen psikolojik tacizin artık iyice gün yüzüne çıktığı bu aşamada mağdurun, tedavi amacıyla sık sık rapor aldığı, izin kullandığı gözlemlenir. İşyeri yönetiminin de suçlayıcı şekilde tavır sergilemesi mağdurun, süreçten daha da derin etkilenmesine sebebiyet verir.

5. Aşama: Mağdurun Ruhsal ve Fiziksel Sağlığının Bozulması: Mağdurun psikolojik sağlığını bozmaya yönelik taciz davranışlarının

başarıya ulaştığı bu aşamada, mağdur hem ruhsal hem de fiziksel olarak tedaviye ihtiyaç duyar. Ancak mobbing süreci aktif olarak devam ettiği için, mağdurun sağlığı –gördüğü tedavilere rağmen- daha da bozulur.

6. Aşama: İşten Ayrılma: İşyerinde psikolojik tacizin son aşaması olan bu evrede, mağdur ya işten atılır ya da istifa etmeye veya erken emekliliğe zorlanır. Mağdurun intiharı gibi trajik bir sonla neticelenen vakalar da mevcuttur.

Harald Ege'nin, konu ile ilgili olarak literatüre kazandırdığı bir başka terim de “çift taraflı mobbing”tir. Aile bağlarının son derece güçlü olduğu İtalya, İspanya, Yunanistan gibi Akdeniz ülkelerinde aile bireyleri birbirlerinin özel hayatları ve iş yaşamları ile son derece ilgilidirler. Bu tür toplumlarda koruyucu aile tipi hâkimdir. Ancak orta ve kuzey Avrupa ülkelerinde aile bağları nispeten daha zayıftır. Çocuklar küçük yaşlardan itibaren “belli bir yaşa geldiklerinde aileden ayrılıp kendi hayatlarını kuracakları” gerçeği ile büyütülürler ve genel olarak birbirlerinin sorunlarıyla pek fazla ilgilenmezler (Tınaz, 2011: 176).

Tınaz'a göre (2011: 176, 177), Akdeniz toplumunun üyesi olan birey, mobbinge karşı ailesinden destek ve şefkat görür; oysa Kuzey ya da Orta Avrupa toplumunun üyesi olan birey, yalnızdır ve mobbing süreci ile çoğunlukla tek başına mücadele eder. Güçlü aile bağları nedeniyle mobbing sürecinin her safhasında mağdur ile birlikte yıpranan, en az mağdur kadar üzülen ve çaresiz hisseden aile, çektiği acıların da etkisiyle bir noktadan sonra mağduru sorgulamaya ve yaşananlardan ötürü onu suçlamaya başlayabilir. Böylelikle ailesinin de desteğini yitiren mağdur, ikinci bir mobbing ile karşı karşıya kalabilir. Harald Ege bu durumu çift taraflı mobbing olarak tanımlar.

Karshoğlu Yeni'ye göre (2013a: 34); bir Akdeniz ülkesi olan Türkiye'nin aile yapısı ile İtalyan aile yapısı pek çok konuda benzeşmektedir. Dolayısıyla modelini İtalyan toplum yapısının özelliklerine göre oluşturan Harald Ege'nin altı aşamalı İtalyan-Ege Modeli, Türk çalışma hayatı ve insanının yapısına Heinz Leymann'ın modelinden çok daha uygundur.

1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Unsurları

Her çalışma ortamında çatışmalar yaşanabilir. Bu çatışmaların sebebi; bireylerin kişilik yapılarının ve çalışma anlayışlarının birbirinden farklı oluşu, işin kendisinden kaynaklanan stres veya işyerindeki rekabet ortamı olabilir (Taşkın, 2016:42). Ancak her çatışmayı “psikolojik taciz” olarak nitelendirmek yanlış olur.

Kavramın tanımını incelediğimiz yukarıdaki bölümde de belirttiğimiz üzere; işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı için pek çok farklı tanımlama yapılmış olsa da, kavramın unsurları konusunda fikir birliği mevcuttur (Limoncuoğlu, 2013b: 55, 56). Kanaatimizce hemen tüm çalışmalarda kabul görmüş bazı temel noktalar şu şekildedir:

1. Psikolojik tacizin işyerinde gerçekleşmesi gerekir (Tınaz, 2011: 17).

2. Mağdura yönelik olumsuz davranışlar; fiziksel şiddetten ziyade manevi şiddet içeren, rahatsız edici, eziyet amaçlı, saldırgan, aşağılayıcı, düşmanca ve ahlak dışı nitelikte olmalıdır (Leymann, 1990: 120; Sümer, 2016: 88; Güngör, 2008: 10-11).

3. Söz konusu davranışlar belirli bir sıklıkta tekrarlanmalı ve belirli bir süre devam ettirilmelidir. Mobbing süreci; mağdurda çaresizlik duygusu yaratan, ruhsal ve hatta zaman içerisinde fiziksel çöküşe neden olan bir süreç olmalıdır (Leymann, 1990: 120; Bilgili, 2015: 6; Gökçe, 2008a: 6).

4. Mağdur ile fail arasında güç dengesizliği olmalıdır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 21; Gökçe, 2008a: 32).

5. Fail, mağdura yönelik olumsuz hareketlerini, mağdura zarar verme kastıyla gerçekleştirmelidir (Taşkın, 2016: 529; Tınaz, 2009: 20, 21).

İşyerinde yaşanan sürecin “psikolojik taciz” olup olmadığının anlaşılabilmesi için bu temel noktaların ele alınması gerekmektedir.

1.4.1. İşyeri Unsuru

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) en belirleyici unsurlarından biri “işyeri” unsurudur. Tacizi oluşturan davranışların işyerinde gerçekleşmesi, mobbing olgusunun temel ve değişmez özelliğidir (Tınaz, 2011: 17).

4857 Sayılı İş Kanununda işyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlanmıştır (md. 2).

Konu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; işyerinde psikolojik taciz unsuru olarak ‘işyeri’nden kastedilenin; eylemin gerçekleştirildiği fiziki işyeri ortamının ötesinde, “fail ile mağdurun, ister işçi-işveren, ister ast-üst, isterse de çalışma arkadaşlığı şeklinde olsun, yer aldığı iş ilişkisi” olduğu görülmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için mağdur ile failin aynı organizasyon, örgüt veya işletme bünyesinde çalışması gerekmektedir. Ancak psikolojik taciz davranışlarının mutlaka işyeri çatısı altında gerçekleşmiş olması gerekmez. Mağdur ile fail, aynı organizasyonun farklı işyerlerinde olabileceği gibi, bazı davranışların işyeri dışında gerçekleştirilmesi de mümkündür. Bu durumlarda da işyeri unsuru gerçekleşmiş kabul edilir (Taşkın, 2015: 226; 2016: 520).

Bir çalışana, bu tür bir iş ilişkisi içinde olmadığı bir kişinin yaptığı psikolojik taciz davranışlarının mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda failin eylemi, Türk Ceza Kanunu kapsamında düzenlenmiş bulunan yaralama, tehdit, şantaj, cinsel taciz, hakaret, sövme, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali gibi suçları oluşturur (Age., 2015: 226).

Bununla birlikte mağdura, mesai saatleri dışında ya da fail veya mağdur işyerinde değilken de işyerinde psikolojik taciz eyleminin gerçekleştirilmesi mümkündür (Kantarıcı, 2016: 20-22). Aynı şekilde izin gününde mağdura taciz edici bir e-posta gönderilmesi, tüm ofis çalışanlarının herhangi bir başarıyı kutlamak üzere hep birlikte gittikleri akşam yemeğine veya hafta sonu pikniğine mağduru kasten davet etmemeleri de, diğer unsurların da varlığı halinde, kanaatimizce işyerinde psikolojik taciz davranışıdır.

İzah edilen sebepler muvacehesinde; işyerinde psikolojik tacizin (mobbingin) “işyeri” unsurunun, hem işyerinin fiziki sınırları hem de işçinin işyerinde çalışma süresi (mesai saati) açısından geniş yorumlanması, mağdurun, işyerinin fiziki ortamı veya mesai saatleri dışında da işyerinde psikolojik tacize maruz kalabileceğinin kabul görmesi gerektiği kanaatindeyiz.

1.4.2. Eziyet Amaçlı, Düşmanca ve Ahlakdışı Davranış Unsuru

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) psikolojik tacizi; *“intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı ve aşağılayıcı eylemler aracılığı ile bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar”* olarak tanımlamaktadır (Güzel ve Ertan, 2008: 152; Taşkın, 2016: 24).

Kavram ile ilgili yapılan tanımların pek çoğunda psikolojik tacizin, kişiyi psikolojik olarak taciz etmek, maneviyatını sarsmak amacıyla sergilenen davranış tarzı ile gerçekleştirileceği ifade edilmektedir.

İnsanların kişilik yapıları, başından geçen olaylar, alınganlık seviyeleri ve çevresinden beklentileri gibi etmenler, onların kendilerine yapılan muameleyi anlamlandırmalarında farklılıklar yaratabilir. Dolayısıyla kişi, işyeri stresi altında yapılan olumsuz davranışları, karşısındakinin karakter yapısından kaynaklanan kabalıkları ve hatta kendi hatalarından dolayı şahsına yöneltilen ağır eleştirileri mobbing olarak algılayabilir (Taşkın, 2016: 42). Örneğin; terfi bekleyen bir çalışan, işvereni veya amiri tarafından eleştirildiğinde bunu “terfi ettirilmemesine bahane” olarak değerlendirebilir. Aynı işçi, terfisini alamadığında bunun kendi hatalarından veya düşük performansından kaynaklandığını kabul etmek istemeyebilir ve bundan sonraki her olumsuz hareketi de mobbing olarak algılayabilir. Bu sebeple mobbing davranışlarını, bir defaya mahsus gerçekleştirilen eylemlerden ve haksızlıklardan ayırt etmek gerekir. Kaldı ki bazen, haksızlığa uğradığını düşünen kişiler, hak ettiğini düşündüğü şeyi elde etmek veya tazminat alabilmek için “mobbinge maruz kaldıkları” iddiasında bulunabilmektedirler (Age., 2015: 43).

Yargıtay 22. HD, 2017 tarihli bir kararında (E. 2015/21716, K. 2017/27746, www.yargitay.gov.tr, 23.01.2019); ihbar öneli vererek iş akdini fesheden işçinin odasının değiştirilmesinin, bazı yetkilerinin kısıtlanmasının, iş gereği zimmetine verilen cep telefonu, notebook, araba, kredi kartı, fotoğraf makinesi gibi araç ve gereçlerin elinden alınmasının doğal karşılanması gerektiği, bu davranışların tek başına mobbing sayılamayacağı yönünde karar vermiştir.

Bu noktada Leymann’ın ortaya koyduğu ve beş ayrı kategoride topladığı 45 davranış örneği, mobbingin teşhisinde yol gösterici olacaktır.

Nitekim Tınaz (2009:19), somut olayın mobbing olarak tanımlanabilmesi için mağdurun bu kategorilerden en az ikisinde yer alan davranışlardan bazılarına maruz kalması gerektiğini belirtmektedir.

YHGK'nın 2013 tarihli bir kararında (E. 2012/1925, K. 2013/1407, www.yargitay.gov.tr, 23.01.2019); 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, davalı bankanın İstanbul şubesinde 14 yıl kesintisiz bir şekilde avukat olarak görev yapmasının ardından önce Adana'da, ardından 9 ay boyunca 30 farklı şehirde görevlendirilmek suretiyle yerinin değiştirildiği olayda, davalı işverenin, yapılan görevlendirmenin işyerinde uygulanan olağan bir işlem olduğu ve tüm çalışanlara uygulandığı yönünde bir savunmasının olmaması ve davacıyı hangi ihtiyaca binaen bu şekilde görevlendirdiğini de ispatlayamaması, davacının çalıştığı departmanda görevli tek avukat olması ve davalı işverenin kurum içi yazışmalarından davacının istifa etmesinin istendiğinin anlaşılması üzerinde davalı avukatın maruz kaldığı durumun, psikolojik taciz mahiyetinde olduğuna ve davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmediğine karar verilmiş ve aksi yönde karar veren yerel mahkemenin kararı bozulmuştur.

Yargıtay'ın, çalışanın kısa süre içerisinde gereksiz pek çok disiplin soruşturmasına maruz bırakılmasını mobbingin varlığına delil kabul ettiği 2017 tarihli kararı da (Y4HD, E. 2015/12093, K. 2017/2661, www.yargitay.gov.tr, 07.06.2018) bu noktada dikkat çekicidir. Söz konusu kararda; üniversite işleyişi içerisinde yazışma işlemlerinin dahi soruşturma konusu yapılarak davacı hakkında soruşturma açıldığı ve sonucunda davacıya ceza verilmediği, yaklaşık 5 ay içerisinde davacı hakkında dört ayrı soruşturma açılarak farklı gerekçelerle davacının soruşturma baskısı altında tutulmaya çalışıldığı, ayrıca davalı başhekim tarafından Rektörlüğe sunulan dilekçede davacı hakkında yersiz suçlamalara yer verildiği, genel olarak bakıldığında davalıların tavır ve davranışlarının bir bütün olarak mobbing teşkil ettiği, dolayısıyla yerel mahkeme tarafından her bir davalının, kusuru derecesinde manevi tazminata mahkûm edilmesine karar verilmesi gerekirken davanın reddinin hatalı olduğuna karar verilmiştir.

1.4.3. Süreklilik Unsuru

Birbirinden farklı karakterlere ve çalışma algısına sahip birden çok insanın iş stresi altında bir arada çalıştığı çalışma hayatında, kişilerin kimi zaman birbirlerine karşı olumsuz davranışlar sergilemesi olağandır. Bunlar bazen hafif ve geçici gerginliklere sebep olurken bazen de fazlaca kırıncı ve rencide edici olabilir. Ancak kanaatimizce, bu tür davranışların mağdurda ruhsal ve fiziksel yıkıma sebep olan özellikleri, sık ve sürekli oluşlarıdır. Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu (2015: 102), bu durumu yanık derecelerine benzetmiş; düşük seviyede tacize maruz kalmanın ‘güneş yanığı’ gibi olduğunu ve çabuk iyileştiğini, daha sık ve daha yoğun uzun süreli tacizin ikinci derece yanığa benzediğini, daha acı verici olduğunu ve çoğunlukla profesyonel tedavi gerektirdiğini, üçüncü derece yanığa benzeyen ağır psikolojik tacizlerin ise kalıcı hasar ve derin yaralar bıraktığını, uzun bir tedavi ve rehabilitasyon süreci gerektirdiğini ifade etmişlerdir.

İşyerinde psikolojik taciz, şiddeti giderek artan (Karatuna, 2013: 115) bir süreçtir. Bu sürecin ne sıklıkta olması ve ne kadar süre ile devam etmesi konusunda ise farklı görüşler mevcuttur:

Leymann, işyerinde yaşanan olumsuz nitelikteki davranışların mobbing olarak kabul edilebilmesi için neredeyse haftada en az bir kere tekrarlanması ve bu durumun en az altı ay sürmesi gerektiğini ifade eder (Leymann, 1990: 120; Gökçe, 2008b: 20).

Doktrindeki bir görüş; Leymann’ın, mobbing davranışlarının süresi ve sıklığı ile ilgili olarak ortaya koyduğu ölçütün somut olaylara uygulanmasının, mobbingin varlığını kabul etmek için gerekli olduğunu savunmaktadır. Buna göre; en kısa mobbing süresi 6 ay, genelde ortalama uygulama süresi 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönem ise 29-46 ay sürmektedir (Tınaz, 2011: 13-14).

Doktrindeki diğer görüş (Kantarıcı, 2016: 32; Demircioğlu, 2007: 119; Bilgili, 2015: 8; Yardımcıoğlu, 2018: 151); mobbingin bir süreç olduğunu doğrulamakta ama bu kadar kesin ve net “süre ölçütleri” koymanın doğru olmadığını, her olayın kendi içinde değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bir başka görüş ise (Gökçe, 2008b: 20), mobbinge süre ve

sıklık biçilemeyeceğini, mağdura yönelik ilk taciz davranışı ile de mobbingin gerçekleşebileceğini savunmaktadır.

Tınaz, işyerindeki çatışmanın mobbing olarak kabul edilebilmesi için düşmanca davranışların en az altı aydır devam ediyor olması gerektiğini ama ayrıksı durumlarda en az üç ay süren ve “hızlı mobbing” denilen mobbing türünden de bahsedilebileceğini savunur (Tınaz, 2009: 19).

Taşkın (2016: 43); mobbingin sistematik bir eylem olduğunu ve en az birkaç hafta belli aralıklarla devam etmesi gerektiğini belirterek Leymann’ın süre ölçütünden ayrılmaktadır.

Kantarıcı (2016: 32); mobbingde sürenin, kişilik hakkının etkilenmesi ve neticede mağdurda ortaya çıkan zarar açısından her somut olayda farklı olabileceğini, önemli olanın süre değil mağdurun etkilenme derecesi ve sonuç olduğunu ileri sürmektedir. Aynı şekilde Bilgili de (2015: 8) işyerinde psikolojik tacizin süre unsuru için kesin bir alt limit konulmaması, her olayın kendi içinde değerlendirilmesi gerektiği kanaatindedir.

Adams (1992) ve Randall (1997) ise, mobbing niteliği taşıyan davranışın bir kez yapılmasının dahi yeterli olacağını, sıklığın ve sürekliliğin gerekli olmadığını ileri sürmektedir (Akt: Gökçe, 2008b: 20). Zapf ve Einarsen (2001: 70, akt: Gökçe, 2008b: 20) gibi bazı araştırmacılar da bu görüşe katılarak haftada bir ve altı ay kıstasının yerinde olmadığını belirtmektedir. Gökçe de (2008b: 21), mağdurun kendini zorda hissettiği olumsuz bir tek davranışla bile mobbingin gerçekleşmiş olacağını belirtir.

Demircioğlu (2007: 119); psikolojik tacizin teşhisinde, fiildeki süre unsurundan ziyade fiilin sonuçları üzerinde durulması gerektiği, çünkü hangi süre ve yoğunluğun neticesinde mağdurda tazmini gereken bir zararın ortaya çıkmış sayılacağını, mağdurun tahammül seviyesine göre, kişiden kişiye değişebilecek bir durum olduğunu ifade eder.

Emsal yüksek yargı kararları incelendiğinde ise, mobbingin varlığının kabulü için süreklilik şartının arandığı görülür. Çalışana yönelik sistematik hale dönüşmemiş, münferit olumsuz davranışların çalışan için “haklı feshe” gerekçe olabileceği ancak mobbingin varlığını kabul için yeterli olmayacağı konusunda birçok yargı kararı mevcuttur:

Yargıtay 22. HD, 2017 tarihli bir kararında (E. 2017/8155, K. 2017/16633, www.yargitay.gov.tr, 01.05.2018), süreklilik arz etmeyen, sıkça ve belli aralıklarla tekrarlanmayan, ara sıra ve münferit olarak meydana gelmiş birkaç kaba, kırıcı, etik dışı veya nezaketsiz tutum veya davranışın mobbing olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmiş ve somut olayda davacı ve davalı tanıklarının beyanlarından, davacıya baskı uygulanmadığı, davacının görevlerini gereği gibi yerine getirmediği ve işi aksattığı için uyarıldığı için anlaşılması üzerine davacının mobbing iddialarının reddi gerekirken kabulüne karar veren yerel mahkeme kararının bozulmasına hükmetmiştir

Yine Yargıtay 9. HD'nin bir başka kararında (E. 2018/6416, K. 2018/15791, www.yargitay.gov.tr, 01.05.2018); davacıya karşı sarf edilen "saçmalama" sözünün, hakaret suçunu oluşturmadığı ancak söylendiği ortam ve söyleniş biçimi itibariyle davacı işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturduğu, bununla birlikte davacıya yönelik sistematik bir baskının varlığına delil oluşturmadığından mobbing iddialarının reddi gerekirken kabulüne karar veren ve manevi tazminata hükmeden yerel mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

Bir diğer Yargıtay kararında (Y22HD, E. 2015/2103, K. 2016/10581, www.yargitay.gov.tr, 01.05.2018); davacının, yapılan teftiş boyunca işveren yetkililerince iki, üç gün boyunca, işyerinin çay ocağında bekletilmesi olayının, onur kırıcı nitelikte ise de, mobbing olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir. Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, belirli aralarla ve uzun süre sistematik olarak yinelenen, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve ruhen acı veren, çalışma verimliliğini engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan aşağılama, tehdit, şiddet, ayrımcılık, hakaret, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerektiği ifade edilen kararda, süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, tekil olarak ara sıra meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranışın mobbing olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere; işyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışların niteliği ve mobbingin unsurları konusunda genel olarak bir ortak payda oluşturulabilmişse de, işyerinde psikolojik taciz davranışlarının sıklığı ve süre konusunda bir görüş birliği yoktur.

1.4.4. Güç Dengesizliği Unsuru

Mobbing, genellikle eşit güçler arasında görülmez. Çoğu zaman fail ile mağdur arasında bir güç dengesizliği vardır. Bu dengesizliğin çeşitli sebepleri olabilir. Mağdur ile fail arasındaki astlık-üstlük ilişkisi bu sebeplerden biridir. Failin hırslı ve/veya karizmatik kişilik yapısına rağmen mağdurun yetersizliği, zayıf kişilik özellikleri; fail ile mağdur arasındaki fiziksel, sosyal veya ekonomik güç farklılıkları da diğer sebepler arasında yer alır. Başlangıçta bu tür bir dengesizlik olmasa bile, yani fail ile mağdur eşit pozisyona sahip çalışanlar olsalar bile mobbing süreci ilerledikçe mağdur mücadele yeteneğini yitirir ve taraflar arasındaki güç dengesi mağdurun aleyhine olacak şekilde bozulur (Gökçe, 2008a: 32).

Leymann'a göre, çatışma hali eşit taraflar arasında ortaya çıkar; oysa mobbingde üstün birey veya bireyler, kendilerine nispetle daha zayıf olan diğer bir bireye karşı ezici güçlerini, düşmanca tavırlarla ortaya koyarlar (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 21).

Taşkın, güç dengesizliği unsurunu maddi / somut koşullardan çok "mağdurun psikolojisi" açısından ele almış ve mobbinge maruz kalan mağdurun, diğer çalışanlar ve hatta yönetim tarafından yalnız bırakılmasının mağdurda, güçsüzlük ve çaresizlik psikolojisi yarattığını ve bu ruh hali ile mağdurun "failin kendisinden daha güçlü olduğu" düşüncesine yenildiğini, güç dengesizliğinin en kötü halinin ise bu psikolojik durum olduğunu ifade etmiştir (Taşkın, 2016: 44).

İki eşit güçte tarafın aralarındaki sorunları çözemeyip sürekli çatışmaları mobbing değildir (Namal, 2009: 57). Tarafların her birinin kendilerini koruyacak donanımları varsa ve bunları birbirlerine karşı kullanıyorlarsa burada mobbingden değil, rekabetten söz etmek gerekir. Zira mobbingde mağdur, her daim kaybeden taraftır (Tınaz, 2009: 19-20)

Nitekim Yargıtay da, mobbingden söz edebilmek için taraflar arasında güç dengesizliği unsurunun varlığını aramaktadır:

“Diğer taraftan, iki tarafın kendine özgü silahı varsa ve bunları kullanabiliyorlarsa psikolojik tacizden bahsedilemez. Çalışanı işten ayrılmaya zorlamak için yapılan her davranış mutlaka psikolojik taciz oluşturmaz. Özel düzenlemelerle yasal koruma sağlanmışsa, mağdurun da kullanabileceği silahları varsa, psikolojik tacizden söz edilemez... Çalışanı işten ayrılmaya zorlamak için yapılan her davranış mutlaka psikolojik taciz oluşturmaz. Özel düzenlemelerle yasal koruma sağlanmışsa, mağdurun da kullanabileceği silahları varsa, psikolojik tacizden söz edilemez” (Y9HD, E. 2015/8730, K. 2017/1000, www.yargitay.gov.tr, 06.07.2018).

Yargıtay’ın (Y9HD, E. 2015/14424, K. 2017/4612, www.yargitay.gov.tr, 06.07.2018) işyerinde psikolojik taciz (mobbing) tanımında da güç dengesizliği unsurunun gerekliliği açıkça belirtilmektedir:

“Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır.”

1.4.5. Kast Unsuru

Mobbingi oluşturan olumsuz davranışların tamamının, fail tarafından bilerek, istenerek ve mağdura zarar verme kastıyla gerçekleştirilmesi gerekir. Bir diğer deyişle, fail psikolojik tacizde bulunma bilinciyle hareket etmeli ve mağdurda doğabilecek muhtemel zararları öngörmelidir.

Mobbing hareketlerinin mağdura kasten yöneltilmiş olması gerekir. Failin beklediği zararın mağdurda oluşmamış olması, failin kasten hareket ettiği gerçeğini değiştirmez. Bununla birlikte failin taksirle (kusuruyla, neticeyi istemeden) hareket etmesi halinde mobbingden bahsedilemez (Taşkın, 2016: 529).

Tınaz (2009: 20-21), kast unsurunu “zalimce niyet” olarak tanımlamaktadır. Ona göre; fail belli bir stratejiyle hareket ederek istediği sonuca ulaşmayı hedeflemektedir ve fail tüm düşmanca davranışlarını mağdura zarar verme amacıyla yerine getirmektedir.

Gökçe (2008a: 36), mobbingdeki amacın mağduru iş yaşamından dışlamak olduğunu ifade eder. Savaş ise (2015: 4) mobbingi, amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana karşı isteyerek ve bilerek sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırı olarak tanımlayarak failin çeşitli amaçlar güdebileceğini ama bu amacın mobbingin varlığını kabulde önemli olmadığını vurgular.

Taşkın'a göre (2016:87); fail genellikle, mağdurun işten uzaklaşması amacıyla hareket ediyorsa da bu amacın varlığı şart değildir. Örneğin; fail, müdür konumundaki mağduru itibarsızlaştırarak mevcut konumunu kaybetmesini istemekte ve bunun için hareket etmektedir. Mağdurun işten atılmasını istemese de, böyle bir sonuç doğup doğmamasını önemsemiyor da olabilir.

Benzer görüşe göre; psikolojik tacizde amaç, kurban seçilen kişiyi yok etmek, işyerinden attırmak ya da istifaya zorlamak, dışlamak, cezalandırmak, küçük düşürmek, kontrol etmek, uyum ve disiplin sağlamak olabilir (S. Şen, 2009: 49). Keza failin, işyerinin hâkimi olduğunu gösterme, egosunu tatmin etme gibi amaçlarının olması da mümkündür (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 329).

Yüksek yargıya göre; psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.

Nitekim Yargıtay 7. HD'nin emsal kararında (E. 2015/36983, K. 2016/6330, www.yargitay.gov.tr, 12.04.2018); bir fiilin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak belli bir süre boyunca ve sistematik olarak gerçekleştirilmesi gerektiği, bu şartların varlığının her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği ve amacın çoğu kez işçinin işi bırakmasını sağlamak olduğu belirtilmiş ve somut olayda bu unsurların ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın reddi gerekirken kabul eden yerel mahkemenin kararı bozulmuştur.

Kanaatimizce; burada failin, kastının hangi sonuca yöneldiğinin bir önemi yoktur. Fail; mağdurun işten çıkarılması veya istifa etmesi, amirinin gözünden düşmesi, kendisine rakip olamayacak şekilde pasifleşmesi, daha aşağı bir pozisyonda görevlendirilmesi gibi çeşitli sonuçlar arzu ederek

hareket ediyor olabilir. Mühim olan failin, düşmanca davranışlarını, zarar vermek kastıyla mağdura yöneltiyor olmasıdır.

1.5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarafları ve Türleri

Çalışma dünyasında yer alan herkes, işyerinde psikolojik tacize uğrama riski altındadır (Tınaz, 2006a: 93). Kimi zaman, emir ve talimatı altında çalışan işçisini ezerek egosunu tatmin etmeye çalışan bir işveren, işveren vekili veya amir (Çukur, 2012: 43); kimi zaman başkasının başarılı olmasına tahammül edemeyen, kıskanç, etik değerlerden yoksun bir çalışma arkadaşı ve nadiren de olsa kimi zaman üstünün otoritesini sarsmak, onun yerine geçmek gibi gayelerle hareket eden bir ast (Taşkın, 2016: 104) işyerinde psikolojik taciz uygulayıcısı haline dönüşebilir.

İşyerinde psikolojik tacizin tarafları, yani uygulayıcısının ve mağdurun kim olduğu ve işyerindeki konumları aynı zamanda psikolojik tacizin türünü de belirler (Cemaloğlu, 2013: 173).

1.5.1. Sürecin Tarafları

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde rol oynayan üç grup vardır: Fail (uygulayıcı), mağdur (psikolojik tacize maruz kalan) ve izleyiciler.

Acımasız bir oyun olan psikolojik taciz süreci içerisinde kendi rollerini oynayan her bir grup, kendine has özelliklere sahip olmakla birlikte süreç boyunca birbirlerini etkilemektedirler. (Tınaz, 2006a: 67).

1.5.1.1. Fail (uygulayıcı, tacizci, zorba, saldırgan)

İşyerinde psikolojik taciz, bir kişi veya birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Failin birden çok olduğu durumlarda çoğunlukla, psikolojik taciz sürecini bir kişi başlatmakta, diğer failer sonradan ilk faile katılmaktadırlar (Savaş, 2007: 12).

Psikolojik taciz faillerinin; çoğunlukla işyerinde yönetici konumunda bulunan yöneticiler, amirler, işverenler, kimi zaman mağdurla eşit düzeyde veya denk konumda bulunan çalışma arkadaşları, nadiren olmakla birlikte kimi zaman da astlar olduğu bilinmektedir (Güngör, 2008: 48).

Psikolojik taciz faileri üzerinde yapılmış deneysel bir araştırma mevcut değildir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 50). Ancak tacize meyilli

kişilerin birtakım ortak kişilik özelliklerinden yola çıkarak, psikolojik taciz failleri hakkında fikir edinilebilmektedir (Güngör, 2008: 49).

Faillerin mağdura psikolojik tacizde bulunmasının kötü kişilik özelliklerinden veya psikolojik rahatsızlıklarından kaynaklanan ya da duygusal, siyasal, ideolojik, ırksal ya da dinsel pek çok farklı nedeni olabilir. Psikolojik taciz failleri, kendi başarılarından ziyade başkalarının başarısızlıklarından haz alırlar. Özürlü bir ruh haline sahip olan bu kişiler, menfaatlerini temin için her yolu mubah görürler (Taşkın, 2016: 102, 103).

Psikolojik taciz faili olan saldırganlar; iki davranış biçimi arasında seçim yapması gerektiğinde en saldırgan olanı tercih eden, çatışma ortamının alevlenmesi için çabalayan, karşısındakine vereceği zararı umursamayan ve bu konuda hiçbir suçluluk duygusu hissetmeyen, suçu kendinde görmeyip sadece saldırılara karşı olağan tepkisini verdiğini öne süren kişilerdir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 38; Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 50).

Bununla birlikte psikolojik taciz uygulayanların; eleştiriyi kaldıramayan, çabuk öfkelenen, rekabetçi, bağımsız, bencil ve başkalarının fikirlerini önemsemeyen kişilik özellikleri sergiledikleri söylenebilir (Bilgili, 2015: 11). Ancak Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu'na göre (2015: 48-51) en önemli etkenlerden biri 'haset' duygusudur. Bir başkasının sahip olduğu özellikleri çekememe olarak özetlenebilecek olan bu duygusal bozukluk, pek çok araştırmacı tarafından temel psikolojik taciz nedeni olarak saptanmıştır. Yine, dışarıdan bakıldığında son derece özgüvenli ve kendinden memnun gözükme oysa kendi içinde güvensizlik ve yetersizlik duygularıyla savaşmak da tacizci failde görülebilen özelliklerdendir (Age., 2015: 48-51).

Özellikle hiyerarşik yapılanmanın bulunduğu organizasyonlarda, failin 'mağduru kontrol altında tutma' isteği de psikolojik tacizin önemli nedenlerinden biridir (Namie, 2003: 2)

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFE) tarafından 2011 yılında yayımlanan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'nda (KEFE, 2011: 14) yer verilen vakaların çoğunda da faillerin kıskançlık duygusuyla hareket ettiği söylenebilir:

“Bir kamu kuruluşunda dokuz yıl uzman olarak çalıştım. Koordinatör olan kişi ile aynı odayı paylaştım. Zaman içinde o olmağında yerine vekâlet ettim. Ne var ki, üst yöneticilerin zaman zaman onun yerine benden bilgi almaları, beni yanlarına çağırmaları onu çok rahatsız etmeye başladı. Sonrasında da benden bilgi saklamaya, odada sürekli sigara içmeye, beni toplantılara göndermemeye, üzerime çok fazla işimizle direk ilgili olmayan işler yüklemeye ve sözlü tacizlerde bulunmaya başladı. Bazen çalışma arkadaşlarımın yanında hakarete bile uğradığım oldu. Geleceğimi düşünüp sustukça üstüme gelmeler de arttı. Bir süre sonra da yönetim değişikliği oldu, ben onun yöneticisi durumuna getirildim.”

Yüksek yargıya taşınan emsal bir olayda, işini kurallarına uygun yapmak istediği için amirlerinin baskısına ve psikolojik tacizine maruz kalan banka çalışanının davasını reddeden yerel mahkeme kararı, Yargıtay tarafından bozulmuştur:

“... davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği, bu nedenle amirleri ile sorunlar yaşadığı, uyarı, itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkaran, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, ... banka müdürü tarafından cumartesi günleri mesai yaptırıldığı, işyerinde düzenli bir çalışma şeklinin olmadığı, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmediği, ... davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, ... “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı, ... bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır” (Y22HD, E. 2013/693, K. 2013/30811, www.kazanci.gov.tr, 07.07.2018).

Kararın gerekçesinden anlaşıldığı kadarıyla; bir bankada çalışan davacı, bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği için amirleri ile sorunlar yaşamış ve yaşanan çatışma hali zamanla psikolojik tacize dönüşmüştür. Burada, amir statüsündeki kişilerin, kendilerinden daha çok çalışan ve daha başarılı bir ast olan davacının varlığını kabul etmek istemedikleri, davacıyı ‘sosyal imajlarını tehdit eden bir unsur’ olarak gördükleri varsayılabilir (Kuzgun ve Kuzgun, 2017: 286).

Araştırmalar; narsist, makyavelist ve psikopatik kişilik bozukluğuna⁴ sahip bireylerin “psikolojik taciz faili olma” konusunda yüksek risk grubunda yer aldığını göstermektedir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 53, 54).

Failin, psikolojik tacizi her zaman olumsuz hareketlerle yaptığı düşünülmemelidir. Fail kimi zaman son derece nazik ve güler yüzlü biri de olabilir. Üstlerine karşı kibar ve sevecen, astlarına ve iş arkadaşlarına karşı ise güler yüz maskesi altında ince ince saldıran fail, belki de en tehlikeli fail tipidir. Zira mağdurun, insanları, böyle sözde iyi niyetli biri tarafından psikolojik tacize uğratıldığına inandırması son derece güç olabilir ve hatta bu durumda mağdur, iftiracı konumuna düşebilir. Gökçe bu durumu şöyle yorumlar: “Bir yıldırma mağduru olmaktan daha kötü olan şey, böyle kibar ve güler yüzlü bir saldırgan tarafından yıldırılmaktır” (Gökçe, 2008b: 36).

Tınaz, bu tip faileri “ikiyüzlü yılan mobbingciler” olarak tanımlar ve bu kişilerin saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümsediklerini ve hatta nadiren de olsa iyilikler yaptıklarını ifade eder (Tınaz, 2011: 72).

1.5.1.2. Mağdur (maruz kalan, kurban, hedef)

Cinsiyet, statü ve sahip olunan özellikler bakımından ayırım gözetilmeksizin herkes mobbing mağduru olabilir (Tınaz, 2006a: 93). Bu sebeple mağdurlar bakımından belli bir profil belirleyebilmek mümkün değildir. Mağdurun / kurbanın kim olduğu sorusuna “kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” cevabını veren Leymann, mağdurların psikolojik tacizden önce ne durumda olduklarını tespit edecek bir

⁴Ardıç ve Özsoy’a göre (2017: 394-396); **narsistler**; kendilerini had safhada beğenen, diğerlerini küçümseyen, çevresindeki insanları kontrolü altına almaya uğraşan, güce ve ilgiye yüksek derecede ihtiyaç duyan kişilerdir. **Makyavelistler**; hedeflerine ulaşabilmek için yalana, hileye ve aldatmaya başvurmaktan çekinmeyen, insanları ve olayları manipüle edebilen, bencil ve çıkarıcı kişilerdir. Bu özelliklerin belli oranlarda pek çok kişide görüldüğü gerçeğinden hareketle denilebilir ki, kişinin makyavelist olduğunun kabulü için bu özelliklerin tamamına büyük oranda sahip olması gerekir. **Psikopatik kişilik özellikleri**; ahlaksızca davranma, insanları küçümseme ve aşağılama, yaptığı kötü davranışlardan dolayı vicdan azabı çekmeme, duygusuzluk, bencillik, agresiflik, insan ilişkilerinde bağlılık ve sadakat gösterememe, geçinememe ve dolayısıyla yüzeysel ve kısa süreli ilişkiler içinde olma, sabırsızlık, fevri davranma, düşünmeden ani ve keskin kararlar alma vb.dir.

araştırmanın mevcut olmamasından dolayı, mağdurlara ilişkin belli bir profil ortaya konulamayacağını savunur (Savaş, 2007: 16).

Nitekim bazı araştırmacılar, olumsuz ve zayıf kişilik özellikleri sergileyen mağdurların bu özelliklerinin, psikolojik tacizin sebebi değil, psikolojik taciz sürecinin bir sonucu olduğunu iddia eder (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 71). Zira bu kişiler ancak, psikolojik tacize maruz kaldıktan sonra yani mağdur olduktan sonra incelemeye tabi tutulmaktadır.

Doktrindeki bir görüş; işyerinde psikolojik tacize maruz kalanların genellikle zeki, dürüst, yaratıcı, başarılı, işini en güzel şekilde yapma konusunda titiz, insan ilişkileri olumlu, sevilen, etik değerleri olan ve prensipli, psikolojik taciz failden daha üstün yeteneklere sahip kişiler olduğunu savunur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 69; M. Şen, 2013: 53). Failin, bu tip çalışanı hedef olarak seçmesinin sebebi de zaten kişinin bu özellikleridir zira bu haliyle mağdur, fail için tehlike oluşturmaktadır.

Bununla birlikte hassas, kırılgan, özgüven eksikliği yaşayan, düşük benlik değerine sahip, utangaç veya sessiz kişilerin de psikolojik taciz mağduru olma konusunda risk altında olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 71-74).

Herkesin mi yoksa belirli kişilerin mi hedef olarak seçileceği konusundaki ikilemi Davenport ve arkadaşları (2014: 70) şu ifade ile çözer: *“Herhangi biri mobbing kurbanı olabilir ve aynı zamanda bazı insanlar da belirli özelliklerinden dolayı seçilebilirler”*.

Peyton (2005, akt: Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 75); farklı dini inanışa sahip, utangaç, sessiz, fiziksel veya zihinsel engelli, eski hükümlü olan, dikkat çekici derecede yakışıklı veya güzel olan, yaşlı veya genç, ortalamanın üzerinde veya altında zekâya sahip olan kişilerin psikolojik tacizin hedefi olarak seçilebileceğini söyler. Esasen bu kriterler, hemen herkesin taciz kurbanı olabileceği anlamına gelmektedir. Çoğu zaman mağdur, üstünün otoritesine ve yetkilerini kendi üzerinde keyfi kullanmasına tepki gösterdiği ve köleşmeyi reddettiği zaman psikolojik taciz süreci başlamaktadır (Savaş, 2007: 16).

Doktrin; kişilik yapısı, sahip olduğu beceriler ve konumu ne olursa olsun herkesin psikolojik tacizin mağduru olabileceği konusunda neredeyse hemfikirdir (Peyton, 2005, akt: Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 75; Tınaz, 2006a: 93; Bozbel vd., 2008: 41). Nitekim eğitim seviyesi, etnik köken, yaş, cinsiyet, medeni hal, sendikalı olma durumu gibi veriler ile işyerinde psikolojik taciz mağduru olma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade eden araştırmalar mevcuttur (Karatuna, Tınaz ve Gök, 2010: 8).

Bununla birlikte, mağdurun kişilik ve davranış özellikleri, maruz kaldığı taciz davranışlarına karşı sergileyeceği tavrı ve taciz sürecinden ne ölçüde etkileneceğini belirler (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 78). Şu durumda kanaatimizce; failden kaynaklanan faktörlerin, işyerinde psikolojik taciz sürecinin başlamasında önemli bir rolü olduğu ancak mağdurun sahip olduğu özelliklerin sürecin başlamasından çok, seyrine etki ettiği söylenebilir.

1.5.1.3. İzleyiciler (seyirciler, tanıklar)

İzleyiciler; psikolojik tacizin faili ve mağduru dışında kalan, sürece doğrudan doğruya karışmayan ama taciz sürecinin farkında olan ve süreçten bir şekilde etkilenen çalışanların tamamıdır (Tınaz, 2011: 113).

İzleyicilerin, sürecin bir tarafı haline gelmeleri psikolojik taciz olgusunu fark etmeleri ile başlar. Zira fark ettikleri anda, sessiz kalarak ya da aktif veya pasif rol oynayarak hem süreçten etkilenir hem de sürece etki ederler. İzleyicilerin psikolojik tacize karşı sergiledikleri tutum, sürecin sona ermesine veya şiddetlenerek devam etmesine sebep olabilir. Bu sebeple izleyiciler, psikolojik taciz sürecinde belirleyici bir rol üstlenirler (Güngör, 2008: 54).

Psikolojik taciz karşısında sessiz kalan izleyiciler, sürece karışmadıklarını düşünseler de, sessiz kalarak yapılanları onaylamış olmakta ve bir nevi failin destekçisi olmaktadır. Bu sessizlik; hem kendini yalnız hisseden mağdurun gardını düşürmekte, hem de ‘etrafa korku saldığını, kendisine karşı çıkmaya cüret edilemediğini’ gören faile cesaret ve haz vermektedir (Namie, 2007: 45)

İzleyicilerin sessiz kalmalarındaki en önemli sebep, haksızlığa tepki verdikleri anda sıranın kendilerine geleceğinden, failin aynı acımasızlığı kendilerine karşı göstereceğinden korkmalarıdır (Güngör, 2008: 54; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 62). Ancak kanaatimizce eşit konumda çalışanlar arasındaki psikolojik tacizde, izleyicilerin ve mağdurun yöneticisi konumundaki kişilerin böyle bir korku duymaları söz konusu olmayacaktır. Bu durumda, yöneticilerin yapılanlara karşı çıkması, mağdur için kurtarıcı; sessiz kalması ise mağdur için yıkıcı etkiye sahip olacaktır.

Pasif izleyiciler, mağdura bizzat psikolojik taciz uygulamazlar ancak fail ile ilişkilerini sürdürerek bir anlamda failin yanında yer alırlar. Aktif izleyiciler ise süreç içerisinde adeta failin yardımcısı gibi davranarak mağdura psikolojik taciz uygularlar (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 56). Nadir görülse de, sürece karşı çıkan, konu ile ilgili çözüm üretmeye çalışan (Savaş, 2007: 18), doğrudan mağdurla birlikte savaşmasa bile en azından failin yanında yer almadığını belli eden izleyici tipi de mevcuttur.

Tınaz, izleyicileri, çatışma karşısında her daim uzlaşmadan yana olan, arabulucu rolü üstlenen '*diplomatik izleyici*'; failin emir eri gibi çalışan '*yardakçı izleyici*'; tacizin kendisine de yönelebileceği korkusuyla yaşananlara karşı tamamen ilgisiz ve tepkisiz kalan '*bir şeye karışmayan izleyici*' ve görünüşte konuyla ilgisiz gibi dursa da aslında inceden inceye failin destekçisi olan, mağdura yardım etmeye kesinlikle yanaşmayan '*ikiyüzlü yılan izleyici*' şeklinde kategorize etmiştir (Tınaz, 2011: 117-119).

İzleyicilerin sessizliği, mağdurun mağduriyetini arttırır, hatta iyice yalnızlaşan mağdurun ikinci ve daha ağır bir travma yaşamasına sebep olabilir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 89).

İşyerinde psikolojik taciz, mağdura yapılan sistematik zulümdür. İzleyiciler de, hangi davranış tarzını benimserlerse benimsesinler, mağdurun yanında yer almadıkları müddetçe bu zulme ortak olacaklardır. Sağlıklı bir iş ortamı, çalışanların, psikolojik tacize karşı birlikte hareket etmeleriyle mümkündür. Dangaç'ın ifadesiyle (2009: 26), "*bir toplulukta mobbing yapılabiliriyorsa, bu, (o an) mobbinge uğramayanların (izleyicilerin) mobbinge verdikleri pasif destekleri ile gerçekleşir*".

1.5.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Türleri

İş yaşamında karşılaşılan psikolojik taciz vakaları, yatay ve dikey olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Dikey psikolojik taciz, üstten asta ve nadiren de olsa asttan üste yönelik olur. Yatay psikolojik taciz ise eşit pozisyondaki çalışanların birbirlerine uyguladıkları psikolojik taciz türüdür (Güngör, 2008: 55).

Leymann, İsveç'te yaptığı bir araştırmada mobbing vakalarının %44'ünün eşitler arasındaki yatay mobbing olduğunu, %37' sinin üstten asta ve %9' unun da asttan üste mobbing olduğunu ve %10'luk bir kısımda ise yatay ve dikey mobbing birbirine karışmış vaziyette olduğunu ortaya koymuştur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 53).

Yapılan diğer bir başka araştırmada; 137 işyerinde psikolojik taciz vakasının 76'sında mağdurlar yöneticileri tarafından, 44'ünde iş arkadaşları tarafından ve 17'sinde astları tarafından taciz edildiklerini ifade etmişlerdir (Vatanoğlu, 2009: 89).

1.5.2.1 Üstten asta dikey psikolojik taciz (yukarıdan aşağıya mobbing)

Üstten astına karşı yapılan dikey psikolojik taciz; bir amirin, bir bölüm yetkilisinin veya daha üst görevde olan bir çalışanın, çeşitli nedenlerle, mağdura/kurbana yönelik, son derece saldırgan, acımasız ve cezalandırıcı davranışlar uygulamasıdır. Psikolojik tacizci amir, genellikle konumunun ve sahip olduğu yetkilerin verdiği cesaretle hareket eder (Tınaz, 2011: 124). Gücünü kötüye kullanır, yetkilerini aşar.

Burada dikkat edilmesi gereken husus; işyerinde hemen herkese uygulanan katı, otoriter yönetim tarzının olup olmadığıdır. Zira amir/amirler, tüm çalışanlara karşı anlayışsız ve kabaysa, yapılan en küçük hata affedilmiyor ve gereksiz yere büyütülüyorsa, bir diğer ifadeyle olumsuz davranışlar, hedef seçilmiş tek bir çalışana yönelik değil, genele şamil ise burada psikolojik tacizden söz edilemez. Ancak elbette ki bu davranışları sergileyen amirlerin "potansiyel birer mobbingci" olduğu, ileride psikolojik taciz faili olma konusunda yüksek riskli grupta yer aldığı unutulmamalıdır (Tınaz, 2011: 125; Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 47; Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 11).

Pek çok araştırma, hiyerarşik konumun yani ast-üst ilişkisinin psikolojik tacizin meydana gelmesinde önemli bir etken olduğunu ortaya koymuştur (Güngör, 2008: 57).

Üstün asta psikolojik taciz uygulamasının pek çok nedeni olabilir. Failin bozuk kişilik yapısı, acı vermekten zevk alan sadist karakteri (Taşkın, 2016: 121), mağdurdan kaynaklanan hiçbir sebep olmaksızın psikolojik tacizi başlatabilecek güçte faktörlerdir. Üstün, astın işten ayrılmasını istemesi de sık görülen sebeplerden biridir. İşveren veya işveren vekili konumundaki fail, sergilediği olumsuz tavırlarla mağdur çalışanı istifaya zorlamaktadır. Zira bu tür olaylarda çoğu zaman işveren/işveren vekili haklı bir gerekçe ileri süremediğinden mağdurun kendi isteği ile işi bırakmasını bekleyecektir (Kuzgun ve Kuzgun, 2017: 285).

Bununla birlikte; kendisinden daha yetenekli daha çalışkan veya çok daha genç ve dinamik bir asta sahip olmak (Tınaz, 2011: 126), fail için “kendi konumuna dikilmiş bir çift göz” olarak algılanabilir ve fail bu tehlikeyi ortadan kaldırmak için mobbinge başvurabilir.

1.5.2.2. Asttan üste dikey psikolojik taciz (aşağıdan yukarıya mobbing)

Genelde amirin yetkisinin tartışılır hale gelmesiyle ortaya çıkan bu psikolojik taciz türünde, çoğunlukla failer birden fazladır. Hatta kimi zaman amirin altında görev yapan tüm çalışanlardır (Tınaz, 2011: 145).

Mağdur amirin işteki konumunu elde etmek isteyen bir çalışanın diğer çalışanları kıskırtması, terfi olmayı beklediği kadroya başkasının atanmasının kişide oluşturduğu öfke (Tınaz, 2011: 146), eski amire duyulan sevgi ve yeni amire alışamama (Güngör, 2008: 58), idealist ve dinamik yeni amirin alışılmış hantal çalışma düzenlerini değiştireceği ve kendi iş yüklerini artıracacağı endişesi asttan üste uygulanan psikolojik tacizin sebepleri arasında sayılabilir.

Bu tür psikolojik tacizde astlar; amir hakkında dedikodu yapma ve asılsız söylentiler yayma, emir ve talimatlara uymama, bilerek hatalar yaparak amiri üst düzey yöneticilere karşı zor duruma düşürme, iletmeleri gereken bilgileri amire iletmeyerek onu yapılan işlerden bihaber konumuna düşürme ve hata yapmasını sağlama gibi yöntemler

uygulayabilirler (Tınaz, 2011: 145; Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 47; GÜngör, 2008: 57).

Asttan üstüne yönelik olarak gerçekleştirilen psikolojik tacize rastlanma sıklığı düşüktür (GÜngör, 2008: 57). Zira psikolojik tacizin bu türünde tacizci çalışan, adeta kumar oynamaktadır. Tacizi ile amirini yıldırılmayı ve işinden etmeyi başaramaz ise büyük ihtimalle kendisi işinden olacaktır. Bu nedenle çalışanların, doğrudan üstüne yönelik bir psikolojik taciz sürecine dâhil olması, kolay kolay mümkün olmaz (Tınaz, 2006c: 8). Ancak sınırlı olarak görülüyor olsa bile tahminimizce, asttan üste mobbingin kamu sektöründe yaşanma ihtimali, özel sektörden daha yüksektir. Zira özel sektörde işçinin iş garantisi daha düşük olduğundan bu tür bir tavır sergilemesi karşılığında “emir ve talimatlara uymama” gerekçesiyle işten çıkarılma riskini üstlenmiş olacaktır. Oysa kamu sektöründe görev yapan çalışan, bu tür fiilleri sebebiyle disiplin soruşturmasına tabi tutulacak ve belki disiplin cezası alacak ama büyük ihtimalle işini kaybetmeyecektir.

İşsizlik oranının bir hayli yüksek olduğu ve çalışanların en büyük kâbusunun işsiz kalmak olduğu ülkemizde psikolojik tacizin bu türü son derece sınırlı olarak görülmektedir (Tınaz, 2011: 146).

1.5.2.3. Yatay psikolojik taciz

İş ortamında eşit pozisyonda bulunan kimse ya da kimselerin diğerine uyguladığı ve yatay psikolojik taciz olarak adlandırılan taciz türü, üstten asta uygulanan psikolojik tacizden sonra en sık görülen taciz türüdür. Kişisel çıkar çatışmaları, rekabet ortamı, ırk, inanç, düşünce ve dünya görüşü ayrılıkları, kıskançlık, farklı olanı yok etme isteği yatay psikolojik tacizin nedenleri arasında yer alır (GÜngör, 2008: 58; Taşkın, 2016: 105; Savaş, 2007: 13).

Taşkın’a göre (2015: 227); eşitler arasında gerçekleşen yatay psikolojik tacizde genel olarak birden fazla kişi söz konudur. Çünkü psikolojik tacizin doğabilmesi için taraflar arasında güç veya pozisyon farkının olması gerekir. İşte yatay mobbingde eşitler arasındaki üstünlük genel olarak bu tür bir gruplaşma veya çoğunluk ile elde edilmektedir.

1.6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkış Nedenleri

İşyerinde psikolojik tacizin belirli bir nedeni olduğu söylenemez. Her ne kadar failin amacı çoğunlukla mağduru, kalıcı olarak iş ortamından uzaklaştırmak, bir nevi diskalifiye etmek olsa da, failin bu amacı edinmesinin birden fazla sebebi olabilir. Failin mağdur üzerinde egemenlik kurma isteği, eziyetten zevk alan bozuk kişiliği, mağduru kıskanması, mağduru kendine rakip olarak görmesi, mağduru kendi statüsü için tehlike olarak görmesi veya işyerinin fazla stresli çalışma ortamı, işverenlerin kötü muameleye karşı umursamaz tavırları gibi pek çok sebep işyerinde psikolojik tacizi doğurabilir.

1.6.1. Failden (Uygulayıcıdan) Kaynaklanan Nedenler

Leymann, failden kaynaklanan psikolojik taciz nedenlerini; mağduru grup kuralını kabule zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı ve zevk arayışı, önyargıları pekiştirmek olmak üzere dört ana grupta toplamıştır (Savaş, 2007: 9).

Kimi araştırmacılar; psikolojik taciz faillerinin, çocuklukta yaşadıkları travmalar sebebiyle kişilik bozukluğu yaşadıklarını ve bu sebeple de saldırgan davranışlar sergilemekten kendilerini alamadıklarını ifade ederler. Ayrıca failin, çocukluğunda veya çalışma hayatının başlangıcında uğramış olduğu psikolojik tacizlerin öfkesini mağdurdan çıkarıyor olabileceği ihtimali üzerinde dururlar (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 47).

1.6.2. Örgütten (İşyerinden) Kaynaklanan Nedenler

Bir işyerinde psikolojik taciz yaşıyorsa bunun en temel iki nedeni; o işyerinin psikolojik tacize engel olacak şekilde yapılanmamış olması ve taciz davranışlarına cesaret veriliyor veya en azından sessiz kalınarak gözi yumuluyor olmasıdır (Savaş, 2007: 10). Dolayısıyla psikolojik tacizin yalnızca fail ile mağdur arasındaki ilişkiye indirgenmesi, olaya kısır bir gözle bakılması anlamına gelir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 90).

Yapılan araştırmalara göre; psikolojik tacizin örgütsel nedenleri arasında, işyerinin kısıtlı kadrolarını elde etmek için yaşanan rekabet, hatalı personel seçimi, dönemsel işçi istihdamı (Tınaz, 2011: 123), hiyerarşik

yapılanma ve otoriter yönetim anlayışı vardır (Kantarıcı, 2016: 104). Bununla birlikte;

- a. Kötü yönetim veya yetersiz idarecilik,
- b. İş ortamındaki yoğun stres,
- c. Çalışanların görev tanımlarının tam olarak yapılmamış olması sebebiyle yetki ve görev sınırlarının belirsiz olması,
- d. Çalışanların birbirleriyle her an yarış halinde olmalarına sebep olabilecek ödül ve teşvik uygulamaları,
- e. Yönetimin ideolojik, dini veya başka sebeplerle faili kayırması,
- f. Yönetimin, mağdura inanmaması veya olayların üstünü örtmeye çalışması ya da çok daha kötüsü olarak mağduru sorun çıkarıcı olarak görmesi,
- g. Psikolojik taciz davranışlarının, çalışanların performansını artırabilecek bir kamçı olarak görülmesi,
- h. İnsan kaynakları biriminin olmaması veya etkin olarak çalışmaması gibi işyeri kaynaklı faktörler de psikolojik tacize neden olmaktadır (Gökçe, 2008b: 30; Kantarıcı, 2016: 105; Taşkın, 2016: 126-129).

Yöneticinin yönetim becerisi ile çalışanın psikolojik tacize uğraması arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur (Tiyek, 2011: 137).

Çağın, insanlığa dikte ettiği aciliyet ve mükemmeliyetçilik anlayışı bireyi aşırılıklar içinde yaşamaya sevk etmektedir. Yalnızca özgürleşerek gerçekleştirebileceği “yenilikçilik ve yeniliklere ayak uydurabilme” vasfını kazanması istenen çalışan, bir yandan da sınav, terfi, koşulsuz itaat gibi olgularla baskı altında tutulmaktadır. Bu stresli süreç de kişilerin psikolojik dengesini bozmakta ve beraberinde saldırgan davranışları getirmektedir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2015: 92).

1.7. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri

İşyerinde psikolojik taciz, mağdur üzerinde hem ruhsal, hem bedensel hem de zihinsel açıdan son derece ağır sonuçlar doğurur. Ancak sadece mağdur üzerinde değil, tacizin gerçekleştiği örgüt üzerinde ve toplumun geneli üzerinde yıkıcı ve telafisi güç sonuçları olmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz; çalışana ve onun ailesine, örgüte ve topluma zarar verir (Karslıoğlu Yeni, 2013a: 55). Ancak hiç şüphe yok ki en büyük zararı mağdur ve örgüt görür (Tınaz, 2011: 157). Psikolojik taciz, mağdurun sağlığına, öz benliğine, kendine güvenine, haysiyetine, ailesi ve arkadaşları ile arasındaki ilişkiye, ekonomik olarak ayakta kalabilmesi için gerekli olan geçim kaynağına ya da tüm bunların hepsine birden zarar verir (Yüçetürk, Öke, 2005: 61). Psikolojik taciz, mağdura doğrudan, ailesine ve topluma ise dolaylı olarak etki eder (Taşkın, 2016: 249).

1.7.1. Mağdur Üzerindeki Etkileri

İşyerinde psikolojik tacizde; failin davranışları, mağdur için her geçen gün daha rahatsız edici, aşağılayıcı ve yıpratıcı bir hale dönüşür. İşyeri yönetiminin, yaşananlara seyirci kalması veya desteklemesi, tacizin mağdur üzerindeki etkisini şiddetlendirir. Esasen psikolojik tacizin, mağduru içsel olarak yavaş yavaş tüketmesinin sebebi; yapılan davranışların niteliğinden çok sürekli ve sistematik oluşudur. Mağdur, ilk günlerde, karşılaştığı bu olumsuz davranışlarla başa çıkabileceğini, bu durumun üstesinden gelebileceğini, dayanabileceğini veya “hatanın kendinden kaynaklandığını, bu hatayı düzeltirse her şeyin düzeleceğini” düşünürken; dört beş ay sonra yapılanlara tahammül edemez hale gelebilir (Taşkın, 2016: 235).

Mağdur çalışanda; anksiyete, depresyon, takıntı, travma sonrası stres bozukluğu ve psikosomatik şikayetler (Çivilidağ, 2015: 4), ileri seviyede stres, kaygı, endişe, panik atak, alerji vakaları ve uyku bozuklukları gibi sağlık sorunları gözlemlenmektedir. Yaşanan süreç mağdurun sağlığını bozmakla birlikte mağduru; yaşadığı sağlık sorunları nedeniyle performans düşüklüğü, verimsiz çalışma ve hatta (bedensel ve ruhsal olarak tükendiği için) bir daha çalışmama gibi ciddi risklerle karşı karşıya getirmektedir (Soysal, 2009: 26). Mağdurların, kısa vadede, hastalıklara karşı bağışıklıklarının azaldığı, uzun vadede ise kalp krizi ve inme yaşama risklerinin arttığı belirtilmektedir (Duffy ve Sperry, 2007: 401).

Bununla birlikte iş ortamından uzaklaşmak isteyen mağdur için yaşadığı fiziksel rahatsızlıklar kimi zaman bir kaçış noktası haline de dönüşebilir. Nitekim bu hususta Davenport ve arkadaşlarının (2014: 86) tespiti son

derece dikkat çekicidir: *“Genellikle fiziksel hastalıklar, duygusal saldırıların verdiği ümitsizliği gizler. Fiziksel hastalığın acısı ile uğraşmak, keder ile uğraşmaktan daha kolaydır ve başkaları da daha iyi anlar.”*

Bu noktada mağdurun içine itildiği en ağır kısır döngülerden birisi de; iş ortamında, mağdurun psikolojik tacize uğraması sebebiyle psikolojisinin bozulduğunun değil, psikolojisi bozuk olduğu için sorun çıkarıcı, olayları abartan kişi olduğunun düşünülmeyle başlanmasıdır. Esasen bu hususun tespiti son derece önem arz etmektedir. Zira işyerinde mobbinge maruz kaldığını, bu sebeple psikolojik olarak hastalandığını, tedavi görmeye başladığını vs. iddia eden çalışanın, kendi özel hayatındaki sorunlardan/kişilik özelliklerinden dolayı psikolojik olarak rahatsızlanmış olması ve bu rahatsızlığı sebebiyle işyerinde yaşanan her türlü olayı “kendi aleyhine yapıyor” olarak algılaması da mümkündür (Taşkın, 2016: 457, 458). Burada iş, anlatılan olaylardaki tüm detayları titizlikle irdelenecek ve buna göre hüküm tesis edecek olan yargı organlarına düşmektedir.

Nitekim Yargıtay 9.HD'nin önüne gelen davada (E. 2015/14424, K. 2017/4612, www.yargitay.gov.tr, 22.07.2018); yerel mahkeme, davacının fesihden önceki süreçte evlendiğini, evini taşıdığını, eşinin işten atıldığını, ablasının geçirdiği ağır bir trafik kazasında yaralandığını, bu ciddi olayların davacının hayatını etkileyebileceğini, nitekim davacının major depresyon durumunun davacının kendi özel hayatından kaynaklandığını, davacının bu durumunun işteki performansını da olumsuz etkilediğinin kabulünün gerektiğini gerekçe göstererek davacının davasını reddetmiştir. Ancak 9. HD, davacının işyerindeki diğer çalışanlardan farklı muameleye tabi tutulup performans düşüklüğüne sebep olmanın, yalnızlaştırıcı ve aşağılayıcı davranışlarda bulunmanın, savunma hakkı verilmeden hakkında disiplin cezası verilmesinin mobbing niteliğinde olduğu ve davacının ruhsal sağlığının maruz kaldığı mobbing sebebiyle bozulduğu gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

Bu süreçte, işyerindeki diğer çalışanların mağdurun yaşadığı psikolojik problemleri “mağdurun sorunlu kişiliği” olarak değerlendirmeleri ve ona karşı olumsuz tavır takınmaları mümkündür (Çivilidağ, 2015: 4). Mağdurun bu süreci iyi yönetememesi, onun bir kat daha mağdur olmasına yol açabilir

(KEFE, 2011: 32). Failin psikolojik tacizi ile kendini iyice köşeye sıkışmış olarak hisseden mağdur için, iş arkadaşlarının bu tavrı son derece yıkıcı olabilir. Zira o ana kadar psikolojik tacize uğrayan mağdur, bu tavidan itibaren tecrit de edilmiştir.

Davenport ve arkadaşları (2014: 86-89); psikolojik tacizin mağdurlar üzerindeki etki ve sonuçlarını üç derecede incelemişlerdir. Buna göre, seviye ilerledikçe mağdurun harabiyeti ve çektiği acı artmaktadır. Saldırıların henüz hafif hafif hissedildiği *birinci derece mobbingde*, mağdurda; ağlama, ara ara uyku bozuklukları, alınganlık, konsantrasyon bozuklukları gibi belirtiler yaşanabilir. Bu evrede kişinin işlevselliği devam eder, aile ve çevresiyle ilişkileri henüz olumsuz olarak etkilenmemiştir. Uzun süreli ve yoğun olarak mobbinge maruz kaldığında yani *ikinci derece mobbingde*, mağdurda; yüksek tansiyon, kalıcı uyku ve konsantrasyon bozuklukları, cilt hastalıkları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma/verme, depresyon, alkol veya ilaç alışkanlığı, işyerine gitmek istememe sebebiyle sık sık işe geç kalma, hastalık izni alma, önceden olmayan fobilerin (uçak, yükseklik, kapalı alan vs.) gelişmesi gibi semptomlar görülür. Bu evrede; mağdurun yakınları ve ailesi, bir şeylerin ters gitmeye başladığını anlamıştır ama henüz bir anlam verememektedirler, ayrıca mağdurun artık tıbbi yardıma ihtiyacı vardır. Mağdurun iş yapamaz hale geldiği, işinden ve işyerinden adeta tiksindiği, tüm savunma mekanizmalarının çöktüğü aşama olan *üçüncü derece mobbingde*, mağdurda; şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizleri, ciddi sağlık sorunları, kazalar, intihar girişimleri, etrafındakilere karşı fiziksel şiddet uygulama eğilimi semptomlar görülür. Bu evrede, mağdur için psikolojik ve tıbbi destek şarttır.

Psikolojik taciz süreci boyunca “işyerinde olmak ya da olmamak” ikilemi arasında gidip gelen mağdur, tacizkâr ve düşmanca davranışların yıkıcılığı altında ezilir ve sağlıklı düşünememeye başlar (Çabuk, 2009: 79).

Anayasa Mahkemesi'nin emsal kararlarında (AYM, B.N: 2013/2453; B.N: 2013/7935, www.anayasa.gov.tr, 16.04.2018) ifade ettiği üzere;

“... bireylerin çalışma ortamlarında maruz kaldıklarını ileri sürdükleri eylem, işlem ya da ihmallerin psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi her

somut olayın kendi bütünlüğü içinde değerlendirilmesiyle mümkündür. Müdahalelerin iş yeri ile ilgili iş yerinde çalışan diğer şahıslar tarafından süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanan, sistemli ve kasıtlı, yıldırma ve dışlama amaçlı; mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda ve sağlığında zarar ortaya çıkaran nitelikte olması gerekir. Müdahalelerin neden olduğu sonuçların boyutu; mağdurun konumuna, muamelelerin süresine, sıklığına, kim ya da kimler tarafından gerçekleştirildiğine, mağdurun cinsiyeti, yaşı ve sağlık durumuna kadar birçok faktöre göre değişebilmektedir”.

1.7.2. Mağdurun Ailesi ve Sosyal Çevresi Üzerindeki Etkileri

Mağdurun ailesi de psikolojik taciz sürecinden etkilenenler arasında yer alır. Zira psikolojik duygular, tıpkı bulaşıcı hastalıklar gibi insanın çevresindekilere tesir eder (Taşkın, 2016: 249). Aile, psikolojik taciz sürecinde hem mağdurun üzüntüsünden, öfkesinden, yılgınlığından olumsuz etkilenir; hem de mağdura duyduğu sevgiden ötürü, gözünün önünde acı çeken mağdurla birlikte acı çeker, ona yardım edememenin verdiği çaresizliği yaşar. Eğer ailenin geçimi mağdurun eliyle sağlanıyorsa, aile üyelerinin “mağdurun işinden olması riski” karşısında yaşadığı stresi ve korkuyu da unutmamak gerekir.

Psikolojik taciz süreci, en sağlam temellere dayalı aile ilişkilerini bile zorlayabilir ve hatta ayrılıklara/boşanmalara neden olabilir. Bu süreçte mağdur, isteyken faile karşı gösteremediği tepkilerini; aşırı sinirlilik, öfke patlamaları ve hatta kimi zaman fiziksel şiddet olarak aile bireylerine yansıtabilir. Mağdur için hayatın tek yönü, o esnada kendisine uygulanan mobbingdir; mağdur, ailesine sürekli bu konuyu konuşur (Duffy ve Sperry, 2007: 401). Ancak bir süre sonra bu durum, “ailenin huzurunu dinamitleyen bir faktör” haline dönüşebilir ve aile fertleri, sorunu bu hale getirenin mağdur olduğunu düşünmeye başlayabilirler (Tınaz, 2011: 177).

Mağdurun işsiz kalması ve yaşadığı travma sebebiyle yeniden çalışmakta zorlanması sebebiyle hissettiği utanç, yetersizlik ve aşağılanmışlık duygusu aile bireyleri tarafından da hissedilebilecek; bununla birlikte, mağdurun işsizliği sebebiyle yaşanan ekonomik sıkıntılar da tüm aileyi finansal bir çıkmaza sokabilecektir (Duffy ve Sperry, 2007: 401)

Psikolojik tacize maruz kalan her mağdur bu derece ciddi ailevi sorunlar yaşamamakla birlikte, çoğunlukla mağdurlar, iş yerindeki taciz yüzünden eşlerine, çocuklarına ve sevdikleri diğer insanlara sıkıntı yaşattıkları için suçluluk hissedebilirler (Çelik ve Minibaş, 2017: 107).

İşyerinde karşı karşıya kaldığı düşmanca ve ahlakdışı tavırlar karşısında duygusal olarak tükenen mağdur, bir sonraki aşamada sosyal çevresindeki ve hatta kimi zaman ailesiyle ilişkisini sınırlandırarak psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır ve sosyal çevresine karşı giderek duyarsızlaşır (İraz, Altınışik ve Ganiyusufoğlu, 2012: 64).

1.7.3. Örgüt (İşyeri ve İşletme) Üzerindeki Etkileri

Psikolojik tacizin yaşandığı örgütler de süreçten olumsuz etkilenmektedirler. Taciz nedeniyle sağlık sorunları yaşayan mağdurun verimsizliği ve devamsızlığı işyerinin zararınadır (Tınaz, 2011: 163). Bununla birlikte işyeri ortamının giderek gergin bir hal alması, hata yapana yapılan acımasız muamele diğer çalışanların da moral ve motivasyonunun, verimliliğinin ve işyerine bağlılıklarının olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır.

Mağdurun açacağı bir psikolojik taciz davası neticesinde mağdur lehine hükmedilecek maddi ve manevi tazminat, bir örgüte finansal olarak çok ciddi zarar verebilir, bununla birlikte söz konusu işletmenin “mobbingci” olarak anılıp itibar kaybı yaşamasına sebep olabilir (Çelik ve Minibaş, 2017: 107). Bir işletmenin “mobbingci” olarak tanınması, sektördeki kalifiye elemanların, genç ve donanımlı yeteneklerin söz konusu işletmeyi tercih etmemesine de yol açabilir.

Çalışanların sahip oldukları performansın tümünü sergileyebilmeleri için uygun iş ortamının olması ve çalışanların örgüte bağlılık derecesi çok önemlidir. Bu bağlamda, örgüt çalışanlarının fazlası ile hissettikleri psikolojik tacizin örgüt için ne kadar ciddi bir tehlike olduğu açıktır. Yapılan anket çalışmalarında, çalışanların psikolojik taciz algılarının, örgüte olan özellikle duygusal bağlılıklarını ters yönde etkilediği saptanmıştır (Karcioğlu ve Çelik, 2012: 72).

Tınaz, psikolojik tacizin örgüte maliyetini psikolojik ve ekonomik olarak iki grupta incelemiştir (Tınaz, 2011: 164):

Tablo 1. Psikolojik Tacizin Örgüte Maliyeti

Mobbingin Örgüte Psikolojik Maliyetleri	Mobbingin Örgüte Ekonomik Maliyetleri
<ul style="list-style-type: none">• Çalışanlar arasında anlaşmazlık ve çatışmalar• Olumsuz ve güvensiz örgüt ortamı• Örgüt kültürünü oluşturan değerlerde çöküş• Genel saygının zedelenmesi• Çalışanlarda oluşan isteksizlik nedeniyle verimde ve yaratıcılıkta azalma	<ul style="list-style-type: none">• Genel performansta ve iş kalitesinde düşüş• Yetişmiş kalifiye elemanların işten ayrılmaları• İşten ayrılanların yerine yeni eleman alımının maliyeti• Hastalık izinlerinin artması• Mağdurlara ödenen tazminatlar• Mağdurların açtığı davalar için yapılan masraflar

Kaynak: Tınaz, 2011: 164

Örgütler için, psikolojik taciz, kanser gibidir. Erkenden teşhis edilip gerekli önlemler alınmazsa, hastalık, hücreden başlayarak örgütün tüm hayati organlarına hızla yayılır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 33).

Örgüt yönetiminin, uygulanan psikolojik tacizi (mağdur çalışan ve örgüt ortamı üzerinde henüz tüm zararları doğurmamışken) erken safhada teşhis etmesi son derece önemlidir. Bu da ancak çalışanlarla yönetim arasında güvene dayalı, şeffaf ve sağlıklı bir iletişim ile sağlanabilir. Örgüt yönetiminin adaletli davranması ve mağdurun kendini ifade edebilmesi ancak bu şekilde mümkün olabilir. Örgüt yöneticilerinin; bilhassa idarecilerine stres yönetimi eğitimleri sağlamaları, rol çatışmalarını önlemeleri, çalışanların ihtiyaçlarına önem vermeleri ve en önemli psikolojik taciz nedenlerinden olan kıskançlığın önlenmesi için terfi, yetki ve ücret gibi çatışma yaratacak konularda adil olmaları gerekmektedir (Karcioğlu ve Çelik, 2012: 72-73).

Kanaatimizce; örgütlerin mobbingden kurtulabilmeleri ve korunabilmeleri için, güttükleri yönetim politikasının odağına parayı, gücü vs. değil bireyi koymaları ve çalışanlara karşı ahlak temelli bir davranış tarzı geliştirmeleri gerekmektedir.

1.7.4. Toplum ve Ekonomi Üzerindeki Etkileri

Psikolojik tacizin çalışanlar ve örgüt üzerinde ortaya çıkardığı etki ve sonuçların pek çoğunun yansıması aslında toplum üzerinde de görülmektedir (Güngör, 2008: 78). Davenport ve arkadaşları (2014: 166) bu hususu çarpıcı bir şekilde ifade etmiştir: “*Mobbing yaşandığında bedelini herkes öder.*”

Psikolojik tacizin örgüte maliyetlerinin dışında, mağdurların tedavisi için yapılan sağlık harcamalarında ve sigorta masraflarındaki artışlar, işsizlik, devletin sağladığı yardım programlarına talebin artması, erken emekliliğe ayrılıp üretimden çekilen birey sayısının artması psikolojik tacizin topluma ve ülke ekonomisine verdiği zararlar olarak sıralanabilmektedir. Nitekim Leymann, 1996’da İsveç’teki erken emekliliklerin %30 ile %50 arasında bir oranla psikolojik taciz yüzünden meydana geldiğini saptayarak olayın boyutunu gözler önüne sermiştir (Leymann, 1996: 173).

ILO tarafından hazırlanan rapora göre; psikolojik taciz nedeniyle fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar geçiren mağdurların işyerindeki devamsızlıklarının ve uzun süreli tedavi masraflarının İngiltere’ye maliyeti 2000 yılı için tahmini 1 milyar sterlin olarak hesaplanmıştır (Hoel, Sparks, ve Cooper, 2002: 35-47).

Yapılan bir başka araştırmaya göre ise; ABD’de çalışma çağındaki on yetişkinden birinde klinik depresyon rahatsızlığı görülmektedir (Gabriel ve Liimatainen, 2000: 1). Finlandiya’da işgücünün %50’sinden fazlasında anksiyete, depresif duygular, fiziksel ağrı, sosyal dışlanma ve uyku bozuklukları gibi stres kaynaklı semptomlar görülmekle birlikte Finlandiyalı işçilerin %7’si aşırı tükenmişlikten muzdariptir ve söz konusu gerekçeler Finlandiya’da malulen emeklilikte başı çekmektedir (Age., 2000: 1). Almanya’da ise erken emeklilik sebeplerinin %7’sini depresyon

oluşturmaktadır ve ruh sağlığı bozuklukları ile ilgili devamsızlık nedeniyle kaybedilen yıllık üretim hacminin yılda 5 milyar marktan fazla olduğu tahmin edilmektedir. Birleşik Krallık'ta her on çalışandan üçünün işyeri kaynaklı ruhsal rahatsızlıklar yaşadığı saptanmıştır (Age., 2000: 1).

İşyerinde psikolojik tacizin toplumsal ekonomiye çeşitli yönlerden ve ciddi zararları olmaktadır. Fiziksel ve ruhsal olarak hastalanan mağdurun işe devamsızlık yapması, tedavi masrafları, performans düşüklüğü veya kısmi işgücü kaybı; mağdurun çalışma hayatına geri dönemeyecek şekilde hastalanması halinde kalıcı işgücü kaybı ve ödenen malulen emeklilik maaşları, psikolojik tacizin topluma ödettiği maliyetlerden bazılarıdır (Hoel, Sparks ve Cooper, 2002: 35). Bununla birlikte, psikolojik taciz eylemleri sebebiyle, toplumda, çalışma hayatları cehenneme dönmüş, kariyerlerine ve hayatlarının geri kalanına dair umutları tükenmiş, mutsuz, tedirgin ve yılmış bir çalışanlar topluluğu oluşmaktadır (Güngör, 2008: 79).

Tablo 2. Mobbing'in Maliyeti

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
Bireyler	<ul style="list-style-type: none">• Stres• Duygusal Rahatsızlıklar• Fiziksel Rahatsızlıklar• Sakatlıklar• Tecrit Edilme• Ayrılık Acıları• Mesleki Kimlik Kaybı• Arkadaşların Kaybı• İntihar/Cinayet	<ul style="list-style-type: none">• İlaçla Ayakta Tedavi• Terapi• Doktor Faturaları• Hastane Faturaları• Kaza Masrafları• Sigorta Primleri• İşsizlik• Kapasite Altı Çalıştırılma• İş Arama
Aile	<ul style="list-style-type: none">• Çaresiz Kalma Acısı• Karmaşa ve Çatışmalar• Ayrılık / Boşanma Acısı• Çocuklara Etkileri• Ayrılma / Boşanma Maliyetleri	<ul style="list-style-type: none">• Ailenin Gelir Kaybı• Ayrılma / Boşanma Masrafları• Terapi
Kuruluş	<ul style="list-style-type: none">• Anlaşmazlıklar• Hastalıklı Şirket Kültürü• Düşük Moral• Kısıtlanmış Yaratıcılık	<ul style="list-style-type: none">• Hastalık İzinlerinin Artması• Yüksek Personel Hareketi Maliyeti• Düşük Verim• Düşük İş Kalitesi• Uzmanlık Kaybı• Çalışanlarına Tazminat Ödemeleri• İşsizlik Maliyetleri• Yasal İşlem / Dava Masrafları• Erken Emeklilik• Yüksek Personel Yönetim Maliyeti
Toplum	<ul style="list-style-type: none">• Mutsuz Bireyler• Politik Kayıtsızlık	<ul style="list-style-type: none">• Sağlık Masrafları• Sigorta Masrafları• İşsizlik veya Kapasite Altı Çalıştırılmadan Doğan Vergi Kayıpları• Kamu Yardım Programlarına Talebin Artması• Zihinsel Sağlık Programlarına Talebin Artması• Malulen Emeklilik Taleplerinin Artması

Kaynak: (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 167-168).

2011 yılında Türkiye’de üç farklı sektörde (hizmet, otomotiv, tekstil) çalışanlar arasında yapılan anket sonuçlarına göre; çalışanların %54’ü işyerinde duygusal, sözel, fiziksel ve cinsel şiddet türünden birine maruz kaldığını ifade etmiştir. Çalışanların en fazla maruz kaldığı şiddet türü %44,8 ile sözel şiddet olurken, %15,8 oranında psikolojik tacize, %4,4 oranında fiziksel şiddete ve %3,5 oranında cinsel tacize maruz kalındığı saptanmıştır. Dikkat çekici bir diğer veri ise; ankete göre çalışan erkeklerin %40’ının bahsedilen şiddet türünden birine maruz kaldığı tespit edilirken, şiddet oranının kadın çalışanlar için %67,5 olduğu saptanmıştır. Bu da ülkemizde her on kadın çalışandan yaklaşık yedisinin herhangi bir şiddet türüne maruz kaldığını göstermektedir (Aytaç ve Dursun, 2011: 18).

Türkiye’deki belediye çalışanlarına yönelik 2012 tarihli bir diğer araştırmada; araştırmaya katılan çalışanların %17,5’i işyerinde psikolojik tacize uğradıklarını ifade ederken, yöneticilerin de %20,4’ü “çalışanların, işyerinde psikolojik tacize uğradıklarını” ifade etmişlerdir (Tiyek, 2012: 97). Araştırmaya göre; işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade eden çalışanların (47 kişi), yalnızca %45’i (21 kişi) psikolojik taciz sebebiyle çalıştıkları kurumdan ayrılmak istemektedir (Age., 2012: 97). İşsiz kalma kaygısı ve kurumda çalışmanın avantajlarını yitirmek istememe gibi unsurların, mağdurların istifayı düşünmemelerinde etkisi olduğu kanaatindeyiz.

1.8. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

Psikolojik tacizin sadece mağdura değil, örgüte, topluma ve ülke ekonomisine önemli ölçüde zarar verdiği konusunda görüşler ortaktır. Ancak psikolojik taciz süreci bir kere tamamlandığında ve tüm zararlı sonuçları ile ortaya çıktığında, artık bu zararların telafisi son derece zordur. Bu sebeple, psikolojik taciz süreci başlamadan önce yapılması gereken iki hayati eylem vardır: *Önlem alma ve bilgilendirme* (Tınaz, 2011: 189). Bu noktada öncelikle kamuoyunun bilinçlendirilmesi, psikolojik taciz davranışlarını tanıma konusunda eğitilmesi gerekir. Zira bir şey ile mücadele edebilmek için, önce o şeyi tanımak gerekir. Bununla birlikte örgüt yöneticilerinin ve çalışanların, psikolojik taciz davranışları ve

mücadele yöntemleri konusunda gerekli eğitimleri almaları son derece önemlidir (Age., 2011: 190). Zira mağdurun süreçle mücadelede başarısız olmasının en önemli sebebi örgüt yöneticilerinin olumsuz yaklaşımıdır (Karatuna, 2013: 117)

İşyerinde psikolojik tacizle mücadele ile ilgili olarak doktrindeki araştırmaların geneline bakıldığında konunun dört boyutta ele alındığını söyleyebilmemiz mümkündür: Bireysel mücadele, örgütsel mücadele, toplumsal mücadele, hukuki alt yapı oluşturarak mücadele.

Mağdurun, işyerinde psikolojik tacizle mücadele edebilmesi için öncelikle ‘kendisine yaşatılan durumun ne olduğunu’ anlaması yani bir diğer ifadeyle mücadele edeceği şeyi tanıması gerekir. Bu noktada ülkemizde mobbing tanımının yapıldığı ilk karar olma özelliğine sahip Ankara İş Mahkemesi’nin 2006 tarihli kararına konu davayı açan mağdur Tülin Yıldırım’ın İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu’nda (KEFE, 2011: 67) geçen ifadesi dikkat çekicidir: “*Bir meslek örgütünde 7 yıl çalıştım. Son iki yılında mobbinge uğradım. Bir makalede mobbing kavramına rastlayınca benim yaşadıklarımın da mobbing olduğunu anladım ... dava açmaya karar verdim*”.

Bireysel mücadele açısından, mağdurun kendisine sergilenen olumsuz davranışları tanımlaması; mümkünse ilk etapta sorunu, fail ile iletişim kurarak çözmeye çalışması, bu şekilde çözüm bulması mümkün değilse sorunu örgüt yönetimine bildirmesi; ruh sağlığını korumak adına psikolojik destek alması; tüm bu süreç boyunca tacize ilişkin ‘delil’ olarak sunabileceği her türlü belgeyi elinde tutması ve gerekirse yasal yollara başvurması; sorunun çözümü mümkün olmadığı takdirde ruh ve beden sağlığını korumak için gerekirse departan ya da iş değişikliği yapması önerilebilir (Cemaloğlu, 2013: 183-185).

Bununla birlikte; işyerinde psikolojik taciz ile mücadelede en etkili yöntem, psikolojik taciz davranışlarının hiç gerçekleşmemesi için çalışmalar yapılmasıdır (Tiyek, 2017: 38). Çünkü işyerinde psikolojik taciz meydana geldikten sonra mağdurun mağduriyeti bir şekilde giderilse bile maneviolarakyıpranmışlığının telafisimümkün olamayacaktır. Dolayısıyla, esasen bir ‘ahlaksızlık’ olan işyerinde psikolojik tacizin gerçekleşmesini

önleyecek en temel yöntem, çocukluk döneminden itibaren bireylere ahlak seviyelerini geliştirici eğitimlerin verilmesidir (Age., 2017: 38).

Ancak, işyerinde psikolojik taciz süreci başlamış ise müdahale ve mücadele edilmesinde mağdurun bireysel çabasının yanı sıra, kurumun olguya yönelik farkındalık düzeyi ve yaklaşımı da elbette büyük önem arz etmektedir. Taciz davranışlarının önlenmesi için yönetime başvuran mağduru ‘sorun çıkaran taraf’ olarak gören ve suçlayan, tacizcinin gizli saldırılarına göz yuman yönetim anlayışı, yaşanan süreci destekler ve tacizci ile mağdur arasındaki güç dengesizliğini pekiştirir (Karatuna, 2013: 116).

İşyerinde psikolojik tacizle örgütsel mücadele için; öncelikle örgüt çalışanları işyerinde psikolojik taciz konusunda bilgilendirilmeli, örgüt bünyesinde bir ‘Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’ kurulmalı, psikolojik tacizi doğuran nedenler titizlikle saptanmalı ve ortadan kaldırılmalı, etik değerlere bağlı ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturulmalı, mağdura destek olunmalıdır (Cemaloğlu, 2013: 178-184).

İşyerinde psikolojik tacizle mücadelede toplumsal kültür oluşturulabilmesi için eğitim kurumlarının müfredatında bu kavram da yer almalıdır (Özçelik, 2013: 156).

Çalışma hayatı var olduğu müddetçe işyerinde psikolojik tacizin de var olmaya devam edeceği muhakkaktır. Ancak, işyerinde psikolojik tacizi önlemeye yönelik olarak ülke geneline yayılmış, sosyal diyalogun sağlanarak devam ettirildiği bir mücadele programı ortaya konulabildiğinde işyerinde psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığı azalacaktır (Karşlıoğlu Yeni, 2013: 213).

Kanaatimizce; işyerinde psikolojik taciz ile etkin bir mücadele için, işyerinde psikolojik tacizin ne olduğu ve unsurları ile ilgili olarak toplumsal bilinç düzeyini artırıcı kamu spotları hazırlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlığı eğitimlerinde, uzman adaylarına mobbing konusunda eğitim verilmeli ve uzmanların işyerlerinde, işçiyi bilinçlendirme amaçlı düzenlediği eğitim faaliyetlerinde konu ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmeleri sağlanmalıdır. Bu tür çalışmalar ile, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışana “*sana yapılan fiiller ve maruz bırakıldığın bu süreç hukuka aykırıdır ve sen bu konuda yalnız değilsin*” mesajı

verilmelidir. “*Yapabileceğim hiçbir şey yok, elimden bir şey gelmez*” kanısında olan çalışana bu yolla moral ve cesaret verilmelidir. İşyerinde psikolojik tacizin hukuki niteliği hakkında bilinçlendirilen ve başvuracağı hukuki yollar konusunda detaylı olarak bilgilendirilen çalışanın, söz konusu olguyla mücadelesi daha bilinçli, daha aktif ve daha cesur olacaktır. Ayrıca çalışanların konu hakkında bilinçlendirilmesi; çalışanın, işyerinde psikolojik tacizin son aşaması olan “psikolojik ve fiziksel olarak tükenerek işten ayrılma/işten atılma” aşamasına gelmeden, sürece müdahale etmesine de imkân tanıyacaktır. Bu da işyerinde psikolojik tacizin çalışan üzerindeki etkilerini nispeten azaltacaktır. O halde kanaatimizce; işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin üç temel üzerine oturtulması uygun olabilir:

- *İşyerinde psikolojik taciz sürecinin hiç başlamamasını sağlama* (işyerinde psikolojik tacizin hukuka aykırı olduğu ve dava açılması halinde failin yüklü miktarlarda tazminat ödeyebileceği bilinci oluşturularak işyerinde psikolojik taciz faili olma potansiyeli taşıyan işveren ve çalışanlara gözdağı verme suretiyle),

- *Mağdurun, işyerinde psikolojik tacizi, başlangıç döneminde tanınmasını ve sürece müdahale etmesini sağlama* (çalışanların, işyerinde psikolojik tacizin unsurları konusunda bilinçlendirilmesi suretiyle),

- *İşyerinde psikolojik taciz sürecinin tamamlanmış olması halinde, mağdura her türlü psikolojik, mali ve hukuki desteğin verilmesini sağlama* (işyerinde psikolojik taciz sebebiyle işten ayrılmak zorunda bırakılan veya işten çıkarılan çalışana devlet tarafından psikolojik ve hukuki destek verilmesi, ayrıca süreç sonunda işsiz kalan işçiye “psikolojik olarak yeniden çalışabilir duruma gelinceye kadar” işsizlik maaşı bağlanması şeklinde uygulamalar ile).

Şu halde; bireyi, bireyin aile hayatını, çalışma ortamını ve toplumun genelini olumsuz etkileyen işyerinde psikolojik taciz olgusunun yarattığı olumsuzlukları bertaraf edebilmenin en etkili yolunun, konu ile ilgili toplumsal bilinçlenme olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

2. BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE İLGİLİ ULUSLARARASI BELGELER İLE ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUKTA YER ALAN YASAL DÜZENLEMELER

Çağdaş iş hukuku, bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları ile işçinin huzur içerisinde işini görmesini, emeğinin karşılığını almasını, çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır (YHGK, E. 2017/3017, K. 2018/99, www.yargitay.gov.tr, 15.02.2019). Ancak ekonominin küreselleşmesi ve pazar payları için rekabetin acımasızlaşması, işçi sınıfı üzerindeki baskının tüm dünyada artmasına neden olmuştur. Çalışana yönelik saldırgan hareketlerin artarak yayılması, tüm dünya kamuoyunun dikkatini çekmiş ve konu ile ilgili farkındalık oluşturacak raporlar ve belgeler hazırlanmış, uluslararası sözleşmeler imzalanmış ve ülkeler bazında özel yasal düzenlemeler yapılmıştır.

2.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından Haziran 1948'de hazırlanan ve birkaç değişiklik yapıldıktan sonra 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen 30 maddelik bir bildiridir (www.mynet.com, 10.02.2019)⁵.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde işyerinde psikolojik taciz olgusuna dair her hangi bir ifade bulunmamaktadır. Ancak içeriğinde yer alan insan haysiyetinin, ruh ve beden sağlığının korunmasına yönelik

⁵İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi' nin tam metni için:
https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html (Erişim Tarihi: 10.02.2019).

maddeler, işyerinde psikolojik taciz davranışlarının hukuka aykırılığını destekler mahiyettedir.

İHEB md. 1: “*Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.*”

İHEB md. 2: “*Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşe, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin işbu Beyanname’de ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir.*”

Görüldüğü üzere, Beyannamenin ilk iki maddesi bireyleri, ayrımcılığa karşı koruma amacı taşır.

İHEB md. 5: “*Hiç kimse işkenceye, zalimane, gayriinsani, haysiyet kırıcı cezalara veya muamelelere tabi tutulamaz.*”

Beyannamenin 5. maddesinde bireylerin bedensel ve ruhsal dokunulmazlığına aykırı olan fiiller reddedilmiştir. Bu itibarla, işyerinde psikolojik taciz fiillerinin İHEB md. 5’e aykırı olduğu söylenebilir.

İHEB md. 7: “*Kanun önünde herkes eşittir ve farksız olarak kanunun eşit korumasından istifade hakkını haizdir. Herkesin işbu Beyanname’ye aykırı her türlü ayırt edici muameleye karşı ve böyle bir ayırt edici muamele için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır.*”

İHEB md. 7 de, tıpkı ilk iki madde gibi, bireyleri ayrımcı fiillere karşı korumaktadır.

İHEB md. 12: “*Hiç kimse özel hayatı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz bırakılamaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı kanun ile korunmaya hakkı vardır.*”

Bireyin özel hayatına, aile hayatına ve kişilik haklarına tecavüz niteliğindeki fiiller Beyannamenin 12. maddesiyle yasaklandığından, işyerinde psikolojik taciz fiillerinin bu maddeye de aykırılık teşkil ettiği açıktır.

İHEB md. 23: “*Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine*

uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.”

Beyannamenin 23. maddesi çalışma hakkını düzenlemektedir. Ancak kanaatimizce; maddenin bilhassa ilk cümlesi, mağdur çalışanın çalışma şartlarının son derece olumsuz bir hale dönüşmesine ve çoğu zaman işini kaybetmesine neden olan işyerinde psikolojik taciz olgusu için önem arz etmektedir.

İHEB md. 24:“Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.”

Beyannamenin maddeleri incelendiğinde; 1, 2 ve 7. maddelerinin ayrımcılığı karşı düzenlendiği; 5, 12, 23 ve 24. maddelerin ise genel olarak bireylerin haysiyetine, toplumsal itibarına, bedensel, zihinsel ve ruhsal sağlığına yönelik olumsuz fiilleri reddettiği görülür. Bu itibarla, işyerinde psikolojik taciz davranışlarının, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesine aykırılık teşkil ettiği açıktır.

2.2. Avrupa Birliği Belgeleri

1993 yılında kurulan Avrupa Birliği'nin, yasa ve politikalarını oluşturan üç temel karar organı vardır: Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Birliği Parlamentosu ve Avrupa Komisyonu. Komisyon, yasa tekliflerini yaparken, Parlamento ve Konsey bu teklifleri yasalaştırır.

Yapılan araştırmalarda, her ne kadar yoğunlukları arasında farklılık olsa da, tüm Avrupa Birliği ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin ciddi boyutlara ulaştığı gözlemlenmektedir (Karaca, 2009: 30).

2.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da huzur ortamını tesis etme, Avrupa ülkeleri arasında dayanışmayı sağlayarak devamlı ve dengeli kalkınma ve üye ülkelerin hayat standardını yükseltme hedefleri ile kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu (e-kutuphane.teb.org.tr, 08.04.2019), bir süre sonra Avrupa Birliği (AB) adını almıştır.

AB, sadece ekonomik bir birlikteği değil, siyasi ve anayasal bir bütünlüşmeyi de amaç edinmiştir. Bu amaç doğrultusunda Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, 7 Aralık 2000 tarihli Nice zirvesinde Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon başkanları tarafından imzalanarak törenle ilan edilmiştir. Böylelikle ‘Avrupa Birliği Anayasası’ oluşturma yönünde çok önemli bir adım atılmıştır (Metin, 2002: 36, 37). Temel Haklar Şartı'nın kabulü ile Avrupa Birliği'nin meşruiyeti güçlenmiş, temel haklar, Birlik vatandaşları için daha şeffaf ve açık bir hale dönüştürülmüş ve Avrupa Birliği'nin yetkileri temel haklar lehine sınırlandırılmıştır. Temel Haklar Şartı; güvenlik, özgürlük ve hukuk alanında bütünlüşmüş bir siyasi Avrupa'nın en önemli kilometre taşlarından birisidir (Age., 2002: 46).

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, "insan onuru" başlıklı birinci bölüm (md. 1-5), "özgürlükler" başlıklı ikinci bölüm (md. 6-19), "eşitlik" başlıklı üçüncü bölüm (md. 20-26), "dayanışma" başlıklı dördüncü bölüm (md. 27-38), “vatandaşlık hakları” başlıklı beşinci bölüm (md. 39-46), "yargısal haklar" başlıklı altıncı bölüm (md. 47-50) ve "genel hükümler" başlıklı yedinci bölümden (md. 51-54) ve toplamda 54 maddeden oluşmaktadır (www.avrupa.info.tr, 08.04.2019).

İnsan onurunun ihlal edilemeyeceği, herkesin yaşama hakkına sahip olduğu ve kimsenin idam cezasına çarptırılmaması gerektiği, bireylerin bedensel ve ruhsal vücut bütünlüşüne dokunulamayacağı, insanların kopyalama yoluyla üretilmesinin yasaklanması, işkencenin, köleliğin, zorla çalıştırılmanın, insan kaçakçılığının ve çocuk işçiliğin yasaklanması, konut dokunulmazlığı, ifade özgürlüşü, basın özgürlüşü, kanun önünde eşitlik ilkeleri Şartta yer alan düzenlemelerden bazılarıdır.

Temel Haklar Şartının ilanı ile “bağlayıcı olup olmadığı, üye devletlerin anayasalarında değişiklik yapılmasını zorunlu kılıp kılmadığı, Birliğin yetkilerini genişletip genişletmediği” gibi konular tartışılmaya başlanmış ve İngiltere, İrlanda ve İsveç, Şartın bağlayıcı olmasına karşı çıkmışlardır (Metin, 2002: 36, 37). Ancak 1 Aralık 2009 tarihinde AB üye ülkeleri arasında hazırlanıp yürürlüşe giren Lizbon (Reform) Anlaşması ile

“Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının, bazı üye devletlerin (Birleşik Krallık, Polonya) dışarıda kalmasına rağmen, diğer üye devletler için hukuki bağlayıcılık kazanması” na karar verilmiştir (Ayaz, 2018: 221, 222). Böylelikle Temel Haklar Şartı, diğer uluslararası belgelerden farklı olarak, AB üye ülkeleri için bağlayıcılığa sahip olmuştur.

2.2.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı; Avrupa Birliği'nin ana karar alma mekanizması olan, üye ülkelerin bakanlarından oluşan Avrupa Konseyi tarafından 3 Mayıs 1996 tarihinde onaylanmıştır. Türkiye'de yürürlüğe girmesi ise 1 Ağustos 2007 tarihinde olmuştur⁶.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesi, işyerinde psikolojik tacize karşı üye devletlere yüklediği sorumluluk bakımından dikkat çekicidir:

“Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak; 1-Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; 2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.”⁷

⁶ Türkiye tarafından 2 Nisan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Şart, 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiş, daha sonra da; Avrupa Sosyal Şartı 27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı kanunla onaylanması uygun bulunan ekli (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nın ilişik beyan ile onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 2/3/2007 tarihli ve HUMŞ/161 sayılı yazısı üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı kanunun 10.3. maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 22/3/2007 tarihinde kararlaştırılmıştır. 27 Haziran 2007 tarihinde Türkiye Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibarıyla (VI. Bölüm - K /3 maddesi gereği) Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye' de yürürlüğe girmiştir. <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf> (Erişim Tarihi: 10.02.2019)

⁷ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın tam metni için: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> (Erişim Tarihi: 10.02.2019)

Görüldüğü üzere; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı md. 26/1 cinsel tacizden, md. 26/2 ise ayrımcılık çatısı altında psikolojik tacizden bahsetmektedir. Söz konusu Sosyal Şartı kabul ederek iç hukukunun bir parçası haline getiren ülkemizin de, işyerinde psikolojik tacize karşı gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

2.2.3. Avrupa Birliği'nin 2006/54/EC Sayılı Yönergesi (Direktifi)

Yönergeler (direktifler), Avrupa Konseyi tarafından veya Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu'nun ortak kararı ile yürürlüğe konulur. Bu anlamda yönergeler, belirlenen amaca ulaşılması için üye devletlerin, iç mevzuatlarını uyumlu hale getirmek suretiyle, yerine getirmeleri gereken hukuki yükümlülükleri belirleyen düzenlemelerdir. Üye devletler, söz konusu yönergeleri iç hukuklarına kanun, KHK veya idari işlemlerle uygulama konusunda serbesttirler; ancak, yönergelerde gösterilen hedefe belirtilen süre zarfında ulaşmakla yükümlüdürler (İren, 2008: 7).

Avrupa Konseyi tarafından çıkarılan ve üye devletlerin iş hukuku mevzuatlarını düzenlemeye yönelik olan birçok yönerge mevcuttur. Bunlardan bazıları;

- a. 1989 Tarihli ve 89/391/EEC Sayılı İşte Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Yönerge:** 1. maddesi uyarınca Yönerge; mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içerir (www.isguvenligi.net, 10.02.2019),
- b. 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele için Genel Çerçeve Oluşturan Yönerge:** 1. maddesi uyarınca bu Yönergenin amacı; üye devletlerde eşit muamele ilkesini geçerli kılmak amacıyla, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve oluşturmaktadır (www.goc.gov.tr, 10.02.2019),
- c. 2000 Tarihli ve 2000/78/EC Sayılı İstihdam Yönergesi:** 1. maddesi uyarınca bu Yönergenin amacı; üye devletlerde eşit

muamele ilkesinin uygulanması maksadıyla, işe alınma ve mesleki açıdan din, inanç, maluliyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı nedenlerle ayrımcılık yapılmasına karşı mücadelede bir standart oluşturmaktadır (www.goc.gov.tr, 10.02.2019),

- d. 2001 Tarihli ve 2001/2339 Sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu Kararı:** Kararın yayınlanma amacı, işyerinde psikolojik taciz sorununa çözüm getirmek ve konu ile ilgili farkındalık düzeyini artırmaktır (Çukur, 2016: 42). Kararda, Avrupa Birliği'ndeki işçilerin %8' inin yani neredeyse 12 milyon işçinin son 12 ayda işyerinde psikolojik tacize uğradıkları ifade edilmiştir (Guerrero, 2004: 478; R. Kaya, 2015: 377).

Avrupa Konseyi tarafından çıkarılan **2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadınlara ve Erkeklere Eşit Davranma ve Eşit Fırsatlar Verme İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönerge** ise tüm bu yönergelerde yer alan esasları bünyesinde barındırması sebebiyle önem arz etmektedir (Savaş, 2007: 53). Ayrıca söz konusu Yönerge, bu alanda mevcut ana hükümleri ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın içtihadından kaynaklanan bazı gelişmeleri yeniden düzenleyerek tek bir metinde bir araya getirmiştir⁸ (Aydın, 2014: 231).

Yönergenin amacı (md. 1); istihdam edilme, işte yükselme, mesleki eğitim ve ücreti de kapsayan çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik hizmetleri sunmada eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkelerinin üye devletler tarafından uygulanmasını sağlamaktır (Konuk, 2014: 1732).

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının kimi zaman mağdurların kariyer hedeflerine ulaşmasını engelleme, eşit işe düşük ücret, fırsat eşitliği ilkesinin çiğnenmesi gibi fiillerle tezahür edebildiği göz önüne alındığında; 2006/54/EC Sayılı Yönergenin, üye ülkeler tarafından gerektiği şekilde

⁸ 2006 Tarihli Yönerge'nin tam metni için:
<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/council-directive-2006-54-ec> (Erişim Tarihi: 10.02.2019)

uygulanmasının, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesinde etkili olacağını söylemek mümkündür.

2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

“Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir.” ILO Anayasası Başlangıç Metni (www.ilo.org, 26.02.2019)

Birinci Dünya Savaşı'na sona erdiği 1919 yılında, “sosyal adalet” anlayışının, kalıcı küresel barış için en önemli faktör olacağı anlayışıyla kurulan ILO; çalışma yaşamında barışın sağlanması, insan ve işçi haklarının tesisi ve bu hususlarda uluslararası alanda ortak bir paydanın oluşturulması misyonu ile hareket etmektedir (www.ilo.org/ankara/about-us, 26.02.2019). Bu kapsamda yayınladığı rapor ve uluslararası sözleşmeler ile evrensel çalışma standartları oluşturmaya çalışmaktadır.

2.3.1. 1958 Tarihli ve 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi (Ayrımcılık Sözleşmesi)

ILO'nun 1958 tarihli ve 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi ülkemizde 1966'da onaylanmış ve 1968'de yürürlüğe girmiştir⁹.

Ayrımcılık Sözleşmesi'ne göre 'ayrımcılık' kavramı;

“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı; ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu

⁹ Ayrımcılık Sözleşmesi, Türkiye tarafından 13.12.1966 tarih ve 811 sayılı “İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun” ile onaylanmış ve 02.09.1967 tarih ve 6/8730 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 19.07.1968 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/111%20NOLU%20AYRIMCILIK%20\(%20C4%B0%20C5%9E%20VE%20MESLEK\)%20S%20C3%96ZLE%20C5%9E%20MES%20C4%B0.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/111%20NOLU%20AYRIMCILIK%20(%20C4%B0%20C5%9E%20VE%20MESLEK)%20S%20C3%96ZLE%20C5%9E%20MES%20C4%B0.pdf) (Erişim Tarihi: 27.02.2019)

etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder” (md. 1).

Bununla birlikte belirli bir işin mahiyeti icabı yapılan, üstün tutma veya farklı muamele yapmanın ayırım sayılamayacağı da ayrıca belirtilmiştir. Bu tanımdan yola çıkılarak; işyerinde psikolojik tacizi doğuran davranışların da “iş ve meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği bozucu veya yok edici etkisi” olduğundan, Ayrımcılık Sözleşmesi’ne aykırı olduğu söylenebilir¹⁰.

Ayrımcılık Sözleşmesi gereğince; sözleşmeye üye ülkeler, bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak amacıyla, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika belirlemek ve uygulamakla yükümlüdürler (md. 2). Şu durumda, ülkemiz ve diğer tüm üye ülkeler, psikolojik taciz dâhil olmak üzere işyerindeki her türlü ayrımcılığa karşı gerekli tüm tedbirleri almak zorundadırlar.

2.3.2. 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

ILO’nun 03.06.1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi, Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir¹¹.

Söz konusu Sözleşmede ‘sağlık’ kavramı tanımlanırken, ‘fiziksel ve zihinsel sağlık’ bir bütün olarak değerlendirilmiş ve işçinin her ikisi açısından da korunması gerektiği belirtilmiştir. Nitekim Sözleşmenin 3. maddesinde; “Sağlık; işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan

¹⁰ 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi’nin tam metni için: http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 09.03.2019)

¹¹ 7/1/2004 tarihli ve 5038 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan 155 Sayılı Sözleşmenin onaylanması; 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 2/3/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır. http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/156_ve_161_say_isig_milletlerarasi_sozlesme.pdf (Erişim Tarihi: 09.03.2019)

ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar” denmektedir.

Sözleşmenin 4. maddesinde; her üyenin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştireceği, uygulayacağı ve bunları periyodik olarak gözden geçireceği belirtilir (Bayat ve Baykal, 2015: 204).

Sözleşmenin 5. maddesinde; üye ülkelerin Sözleşmeye uygun olarak geliştirmeleri gereken iç politikalarındaki amacın, işin yürütülmesi esnasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların ve işyerlerindeki tehlike unsurlarının mümkün olduğu ölçüde asgariye indirilmesi ve önlenmesi olduğu belirtilmektedir¹².

155 Sayılı Sözleşmenin ilgili maddelerinden yola çıkıldığında; çalışanın zihinsel, ruhsal ve fiziksel sağlığını son derece olumsuz etkileyen işyerinde psikolojik tacizin, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerinden biri olduğu ve çalışana karşı gerçekleştirilmesinin 155 Sayılı Sözleşmenin ihlali anlamına geleceği söylenebilir.

2.3.3. 1985 Tarihli ve 161 Sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

ILO'nun 07.06.1985 tarih ve 161 Sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi, Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanmış ve yürürlüğe konulmuştur¹³.

161 Sayılı Sözleşmede, işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak gerekliliği belirtilmiş ve bu konudaki sorumluluk, iş sağlığı

¹²155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme' nin tam metni için:

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 19.04.2018)

¹³7/1/2004 tarihli ve 5039 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme" nin onaylanması; Dışişleri Bakanlığı'nın 20/2/2004 tarihli ve ÇEGY/37660 sayılı yazısı üzerine, 31/5/1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 2/3/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/156_ve_161_say_isig_milletlerarasi_sozlesme.pdf (Erişim Tarihi: 26.04.2018)

hizmetleri konusunda uygun ulusal politikalar geliştirmek anlamında, üye devletlere yüklenmiştir (md. 2 ve 3) ¹⁴.

Sözleşme uyarınca; işveren, çalışanlarına, iş sağlığı hizmeti olarak en uygun fiziksel ve zihinsel ortamı ve koşulları sunmak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bu konuda sürdürülebilirliği sağlamak yükümlülüğü altındadır (Kantarıcı, 2016: 73). Buradan hareketle; işyerinde psikolojik tacizin ILO'nun 161 Sayılı Sözleşmesine de aykırılık teşkil ettiği açıktır.

2.3.4. 1998 Tarihli 'İşyerinde Şiddet' Başlıklı Rapor

ILO'nun 1998 yılında yayınladığı "İşyerinde Şiddet" başlıklı rapor, işyerinde psikolojik tacizin kapsamlı bir şekilde ele alındığı ilk belgedir. Raporda; işyeri şiddetinin sadece, dengesiz kişiler tarafından oluşturulan epizodik ¹⁵ bir sorun olarak ele alınamayacağı; bu durumun ekonomik, örgütsel, toplumsal ve kültürel faktörler tarafından beslenen son derece karmaşık bir konu olduğu belirtilir. Rapor, işyerinde uygulanan psikolojik tacizi (mobbing); çalışana zarar verme kastıyla, tekrarlanarak gerçekleştirilen kindar, zalim, aşağılayıcı ve kötü niyetli davranışlar olarak tanımlamaktadır. Yayınlanma amacı, 'sistemik ve hedefe yönelik önleyici tepki oluşturma' olarak belirtilen raporda, işyerinde şiddeti önlemeye yönelik genel çözümler yerine, her sebebin kendi içinde değerlendirildiği farklı pek çok mücadele yönteminin oluşturulması tavsiye edilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 20).

Söz konusu raporda, işyerinde şiddet olgusu, iş sağlığı ve güvenliğinin alt kavramı olarak değerlendirildiği için işyerinde psikolojik tacizin faili hakkında derinlemesine bir incelemeye yer verilmemiştir. Bu durum raporun eksikliği olarak değerlendirilmektedir (Çelebi, 2004: 704).

¹⁴ 161 Sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'nin tam metni için: http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 10.02.2019)

¹⁵ Epizodik: Olağan dışı görülen, alışılmış olmayan, nöbetler halinde görülen. (Kaynak: <http://www.tibbisozluk.com/arama.php?terim=epizodik> (Erişim Tarihi: 27.02.2019)

2.4. Uluslararası Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz ile İlgili Yasal Düzenlemeler

Çalışma hayatı kadar eski olan fakat psikoloji ve hukuk literatüründe yeni bir kavram olan işyerinde psikolojik taciz; hem görülme sıklığı, hem de çalışanlar, örgütler ve toplum üzerindeki yıkıcı etkileri sebebiyle son yıllarda daha sık gündeme getirilmektedir. Ancak psikolojik tacizin, tanısının fiziksel ve cinsel tacize oranla daha zor olması, hatta çoğu zaman mağdurun bile neyle karşı karşıya kaldığını anlamakta güçlük çekmesi, konunun ‘işyeri stresi, rekabet, çatışma’ gibi olgularla karıştırılması ve bir ölçüde normal kabul edilmesi gibi nedenler, işyerinde psikolojik tacize yönelik teşhis, tedbir ve yasal düzenlemelerin yavaş bir seyir izlemesine neden olmaktadır (Demircioğlu, 2007: 115).

Uluslararası hukukta kimi ülkeler, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak doğrudan yasal düzenleme yapma yoluna giderken, kimi ülkeler ise konuya ceza hukuku, medeni hukuk, borçlar hukuku, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı içerisinde değinmeyi tercih etmektedirler.

Genel itibariyle Anglo-Sakson hukuk sistemine dâhil olan ülkelerde, işyerinde psikolojik taciz konusunu, “ayrımcılık” olarak değerlendirme ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alma eğilimi vardır. Kıta Avrupası hukuk sistemine dâhil olan ülkelerde ise genel eğilim, işyerinde psikolojik tacizi “insan haysiyetine aykırı muamele” olarak değerlendirme yönündedir (Limoncuoğlu, 2014: 271, 272).

Avrupa Birliği ülkelerinde, ‘işyerinde fiziksel şiddet’, çalışma hayatını olumsuz etkileyen davranışlar arasında, varlığı her daim kabul edilen bir kavram olagelmıştır. ‘İşyerinde cinsel taciz’ olgusu da uzun zamandan beri tanınan ve yasal düzenleme altına alınan bir kavramdır. ‘İşyerinde psikolojik taciz’ ise, bu anlamda uzun yıllar göz ardı edilmiştir. Fakat son yıllarda işyerinde psikolojik tacizin; çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını, çalışma hayatının huzurunu, verimliliğini ve istikrarını tehdit ettiği görülmüş ve bu konuda geniş kapsamlı araştırmalar ve yasal düzenlemeler yapma zorunluluğu hissedilmiştir (Vittorio, Hoel ve Cooper, 2003: 3). Sorun benzer olsa da, işyerinde psikolojik tacizin boyutları ve bununla mücadele için benimsenen yöntemler bakımından AB ülkeleri

arasında önemli farklılıklar vardır (Karaca, 2009: 26). Ancak hangi yöntem belirlenirse belirlensin, Avrupa Birliği mevzuatı gereğince; üye ülkelerin, işverenlerin çalışanları fiziksel ve psiko-sosyal şiddete, cinsel ve psikolojik tacize ve şiddete karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü söz konusudur (İlhan, 2010: 1180).

Ulusal mevzuatı içerisinde işyerinde psikolojik tacize ilişkin açık ve münferit yasal düzenlemeyi ilk olarak 1994 yılında İsveç gerçekleştirmiştir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 73). Aynı şekilde 2001 yılında İngiltere ve Fransa, 2002 yılında Belçika ve 2004 yılında Polonya işyerinde psikolojik tacizi, mevzuatlarında açıkça düzenlemişlerdir (Güzel ve Ertan, 2007: 509).

Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya, İspanya, Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, konuya ilişkin açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte mevcut düzenlemelere ek düzenlemelerle ulusal politika oluşturulma yoluna gidilmektedir (Güngör, 2008: 163-178).

Çalışmanın bu bölümünde; uluslararası hukukta işyerinde psikolojik tacize ilişkin yasal düzenlemeler incelenirken, Kıta Avrupası Hukuk Sistemi'ni benimseyen ülkeleri temsilen Almanya, İsveç, Belçika ve Fransa; Anglo-Sakson Hukuk Sistemi'ni benimseyen ülkeleri temsilen ise ABD ve İngiltere ele alınacaktır.

2.4.1. Almanya

2002 yılında Almanya Çalışma Bakanlığı, işyerinde psikolojik taciz olgusunu araştırmak üzere bir komisyon kurmuştur. 4400 işçi üzerinde yapılan araştırma neticesinde hazırlanan raporda; (www.eurofound.europa.eu, 12.02.2019)

a. Almanya'da her gün 800.000 çalışanın işyerinde psikolojik tacize maruz kalıyor olduğunu; bu sebeple işyerinde psikolojik tacizin, diğer Avrupa ülkelerine kıyasla Almanya'da daha yaygın olduğu,

b. Almanya'da, çalışanların %11,3'nün hayatında en az bir kez işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı, bu oranın yaklaşık 1,5 milyon çalışana tekabül ettiği,

c. İşyerinde psikolojik taciz açısından sektörel bir ayırım yapılamayacağı, neredeyse tüm sektörlerde psikolojik tacize rastlanabildiği,

d. Kadınların, erkeklere oranla %75 daha çok psikolojik tacize uğradığı, bununla birlikte erkeklerin, kadınlardan daha çok işyerinde psikolojik taciz uyguladıkları,

e. İşyerinde psikolojik tacizin neden olduğu hastalıklar sebebiyle yapılan tıbbi harcamaların ve bu hastalıklar neticesinde meydana gelen işgücü kaybının ülke ekonomisi için çok ciddi bir maliyet olduğu belirtilmiştir (Dribbusch, 2005: 5).

Yapılan bir başka araştırma ise, Almanya’da yaşanan intihar vakalarının %10’unun işyerinde psikolojik taciz sebebiyle gerçekleştiğini ortaya koymuştur (Bozbel ve Palaz, 2007: 68).

Almanya’da işyerinde psikolojik tacize karşı bireyin korunması; başta Anayasasında yer alan “insanın şeref ve haysiyetine dokunulamayacağı” hükmü olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği hükümleri içeren yasalar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte 1 Ağustos 2002 tarihi itibarıyla psikolojik taciz mağduru çalışanlara, işverenden tazminat talep etme yolu da açılmıştır (Dribbusch, 2005: 6).

2006 tarihli Eşit Davranma Kanunu ise, doğrudan psikolojik taciz olgusunu düzenlememiş olsa da, tacizi genel itibarı ile yaptırıma bağlaması sebebiyle, işyerinde psikolojik taciz vakalarında uygulama alanı bulmaktadır (Karşlıoğlu Yeni, 2013a: 77).

Yine İşletme Teşkilatı Yasasının “işveren ve işçi temsilciliği, işletmede çalışan kişilere, hukuk, vicdan ve mantığa dayanan adalet kurallarına göre davranılmasını; özellikle kişilere, ırkı, dini, milliyeti, kökeni, politik veya sendikal çalışma veya siyasal eğilimi veya cinsiyeti veya cinsel kimliği nedeniyle farklı davranılmamasını sağlamak zorundadır” hükmünü içeren 75. maddesi de işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlayan hükümlerdendir (Ergin, 2009: 167).

Almanya’da işyerinde psikolojik taciz olgusunun yasal düzleme taşınmasında sendikal faaliyetler etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmelerine, çalışana uygulanan psikolojik tacizin toplu sözleşmenin ihlali sayılacağına dair maddeler eklenmiştir. Bununla birlikte, uğradığı psikolojik taciz

sebebiyle sağlığını yitiren çalışanın, erken emeklilik isteme hakkı vardır. Ayrıca Almanya’da “işyerinde psikolojik taciz” olgusu üniversitelerde çalışma psikolojisi alanında ders olarak da okutulmaktadır (Tınaz, 2006b: 15).

Bunların yanı sıra Alman Sendikalar Birliği, işyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz mağdurlarına bilgilendirme yolu ile destek sağlamaktadır (Karaca, 2009: 35).

2.4.2. İşve

Bir İşkandinav lkesi olan ve dünyada “sosyal devlet modeli” denildiğinde akla gelen ülkelerden birisi olan İşve; işyerinde psikolojik taciz konusunu diğer yasal düzenlemelerden bağımsız olarak düzenleyen (1994 yılında) ilk ülkedir (ukur, 2016: 18). Mobbing teriminin ilk defa İşve’te literatüre girmesinde (Altuntaş, 2010: 2998); daha önce hayvan davranışlarına ilişkin olarak kullanılan mobbing kavramını, ilk defa “iş yaşamındaki yıldırma davranışları” için kullanan Alman psikolog Heinz Leymann’ın İşve’te yaşamış olmasının da etkili olduğunu söylemek mümkün olabilir.

1990 yılında İşve’te yapılan bir araştırma; İşve işgücünün %3,5’unun işyerinde psikolojik tacize uğradığını, bu oranın rakamsal karşılığının 154.000 civarında olduğunu göstermektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 25). Ayrıca Leymann’a göre, İşve’te yaşanan intiharların %15’nin sebebinin işyerinde psikolojik tacizdir (Leymann, 1996: 173).

İşve’te işyerinde psikolojik taciz olgusu, İşyerinde şiddet ve Tehdit Yönetmeliği ve İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliği olmak üzere alışma Yasasına istinaden çıkarılan iki yönetmelik ile düzenlenmiştir (Güngör, 2008: 165).

İşve yasa koyucusu işyerinde psikolojik tacizi, “*bireysel olarak işçilere saldırgan bir biçimde yönelen ve bu işçilerin işyeri topluluğunun dışına itilmesi şeklinde de ortaya çıkabilecek, yinelenen, kınanabilir veya belirgin bir biçimde olumsuz olan eylemler*” olarak tanımlamıştır (Çelebi, 2004: 705).

İşve alışma Ortamı Kurumu Tavsiye Yönetmeliğinde (md. 4) “rahatsız edici saldırgan muamele” olarak ifade edilen işyerinde psikolojik

tacize ilişkin olarak işverene; çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik şartlarını işçilere uygun olarak düzenleme, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için gerekli tüm tedbirleri alma ve işçiler ve yöneticileri konu ile ilgili bilgilendirme ve işçileri psikolojik tacize ve yoğun strese karşı koruma sorumluluğu yüklenmiş ve Yönetmelikte işverenin uyması gereken kurallar ve alması gereken tedbirler düzenlenmiştir (www.av.se, 20.02.2019).

İşverenin, işçiyi koruma yükümlülüklerine aykırı davranması halinde, hem kararnameler uyarınca idari para cezası ile, hem de koşulları mevcutsa İsveç Çalışma Ortamı Yasasının 8. maddesi uyarınca bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılması söz konusu olacaktır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 224).

2.4.3. Belçika

2000 yılında posta görevlisi David Van Gysel'in, "fazla kiloları yüzünden düşük performans sergilediği" gerekçesiyle işyerindeki arkadaşları tarafından maruz bırakıldığı mobbinge dayanamayıp henüz 21 yaşındayken kendini bir trenin altına atarak intihar etmesi, Belçika basını uzun süre meşgul etti (HLN, 2007). Yaşanan bu elim olaydan sonra işyerinde psikolojik tacize karşı Belçika kanun koyucusu tarafından, Avrupa'nın en kapsamlı yasal düzenlemesi hayata geçirildi (Güzel ve Ertan, 2007: 521).

11.06.2002 tarihinde yürürlüğe konulan İşyerinde Cinsel Taciz, Psikolojik Taciz ve Şiddete Karşı Korumayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 32. maddesinde "mobbing" kavramı;

"...işletmenin veya kurumun içinde veya dışında; sözlü olarak, tehditkâr bir şekilde, eylemler, el kol hareketleri ile veya yazılarla ortaya konulan ve işçilerin veya bu kanuna tabi olan diğer kişilerin, işlerini ifa ederken, kişilik değerlerine ya da bedensel veya ruhsal bütünlüğüne zarar veren, çalışma hayatlarını tehlikeye atan, düşmanca, küçük düşürücü, aşağılayıcı, korkutucu veya onur kırıcı bir ortam yaratan, belirli bir süre tekrarlanan ve hukuka aykırı olan davranışlar" olarak tanımlanmıştır (Taşkın, 2016: 192).

Belçika Kanunundaki tanıma bakıldığında, işyerinde psikolojik tacizin varlığını kabul için, kusur ve belirli bir süre içinde tekrar unsurlarının

arandığı görülmektedir. Bu noktada Belçika mevzuatı ile Türk mevzuatı paralellik göstermektedir. Ancak Belçika Kanununda kusur unsurunun varlığını kabul için failin veya faillerin hafif ihmali yeterli iken, Türk mevzuatı psikolojik tacizde “kast” aramaktadır¹⁶.

Söz konusu kanun ile her işverene, mobbing konusunda uzman danışman çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden işçiye, hem başvuru yolları hem de ispat külfeti açısından bir takım kolaylıklar sağlanmıştır. Şöyle ki; psikolojik tacize uğradığını düşünen işçi, konu ile ilgili şikâyetlerini öncelikle işyerindeki danışmana iletebilecektir. Bununla birlikte, psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden işçinin bu konuda bir takım emareler sunması halinde, psikolojik tacizin söz konusu olmadığını ispat külfeti işverene yüklenmektedir (Çelebi, 2004: 706).

Belçika’da olduğu gibi Türk hukukunda da işçinin emare sunması halinde, işyerinde psikolojik taciz olmadığını ispat yükü işverendedir (M. Şen, 2013: 96).

Belçika’da, işyerinde psikolojik taciz iddiasındaki işçi, mahkemeden söz konusu hukuka aykırı fillerin sonlandırılmasını isteme hakkına sahiptir. Bu durumda mahkeme, işçiyi gözetme borcu yüklenmiş sorumlulara uygun bir mühlet verir. Bu mühlet içinde psikolojik tacizi sonlandırmayan işyeri sorumluları, hem tazminat ödemeye hem de sekiz günden bir yıla kadar hapis cezasına mahkûm edilebilir (Kantarıcı, 2016: 79; Taşkın, 2016: 193). Türk hukukunda ise işyerinde psikolojik taciz, tek başına bir ‘suç’ olarak tanımlanmamıştır; tacizi oluşturan davranışlar, Türk Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil ediyorsa her fiilden ayrı ayrı cezalandırılma yoluna gidilmektedir.

¹⁶ İşyerinde psikolojik taciz, 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 2/g maddesinde “işyerinde yıldırma” olarak düzenlenmiş ve “*bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” şeklinde tanımlanmıştır.

2.4.4. Fransa

Fransız kanun koyucusu, işyerinde cinsel tacizi 1993 yılında yasal düzenlemeye kavuştururken (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 75), işyerinde psikolojik taciz olgusunu, bundan yaklaşık 10 yıl sonra, 2002 yılında Sosyal Modernleşme Kanunu ile düzenlemiştir. Bununla birlikte, Ceza Kanununa ve İş Kanununa da konu ile ilgili maddeler eklenmiştir. Fransız mevzuatının bu haliyle, işyerinde psikolojik tacizle ilgili olarak en kapsamlı düzenlemeye sahip ülke olduğu ifade edilmektedir (Çelebi, 2004: 707).

Sosyal Modernleşme Kanununda işyerinde psikolojik tacizin tanımsal ifadesi,

“çalışanlardan hiç kimse çalışma şartlarının kötüleşmesi amacını taşıyan ya da bu neticeyi doğuran, kişilik haklarını ve haysiyetini zedeleyen, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyen ya da mesleki geleceğini tehlikeye atan ve tekrarlanan psikolojik taciz davranışlarına maruz bırakılamaz” olarak yer almaktadır (Kantarıcı, 2016: 81).

Söz konusu kanunda, mağdurların kamu çalışanı-özel sektör çalışanı ayırımı tutulması kamuoyunda eleştirilere yol açmıştır (Güngör, 2008: 167). Eleştirilerin merkezinde; Yasada, özel sektör çalışanlarının yararına getirilen teminatların, kamu sektörü çalışanları için sağlanmamış olması vardır.

Sosyal Modernleşme Kanunu ile özel sektör çalışanlarına getirilen teminatlar arasında; işverenin işçiyi her türlü fiziksel ve psikolojik saldırıya karşı koruma yükümlülüğü, ispat yükünün faile yüklenmesi, işçinin bağlı bulunduğu sendikanın da psikolojik taciz failine/faillerine karşı dava açabilme ve yürütebilme yetkisinin olması, mağdur olduğunu iddia eden işçinin arabulucuya başvurabilme hakkı yer almaktadır (Bukspan, 2004: 397-400).

Fransız İş Kanunu, işyerinde psikolojik tacizle mücadele için işverenlere önemli sorumluluklar yüklemiştir. Fransız İş Kanunu md. L 4121-1 gereğince işveren, yanında çalıştırdığı işçinin ruhsal, fiziksel ve zihinsel sağlığını koruyacak önlemler almalıdır. İş Kanunu md. L 1152-4

uyarınca işveren, tacizi doğurabilecek tüm davranışları öngörüp engellemek mecburiyetindedir. Ayrıca İş Kanunu md. L 1321-2 gereği, 20'den fazla işçi çalıştıran işyerleri, tüzüklerinde, psikolojik tacizi önleyici düzenlemeler bulundurmaları ve bu düzenlemeleri işyerlerinde asmaları zorundadırlar. Yine İş Kanunu gereği işçi temsilcileri, tacize ilişkin bir bildirim aldıklarında derhal soruşturma başlatmalıdırlar (KEFE, 2011: 73-74).

Bununla birlikte Kanunda işçi, psikolojik tacize karşı, yasal ve cezai olmak üzere iki türlü yaptırım ile korunmaktadır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 75). İşyerinde psikolojik taciz uygulayan fail hakkında bir yıla kadar hapis ve 15.000€ adli para cezası uygulanmaktadır (Chappell ve Di Martino, 2006: 157). Ayrıca psikolojik taciz faili olan işçi, görevi kötüye kullanma gerekçesiyle görevden uzaklaştırılmasına kadar gidebilecek disiplin cezalarına çarptırılabilir (KEFE, 2011: 74). Yine işyerinde psikolojik tacize uğradığını ispat eden işçinin, 12 aylık maaşını işverenden talep etme hakkı da vardır (Age., 2011: 69).

Fransa'da mobbing mağdurlarının mağduriyetleri sebebiyle başvurabileceği 8 ayrı merci belirlenmiştir. Bunlar; mahkemeler, işçi temsilcileri, işveren, sendikalar, dernekler, iş doktoru, arabulucu, Ayrımcılık ve Eşitsizliğe Karşı Mücadele Yüksek Otoritesi (HALDE – Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité)'dir (M. Şen, 2013: 67). Yüksek Otorite'nin kararları tavsiye niteliğindedir ve bu tavsiye kararına uyulmadığı takdirde diğer tarafın mahkemeye başvurma hakkı vardır (KEFE, 2011: 71).

Fransa'da işyerinde psikolojik tacizden kaynaklandığı düşünülen işyerinde intihar vakalarının son yıllarda oldukça fazla artış göstermesi, işyerinde psikolojik tacizin çok sık gündeme gelmesine ve tartışılmasına sebep olmaktadır. İntihar vakalarının sıklığı, işçilerin psikolojik sorunlarının parlamentoda tartışılmasını gündeme getirmiştir (Age., 2011: 69).

2.2.5. Amerika Birleşik Devletleri

İşyerinde ayrımcılığa ve yanlış uygulamalara karşı kapsamlı yasal düzenlemeler olan Amerika Birleşik Devletleri'nde, işyerinde psikolojik tacize yönelik özel bir yasal düzenleme mevcut değildir (Reichert, 2003: 8).

Amerikan Medeni Kanununda ırk, renk, din, cinsiyet ve ulusal kökene dayalı ayrımcılığa ve tacize yönelik koruyucu düzenlemeler mevcut olmasına rağmen araştırmalar, her beş Amerikalı çalışandan birinin işyerinde psikolojik taciz mağduru olduğunu göstermektedir (Taşkın, 2016: 189).

Medeni Kanun'un yanı sıra 1964 tarihli Amerika Yurttaş Hakları Yasası, 1967 tarihli İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası, 1970 tarihli İş Güvenliği ve Sağlık Yasası ve 1990 tarihli Engelli Amerikalılık Yasası (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 76), Amerika'da, işyerinde psikolojik taciz vakalarında mağdur işçilerin dayandığı federal yasalardan en önemlileridir. Federal yasaların yanı sıra, bu yasaların uygulama alanına dâhil olmayan işyerlerinde uygulanmak üzere düzenlenmiş ve işçilere bu anlamda hukuki koruma sağlayan çeşitli eyalet yasaları da bulunmaktadır (Savaş, 2007: 80).

Sayılan yasalar, çalışanlara işyerinde psikolojik tacize karşı doğrudan ve açıkça bir koruma getirmese de işverene, işçiyi her türlü zarardan ve kurban durumuna dşrlmekten koruma ve bu konuda tedbir alma yükümlülüğü getirmesi (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2014: 193) bakımından, dolaylı bir koruma sağladığını söylemek mümkündür. Ancak Amerikan doktrininde, mevcut yasalarla sağlanma yoluna gidilen bu dolaylı korumanın "işyerinde psikolojik taciz" ile mücadelede yetersiz kaldığı ve pek çok olayın bu sebeple tam olarak çözüme kavuşturulamadığı yönünde eleştiriler yapılmaktadır (Yamada, 2000: 491).

2. 2. 6. İngiltere

Araştırmalara göre; İngiltere'de çalışanların %53' psikolojik taciz mağdurudur ve çalışanların %78'i bu psikolojik tacize tanıklık etmişlerdir (Akı, 2011: 89).

İngiltere'de işyerinde psikolojik tacizle ilgili özel bir düzenleme mevcut olmasa da, konuyla ilişkilendirilebilecek birden fazla yasal düzenleme mevcuttur.

İngiltere'de, çalışanların psikolojik tacize karşı korunmasını sağlayan ilk düzenleme, 1974 tarihli İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu'dur. Söz

konusu kanunun 2. maddesi gereği; işverenlere, işçilerin eğitimi de dâhil olmak üzere her türlü düzenlemeyi yapma ve işyerinde sağlık, güvenlik ve refah sağlama sorumluluğu yüklenmiştir (Limoncuoğlu, 2014: 287).

1996 tarihli İşçi Hakları Yasası'nda, işveren tarafından gerçekleştirilen psikolojik tacizi, iş akdinin zımni ihlali olarak kabul edilmekte ve psikolojik taciz mağduru çalışana iş akdini haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Ayrıca 1997 tarihli Tacizden Korunma Yasası da psikolojik taciz mağduru olduğu iddiasındaki çalışanın, dayanabileceği yasal düzenlemelerden biridir (Di Martino, Hoel ve Cooper, 2003: 54). Ancak Tacizden Korunma Yasası, yalnızca işyerinde tacizi düzenleyen özel bir düzenleme olmayıp her sahada tacize karşı koruma sağlayan bir yasadır (Güngör, 2008: 172).

2001 yılında yürürlüğe girmiş olan İşte Saygınlık Yasası ise işçinin işyerinde tacizin her türüsüne karşı korunmasına dair hükümler içerir. Söz konusu yasa uyarınca; işçinin, işverenin cinsel veya psikolojik tacizi yahut korku, endişe veya üzüntü yaratan herhangi bir davranışı nedeniyle acı çekmesi işçinin saygınlık hakkının ve iş akdinin ihlali anlamına gelmektedir. Yasa; işçinin saygınlık hakkını ihlal eden davranışların tekrarlanma sıklığını “en az iki kere” olarak belirtmekte ve işçinin söz konusu davranışların en sonucusuna maruz kalmasından itibaren en çok 3 ay içinde iş mahkemesine şikâyette bulunmasını şart koşmaktadır. Buradaki 3 aylık süre, hak düşürücü niteliktedir (Savaş, 2007: 89).

2.5. Türk Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz

Ülkemizde işyerinde psikolojik tacizin varlığı batı ülkelerine kıyasla biraz daha geç kabul edilmiş ve kavram 2006 yılından itibaren yargıya konu edilmeye başlamıştır. Türkiye’de ilk mobbing davasını 2006 yılında, Toprak Malzemeleri Ofisi’nde çalışan erkek bir bürokrat açmıştır (KEFE, 2011: 3, 4).

Kavramın tanımının yapıldığı ilk karar ise, Jeoloji Mühendisi Tülin Yıldırım’ın görev yaptığı Jeoloji Mühendisliği Odası’na karşı 2006 yılında açtığı mobbing davasında Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilmiştir (Mimaroglu ve Özgen, 2007: 218). Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19, K. 2006/625 sayılı kararı, mobbing kavramının

tanımlanıp hukuki açıdan değerlendirmesinin yapıldığı ilk karardır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 23). Karara konu olan olayda; davacı, yönetici tarafından manevi baskıya maruz bırakıldığını, kendisinden bir buçuk yıl içinde beş kez savunma istenildiğini ve haksız şekilde ceza verildiğini, psikolojik tacize uğradığını iddia etmiştir.

Mahkeme, kararında öncelikle, davacı aleyhine verilen uyarı ve kınama cezalarının mevcudiyetini, ayrıca ilgili TİS ekine göre 1 yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almanın isten çıkarmayı gerektirir bir koşul oluşturduğunu ve yargılama devam ederken söz konusu koşulun gerçekleşmesi sebebiyle davacının iş akdinin de feshedilmiş olduğunu, dolayısıyla davacı tarafından açılan ve devam etmekte olan bir işe iade davasının da bulunduğunu tespit etmiş ve bu tespitler doğrultusunda aşağıdaki hükmü vermiştir (E. 2006/19, K. 2006/625, www.mobbing.org.tr, 27.06.2018):

“...Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırılarak ‘sen bu işi beceremiyorsun’ gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırma, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de isten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. ... Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’ de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır.”

Mahkemenin kararı, Yargıtay tarafından onanarak kesinleşmiştir (Y9HD, E. 2007/9154, K. 2008/13307, www.yargitay.gov.tr, 27.06.2018):

“... İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte olup, kendisinden bir yıl içinde 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.”

Mobbing kavramını Türk yargısına kazandıran Ankara 8. İş Mahkemesi'nin söz konusu kararı; mobbing kavramını tanımlaması ve unsurlarını belirlemesi açısından son derece önemli ve değerlidir. Öncesinde sadece iş psikolojisi alanında kullanılan mobbing, bu karar ile birlikte hukuki bir olgu olarak da tanınmaya başlanmıştır. Yayın organları aracılığıyla kamuoyuna duyurulan kararın ardından birçok mobbing davası açılmıştır (Demircioğlu, 2007: 123).

İşyerinde psikolojik taciz kavramı yüksek yargıda ise ilk defa Yargıtay 9. HD'nin 11.6.2007 tarih ve E. 2006/32353, K. 2007/18337 sayılı kararında “(...) Davacının sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu,...bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır.(...)” şeklindeki ifade ile yer almıştır (www.calismatoplum.org, 27.06.2018). Ancak mezkûr Yargıtay kararında mobbingin kavramsal açıklamalarına yer verilmemiş, tanımı ve unsurlarına değinilmemiştir.

Kavramın ülkemizde yasal düzenlemeye kavuşması anlamındaki ilk ve en önemli gelişme, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmesidir.

Belirtmek gerekir ki; Türk iş hukuku mevzuatında işyerinde psikolojik tacizi tanımlayan, yasaklayan, yaptırıma bağlayan açık ve doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır (Arslan Ertürk, 2012: 48) Bununla birlikte ulusal mevzuatımızda, işyerinde psikolojik tacize karşı açık veya zımni olarak hukuki koruma sağlayabilecek çeşitli hükümler 1982 Anayasası, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza

Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda mevcuttur (Tunç, 2017: 412).

Türk hukukunda, işyerinde psikolojik taciz vakalarında uygulanabilecek hükümlerin çoğu, iş hukukuna dair mevzuattan ziyade, Anayasa'da, Borçlar Kanununda ve Medeni Kanunda yer almaktadır. İlk bakışta eksiklik gibi görülen bu durum esasen, işyerinde psikolojik tacize ilişkin hükümlerin uygulama alanının geniş tutulmasına sebebiyet vermektedir. Zira iş hukuku mevzuatı, belirli bir takım iş ilişkilerine uygulanabilmektedir. Oysa çalışma hayatı son derece geniş bir alana yayılmış durumdadır. Bu sebeple işyerinde psikolojik taciz olgusunun “kişilik haklarının ihlali” olması bakımından Medeni Kanun kapsamında, “haksız fiil” teşkil etmesi bakımından ise Borçlar Kanunu kapsamında değerlendirilmesi; “İş Kanunu kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde (örneğin devlet daireleri, üniversiteler vs.) meydana gelebilecek psikolojik taciz vakalarının hukuki korunma dışında kalmasına mani olmaktadır (Demircioğlu, 2007: 125, 126).

2.5.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasası hükümleri incelendiğinde; başlangıç metninin 6. paragrafı, kanun önünde eşitliğin düzenlendiği 10. madde, temel hak ve hürriyetlerin düzenlendiği 12. madde, kişinin maddi ve manevi varlığının dokunulmazlığının düzenlendiği 17. madde, özel hayatın gizliliğinin düzenlendiği 20. madde, düşünce ve kanaat hürriyetinin düzenlendiği 25. madde, çalışma hakkının düzenlendiği 49. madde ve çalışma şartları ve dinlenme hakkının düzenlendiği 50. maddenin işyerinde psikolojik tacize karşı dolaylı bir koruma sağladığı görülür. Şöyle ki;

Anayasa'nın Başlangıç metninin 6. paragrafında;

“Her Türk vatandaşının Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlerden, eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu...” belirtilir.

İşyerinde psikolojik tacizin, aşağılama, hakaret etme, toplum içinde rencide etme gibi davranışlar aracılığıyla gerçekleştirildiği hallerde, bu

davranışların Anayasanın Başlangıç metninin 6. paragrafına aykırılık teşkil ettiği ileri sürülebilecektir.

Anayasa'nın 10. maddesi, eşitlik ilkesinin Türk hukukundaki temel dayanağını oluşturmaktadır. "Kanun önünde eşitlik" başlığını taşıyan 10. maddeye göre;

"1- Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. 2- Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. 5- Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

İşyerinde psikolojik tacizin "cinsiyet ayrımcılığı dâhil olmak üzere ayrımcılığın her türü, eşit işe düşük ücret" gibi davranışlar aracılığıyla gerçekleştirildiği hallerde, bu davranışlar Anayasa'da geçen eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

Anayasa'nın 12. maddesine göre; *"Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder."*

Aynı şekilde Anayasa'nın 17. maddesinin 1. ve 3. fıkralarına göre; *"1- Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. 3- Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz."*

İşyerinde psikolojik taciz oluşturan tüm davranışların insanın maddi ve manevi bütünlüğüne saldırı niteliğinde olduğu doktrindeki ortak kanaattir. Bir tür psikolojik işkence olan ve mağdura eziyet ederek yıldırma kastıyla yapılan bu davranışın Anayasa'nın 12. ve 17. maddelerine aykırılığı açıktır.

2014 yılında Anayasa Mahkemesi'ne yaptığı 2014/10590 numaralı bireysel başvuruda başvuru; 2002 yılından itibaren yıldırma, çalışma verimini düşürme kastıyla ve sistemli şekilde psikolojik tacize maruz kaldığını, özür durumuna rağmen işyerinde yalnızlaştırıldığını, emekli olması yönünde baskı yapıldığını, amirleri tarafından sürekli olarak rencide edildiğini, almış olduğu sağlık raporlarına rağmen keyfi olarak vardiyalı

çalıştırıldığını, haklı bir sebep olmaksızın kendisinden sürekli savunma istendiğini, tüm bu eziyetlere işveren kurumun göz yumduğunu, kişilik haklarının ihlal edildiğini, psikolojik taciz nedeniyle açtığı manevi tazminat davasının hukuka aykırı şekilde reddedildiğini iddia etmiş ve kişilik haklarının ihlalinin tespiti ile lehine 50.000 TL manevi tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Anayasa Mahkemesi, söz konusu bireysel başvuru için verdiği 2017 tarihli kararında (AYM, B.N: 2014/10590, www.anayasa.gov.tr, 05.04.2018); işyerinde psikolojik tacizin, bireyin maddi ve manevi varlığına saldırı niteliğinde olduğunu belirtmiştir:

“... Psikolojik taciz olarak tabir edilen ve çalışanlara yönelik iş yerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanan psikolojik taciz niteliğindeki eylem, işlem ya da ihmallerin Anayasa ve Sözleşme ile güvence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını zedeleyebileceği açıktır. ... Somut başvuruda, ... Anayasa'nın 17. maddesinde güvence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına yönelik açık ve görünür bir ihlal saptanmamıştır. Açıklanan nedenlerle başvurunun ... kabul edilemez olduğuna 05.12.2017 tarihinde karar oybirliğiyle karar verildi.”

Anayasa md. 20'nin “herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz” ve Anayasa md. 25'in “1- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. 2- Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz” hükümleri gereği; çalışanın, özel hayatının ifşası suretiyle yahut siyasi, ideolojik veya dini kanaatleri sebebiyle psikolojik tacize maruz bırakılması Anayasa'ya aykırıdır.

Anayasa'nın 49. maddesinde ‘çalışma’nın herkesin hakkı ve ödevi olduğu düzenlenmiş ve çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma

hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemek ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almanın devletin görevi olduğu belirtilmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz oluşturan hemen her davranış, kural olarak iş ve çalışma hakkı ve özgürlüğünün ihlali anlamına gelmektedir (Erdoğan, 2012: 42). Kanaatimizce, işyerinde psikolojik taciz, mağdurun çalışma hayatından çıkarılması kastını ve/veya sonucunu içerdii için “çalışma hürriyetinin ihlali” ve “çalışma hakkının elinden alınması” olarak ele alınabilir. Ayrıca söz konusu hükmün, devlete, işyerinde psikolojik tacize karşı işçiyi koruyacak yasal ve idari tedbirleri alma yükümlülüğünü yüklediği söylenebilir. Her iki bağlamda da Anayasa’nın 49. maddesi önem arz etmektedir.

Anayasa’nın 50. maddesinde ise kişilerin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçüklerin, kadınların ve engellilerin özel olarak korunacağı belirtilmiş ve dinlenme, bir çalışan hakkı olarak düzenlenmiştir.

İşçiyi psikolojik tacize maruz bırakmak kastıyla yaşına, cinsiyetine, gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırma, dinlenme hakkını kullandırmama gibi fiiller Anayasa’ya aykırılık teşkil etmektedir.

Türk hukukunda işyerinde psikolojik tacizi özel olarak düzenleyen yasal bir düzenleme olmasa da kavram ile ilgili yeterli farkındalık düzeyine ulaşılabilmesi halinde, sadece 1982 Anayasası’nın ilgili hükümlerinin bile işyerinde psikolojik tacize karşı yeterli korumayı sağlayabileceği yönünde görüşler mevcuttur (Demir, 2009: 139). Yüksek Yargı kararları da bu görüşü desteklemektedir. Nitekim Anayasa Mahkemesi 2016 tarihli kararında (AYM, B.N: 2013/7935, www.anayasa.gov.tr, 16.04.2018);

“... psikolojik taciz niteliğindeki eylem, işlem ya da ihmallerin gerek Anayasa gerekse Sözleşme ile güvence altına alınan maddi ve manevi varlığın korunması, geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi hakkı bağlamında korunmayacağı açıktır. Mobbing mahiyetindeki bu tür davranışların önlenmesi için tedbirler alınması ve gerçekleştirildiğine yönelik şikâyetlerin etkili şekilde incelenmesi anayasal bir gereklilik olduğu gibi yıldırıcı ve kasıtlı tutumlara maruz kalanların uğradıkları maddi ve manevi

zararların giderilip sorumluların yasal çerçevede cezalandırılmaları da bu gerekliliğin bir devamını oluşturmaktadır” demektedir.

2.5.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

Birey, sağ ve tam doğmak koşuluyla ana rahmine düştüğü andan itibaren kişilik kazanır. Bireye sıkı sıkıya bağlı ve ayrılmaz nitelikteki hakların tümüne ise ‘kişilik hakkı’ denir. Kişilik hakları Anayasal güvence altındadır (AY. md.12). Kişinin hayat hakkı, vücut bütünlüğü, akıl sağlığı ve psişik dengesi, şeref ve haysiyeti, hayat alanı (gizli hayatı, özel hayatı ve aile hayatı) (Helvacı, 2017: 108-132), çalışma hürriyeti, ticaret yapabilmesi (Akipek ve Akıntürk, 2007: 383) mesleki onuru, ayni ve fikri hakları kişilik haklarındandır (Arpacı, 2001:103). Mutlak haklardan olan kişilik haklarına yönelen her türlü müdahalenin hukuka aykırı olduğu kabul edilir (Öztaş, 2007: 277; Zevkliler, Acabey ve Gökyayla, 2000: 426).

Kişilik hakları, ilgili kanunlarda sınırlı olarak sayılmamış, somut olaylar karşısında gerek duyuldukça tanımlama inisiyatifi hâkime bırakılmıştır (Helvacı, Gerçek Kişiler, 2017: 138). Zira aksi yönde bir yaklaşım, çağın getirdiklerine binaen ortaya çıkabilecek yeni kişilik haklarının hukuki korumadan mahrum kalmasına sebebiyet verebilecektir (Oğuzman, Seliçi, Oktay ve Özdemir, 2005: 126, 127).

Sağlıklı ve özgür yaşamak hakkı herkesin temel hakkıdır. Kişiler kendi hayatlarına ve vücut bütünlüklerine saygı gösterilmesini bekleme hakkına sahip oldukları gibi; başkalarının da sağlığına ve vücut bütünlüğüne zarar vermemek ve saygılı olmak zorundadırlar. Kişinin vücut bütünlüğü, hem bedensel hem de ruhsal bütünlükten oluşur. Ruhsal bütünlük ise, akıl sağlığı ve ruhi dengenin birleşimidir. Bunları tehlikeye düşürecek fiiller, medeni hukuk anlamında “saldırı” olarak kabul edilir. Dolayısıyla bir başkasının beden bütünlüğüne, akıl sağlığına ve ruhsal dengesine zarar verecek saldırılarda bulunmak suretiyle işyerinde psikolojik tacize maruz bırakmak Medeni Kanuna aykırıdır (Helvacı ve Erlüle, 2016: 86, 87). Bununla birlikte kişinin şeref ve haysiyetine, toplumsal itibarına, mesleki onuruna yönelik saldırılar da kişinin manevi bütünlüğüne saldırı niteliğindedir ve hukuka aykırıdır (Zevkliler, Ertaş, Havutçu ve Gürpınar, 2012: 98).

Bireyin, ekonomik hayata serbestçe katılabilmelerini, icra ettikleri meslekte veya sanatta yahut yürüttükleri ticari faaliyetlerde kendilerini geliştirebilme, rekabet edebilme hak ve özgürlüklerini, ayrıca mali-ticari itibar gibi değerlerini ifade eden değerlerinin bütünü “iktisadi kişilik değerleri”ni oluşturmaktadır. İktisadi kişilik değerleri de tıpkı vücut bütünlüğü ve manevi değerler gibi bireyin kişilik haklarından ve dokunulmazdır. Bu sebeple işçiyi işini yapamaz hale getiren, sahip olduğu çalışma potansiyeline dair özgüvenini kaybettiren, mesleki saygınlığını yitirmesine ve çalışma hayatından ayrılmasına sebebiyet veren işyerinde psikolojik taciz, bireyin iktisadi kişilik değerlerine saldırı niteliğindedir (Demircioğlu, 2007: 129).

Medeni Kanun’un 24. maddesi kişilik haklarına yapılan her saldırıyı hukuka aykırı kabul eder ve bu durumda kişinin mahkemeye başvuru hakkı olduğunu düzenler:

MK md. 24-“1-Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. 2-Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”

Aynı şekilde Medeni Kanun’un 25. maddesi de kişilik haklarına saldırı halinde bireyin; mahkmeden, saldırının tespitini ve/veya son verilmesini isteme, tazminat talep etme hakları bulunduğunu düzenler:

MK md. 25-“1-Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. 2-Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. 3-Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.. 5-Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir.”

İşyerinde psikolojik tacizi oluşturan aşağılama, hakaret, sövme, iş ortamında itibarsızlaştırma, rencide etme gibi davranışlar, işçinin manevi

kişilik haklarına saldırı niteliğinde olduğu gibi; işçinin bedensel ve ruhsal sağlığının zarar görmesine sebebiyet vermek de işçinin vücut bütünlüğüne saldırı niteliğindedir. Bu gerekçelerle; işyerinde psikolojik tacize karşı Medeni Kanun'un ilgili hükümleri ile de koruma sağlanması mümkündür (Savaş, 2007: 102, 103).

Türk hukukunda “dürüstlük kuralı”nın temel dayanağı olan Medeni Kanun md. 2’de; herkesin, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu ve bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzeni tarafından korunmayacağı düzenlenmiştir.

Her türlü sosyal ve hukuki ilişkinin temelinde yer alan dürüstlük kuralı, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinde ve çalışma hayatının genelinde uygulama alanı bulur (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 119). İşverenin ve amir konumundaki bir diğer işyeri çalışanın emir ve talimat verme hakkını ve yetkisini; işçiyi ezme, aşağılama, gücünün üzerinde iş yükleyerek direncini kırma veya önemsiz işler vererek itibarsızlaştırma şeklinde kullanması durumunda, söz konusu fiillerin aynı zamanda MK md. 2’de düzenlenen dürüstlük kuralına da aykırılık teşkil edeceği açıktır.

2.5.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Türk hukukunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundan önceki dönemde işyerinde psikolojik tacize ilişkin özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların işyerinde maruz bırakıldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiş ve bu eylemin “işverenin işçiyi koruma, gözetme ve eşit davranma borçlarına aykırılık” oluşturduğu kabul edilmiştir. Yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde işyerinde psikolojik tacize karşı, md. 332’ de yer alan ve işverenin işçiyi gözetme borcunun temeli olarak kabul edilen “*işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacağı tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği*” hükmü ile yasal koruma sağlanıyordu. Ancak 6098 sayılı TBK md. 417’ de işyerinde psikolojik taciz kavramı özel olarak düzenlenmiştir (Yuvalı, 2015:

733). Böylelikle konu ile ilgili önemli bir boşluğun doldurulduğu söylenebilir.

Bununla birlikte; kanunda özel olarak düzenlenmemiş olsaydı bile, işverenin gözetme borcu ile iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğünün işyerinde psikolojik taciz kavramına yasal dayanak oluşturduğu görüşünü savunanlar da vardır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 324). Ancak bu görüşü savunanlar da, işyerinde psikolojik tacizin yasal düzenlemeye kavuşturulmuş olmasının son derece önemli olduğunu belirtmektedirler (Age., 2017: 325).

YHGK'nun 2018 tarihli kararında da (E. 2017/3017, K. 2018/99, www.yargitay.gov.tr, 15.02.2019) bu hususa değinilmiştir:

“...Ülkemizde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundan önceki dönemde özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332'nci maddesinde işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacağı tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği hususu düzenlenmişti. Bu düzenleme, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. Buna karşılık 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417'nci maddesinde psikolojik taciz terimine açıkça yer verilmiş ve işçinin kişiliğinin korunması yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlenmiştir.”

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK'da, hizmet sözleşmelerinde “işverenin borçları” başlığı altında işyerinde psikolojik taciz olgusuna yer verilmiştir. ‘İşçinin kişiliğinin korunması’ alt başlığı altında düzenlenen TBK md. 417:

“1- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakta, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür

tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. 2- İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. 3- 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.”

TBK md. 417'nin TBMM Adalet Komisyonu tarafından hazırlanan gerekçesi ise şu şekildedir (TBMM, 2008: 283):

*“Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, **cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış**, yürürlükteki İş Kanununun 77 nci maddesi ile Borçlar Kanununun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya **kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış** ve madde teselsül nedeniyle 417 nci madde olarak kabul edilmiştir. Kabul edilen madde ile hizmet sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun hakkaniyet veya kusursuz sorumluluk olduğu tartışmasına son verilmiştir.”*

6098 Sayılı TBK'nın 417. maddesi ile “işyerinde psikolojik taciz” olgusu kanun koyucu tarafından tanınmış ve yasal olarak düzenlenmiş bulunmaktadır.

TBK md. 417 ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda işyerinde psikolojik tacize ilişkin açık bir hüküm bulunmamasının oluşturduğu eksiklik giderilmiş

olmaktadır (Demircioğlu, 2007: 123)¹⁷. Ayrıca bu hükümle, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamına, işçinin maddi ve manevi olmak üzere tüm kişilik değerlerinin dâhil edilmiş olduğu görülmektedir. Bununla birlikte; “işçinin psikolojik tacize karşı korunması” hususunun, sadece İş Kanunu’na tabi iş ilişkileri için değil, Borçlar Kanunu gereğince ‘hizmet sözleşmesine tabi tüm iş ilişkileri için’ uygulanacak olması da son derece isabetli olmuştur. Ayrıca TBK md. 417/3 uyarınca; işçiyi, koruma yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmeyen işveren, işçinin kişilik haklarının ihlalden dolayı uğradığı zararlardan da ‘sözleşmeye aykırılık’ hükümleri gereğince sorumlu tutulmaktadır. Bu açılardan, mezkûr düzenlemenin, modern hukuk sistemlerindeki anlayışa yaklaştığını söylemek mümkündür (Age., 2007: 124).

TBK md. 417/3’de; işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali söz konusu olursa buna bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu belirtilmiş ve böylelikle doktrinde daha önce mevcut bulunan ve sorumluluğun niteliğinin haksız fiilden doğan sorumluluk veya hizmet sözleşmesinden doğan borca aykırılık olduğuna ilişkin görüş aykırılıklarına son verilmiştir (Limoncuoğlu, 2013a: 557).

Kuşkusuz, işyerinde psikolojik taciz mağduru açısından; sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk, hem zamanaşımı hem de ispat yükü anlamında, haksız fiil sorumluluğuna nazaran daha elverişli hükümler içermektedir (Aydınlı, 2005: 28). Şöyle ki; haksız fiil nedeniyle açılan tazminat davasında davacının; fiilin hukuka aykırılığını, failin kusurunu, doğan zararını ve illiyet bağıını delilleri ile ispatlaması gerekir. Sözleşmeye aykırılık nedeniyle açılan tazminat davasında ise, TBK’da yer alan kusur karanesi dolayısıyla, ispat yükü, davalı borçluya düşer. Ayrıca haksız fiillerde zamanaşımı iki yıl (her halükarda on yıl) iken, sözleşmeden

¹⁷ Demircioğlu konuyu TBK Tasarısı üzerinden ele almıştır. Bkz: http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/11_6.pdf (Erişim Tarihi: 19.02.2019)

kaynaklanan sorumlulukta zamanaşımı on yıl (bazı hallerde beş yıl) dır (Adıgüzel, 2012: 290, 291).

TBK md. 417 ile kanun koyucu, “işyerinde psikolojik taciz” olgusunu yasal düzenlemeye kavuşturmuş fakat kavramın tanımını yapmamıştır. Bu anlamda, konunun kavramsal çerçevesini oluşturma görevinin doktrine ve yargıya bırakıldığı söylenebilir.

TBK'nın işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlayan diğer maddeleri ise:

TBK md. 49: *“Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.”*

Bu hükme göre, bir kimsenin hukuka aykırı bir fiil ile ve kusurlu olarak bir başkasına zarar vermesi halinde, haksız fiil sorumluluğu ortaya çıkar. Hukukumuzda, sözleşmeden kaynaklanan borç ilişkisinden sonra ikinci büyük sorumluluk kaynağı haksız fiildir. Haksız fiil söz konusu ise, taraflar arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmak zorunda değildir. Fail, mağdurun, hukukça doğrudan veya dolaylı olarak korunan varlıklarına saygı gösterme yükümlülüğünü ihlal ettiğinden, mağdurun zararından sorumludur (Tandoğan, 2008: 6-9).

TBK md. 50: *“1-Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. 2-Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler.”*

“Manevi Tazminat” başlıklı TBK md. 56: *“1- Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. 2- Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.”*

İşçinin fiziksel ve ruhsal olarak sağlığını bozan, ağır bazı vakalarda işçinin tedavisi çok zor hastalıklara duçar olmasına ve hatta kimi zaman işçinin intihar etmesine sebep olan işyerinde psikolojik taciz davranışları;

mağdurun bedensel bütünlüğüne, akıl sağlığına, ruhi dengesine, manevi ve iktisadi kişilik haklarına saldırı niteliğindedir ve hukuka aykırıdır.

Bununla birlikte; işyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışların münferit olarak hukuka aykırı olmadığı somut örnekler de görülebilir. Örneğin; şirket çalışanlarının davet edildiği akşam yemeğine mağdurun davet edilmemesi, işyerinde mağdura bakıp gülme veya fısıldaşma, mağdurun içeri girdiği ortamı terk etme, mağduru yok sayma gibi davranışlar tek tek ele alındığında hukuka aykırılıktan söz edilemeyebilir. Fakat baştan bu yana ifade ettiğimiz ve doktrinde kabul gören görüşe göre; işyerinde psikolojik taciz, bir süreçtir ve münferit olarak hukuka aykırı olmayan fiiller, bu süreç içerisinde tekrarlanarak mağdura uygulandığında, mağdurun bedenen ve ruhen zarar görmesine yol açtığı ve kişilik haklarını ihlal ettiği için, hukuka aykırı kabul edilmelidir (F. Bayram, 2007: 552). Bireyin kendine saygısını ve güvenini kaybetmesine sebep olan, ruhsal ve fiziksel bütünlüğüne zarar veren ve bu yolla kişilik haklarını ihlal eden işyerinde psikolojik taciz sürecini, olumsuz davranışların münferit olarak hukuka aykırı olup olmadığına bakmaksızın, “doğurduğu sonuç itibarıyla” hukuka aykırı kabul etmek, mutlak haklar bakımından doktrinde savunulan ‘sonucun hukuka aykırılığı teorisi’nin de bir gereğidir (Demircioğlu, 2007: 128, 129).

Söz konusu hukuka aykırı eylemi sebebiyle failin, TBK md. 49 uyarınca mağdurun zararlarını giderme yükümlülüğü vardır. İşyerinde psikolojik tacize maruz bırakılan mağdur, failden/faillerden TBK md. 49, 50 ve 56 gereğince maddi ve manevi tazminat isteyebilmektedir.

2.5.4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda işyerinde psikolojik tacizi suç olarak kabul eden ve cezalandırmaya tabi tutan somut bir düzenleme mevcut değildir. Her ne kadar TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Mobbing Alt Komisyonu tarafından Nisan 2011’de yayınlanan İşyerinde Psikolojik Taciz

(Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'nda¹⁸; psikolojik tacizin TCK' da açık bir tanımının yapılması, bu fiili işleyenlere ve işlenmesine göz yumanlara en az 2 yıl hapis cezası ve ayrıca işyerinde psikolojik taciz (mobbing) suçu işleyenlere ayrıca en az on bin ila yirmi bin lira para cezası verilmesi gerektiğine dair öneride bulunulmuş olsa da (KEFE, 2011: 80), TCK'da işyerinde psikolojik taciz kavramını ayrı bir suç olarak düzenleyen bir yasal düzenleme henüz mevcut değildir. Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacizin TCK anlamında cezalandırılabilmesi için, failin eylem ya da işlemlerinin TCK'da düzenlenen suç tiplerinden birine veya birkaçına uyması gerekmektedir.

Bu sebeple, Türk hukukunda söz konusu kavramdan söz ederken “işyerinde psikolojik taciz suçu” ifadesinin kullanılmasının yerinde olmadığını ifade eden görüşler vardır (Taşkın, 2016: 346).

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdura yönelik fiillerin TCK kapsamında suç teşkil etmesi mümkündür. Bu bağlamda; TCK md. 84'de düzenlenen **intihara yönlendirme suçu**, md. 86'da düzenlenen **kasten yaralama suçu**, md. 96'da düzenlenen **eziyet suçu**, md. 105'de düzenlenen **cinsel taciz suçu**, md. 117'de düzenlenen **iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu**, md. 118'de düzenlenen **sendikal hakların kullanılmasını engelleme suçu**, md. 122'de düzenlenen **ayrımcılık suçu**, md.123'de düzenlenen **kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu**, md. 125'de düzenlenen **hakaret ve sövme suçu**, md. 132'de düzenlenen **haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu**, md. 133'de düzenlenen **kişiler arasındaki konuşmaların dinlenilmesi ve kayda alınması suçu**, md. 134'de düzenlenen **özel hayatın gizliliğini ihlal suçu**, md. 135-140 arasında düzenlenen **kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı biçimde ele geçirilmesi veya yok etmeme suçları**, md. 225'de düzenlenen **hayâsızca hareketler suçu**, md. 243-246 arasında düzenlenen **bilgi suçları**, md. 257'de düzenlenen **görevi kötüye**

¹⁸İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu' nun tam metni için:
<https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/bitstream/handle/11543/2292/201403646.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim Tarihi: 20.02.2019)

kullanma suçu, md. 267’de düzenlenen **iftira suçu**, işyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdura karşı işlenmiş olabilir.

Doktrinde işyerinde psikolojik taciz suçunun, mağdura yönelik fiillerin suç teşkil etmesi halinde TCK’daki ilgili maddeler ile cezai yaptırıma bağlandığı, mevcut cezai korumanın yeterli olduğu, dolayısıyla ‘işyerinde psikolojik taciz’ kavramının ayrıca suç olarak TCK’da düzenlenmesinin gerekli olmadığı yönünde görüşler vardır (Erdem ve Parlak, 2010: 268). Ancak TCK’da düzenlenmiş olan şantaj, hakaret, görevi kötüye kullanma, cinsel taciz, yaralama ve tehdit gibi suçları işlemeden de işyerinde psikolojik tacizin gerçekleştirilebileceği, hatta işyerinde psikolojik tacizin çoğunlukla bu tür suç fiillerini işlemeksizin gerçekleştirildiği, dolayısıyla bu kavramın TCK’da özel olarak düzenlenmesi gerektiği, aksi takdirde işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının cezai korumadan mahrum kalacağı yönünde görüşler de mevcuttur (Taşkın, 2015: 250). Kanaatimizce; işyerinde psikolojik taciz adeta psikolojik bir savaş niteliğindedir ve çoğu zaman sinsice gerçekleştirilir. Bu nedenle, işyerinde psikolojik taciz eylemini gerçekleştiren failin cezalandırılabilmesi için mutlaka mağdura yönelik bir suç işlemiş olmasını aramak, potansiyel failerin cesaretini, mağdurların ise mağduriyet derecelerini artırmaya yarayacaktır.

İfade etmek gerekir ki; failin davranışlarının aynı zamanda TCK kapsamında suç teşkil ediyor olması, sürecin ‘işyerinde psikolojik taciz’ olduğu gerçeğini değiştirmez (Taşkın, 2016: 346). Fail, hem suç teşkil eden fiilleri varsa bu fiillerinden ötürü cezalandırılabilir, hem de mağdura uyguladığı psikolojik tacizden dolayı failin hukuki sorumluluğu yoluna gidilebilir (Erdoğan, 2012: 23).

İşyerinde psikolojik taciz sürecini oluşturan fiillerin, münferit olarak ve birbirinden farklı suç tiplerini oluşturabilmesi mümkün olmakla birlikte; sürecin, bütüncül şekilde TCK’da düzenlenmiş bir takım suç tiplerinin içinde değerlendirilebilmesi de olasıdır. Buna örnek olarak TCK’da düzenlenmiş olan eziyet suçu, işkence suçu ve huzur ve sükûnu bozma suçları verilebilir (Ulusoy, 2013: 148).

İşyerinde psikolojik tacizin ceza hukuku alanında değerlendirilmesinin Türkiye’deki ilk örnekleri 2011 yılında görülmüştür. Bu bağlamda ilk kez

bir mobbing davasının ağır ceza mahkemesinde görüldüğü Öğretmen F.İ.'nin davası önem arz etmektedir (www.hurriyet.com.tr, 21.02.2019). İstanbul'un Bakırköy ilçesinde bulunan bir devlet lisesinde bir buçuk yıldır edebiyat öğretmenliği yapan F.İ., kendisine mobbing yapan okul müdürü, iki müdür yardımcısı ve iki öğretmen hakkında Bakırköy Cumhuriyet Başsavcılığı'na 05.11.2009'da suç duyurusunda bulunmuştur. Yapılan soruşturma neticesinde hazırlanan Savcılık iddianamesine göre; şüpheliler okul müdürü ve yardımcıları tarafından, şikâyetçi bayan öğretmen F.İ. hakkında kötü yakıştırmalar yapılmış, öğrencileri de kullanarak dedikodular yayılmış, şikâyetçi öğretmeni okuldan uzaklaştırmak için hakkında disiplin soruşturması başlatılmış, şikâyetçi ile samimiyeti olan herkesin bilinçli bir şekilde kendisinden uzaklaşması sağlanmış, hatta öğretmen F.İ ile konuşan diğer öğretmenlere de soruşturma tehdidinde bulunulmuş, mesleki anlamda yetersiz olduğu ileri sürülerek pek çok ceza verilmiş ve hatta ders ücretleri kesilmiştir. F.İ. yaşanan olaylar neticesinde uykusuzluk, tedirginlik, mutsuzluk ve hayattan tikslenme şikâyetleriyle hastaneye başvurmuş, kendisine yapılanın mobbing olduğu tespit edilmiş ve F.İ.'ye 'travma sonrası stres bozukluğu ve major depresyon' tanısı konulmuştur.

Adli Tıp Kurumu'nun ve bilirkişinin raporunu değerlendiren Savcılık Makamı, mağdur öğretmen F.İ.'ye yönelik mobbing süreci içinde uygulanan fiillerin TCK da düzenlenen işkence suçuna uygun olduğunu ve F.İ.'nin bir başka okula atanması ile mobbing sürecinin tamamlandığını ileri sürmüştür. Savcılık, şüpheli 5 öğretmen hakkında 'kamu görevlilerine işkence yapma' iddiasıyla 3 yıldan 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açmış ancak 2013 yılında sonuçlanan davada Mahkeme heyeti, "*toplanan deliller, sanıkların savunmaları, Adli Tıp raporu, tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, sanıkların üzerlerine atılı suçu işlediklerinin kanıtlanamadığı*" gerekçesiyle sanıkların beraatlarına karar vermiştir (www.sondakika.com.tr, 21.02.2019).

İşyerinde psikolojik taciz teşkil eden fiiller için hem cezai hem de hukuki yollara başvurulması halinde, hukuk mahkemesinin, ceza mahkemesinin kararını bekletici mesele sayması gerektiğine dair Yargıtay kararları (Y9HD, E. 2016/7219, K. 2016/6589; Y9HD, E. 2016/7218, K. 2016/6588, www.yargitay.gov.tr, 20.02.2019) mevcuttur. Örneğin, Yargıtay

9. HD'nin 2016 tarihli kararında (E. 2016/7220, K. 2016/6587, www.yargitay.gov.tr, 20.02.2019); davalılar yönetim müdürü ve birim şefi tarafından davacı çalışanın, değişik zamanlarda diğer çalışanların yanında "siz ne biçim adamsınız, kafanız çalışmıyor mu, sizleri sürdürürüm, iş hayatınızı bitiririm, duman ederim sizi" şeklinde hakarete ve tehdide uğradığı ve davalılar hakkında hakaret ve tehdit suçlarından ceza davasının açıldığı, halen derdest olan ceza davası sonucunda verilecek kararın, davacının açtığı işyerinde psikolojik taciz konulu hukuk davasını doğrudan etkileyeceği belirtilmiş ve ceza davası sonucunu bekletici mesele yapmayan ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına hükmedilmiştir.

Konu, mukayeseli hukuk bakımından incelendiğinde; işyerinde psikolojik tacizin bir 'suç' olarak ilk yasalaştığı ülke İsveç (1993)'tir (Çukur, 2016: 18). 2000'li yılların başlarında ise Fransa, Danimarka, Almanya ve Hollanda gibi diğer Avrupa ülkelerinin ve Amerika kıtasında da Kanada'nın işyerinde psikolojik tacizi suç olarak yasalaştırdığı görülür. Örneğin, Fransa'da işyerinde psikolojik taciz uygulayan failer için 1 yıl hapis ve 15000 Euro para cezası öngörülmüştür (Altuntaş, 2010: 3011).

2.5.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Devlet memurlarının ve kamu personelinin hizmet şartlarının, hak ve yükümlülüklerinin ve tüm özlük haklarının düzenlendiği temel kanun 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)'dur.

657 Sayılı DMK md.6' da; "*devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadırlar*" denilerek devlet memurlarının ve kamu görevlilerinin sadakat borcu düzenlenmiştir.

657 Sayılı DMK md. 7'de ise; devlet memurlarının siyasi partiye üye olamayacakları, herhangi bir siyasi partinin, kişinin veya topluluğun yararını veya zararını amaçlayan davranışlarda bulunamayacakları, görevlerini ifa ederken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapamayacakları, hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamayacakları belirtilerek

memurların ve kamu görevlilerinin tarafsız davranma yükümlülükleri düzenlenmiştir.

657 Sayılı DMK md. 8'de; devlet memurlarının, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorunda olduğu ve devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmalarının esas olduğu ifade edilir.

657 Sayılı DMK md. 21'de memurların ve kamu görevlilerinin, amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahip oldukları ve şikâyetin usulü belirtilmiştir.

657 Sayılı DMK uyarınca; işyerinde psikolojik taciz uygulamak kastıyla, görevini iyi niyet ve dürüstlük çerçevesi dışına çıkararak yerine getiren, sahip olduğu hiyerarşik gücü veya memuriyetten kaynaklanan yetkileri bir kişiye zarar verme kastıyla kullanan, yetkilerini kullanırken ayrımcılık yapan memurlar ve kamu görevlilerinin bu tür fiilleri kanuna aykırıdır.

Çalışma ortamı içerisinde psikolojik taciz oluşturacak davranışlarda bulunan kamu görevlisi, görev yaptığı kurum tarafından uygulanacak disiplin müeyyidesi ile de karşılaşabilecektir. Nitekim Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun 2011 tarihli raporunda yer alan vakada (KEFE, 2011: 61); maiyetindekilere karşı aşağılayıcı ve küçük düşürücü davranışlar sergilemesi sebebiyle hakkında disiplin soruşturması başlatılan ve 1 yıl kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alan okul müdürünün, söz konusu cezayı iptali için açtığı idari davada, '*davacının, bir öğretmene iftira atarak görev yerinin değiştirilmesini sağladığı*' yönündeki iddianın sabit olduğu gerekçesiyle red kararı verilmiş ve idare mahkemesinin kararı Danıştay tarafından da onanmıştır.

Bir başka vakada; müdür yardımcısını istifaya zorlamak için hakkında soruşturma başlatan, görevden ayrılması için baskı uygulayan okul müdürü hakkında 1/30 oranında aylıktan kesme cezası verilmiş, okul müdürünün idare mahkemesinde açtığı iptal davası, '*tanık beyanlarından ve soruşturma raporundan hareketle eylemin sübut bulduğu*' gerekçesiyle reddolunmuş ve karar Danıştay tarafından da onanmıştır (Age., 2011: 61).

2.5.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İşçiye uygulanan psikolojik taciz, işverenin işçiyi gözetme borcuna ve eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun yasal dayanağını 6098 sayılı TBK'nın "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417 ve devamı maddeleri ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi oluşturmaktadır (Limoncuoğlu, 2013a: 556).

6331 Sayılı İSGK md. 4: *"(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. ... c) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. ..."*

2013'te yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK ile 4857 sayılı İşK'nın 77 ile 90. maddeleri arasında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok kanun maddesini yürürlükten kaldırılmış ve bu hükümler 6331 sayılı Kanun ile özel olarak düzenlenmiştir.

6331 sayılı İSGK, işverenler ile işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Bu kanun, işyerlerine, işverenlere, işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır.

Böylelikle İSGK' da yer alan hükümler kamu sektörü-özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm iş ilişkileri için geçerli olacaktır. Dolayısıyla 6331 sayılı İSGK ile psikolojik tacize karşı tüm çalışanlar açısından koruma sağlayabilecektir (Limoncuoğlu, 2013b: 57).

6331 sayılı Kanun'da belirtilen 'iş sağlığı' kavramı, çalışanın sadece bedensel sağlığını değil ruhsal sağlığını da kapsamaktadır. Bu noktada alınacak her türlü tedbir, çalışanların temel haklarındandır (Yuvalı, 2015: 730). Bu bağlamda; işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığını son derece olumsuz etkileyen psikolojik taciz için işverenin her türlü tedbiri alması gerekir. Psikolojik tacizin bizzat işveren/işveren vekili tarafından uygulanması veya

bir başka çalışan tarafından uygulanan psikolojik tacize işverenin kayıtsız kalması, işverenin 6331 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerine aykırıdır.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanın 6331 sayılı İSGK md. 13'den kaynaklanan bir takım başvuru hakları vardır. İlgili kanun hükmü gereğince; işyerinde yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalan işçi, önce İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na, Kurul'un bulunmadığı yerde işverene başvurarak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

Kanaatimizce; işyerinde psikolojik tacizin de, sonuçları itibariyle yakın ve ciddi bir tehlike olabileceğinden hareketle, elbette ki her somut olay kendi içinde değerlendirilmek kaydıyla, psikolojik taciz mağduru çalışanın da çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği söylenebilir.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, aşağıda "İşçinin Yasal Hakları" başlığı altında detaylı olarak incelenmiştir.

2.5.7. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), uluslararası sözleşmeler kapsamında 20.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) ile kurulmuş özerk bir kurumdur (www.mevzuat.gov.tr, 25.02.2019). Kurum, Başbakanlığa bağlı bir tüzel kişilik olup, Kurul ve Başkanlık olmak üzere iki organdan oluşur. İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, Kurumun karar organıdır.

6701 Sayılı TİHEKK'in amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkını güvence altına almak, ayrımcılığı önlemek, işkence ve kötü muameleyle etkin bir şekilde mücadele etmek ve bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermektir.

6701 Sayılı TİHEKK md. 2/g'de "işyerinde yıldırma" için yapılan "işyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder" şeklindeki tanım, Türk hukukundaki ilk yasal tanımlama olması anlamında işyerinde psikolojik taciz olgusu açısından önem arz etmektedir.

TİHEKK md. 2/j’de ise “işyerinde yapılan psikolojik taciz” olarak sınırlandırılmamakla birlikte, taciz kavramı genel olarak tanımlanmıştır:

“Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı ifade eder.”

TİHEKK, başta Almanya olmak üzere pek çok Avrupa ülkesinde ve Amerikan hukukunda olduğu gibi ve ayrıca konuya ilişkin Avrupa Birliği direktiflerine uygun olarak, psikolojik taciz ile cinsel tacizi ayrımcılık kapsamında değerlendirmektedir (Arslan Ertürk, 2012: 48).

Ancak burada son derece önemli bir husus vardır. TİHEKK md. 2/j’de belirtilen “insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” ın işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için tacizin, TİHEKK md. 3/2’de sayılan “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık” saiki ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Söz konusu temellere dayalı ayrımcılık saiki ile yapılmayan işyerinde psikolojik taciz, ancak şartları varsa TBK md. 417 hükmü uyarınca ‘sözleşmeye aykırılık’ veya iş hukuku mevzuatında yer alan ‘işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık’ kapsamında değerlendirilecektir (Age., 2012: 49, 50).

Kurumun görevlerinin düzenlendiği TİHEKK md. 9, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için Kurumun üstlendiği misyon bakımından önemlidir:

TİHEKK md. 9/a: “İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak.

f: İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

g: Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

ğ: Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvurulara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri

idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak.

h: İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak.

ı: İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapmak.”

TİHEKK uyarınca; ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz. İlgililer, Kuruma başvurmadan önce haksız uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep etmelidirler. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir (md. 17).

Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir. Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verir. Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur (TİHEKK md.18).

Başvurularda ispat yükünün hangi tarafa ait olduğuna dair 21. maddeye göre; başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir (TİHEKK md. 21). Böylelikle ilk görünüş ispat ilkesi ile ispat yükü

yer deşiştirmiş ve ispat yükü, mağdura değil, fail olduğu iddia edilen tarafa yüklenmiştir (Kantarıcı, 2016: 182).

Nitekim YHGK'nun 2018 tarihli kararında "kuvvetli/güçlü emare" ilkesine işaret edilmektedir (E. 2017/3017, K. 2018/99, www.yargitay.gov.tr, 15.02.2019):

*"... Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının esnekleştirildiği bazı düzenlemeler de bulunmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını üçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür."*¹⁹

Yine TİHEKK md. 25'de; ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

2.5.8. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19.03.2011 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (www.resmigazete.gov.tr, 01.06.2018).

Genelge' de öncelikli olarak; kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin, çalışanların itibarını ve onurunu

¹⁹ YHGK kararının tam metni için: <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim Tarihi: 03.03.2019)

zededeğiği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilediği belirtildikten sonra işyerinde psikolojik tacizin tanımına yer verilmiştir:

“Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırlması.”

Genelgede, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesinin, hem iş sağlığı ve güvenliği hem de çalışma barışı için önemi vurgulanmıştır.

6701 Sayılı TİHEKK md. 2/g ve j bentlerinde yapılan “işyerinde yıldıрма” ve “taciz” tanımlamalarına bakıldığında, 2011 tarihli Başbakanlık Genelgesinde yapılan tanımın, işyerinde psikolojik tacizin “srekliлик unsuruna” yer vermesi ve failin güttüğü amacı önemsememesi bakımından, 6701 sayılı TİHEKK’den daha uygun bir tanım olduğu görülmektedir. Zira TİHEKK md. 2/g’ de “*Işyerinde yıldıрма: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder.*”denilerek işyerinde psikolojik tacizin yalnızca ‘kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla ve ayrımcılık temellerine dayanılarak’ yapılması halinden bahsedilmiştir.

Genelge, alışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınması gereken tedbirleri 8 maddede toplamıştır (Başbakanlık Genelgesi, 2011):

Genelge md. 1: “*Işyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikli işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.*”

Burada, işyerinde psikolojik tacizle mücadele ile ilgili olarak en büyük sorumluluğun işverenin omuzlarına yüklendiği görülmektedir. Bununla birlikte Genelge’de ‘işçi’ ifadesi yerine ‘alışan’ ifadesinin kullanılmış olması dikkat çekicidir. Böylelikle, işyerinde psikolojik tacize karşı sağlanacak korumanın, sadece özel sektörde çalışan işçileri değil, kamu kurumlarındaki memurlar ile her türlü çalışanı kapsamayı sağlanmak istenmiştir (S. Bayram, 2011: 323).

Genelge md. 2: “*Bütün alışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.*”

Genelge md. 3:“*Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.*”

Genelge md. 4:“*Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*”

Genelge ile ALO 170 İletişim Merkezi, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının başvurabileceği şikâyet ve destek hattı haline getirilmiştir.

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

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, işyerinde psikolojik taciz vakalarını izlemek, değerlendirmek ve önlemek amacıyla Genelge uyarınca 21.05.2012 tarihli Bakanlık Oluru ile kurulmuştur (Bilgilendirme Rehberi, 2013: 5). Kuruldan, bir sonraki başlık altında detaylı olarak bahsedilecektir.

Genelge md. 6:“*Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.*”

Genelge md. 7:“*Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.*”

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

Genelge'nin yayınlandığı 2011 yılından günümüze binlerce çalışan “işyerinde psikolojik taciz” şikâyetiyle ALO 170'i aramıştır.

Başvurular ile ilgili rakamlar incelendiğinde; 2011-2016 yılları arasında psikolojik destek istemek ve bilgi almak için ALO 170 İletişim Merkezi'ni arayanların sayısının 38.262 olduğu görülmektedir. Bu durumda ortalama olarak yılda 7652 kişinin, günde ise 21 kişinin “işyerinde psikolojik taciz” ile ilgili olarak İletişim Merkezi'ne başvurduğu söylenebilir. Yıllara göre dağılıma bakıldığında ise başvuru sayısı 2011 yılında 2001 adet iken 2012

yılında %42 artarak 2850'ye yükselmiş, 2013 yılında ise bir önceki yıla oranla %71 artışla 4870'e çıkmıştır. İletişim Merkezi'ne 2014 yılında 6659 başvuru (%37 artış), 2015 yılında 9005 başvuru (%35 artış) ve 2016 yılında 12877 başvuru (%43 artış) yapılmıştır. Bu başvuruların 3219'u şikâyet başvurusuna dönüşmüştür (İşman, 2017, www.mobbing.org.tr, 23.03.2018).

2011-2016 yılları arasında ALO 170 İletişim Merkezi'ne yapılan 38.262 adet başvuruya ilişkin istatistiklere göre; başvuranların %19'u kamu çalışanıyken %81'i özel sektör çalışanıdır. Ayrıca başvuranların %43'ü kadın, %57'si ise erkek çalışandır. İletişim Merkezi'ni arayan kamu sektörü çalışanlarının %16'sı Sağlık Bakanlığı'na, %9'u Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışırken, %5'i üniversite personelidir. Bununla birlikte başvuranların %47'si çalıştığı kamu kurumunun adını vermemiştir. Özel sektörde çalışan başvuru sahipleri arasında ise %9 ile sanayi sektörü başı çekmekte, onu %7 ile mağaza, restoran ve market sektörü takip etmektedir. Yine arayan özel sektör çalışanlarının %63'ü çalıştığı sektörün adını vermemiştir (Age., 2017).

İşyerinde psikolojik tacizin en yoğun görüldüğü mağdur yaş aralığı, hem kadın hem de erkek mağdurlar için 29-33 yaş aralığıdır (Bilgilendirme Rehberi, 2014: 38).

Eğitim durumu kıstasında; lisans mezunlarının kamu sektöründe daha yoğun olarak psikolojik tacize uğradığı fakat özel sektörde en çok lise mezunlarının konu ile ilgili mağduriyet yaşadığı görülmektedir. İşyerinde psikolojik tacizin en fazla görüldüğü şehir olarak İstanbul, %37 ile özel sektörde, %14 ile kamu sektöründe başı çekmektedir. Sonrasında ise her iki sektörde de Ankara ve İzmir gelmektedir (Age., 2014: 39, 41).

ALO 170 İletişim Merkezi'ni arayan çalışanların en çok şikâyet ettikleri psikolojik taciz davranışları; %17 ile istifaya zorlama, %15 ile kötü muameleye maruz bırakma, %15 ile sözlü taciz, %12 ile ayrımcılık, %12 ile hakaret, %11 ile görev yeri değişikliği, %7 ile tutanak tutulması, %5 ile yasal hakların kullandırılmaması, %4 ile iftira, %1 ile fiziksel şiddet ve yine %1 ile cinsel tacizdir. Başvuranların %67'si amirinin, %18'si amirlerinin, %7'si hem amirlerinin hem de iş arkadaşlarının, %5'i iş arkadaşının, %3'ü

iş arkadaşlarının, %1'i ise astının psikolojik tacizine maruz kaldığını beyan etmiştir (Age., 2014: 39, 40).

Genelgenin üstlendiği misyonun önemi tartışılmazdır. Ancak Genelgenin işyerinde psikolojik tacize karşı herhangi bir yaptırımı yoktur. Nitekim Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun 24. Dönem 3. Yasama Yılı Faaliyet Raporu'nda bu hususa değinmiş ve Genelgenin işyerinde psikolojik tacize karşı bir yaptırımı olmadığını, konunun kanunla düzenleme altına alınması gerektiğini vurgulamıştır (KEFE, 2013: 12).

2.5.9. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu ve 'İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi'

2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yüklediği sorumluluklar çerçevesinde 21.05.2012 tarihli Bakanlık Oluru ile Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulmuştur. Kurul'un görevi; çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmektir (Bilgilendirme Rehberi, 2013: 5).

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN ve KESK'in Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde ise olağanüstü toplanmaktadır (Age., 2014: 7).

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)" hazırlayarak çalışmalarına başlamış ve bu çalışmalar kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK temsilcilerinin katılımı ile çalışmalarını tamamlamış ve 2014 tarihli İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi'ni hazırlamıştır (Age., 2013: 8).

Kurul tarafından hazırlanan Eylem Planı; "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları", "İşyerlerinde

Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü İlişkin Veri Toplama, İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Mevzuat Geliştirme Çalışmaları” başlıklı dört öncelik alanından oluşmaktadır.

İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi’nde; işyerinde psikolojik taciz kavramı;

“İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür” şeklinde tanımlanmaktadır.

Kanaatimizce; Bilgilendirme Rehberi’nde yer alan “işyerinde psikolojik taciz” tanımı, kavrama ilişkin ‘işyeri’, ‘ahlakdışı, düşmanca davranış’, ‘süreklilik’ ve ‘kast’ unsurlarını içermesi bakımından yerindedir.

2.5.10. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz

4857 sayılı İş Kanunumuzda işyerinde psikolojik tacize karşı işçiyi açıkça koruyan bir düzenleme mevcut değildir.

İş hukukunun en temel gayesi, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır. Dünyada ilk iş yasaları, işçilerin iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacıyla düzenlenmiş ve iş hukuku her şeyden önce işçilerin sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir (İnciroğlu, 2011). Bu sebeple, İş Kanununda işyerinde psikolojik tacize ilişkin açık bir hükmün yer almıyor olması, işçinin bu konuda savunmasız bırakıldığı anlamına gelmemelidir. Kanaatimizce, mevcut İş Kanunu hükümleri, ‘iş hukukunun temel varoluş amacı’ göz önünde tutularak somut olaylara uygulanabilmelidir.

Nitekim Yargıtay 9. HD’nin 2010 tarihli kararında (E. 2010/26372, K. 2010/25388, www.ismahkemesi.com.tr, 05.09.2018); iş hukukunun, işçi ve işveren ilişkisinde ‘işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması’, ‘işçinin korunması’ ve ‘işçi lehine yorum’ ilkeleri dikkate alınarak,

sözleşme hukuku alanından ayrıldığı ve farklı kurallar getirerek geliştiği ifade edilmiştir.

Bu noktada, işverenin borçları üzerinde durmak gerekmektedir. İşverenin “ücret ödeme borcu”, iş ilişkisinden kaynaklanan başlıca borcudur. İşverenin “işçiyi koruma ve gözetme borcu” ise kaynağını Türk Borçlar Kanununun “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddesinden alır. Burada işverenin işçiyi koruma borcunun, sadece fiziksel riskleri değil, psikososyal riskleri de kapsadığını belirtmek gerekir. İşverenin bir başka borcu ise “eşit davranma borcu” dur. Eşit davranma borcunun temelinde “hakkaniyet esası” yatmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 321, 379) ve 4857 Sayılı İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenen “iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” hükmü ile iş hukukumuzda vücut bulmuştur.

2.5.10.1. İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz

Günümüzde işveren işçi arasında, maddi unsurların yanı sıra manevi unsurları da ihtiva eden toplumsal nitelikli bir ilişki söz konusudur. İşçi işveren ilişkisinin temelini, işçi açısından bağlılık (sadakât) ve işveren açısından da gözetme borcu oluşturmaktadır (Tunçomağ ve Centel, 2005: 10, 11).

Yargıtay 9. HD, 2010 tarihli kararında (E. 2010/15688, K. 2010/38732, www.yargitay.gov.tr, 28.02.2019) işverenin işçiyi gözetme borcunu;

“... işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranmak, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek, işyerinde iş güvenliği önlemleri almak, işçilerin maddi ve manevi vücut bütünlüğünü, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerini korumak gibi yükümlülüklerin bütünü...” olarak tanımlanmaktadır.

Yargıtay 9. HD’ne göre (E. 2014/664, K. 2014/4313, www.yargitay.gov.tr, 28.02.2019); işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğü ile ahlaki değerlerinin korunmasını içerir.

İşçinin gözetilmesi borcu, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmektedir (Süzek, 2014: 400). İş Kanununun 77. vd. maddelerinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddeler, 20.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile mülga edilmiş ve konu ile ilgili düzenlemeler 6331 sayılı Kanunda toplanmıştır.

6331 Sayılı İSGK'da işverenin yükümlülüklerinin düzenlendiği md. 4 ve md. 5 ile 6098 Sayılı TBK md. 417, işverenin işçiyi gözetme borcunun hukuki dayanağını oluşturmaktadır:

6331 Sayılı İSGK md. 4/1 işverenin alması gereken tedbirleri düzenler. Buna göre; işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu çerçevede işveren; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alır ve bu konuda gerekli her türlü çalışmayı yapar. İşveren işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar. İş tevdi ederken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

6331 Sayılı İSGK md. 4/2'de işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet almasının, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı; md. 4/3'de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin, işverenin sorumluluklarını etkilemeyeceği; md. 4/4'de ise işverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağı düzenlenmiştir.

6331 sayılı İSGK md. 5'de ise işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde tutulacak ilkelere yer verilmiştir. Bu ilkeler; risklerden kaçınmak, kaçınmak mümkün değilse bu tür riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek suretiyle işi kişilere uygun hale getirmek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek,

önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, iş ile ilgili her alanda genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar verme şeklinde düzenlenmiştir.

6098 Sayılı TBK md. 417/1'de “işveren, ... işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” denilerek işyerinde psikolojik taciz kavramına açıkça yer verilmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, işyerinde psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. Bu yükümlülük; işçiyi gözetim borcunun, işçilerin hem fiziksel, hem de psikolojik sağlığını kapsamamasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcu, işçiyi gözetme borcuna dâhildir (Temizel, 2013: 213-219). Zira işyerinde işçiye karşı uygulanan psikolojik taciz ile işçinin hem fiziksel, hem de psikolojik sağlığı tehlikeye düşmekte, işçinin toplumsal saygınlığı ve özbenliğine duyduğu saygı zedelenmekte, maddi ve manevi kişilik hakları ihlal edilmektedir.

Gözetim borcu gereği, işveren psikolojik taciz niteliğindeki davranışları yapamayacağı gibi çalışanını diğer çalışanlarına karşı da her türlü psikolojik tacizden korumakla, işyerinde rahat ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmakla yükümlüdür. Bu anlamda işyerindeki başka işçilerce yapılan tacizlerde işverenin bu duruma sessiz kalması, işveren için “eşit davranma borcunun ihlali” değil, “işçiyi gözetme borcunun ihlali”ni oluşturur (Yuvalı, 2015: 735).

Şu durumda işverenin, işçiyi gözetme borcu gereği, hem kendisi işçiye karşı psikolojik taciz oluşturabilecek davranışlar sergilememekle, hem de diğer işçilerin veya üçüncü kişilerin işçiye karşı psikolojik taciz davranışları sergilemesini önlemekle mükellef olduğu söylenebilir.

2.5.10.2. İşverenin Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasağı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz

Eşit davranma borcu gereği, haklı bir nedeni olmaksızın işverenin işçileri arasında farklı davranması hukuka aykırıdır. Dolayısıyla bir çalışanını diğer çalışanlardan ayıran, yalnızlaştıran ve saldırgan davranışlarda bulunan işveren eşit davranma borcunu ihlal etmektedir (Yuvalı, 2015: 735).

Kaynağını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO Sözleşmeleri, AB Yönergeleri ve Anayasa md. 10'dan alan (Polat ve Pakiş, 2012: 215) “işverenin eşit davranma borcu”, 2014 yılında yapılan değişiklik ile İş Kanunu md. 5'e eklenmiştir:

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

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

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.”

İşverenin, bir işçiyi diğerlerinden ayırarak yalnızlaştırma yolu ile de psikolojik taciz uygulaması mümkündür. Kendisine iş arkadaşlarından farklı

davranıldığını gören işçi olumsuz etkilenmekte ve taciz baskısını üzerinde hissetmektedir. Bu sebeple işyerinde psikolojik taciz, işverenin işçiye eşit işlem yapma borcuna da aykırı niteliktedir (Limoncuoğlu, 2013a: 558).

İşK md. 5 incelendiğinde; 1. fıkrada, işverene eşit davranma yükümlülüğü getirirken “benzeri sebeplere dayalı ayırım”dan söz ederek her türlü ayrımcılığın yasaklandığı (S. Şen, 2009: 58), 2. fıkrada işverenin, işçinin iş sözleşmesinin türü sebebiyle, 3., 4. ve 5. fıkralarda ise cinsiyet veya gebelik sebebiyle ayrımcılık yapmasının yasaklandığı görülür (Kandemir ve Yardımcıoğlu, 2014: 8).

Nitekim Yargıtay 22. HD, 2017 tarihli kararında (E. 2017/9247, K. 23571, www.yargitay.gov.tr, 11.02.2019):

“Yasanın 5 inci maddesiyle ... sayılan haller sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir. Yine siyasi sebepler ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık da korunmamalıdır” denilerek İşK md. 5’de yer alan ayrımcılık hallerinin sınırlı olarak sayılmadığı ifade edilmiştir.

Anılan kararda Yargıtay 22. HD, davacıyla aynı sebep dolayısıyla istifaya eden bir başka işçiye tazminatını ödemediği halde davacı işçiye tazminatını ödemeyen davalı işverenin, eşit davranma borcuna aykırı davrandığı gerekçesiyle, davayı reddeden yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

Ayrımcılık yasağına aykırı hareket edilmesinin ve eşit davranma yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin yaptırımını olarak işçiye, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilme hakkı tanınmıştır. Ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu md. 31 hükümleri saklı tutularak haksız sendikal ayrımcılıkların da önüne geçmek amaçlanmıştır (Kantarıcı, 2016: 138).

Bir görüşe göre; işvereni tarafından ayrımcılığa maruz bırakılan işçinin, ayrımcılık tazminatı yanında kötü niyet tazminatı talep edebilmesi de mümkündür (Albar, Berkün ve Ofluoğlu, 2016: 1203).

2.5.10.3. İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz

TBK, İşK ve TMK’da işyerinde psikolojik tacize uygulanabilecek hukuki düzenlemeler genel olarak, “sözleşmeye aykırılık, haksız fiil ve işçinin kişilik haklarının ihlali” çerçevesindedir (İlhan, 2010: 1176).

4857 sayılı İşK md. 24, işçinin onur ve saygınlığını korunmasına ilişkin olarak bu kanunda yer alan temel hükümdür (İnciroğlu, 2011).

İşçinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere ve cinsel tacize maruz kalması” durumunda İşK md. 24 gereğince işçinin, iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı vardır. Maddenin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller” başlığı altında b, c ve d bentlerinde sayılan ‘işveren tarafından işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde söz ve davranışlarda bulunulması, işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması, gözdağı vermesi, işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması’ gibi davranışlar, kasıtlı ve sistematik olması halinde, işyerinde psikolojik tacizi oluşturabilecek davranışlardır (Age., 2010: 1180, 1181).

İşK md. 24/II:

“Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

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 isnat 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”

Bu hallerde işçiye, iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilme hakkı tanınmıştır.

“Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığındaki ‘ve benzerleri’ ifadesi, İşK md. 24/II’de ‘sınırlı sayma’ yoluna

gidilmediğini gösterir. Psikolojik taciz davranışları da, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerdir ve ayrıca kişilik haklarına da saldırı niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla işçinin, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere maruz kaldığı iddiasıyla iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilme hakkının olduğunu kabul etmek gerekir (Limoncuoğlu, 2013a: 559-561; Yardımcıoğlu, 2018: 154; Centel, 2013: 54).

2.5.10.4. İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz

İşK md. 25/II ile işverene, işyerinde bir başka işçiye sataşan veya cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı verilmiştir. Bu hükmün; işverenin, işçisinin şeref ve haysiyeti dâhil olmak üzere tüm kişilik haklarını koruma ve gözetme yükümlülüğüne paralel bir düzenleme olduğunu söylemek mümkündür.

Buradan hareketle; işçiye karşı bir başka işçi tarafından gerçekleştirilen ve psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlara karşı, İşK md. 25/II-b, c, d kapsamında işveren açısından haklı nedenle fesih yaptırımının uygulanabileceğini söylemek mümkündür (İlhan, 2010: 1182).

İşK md. 25/II:

“Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

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

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.”

Bu hallerde işverene, iş sözleşmesini, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilme hakkı tanınmıştır (İşK, 2003: madde 25/1).

İşçi ile işveren arasındaki sadakat borcu gereği, işçi iş akdinin ifası sırasında, işvereni ve çalışma ortamını zarara uğratan her türlü davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 277). Bu nedenle işçilerin sadece işin yapılması ile ilgili değil, diğer çalışanlara karşı davranışlarında da dürüstlük kurallarına uygun davranmaları gerekmektedir. Aksi yönde hareketlerin, psikolojik taciz uygulayan işçi açısından sadakat borcuna aykırılık oluşturacağı ve bu durumda işverenin, İşK md. 25 gereğince haklı sebeple derhal fesih hakkına sahip olacağı görüşleri mevcuttur (Erdoğan, 2012: 18).

2.5.10.5. İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz

İşverenin yönetim hakkı, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin doğasından kaynaklanır. İşverenin yönetim hakkı; işçinin işverene karşı yapmakla yükümlü olduğu çalışmayla ilgili faaliyetinin düzenlenmesi anlamına gelir. İşçi; kanun, toplu iş sözleşmesi ve işveren ile akdettikleri iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla işverenin talimatlarına uymak zorundadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 238).

Yargıtay 22. HD, 2017 tarihli kararında (E. 2017/32194, K. 2017/9305, www.yargitay.gov.tr, 10.03.2019), yönetim hakkını;

“İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı” olarak tanımlamıştır.

Yargıtay 9. HD, 2017 tarihli kararında (E. 2015/8730, K. 2017/1000, www.yargitay.gov.tr, 10.03.2019), çalışanlarının işe giriş çıkış saatini düzenlemenin, bu saatlere uymayan çalışan hakkında işlem yapmanın işverenin yönetim hakkından kaynaklandığını belirtmiş ve davacı çalışanın işyerinde psikolojik taciz iddiasını ve manevi tazminat talebini kabul eden yerel mahkeme kararını bozmuştur:

“... Davacının işe geç geldiğinden bahisle hakkında tutanaklar tutulup savunmasının alındığı anlaşılmaktadır. İşveren yönetim hakkı kapsamında çalışmanın başlama ve bitiş saatlerini belirleyebilir. İşveren çalışma sürelerini belirledikten sonra, işçilerin işyerine geç gelmelerini veya erken çıkmalarını hoş görmek veya buna katlanmak zorunda değildir. İşveren

böyle bir durumda, durumu tespit eden tutanak tutabilir ve işçiye uyarıda bulunabilir. Aksine bir durumun işyeri organizasyonunun bozulmasına neden olacağı açıktır...”.

Bununla birlikte işverenin, satışları yükseltmeye, hedefleri yakalamaya yönelik beklenti ve teşvik açıklaması yapmasının çalışana psikolojik taciz uygulandığı anlamına gelmeyeceğine dair Yargıtay 7. HD'nin kararı (E. 2015/4535, K. 2015/7340, www.yargitay.gov.tr, 09.10.2018) vardır:

“...işverenin satışları yükseltmeye, hedefleri yakalamaya yönelik beklenti ve teşvik açıklamalarının işçiye yönelik mobbing uygulamaları yahut kişiliğine saldırı niteliği taşımadığı ..., davacının ... kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek haklı fesih nedeninin olmadığı gözden kaçırılarak kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup karar bozulmalıdır.”

Yine görev yeri değişikliklerinin, yapılan işin beğenilmeyip tekrar yapmasının istenilmesinin yönetim hakkı kapsamında kaldığı, psikolojik saldırı amacıyla yapıldığı ispatlanamayan bu tür fillerin mobbing olarak değerlendirilemeyeceği yönündeki Yargıtay 22. HD'nin 2018 tarihli kararı (E. 2017/9604, K. 2018/181, www.yargitay.gov.tr, 08.10.2018) kanaatimizce son derece önemlidir:

“... Davacının 2008-2009 yılları arasındaki işvereni şikâyet tarihinden sonra işyerinde yaklaşık 5 yıl süreyle çalışmasına devam ettiği ve bu arada yenilenen hizmet alım ihaleleri nedeniyle 5 defa alt işveren değişikliği olduğu gözetildiğinde, bu kadar süreyle devamlı mobbing uygulandığı iddiası hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Ayrıca, davacının görev yerinin değiştirilmesi, yaptığı işin beğenilmeyip tekrar yapmasının istenilmesinin yönetim hakkı kapsamında kaldığı, davacı tanıklarının işverenin kendilerine de aynı şekilde davrandığını beyan etmeleri birlikte değerlendirildiğinde, davacıya yönelik psikolojik baskı iddiasının ispat edilemediği açıktır. Mahkemece ... iş akdinin haklı nedenle feshedildiği kabulüyle, davacı lehine kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Benzer şekilde, Yargıtay 7. HD'nin (E. 2015/36983, K. 2016/6330, www.yargitay.gov.tr, 08.10.2018), işverenin çalışan için ulaşılabilir hedefler belirlemesini ve bu hedeflerin tutturulması konusunda çalışanları

denetlemesinin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu ve aksini gösterir somut deliller olmadığı müddetçe bu durumun taciz olarak nitelenemeyeceğini belirttiği kararı da dikkat çekicidir:

“...Somut olayda, davacı satış konusunda zor hedefler konulduğunu, hedefler konusunda baskı yapıldığını ve mail ve telefonlarla sabah akşam baskının devam ettiğini iddia etmiş ise de, Mahkemece de kabul edildiği üzere davacı çalışmalarını karşılığında prim almaktadır. İşverenin belirli ulaşılabilir hedefler belirlemesi ve bu hedeflerin tutturulması konusunda satış temsilcileri ve yöneticilerine mail göndermesi işin denetlenmesi niteliğinde olup, dosyaya yansıyan mail içerikleri ve tanık beyanlarından mobbinge varan psikolojik taciz niteliğinde olduğunun kabulü hatalıdır. Davacı kendisine sistematik olarak küçük düşürücü sözler söylendiğini de ispatlayamamıştır. Davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ispatlayamadığı dikkate alındığında kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozma nedenidir.”

Görüldüğü üzere emsal yargı kararlarında; işveren tarafından, işe giriş çıkış saatlerine uymayan çalışan hakkında işlem yapılması, işe ilişkin üretim ve/veya satış hedefleri belirlenip buna ilişkin beklenti ve teşvik açıklaması yapılması, makul gerekçe ile görev yeri değişikliği yapılması, yapılan işin beğenilmeyip tekrar yapılmasının istenilmesi, çalışanlar için yakalanması mümkün hedefler belirlemesini ve bu konuda çalışanların denetlemesi gibi uygulamaların ‘işverenin yönetim hakkı’ kapsamında kaldığı belirtilmiş ve psikolojik saldırı amacıyla yapıldığı ispatlanamayan bu tür fiiller mobbing olarak değerlendirilmemiştir.

Her ne kadar işçi kendi hür iradesi ile hizmet sözleşmesinin tarafı haline gelmişse de işçi ve işveren arasındaki hiyerarşik ilişki sebebiyle işçi ile işveren arasında eşitlikten söz etmek zordur. İşçinin kişiliğinin ve emeğinin bu eşitsizliğin doğurabileceği zararlardan korunabilmesi için işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekir. İşverenin yönetim hakkının sınırlarını, iş ilişkisinin niteliği ile hukukun temel ilkeleri ve kişilik hakları çizmektedir (Akkaya, 2013: 68).

İşverenin yönetim hakkı mutlak ve sınırsız değildir. Her hak gibi, yönetim hakkı da hak sahibi tarafından “dürüstlük kuralına uygun olarak” kullanılmalıdır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 48). TMK md. 2

uyarınca; herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. Kanunun açık hükmünden de anlaşıldığı üzere, işveren, yönetim hakkını; işçi üzerinde tahakküm kurmak, işçiyi ezmek, gücünün üstünde zorlamak, çalışma ortamını işçi açısından çekilmez hale getirmek için kullanırsa hakkın kötüye kullanımı söz konusu olacaktır (Demir, 2009: 143). Bu noktada ‘işveren talimatının makul nedenlerle açıklanabilmesi’, işverenin yönetim hakkını hukuka uygun olarak kullandığının temel göstergelerinden biridir. Bir diğer ifadeyle; işverenin talimatının, işin gereklerinden kaynaklanan makul bir gerekçesi varsa, bu talimat sebebiyle doğan çalışma koşulları işçiyi rahatsız etse de hukuka aykırılık unsuru oluşmaz (Taşkın, 2015: 235).

İşK md. 22: “1- İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. ...2- Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”

İşK’nın 22/2. maddesi gereği taraflar ancak karşılıklı olarak anlaştıkları takdirde çalışma koşullarında değişiklik yapabilirler. İşverenin, çalışma koşullarında yapacağı esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmemesi veya bildirdiği halde işçinin kabul etmemesi halinde, söz konusu esaslı değişiklik işçiyi bağlamaz. İşverenin aksi yöndeki tavrı, yönetim hakkının kötüye kullanılması anlamına gelecektir.

İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, işverenin, yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştirmesi mümkün değildir. İşverenin, işçiyi, yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırması, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilir (Albar, Berkün ve Ofluoğlu, 2016: 1202, 1203). Kanaatimizce; işverenin, işçiye psikolojik taciz uygulamak kastıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma yoluna gitmesi halinde, süreklilik koşulunun da varlığı halinde, işyerinde psikolojik tacizden söz edilebilecektir.

3. BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI AÇILABİLECEK DAVALAR VE DİĞER HUKUKİ KORUMA YOLLARI

Güçsüz olanı ezme, kendisine rakip olarak gördüğünü ise yok etme arzusu, hayvanlar âleminde olduğu gibi, insanoğlu için de içgüdüsel bir dürtüdür. Ancak iyi kalmayı seçenler, bu dürtüsünü beslemezken, hasta ruhlu insanlar, sahip oldukları gücü başkaları aleyhine kullanmaktan çekinmezler. Bu sebeple rekabetin en fazla acımasızlaşabildiği çalışma hayatında esasen, psikolojik taciz hep var olmuştur. Fakat uzun yıllar, işyerinde şiddetin ve cinsel tacizin gölgesi altında kalmıştır ve muhtemelen, fark edilmiyor olmanın cüretkârlığı ile daha da artmış ve yaygınlaşmıştır.

İlk defa 1980’li yılların sonunda, İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından tanımlanan işyerinde psikolojik taciz kavramı (Tınaz, 2011: 12), 1990’lardan sonra yasal düzenlemelere konu olmaya başlamıştır (Kurt, 2013: 231). Ancak bu süreç oldukça yavaş ilerlemiştir. Bir önceki bölümde değinildiği üzere; işyerinde psikolojik taciz kavramını kimi ülkeler münferit olarak ve açıkça düzenlerken, kimi ülkeler konuyu mevcut yasal düzenlemeleri ile çözme yoluna gitmişlerdir.

Türk hukukunda işyerinde psikolojik taciz olgusuna açıkça ve doğrudan yer veren tek yasal düzenleme TBK’nın 417. maddesidir. Ancak kanaatimizce, bu durum işyerinde psikolojik tacize uğrayan çalışanın dar bir çerçeveye korunduğu şeklinde yorumlanamaz. Şöyle ki; işyerinde psikolojik tacizin, mağdurun bedensel ve ruhsal bütünlüğüne, çalışma özgürlüğüne, şeref ve haysiyetine saldırı niteliği taşıması itibarıyla kişilik haklarının ihlali anlamına geldiği için Anayasa ve Medeni Kanun hükümleriyle; mağdura verilen zararın tazmini yükümlülüğünden dolayı Borçlar Kanunu hükümleriyle; mağdur açısından haklı fesih sebebi olması dolayısıyla İş Kanunu hükümleriyle; işverenin çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını koruması yükümlülüğü sebebiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

hükümleriyle; işyerinde psikolojik taciz fiillerinin suç teşkil etmesi halinde TCK hükümleriyle ve ilgili diğer kanun hükümleriyle çalışanın işyerinde psikolojik tacize karşı hukuken korunması mümkündür.

3.1. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu Kapsamında Açılabilir Davalar

Medeni Kanun'un 24. ve 25. maddelerinde kişilik haklarını koruyucu davalar düzenlenmiştir²⁰. İlgili hükümler uyarınca; kişilik hakkı veya hakları saldırıya uğrayan kişi, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Bu koruma, saldırı tehlikesinin önlenmesi, devam eden saldırıya son verilmesi veya saldırının hukuka aykırılığının tespiti davaları ile sağlanır. Doktrinde, bu davalara:

1. Önleme (saldırının önlenmesi)
2. Men (saldırının durdurulması)
3. Tespit (saldırının hukuka aykırılığının tespiti) davaları denmektedir

(Akipek ve Akıntürk, 2002: 415).

İşyerinde psikolojik taciz, kişilik hakları ihlâlinin en tipik örneğidir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 102). İşyerinde aşağılanma, dışlanma, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmak suretiyle yalnızlaştırma gibi her türlü davranış kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirilmelidir (Temizel, 2013: 219).

Kişilik haklarını koruyucu davaların ortak özelliği, hukuk davası niteliği taşımaları ve malvarlığına ilişkin davalar olmamalarıdır. Ayrıca her üç davanın da açılabilmesinin temel şartı; bir kişilik hakkının söz konusu olması, bu kişilik hakkın saldırıya uğraması ve bu saldırının hukuka aykırı olmasıdır. Dikkat edilmesi gereken husus; söz konusu davalarda, “failin kusuru ve mağdurun zararı” şartlarının aranmamasıdır (Ermumcu, 2011: 166).

Medeni Kanun'un 24. ve 25. maddeleri ile kişilik haklarına getirilen koruma yollarına, kişilik hakları en ağır şekilde ihlal edilen işyerinde psikolojik taciz mağdurunun da başvurabileceği açıktır. Mağdur, halen

²⁰ Türk Medeni Kanunu md. 24 ve 25' in tam metni için bkz: sf. 94.

devam etmekte olan psikolojik taciz süreci için mağdurun “men davası”, süreç sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise “tespit davası” açabilecektir. Ancak “psikolojik tacizi önleme davası” konusunda doktrinde tartışmalar söz konusudur. Zira işyerinde psikolojik tacizin, devam ederken bile teşhisi oldukça güç iken, psikolojik taciz tehlikesinin varlığını belirleyebilmenin zorlukları ortadadır. Bu noktada kabul gören görüş; olayda ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığının aranmasıdır. Örneğin; işyerinde uğradığı psikolojik taciz neticesinde işten uzaklaştırılan ve işe iade davası ile işine geri dönen işçinin, aynı işverenden benzer taciz hareketlerine maruz kalması oldukça yüksek bir ihtimal olduğundan, ciddi ve yakın tehlikenin bu şekilde bariz olduğu somut olaylarda “saldırının önlenmesi davası” açmak mümkün olabilir (Demircioğlu, 2007: 132).

Nitekim Yargıtay 9. HD'nin 2008 tarihli kararı (E. 2008/3122, K. 2008/4922, www.mobbing.org.tr, 13.10.2018) da bu yöndedir:

“... Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiğini, davacı tanıdığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucu istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir.”

Yukarıdaki emsal Yargıtay kararı da göz önüne alındığında; olayların tipik akışı, işyerinde psikolojik taciz ihtimalini işaret ediyorsa önleme davası açılabilir. Örneğin emsal karardaki somut olayda “ciddi ve yakın bir tehlike”nin varlığından söz edilebileceğinden dolayı kanaatimizce, işçi önleme davası açabilme hakkına sahip olmalıdır.

3.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Açılacak Davalar

Özel sektörde çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu 4857 sayılı İşK kapsamında kalmaktadırlar. Ancak 4857 sayılı İşK, genel değil özel nitelikli bir kanun olduğundan, bu kanunun kapsamı dışında kalan diğer çalışanlara İşK hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. İş hukuku kapsamında genel geçerli yasa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunudur. Hem İşK kapsamının dışında kalan ve özel bir düzenlemeye tabi olmayan çalışanlar,

hem de İşK’da düzenleme olmayan hallerde İşK kapsamında çalışanlar için TBK hükümleri geçerlidir (Limoncuoğlu, 2013b: 57).

TBK’nın altıncı bölümünde hizmet sözleşmesine dair hükümler yer almakta ve bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmasına rağmen İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanunu kapsamında yer almayan kişiler hakkında TBK uygulanmaktadır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 48).

İşverenin, işçinin kişilik haklarını koruması yükümlülüğü 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte Kanunda açık bir şekilde düzenlenmiştir. Aslında bundan önce de, işçinin kişilik haklarının korunması, işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamındaki borçlarından biri olarak görülmekteydi, ancak açık bir düzenleme bulunmadığı için doktrinde, bu yükümlülüğün kapsamı ve sınırları konusunda çeşitli tartışmalar söz konusuydu (Akkaya, 2013: 68).

İş Kanunu başlığı altında değinildiği üzere; işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin temelinde, işçinin sadakat (bağlılık) ve iş görme borcu, işverenin ise ücret ödeme, işçiyi koruma ve gözetme, eşit davranma ve ayrımcılık yapmama borçları vardır.

İşçinin ya da işverenin iş sözleşmesinden doğan bu borçlarının ifa edilmemesinin ya da kötü ifa edilmesi ‘sözleşmeye aykırılık’ teşkil etmektedir. Bu noktada sözleşmeye aykırılığın yaptırımını İş Kanunu dışında, 6098 sayılı TBK md.112’de düzenlenmiştir:

TBK md. 112: *“Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.”*

Nitekim TBK’nın 417/3. maddesinde de, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu düzenlenmiştir. Böylelikle işyerinde psikolojik taciz söz konusu olduğunda işverenin sözleşmeye aykırılıktan sorumlu olacağı özel olarak düzenleme altına alınmıştır.

TMK’nın 25/3. maddesinde davacının maddi ve manevi tazminat hakları saklı tutulduğundan, psikolojik tacize uğradığı için kişilik hakları

ihlal edilen işçinin, TBK'nın 49. maddesinde düzenlenen haksız fiil hükümlerine dayanarak da maddi manevi tazminat talep edebilmesi mümkündür (Kantarıcı, 2016: 229). Ancak işyerinde psikolojik tacizin TBK md. 49 uyarınca hükme bağlanması, esas olarak taraflar arasında önceden kurulmuş bir borç ilişkisinin mevcut olmaması halinde söz konusu olur. Dolayısıyla 'yatay mobbing' denilen ve mağdur çalışanın, bir başka çalışan tarafından mobbinge maruz bırakıldığı durumlarda failin sorumluluğu, haksız fiil sorumluluğu olarak değerlendirilir (Demircioğlu, 2007: 131).

Bununla birlikte; işçiye karşı başka bir işçi ya da üçüncü bir kişi tarafından işyerinde psikolojik taciz niteliğinde davranışlarda bulunulması durumunda (yatay mobbing), işveren, işyerinde bu türden davranışlara engel olmaması nedeniyle de sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre sorumlu tutulabilecektir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 103).

Yargıtay 22. HD, 2017 tarihli kararında (E. 2017/9255, K. 2017/23593, www.yargitay.gov.tr, 22.10.2018), bu tür bir durumla karşı karşıya olduğunda üzerine düşen sorumluluğu yerine getiren işverenin sorumlu tutulamayacağını ifade etmektedir:

"...Davacı ilk kez sözlü olarak 2013 yılı Ocak ayında maruz kaldığı taciz olayını amirlerine bildirdiği, bildirim itibariyle de davalı tanık beyanına ve ihtarındaki bilgilere göre dava dışı şahsın çalışma yerinin değiştirildiği, yine tanık beyanlarına göre yemek saatleri ve binaların dahi farklı olduğu bildirilmiştir. ... Tüm olay süresince davalıya yapılan bildirim akabinde davalı işyerinin gerekli değişikliği yapmış olduğu, davacının 2013 yılı Ocak ayından 2014 Ocak ayına kadar davalıya başka herhangi yazılı bir şikâyeti olmamıştır. Hal böyle olunca da davacının gerekli sorumluluğunu bildirilen tarihten itibaren yerine getirdiği kabul edilmelidir. Fesih konusu tacizin şekli itibariyle sosyal medya aracılığı ile yapılmış olması, davacının yaşamış olduğu/olacağı psikolojik sorunlar ile elem ve acı sebebi ile manevi tazminatın oluşumuna davalı işyerinin doğrudan ya da dolaylı etkisi bulunmamaktadır. Mahkemece yazılı sebeplerle manevi tazminatın reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

Konu ile ilgili olarak ele alınması gereken bir başka yasal düzenleme de TBK md. 435 ve devamında yer alan hizmet sözleşmelerinde haklı nedenle fesih:

TBK md. 435: “1-Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. 2- Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”

TBK md. 437: “Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.”

TBK için haklı sebep oluşturacak haller, ‘*taraflardan biri için dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar*’dır. Madde hükmünde, bu durum ve koşulların neler olduğu ise sayılmamıştır. Bu bakımdan, TBK’nın 417. maddesinde belirtildiği üzere psikolojik tacize maruz kalan işçinin hizmet sözleşmesini feshi halinde, feshin haklı sebebe dayalı olup olmadığı, her olayda ayrı ayrı incelenecek, hizmet sözleşmesini sürdürmesinin dürüstlük kuralına göre mümkün olup olmadığı değerlendirilecektir (Limoncuoğlu, 2013a: 558).

3.2.1. Kişilik Haklarına Saldırı Nedeniyle Açılabilecek Davalar

TMK ve TBK’nın kişiliğin korunmasına ilişkin genel düzenlemeleri TMK’nın 23, 24, 25. maddeleri ve TBK’nın 27/1 ve 58. maddeleridir. TMK md.25 uyarınca kişilik değerlerine saldırılan kişi, hâkimden saldırının durdurulmasını, önlenmesini veya tespitini isteyebilir. Ayrıca davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı da TMK’nın 25/3. maddesi ile saklıdır (Sevimli, 2013: 134).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) 2013 tarihli kararında (E.2012/1925, K.2013/1407, www.yargitay.gov.tr, 23.01.2019), mağdurun kişilik haklarının ve sağlığının ağır saldırıya uğraması halinde psikolojik tacizin kabulünün tartışmasız olduğunu belirtmiş ve somut olayda davacının

emekli olmasını sağlamak için davacının görev yerinin sürekli değiştirilmesini ‘psikolojik taciz’ olarak kabul ederek davacıya maddi ve manevi tazminat ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir:

“... psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, **psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.** ... davacı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır. Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi). Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir. Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir. O itibarla mahkemece, psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek, yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir. Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.”

Bununla birlikte Yargıtay, işverenin yönetim ve denetim hakkı kapsamında değerlendirilebilecek davranışlarının, işçinin kişilik haklarına saldırı olarak nitelendirilemeyeceği görüşündedir:

“... Somut olayda davacı tarafından davalının kendisine psikolojik taciz uyguladığı ve yapılan teftişin çok uzun sürdüğü, kendisinin açıklarının arandığı ve teftişin yıldırma amaçlı yapıldığı, işverence hakkında olumsuz

söylentiler çıkarıldığı ileri sürülmüşse de dosya kapsamında işverence davacı hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığının ve davacı tarafın kişilik haklarına yönelik bir saldırı bulunduğu ispatlanamaması, işyerinde uzun süreli teftiş yapılmasının davacıya kasten güçlük çıkarıldığı, davacıya eziyet etme amacını taşıdığı anlamına gelmediği gibi davacının kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir saldırı olarak kabul edilmesinin mümkün olmaması karşısında davacının manevi tazminat isteminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” (Y7HD, E. 2014/14808, K. 2015/131, www.kazanci.com.tr, 24.01.2019)

3.2.1.1. Manevi tazminat davası

TBK md. 49 uyarınca; kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.

İşyerinde psikolojik tacizin, çalışanın vücut bütünlüğüne, akıl, ruh ve beden sağlığına, kişilik haklarına, çalışma özgürlüğüne, şeref ve haysiyetine yönelik bir haksız fiil olduğuna şüphe yoktur.

İşyerinde uğranılan psikolojik taciz, kişinin manevi bütünlüğüne yapılan bir saldırı niteliğinde olduğundan, böyle bir saldırı sebebiyle uğranılan zararlar da kişinin manevi varlık değerlerinde ortaya çıkan bir azalma niteliğindedir (Demircioğlu, 2007: 130). Dolayısıyla mağdur, gördüğü zarar ile maruz kaldığı psikolojik taciz davranışları arasındaki uygun illiyet bağımlı ortaya koymak koşulu ile failden manevi tazminat isteyebilecektir.

Yargıtay 9. HD'nin 2017 tarihli kararında (E. 2015/14424, K. 2017/4612, www.yargitay.gov.tr, 18.04.2018), aile yakınlarının geçirdiği ağır trafik kazası sebebiyle izin isteyen işçiye ıslak imzalı izin formu sunmaması nedeniyle ihtar çekilmesinin ve bu durumun disiplin cezasına gerekçe yapılmasının, işçinin toplantılardan ve işyeri organizasyonlarından haberdar edilmeyerek yalnızlaştırılması ve dışlanmasının psikolojik taciz niteliğinde olduğuna, davacı lehine makul miktarda tazminata hükmedilmesi gerektiğine ve aksi yönde karar veren yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir:

“... Taraf tanık beyanlarından ise, işyerinde yapılan toplantılarda kötü örnek olarak sürekli davacının gösterildiği, diğer işyeri çalışanlarının davacı ile ilişkisinin önlenerek yalnızlaştırılmaya çalışıldığı, ... davacıdan yapılması istenilen sunumun dahi mutfak sandalyesi üzerinde yapması istenilerek küçük düşürücü davranışlara maruz kaldığı anlaşılmaktadır. ... Öyle ki en son ihtara konu eylemi olan toplantıya katılmama durumunun aynı gün aile yakınlarının geçirdiği ağır trafik kazası olması ve bu durumun mail ile işverene iletilmesinin sabit olmasına rağmen sırf bu bildirimle ıslak imzalı izin formunu onaylatmadan yapılmasından kaynaklı olduğu, bu halden davacı açısından aniden ortaya çıkan geçerli bir insani mazeretinin bile işverence disiplin cezasına konu edildiği anlaşılmaktadır. Yukarıda değinilen delil durumuna göre; davacının işyerinde aynı pozisyonda çalışanlardan farklı uygulamalara tabi tutulup, performans yetersizliğine sebebiyet vermek, yalnızlaştırıcı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunularak, savunma hakkı dahi gözetilmeksizin amacını aşar şekilde hakkında disiplin müeyyidesine tabi tutulmak şeklinde sistemli ve sürekli olarak psikolojik baskı ve yıldırma davranışları ile karşılaştığı anlaşılmaktadır. Nitekim bu durumun davacının sağlık durumunu etkilediği dosya içeriğindeki sağlık raporları ile de sabittir. Bu durumda, davacının iddia edip ispatladığı olaylar mobbing niteliğinde olup, tazminata hak kazandıracak nitelik ve boyutta olduğu anlaşıldığından makul oranda tazminata hükmedilmesi gerekirken talebin yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır.”

Yargıtay bir başka kararında (Y9HD, E. 2010/1911, K. 2012/11638, www.yargitay.gov.tr, 07.06.2018), işe iade davasıyla işine geri dönen mühendisi kötü ve onur kırıcı fiziki şartlarda çalıştıran davalı işverenin davranışlarının psikolojik taciz olduğuna hükmetmiştir. Somut olayda; 2005 yılında iş akdine son verilen davacı, işe iade yönündeki mahkeme kararına istinaden tekrar işe başlatılmış, ancak daha önce görevli olduğu yerde çalıştırılmak yerine kapısı olmayan, içinde yalnızca bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlanmıştır. Yargıtay, ODTÜ mezunu bir endüstri mühendisi olan davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında bu şartlar altında çalıştırılmasını açıkça mobbing olarak kabul etmiş ve davacının, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre bu duruma tahammül etmesinin de

yapılanları kabul anlamına gelmeyeceğini ifade etmiştir. Kararda, davanın kabul edilip davacı lehine uygun bir tazminata hükmedilmesi gerekirken aksi yönde karar veren yerel mahkeme kararı bozulmuştur.

Burada ifade edilmesi gerekir ki; işyerinde psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talep edebilmek için, işyerinde psikolojik taciz teşkil eden fiillerin mağdurun kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Zira bu konuda yasal dayanak olarak kabul edilen TMK md. 24 ve TBK md. 58' de, 'kişilik haklarının zarar görmüş olması' aranır (Y9HD, E. 2015/8730, K. 2017/1000, www.yargitay.gov.tr, 12.03.2019). Mağdurun kişilik haklarına zarar verecek boyutta olmayan fiiller için manevi tazminata karar verilmesi mümkün değildir.

Yargıtay 9. HD'nin 2016 tarihli kararında (E. 2016/17859, K. 2016/17644, www.yargitay.gov.tr, 12.03.2019) da aynı görüş benimsenmiştir. TMK md. 24 ve TBK md. 58 gereği, manevi tazminat talep edebilmek için psikolojik tacizi teşkil eden davranışların kişilik haklarının ihlali boyutunda olması gerektiği ifade edilen kararda, manevi tazminatın koşulları gerçekleşmediği halde davacı lehine manevi tazminata hükmeden yerel mahkemenin kararı bozulmuştur:

“...Psikolojik taciz olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar psikolojik taciz değildir. Davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir.... Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talep edilmesine imkân veren yasal bir düzenleme yoktur. İşten ayrılmaya zorlamak için bir kişiye gücünün üzerinde iş vermek, izin ve tatil taleplerinde her türlü zorluğu çıkarmak, sosyal etkinliklerden haberdar etmemek, mağdur geldiğinde konuyu değiştirerek aleyhine konuşulduğu duygusuna kapılmasını sağlamak, gruba dâhil olduktan sonra kendisiyle göz teması kurmamak, söylediklerini dinlemiş gibi yapıp dinlememek, önerilerini dikkate almamak ve tekliflerini kabul etmemek gibi davranışlar psikolojik taciz teşkil etse de bu davranışların kişilik haklarını ihlal eden davranışlar olduğunu söylemek mümkün değildir.”

Ancak Yargıtay, işyerinde psikolojik taciz boyutuna ulaşmamakla birlikte, olumsuz davranışlar vasıtasıyla işçinin kişilik haklarının ihlal

edildiği durumlarda, mağdur lehine uygun bir manevi tazminata hükmedilmesi gerektiği görüşündedir:

“... Somut olayda; ... davacının davalı bankada 2005-2007 ve 2010-2011 yılları arasında iki dönem halinde çalıştığı, ... müşterilerle görüşmesinin engellendiği, müşteri geldiğinde gözden kaybolmasının, lavaboya çıkmasının istendiği, davacının da kendisini mutfağa kilitletiği, davacının bir müşteri tarafından şikayet edildiği, davacının bir hafta izne ayrıldığı, dönüşte bilgisayarının kapalı olduğu, telefonlara baktırılmadığı, üst katta boş bir masaya verildiği, bu şekilde davacının psikolojisinin de bozulduğu, konuya ilişkin ... rapor sunulduğu, rapor içeriğinde ... iş ortamında yaşadığı zorlukların ruhsal durumunu belirgin bir şekilde etkilediğinin anlaşıldığı, anti depresan ilaç tedavisine başlandığı ve psikoterapi önerildiğinin ifade edildiği anlaşılmıştır. Davacının, yukarıda anılan eylemlerle mobbing boyutunda olmasa bile aşağılama, işten uzaklaştırma, iş vermeme şekli ile kişilik haklarının ihlal edildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi lehine makul düzeyde bir manevi tazminata hükmedilmesi gerektiği gözetilmeden yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” (Y9HD, E. 2014/2140, K. 2015/13742, www.kazanci.com.tr, 12.03.2019)

3.2.1.2. Maddi tazminat davası

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişinin uğradığı zararlar, öncelikle, manevi zarar olarak göze çarpar. Ancak, bu tür bir saldırının mağdurda meydana getirdiği zarar, kişinin sadece manevi varlığıyla sınırlı kalmayabilir. Mağdur, manevi olarak zarar görmekle birlikte, beden bütünlüğü ve/veya iktisadi varlığı açısından da zarara uğramış olabilir. Psikolojik taciz neticesinde kariyer hedefleri, meslek veya sanatındaki beceri ve yeterlilik düzeyi olumsuz etkilenen, işini kaybeden ve hatta mesleğini icra etme konusunda kalıcı zararlara düşen mağdurun, mal varlığı değerlerinde de bir azalma söz konusu olur. Mağdura, psikolojik taciz kastıyla, verilen maaştan kesme cezaları, emsallerinden düşük ücret/prim verme uygulamaları, bozulan sağlığı sebebiyle yaptığı tedavi masrafları, psikolojik taciz sebebiyle işini kaybetmesi durumunda yaşanan gelir kaybı, uğranılan maddi zarara örnek olarak verilebilir. Bahsedilen zararlar mağdurun malvarlığında meydana gelen zararlardır ve bu zararların

giderilmesi için maddi tazminat davası açma yoluna gidilmelidir (Demircioğlu, 2007: 130, 131).

TBK md. 54 uyarınca; mağdur, tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar gibi bedensel ve maddi zararlarının tazminini talep edebilir.

Mağdur, uğradığı maddi zararların tazminini TBK'nın 49. ve 54. maddeleri uyarınca failden talep edebilecektir.

Emsal YHGK kararında; sürekli görev yeri değiştirilmek suretiyle işyerinde psikolojik tacize maruz bırakılan davacının, yer değiştirmelere bağlı olarak yaptığı ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri için davacı lehine maddi tazminata hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir:

“... davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir. O itibarla mahkemece, psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek, yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir. Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır” (YHGK, E. 2012/1925, K. 2013/1407, www.yargitay.gov.tr, 23.01.2019),

3.2.1.3. Kazancın geri verilmesi davası

Doktrinde, işçisine psikolojik taciz uygulayarak onu işinden istifa ile ayrılmak zorunda bırakan, böylece ödemesi gereken kıdem tazminatını ödemekten kurtulan işverene karşı, MK md. 25/III uyarınca vekâletsiz iş görme davası da açılabilir; onun malvarlığında bu şekilde oluşan artışın vekaletsiz iş görme hükümleri ile geri alınabileceği savunulmaktadır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 115).

3.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Mağduru İşçinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yasal Hakları

4857 Sayılı İşK, iş görme edimini yerine getirmeye devam etmesinin işçiden beklenemeyeceği durumlarda işçi için, iş görmekten kaçınma hakkı, iş akdini derhal fesih hakkı ve ayrımcılık tazminatı talep hakkı tanımıştır.

3.3.1. İşçinin iş görmekten kaçınma hakkı

6331 Sayılı İSGK'nun 13. maddesi: “(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 alınuncaya 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” şeklindedir.

Maddeye göre; işçi, ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na, Kurul'un olmadığı yerlerde bizzat işverene başvurarak gerekli tedbirlerin almasını isteyebilir ve Kurul' un veya işverenin kararı ile gerekli tedbirler alınana kadar çalışmaktan kaçınabilir. Ancak tehlike önlenemez nitelikteyse işçi Kurul'a veya işverene başvurmadan doğrudan da işyerini terk edebilir.

İşyerinde psikolojik taciz hareketleri de işçinin, fiziksel ve ruhsal olarak sağlığını tehdit etmekte ve bu hususta tehlike oluşturmaktadırlar. Bu sebeple, psikolojik tacize maruz kalan işçi, İSGK md. 13 gereği ‘çalışmaktan kaçınma hakkı’ nı kullanabilir. Ancak psikolojik taciz mağduru işçinin, İSGK md. 13'de yer alan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için maruz kaldığı tehlikenin ‘ciddi ve yakın’ niteliklerini

taşıması gerektiğinden, söz konusu şartın her somut olayda ayrı ayrı incelenmesi gerekir (Yuvalı, 2015: 733, 734).

İlgili yasal düzenlemede, çalışanların, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı tutulmuştur (İSGK md. 13/2). Dolayısıyla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçinin, çalışmadığı bu dönemde ücretine ve diğer haklarına hak kazanacağına şüphe yoktur (Yardımcıoğlu, 2018: 155, 156)

3.3.2. İş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı

4857 sayılı İşK md. 24'de "işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" düzenlenmiştir. Maddeye göre; işçi, "*sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler*" olmak üzere üç durumun varlığı halinde iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir.

İşK md. 24/I: "*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.*"

İşyerinde uğradığı psikolojik tacizin işçinin sağlığını olumsuz yönde etkilediği ve hatta çoğunlukla ciddi derecede bozduğu bilinen bir gerçektir. Ancak İşK'nın 24/I. maddesinde belirtilen sağlık sebepleri sınırlı olarak sayılmıştır. Dolayısıyla psikolojik tacize uğrayan işçinin, 24/I. maddede yer alan "sağlık sebepleri" ne dayanarak iş akdini haklı nedenle feshi mümkün değildir (Limoncuoğlu, 2013a: 559).

Aynı şekilde İşK md. 24/III'de düzenlenen zorlayıcı sebebe dayanarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek nitelikte bir zorlayıcı sebebin varlığı gerekir. Psikolojik taciz, işin durmasını gerekli kılacak bir zorlayıcı sebep oluşturmayacağından, mağdur işçinin md. 24/III'e dayanarak haklı fesih yoluna başvurması da mümkün değildir (Age., 2013a: 559).

Ancak işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin, İşK md. 24/II'ye dayanarak iş akdini haklı nedenle derhal feshi mümkündür²¹. Belirtmek gerekir ki; belirtilen davranışlar işveren tarafından değil de işverenin bir başka işçisi tarafından gerçekleştirilirse, işçinin 24/II-b-c fıkraları uyarınca fesih hakkı doğmaz (Limoncuoğlu, 2013a: 559-561).

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin, iş akdini haklı nedenle derhal feshedebileceğine dair yüksek yargı kararları mevcuttur. Nitekim YHGK'nun 2016 tarihli kararında (E. 2016/1599, K. 2016/969, www.yargitay.gov.tr, 13.01.2019); işverenin psikolojik tacizi dolayısıyla İşK md. 24'e dayanarak iş akdini haklı nedenle derhal fesheden ve tazminatının ödenmesi için mahkemeye başvuran davacının davasını haklı bulan yerel mahkemenin, aksi yönde karar veren Özel Daire kararına karşı direnmesi haklı bulunmuştur:

“Davacı-karşı davalı vekili; müvekkiline üstü kapalı tehditlerde bulunduğu, alaycı ve çok ağır yorumların yapıldığını, ... şirket yöneticilerinin de katıldığı toplantının kahve molasında, satış müdürü ... tarafından müvekkilinin ensesine bir tokat vurulduğunu ve akabinde de “Sen daha fazlasını hak ettin” şeklinde sözler sarf edilerek davacının toplum içerisinde kötü muameleye maruz bırakıldığını, ... müvekkilinin istifaya zorlandığını, baskılar neticesinde davacının, ... iş akdini haklı nedenle sona erdirildiğini, ... beyanla kıdem tazminatı, ücret alacağı ve 2009 yılı performans alacağının davalı şirketten tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. ...Hüküm Özel Dairece, ... bozulmuştur. Yerel Mahkemece, davacı ...'a, davalı - karşı davacı işveren yetkilileri tarafından mobbing uygulandığının açık olduğu ... belirtilerek ... direnme kararı verilmiştir. ... Yerel Mahkemece yukarıda açıklanan ilkelere uygun değerlendirme yapılarak, davacı-karşı davalı ...'a, davalı-karşı davacı işveren yetkilileri tarafından mobbing uygulandığı ve davacı tanıklarının beyanlarına göre itibar edilmesi gerektiği belirtilerek asıl davanın kısmen kabulüne, karşı davanın ise reddine dair verilen kararda direnilmesi usul ve yasaya uygun olup direnme kararı isabetli bulunmuştur.”

²¹ Ayrıntılı bilgi için bkz: “3.10.3. İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz” Başlığı (s. 120-123).

Yine Yargıtay 7. HD'nin 2016 tarihli kararında (E. 2015/8164, K. 2016/9309, www.yargitay.gov.tr, 09.10.2018); Sağlık Bakanlığı'na bağlı Devlet Hastanesinde bilgisayar operatörü olarak çalışan davacının, istifa etmesini sağlamak amacıyla, işveren tarafından sürekli görev yerinin değiştirildiği, görevi olmayan işleri yapmaya zorlandığı, en son olarak görevi ile uygun olmayacak şekilde ameliyathane kapısında görevlendirildiği somut olayda dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacının maruz kaldığı davranışların mobbing olduğunu ve davacının haklı nedenle derhal fesih hakkının olduğunu belirtilerek aksi yönde karar veren yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir²².

Yargıtay'ın bir başka kararında (Y9HD, E. 2009/8046, K. 2011/9717, www.hukukmedeniyeti.org, 09.03.2019) işyerinde psikolojik tacize maruz kalan ve amirinin psikolojik baskısı sonucu istifa dilekçesi imzalayan çalışanın, iş akdini haklı nedenle feshettiğine ve dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazandığına hükmedilmiş ve aksi yöndeki yerel mahkeme kararı bozulmuştur:

“Somut olayda ... davalı işverenler vekili davacının işyerinde kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece ... davacının istifaen ayrıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir. Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. ... Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A' nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı mobbing oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde

²² Konu ile ilgili diğer emsal kararlar; Yargıtay 9. HD 05.04.2012 T., 2010/1911 E., 2012/11638 K. sayılı karar, Yargıtay 9. HD 27.12.2012 T., 2010/35500 E., 2012/44486 K. Sayılı karar. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim Tarihi: 10.03.2019)

beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı mobbing yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.”

İşyerinde psikolojik tacize uğradığı gerekçesiyle iş akdini haklı nedenle derhal fesheden mağdur işçinin, sadece kıdem tazminatına değil, aynı zamanda ihbar tazminatına da hak kazandığını belirten Yargıtay kararı mevcuttur:

Yargıtay 22. HD'nin 2016 tarihli kararı (E. 2015/11958, K. 2016/15623, www.kazanci.com.tr, 01.04.2019):

“... işçinin Ankara'dan İstanbul'a süresiz görevlendirildiği, ancak yeni görev yerinde, tecrübesine ve işyerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev verilmeyerek pasifize edildiği, işyerinde işe yaramayan personel algısının oluşturulduğu ve bu suretle davacı işçiye, kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağlamak amacıyla mobbing uygulanmış olduğu anlaşılmaktadır. Mobbinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmış ise de, işverenin uyguladığı mobbing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır. Mahkemenin, mobbing şartlarının oluşmadığına yönelik gerekçesi isabetsiz ise de, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması, sonuç itibarıyla doğru görülmüştür. Manevi tazminat alacağı bakımından, şartlar oluştuğundan, takdir edilecek uygun bir miktarda manevi tazminata hükmedilmesi gerekirken, talebin reddi hatalıdır. Maddi tazminat alacağı talebi yönünden ise, maddi zararın varlığına ve miktarına dair sunulan deliller değerlendirilmeli ve neticeye göre maddi bir zarar bulunduğunun belirlenmesi halinde hüküm altına alınmalıdır.”

İşK md. 26'ya göre; işçi veya işverene tanınmış olan 'ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak' sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Görüldüğü üzere haklı nedenle fesih için, bu hakkı kullanacak tarafın, fiilin gerçekleştiğini

öğrendiği tarihten itibaren altı günlük süresi vardır ve bu süre hak düşürücü süredir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçinin, haklı sebeple derhal fesih hakkını kullanırken bu altı günlük süreyi dikkate alması gerekir. Ancak burada sorulması gereken soru, işyerinde psikolojik taciz bir ‘süreç’ olduğuna göre, söz konusu hak düşürücü sürenin bitişinin neye göre belirleneceğidir.

İşyerinde psikolojik taciz, failin bir tek davranışıyla oluşmadığından dolayı İşK md. 26’ da yer alan altı günlük hak düşürücü süreye sıkı sıkıya bağlı kalmak doğru değildir (Savaş, 2007: 115). Yargıtay da, işyerinde psikolojik tacizin ‘süreklilik’ ve ‘sistematiklik’ özellikleri gereğince işçi üzerindeki etkilerinin ‘temadi etmekte’ olduğunu ifade etmiş ve bu yorumu ile işçiyi korumuştur (Bilgili, 2016: 56).

Nitekim Yargıtay 9. HD’nin 2010 tarihli kararı (E. 2008/37500, K. 2010/31544, www.mobbing.org.tr, 06.04.2019) da; işyerinde psikolojik taciz sürecinde, haklı sebeple derhal fesih oluşturan fiillerin temadi ettiği ve bu sebeple altı günlük hak düşürücü sürenin, failin son taciz hareketinin tamamlanmasından itibaren başlayacağı yönündedir:

“... Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdın davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.”²³

²³Yargıtay kararının tam metni için: <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/isyerinde-psikolojik-taciz-mobbing-ile-ilgili-yargitay-kararlari.html> (Erişim Tarihi: 05.01.2019)

İşK md. 26/II’de yer alan “*bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır*” hükmü uyarınca İşK md. 24’de yer alan haklı sebeplerle iş sözleşmesini fesheden tarafın, tazminat hakları da saklıdır. Söz konusu tazminat, genel hükümlere göre talep edilebilecek maddi ve manevi tazminat olup sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk esaslarına tâbidir (Demircioğlu, 2007: 136).

Bu noktada, işçinin, işyerinde psikolojik tacize uğradığı iddiasıyla iş akdini haklı nedenle fesih hakkının doğabilmesi için, kendisinin hedef seçilerek psikolojik tacize maruz bırakılması gerektiği unutulmamalıdır. İşyerindeki tüm çalışanlara yönelik olumsuz, kaba ve baskıcı davranışların psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi mümkün değildir:

“... Somut olayda, davacı mobbing iddiasına delil olarak, bölge müdürü olan davalı ... tarafından gönderilen e-mail içerikleri ve 19.12.2012 tarihli rapor ile tanık beyanlarına dayanmıştır. Davacının delil olarak dayandığı ... raporu davacının beyanları üzerine hazırlanmış olup, işverenin veya işveren yetkilisinin iddia edilen eylemlerinin sübutuna ilişkin herhangi bir araştırma veya değerlendirme söz konusu değildir. Salt davacının sözlü beyanları üzerine tanzim edilmiş olan raporun davalı aleyhine değerlendirilmesi ve mobbing iddiasına delil teşkil etmesi düşünülemez. Mobbing iddiasına ilişkin davacının dayandığı diğer delil olan e-mail içerikleri incelendiğinde, söz konusu e-maillerin davacının şahsına yönelik olmadığı, anılan e-maillerin işyerindeki tüm çalışanlara aynı anda gönderilmiş toplu e-mailler olduğu ve davacının şahsına ya da kişiliğine yönelik herhangi bir beyan içermedikleri anlaşılmaktadır. İşyerinde daha fazla çalışılmasını belirten ve toplu olarak tüm çalışanlara gönderilip davacıyı hedef almayan e-maillerin de mobbing iddiasına delil teşkil etmeleri düşünülemez. Beyanları alınmış olan davacı tanıkları, mobbing iddiasına ilişkin ayrıntılı hiçbir beyanda bulunmamış olup, tanık anlatımları genel beyanlardan ibarettir. Dosya kapsamında, davacının mobbing (psikolojik taciz) iddiasına ilişkin olarak yeterli delil bulunmamaktadır. İddiasını yeterli delil ile ispat edememiş olan davacının davasının reddi gerekirken, kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.” (Y7HD, E. 2014/1345, K. 2014/10208, www.kazanci.com.tr, 01.04.2019)

Aynı şekilde; çalışana yönelik ara sıra münferit olarak gerçekleştirilen fiiller, nitelikleri itibari ile haklı fesih sebebi oluşturabilirlerse de, bu tür durumlarda işyerinde psikolojik tacizin varlığından söz edilemez. Dolayısıyla çalışanın, işyerinde psikolojik taciz sebebiyle iş akdini haklı nedenle fesih hakkı doğmaz. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir:

“...Dosya kapsamında yer alan iddia ve şahit anlatımlarına göre, davacının çalıştığı işyerinden çıkartılmış ve işverene karşı dava açmış olan bir işçi ile ailevi yakınlıkta bulunduğu, bu yakınlıktan dolayı işyeri yönetiminin rahatsız olduğu, bu rahatsızlığını davacıya misafirliğe giden eski çalışan çocuğunun oyun parkından çıkararak gösterdiği, diğer mühendisler lojmanda oturdukları halde davacının lojmandan çıkartılmak istendiği, daha öncesinde davacının görevinde bir değişiklik yapıldığı anlaşılmaktadır. ... Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez. Somut olayda davacı işçinin maruz kaldığı davranışlar sabit addedilmek şartıyla iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple feshini gerektirse de unsurları yönünden mobbing olgusunu meydana getirmemektedir. Belirtilen sebeplerden dolayı, davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne ve davacı lehine manevi tazminata hükmedilmesine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y22HD, E. 2014/3426, K. 2014/4165, www.kazanci.com.tr, 01.04.2019).

“...Dosya içeriğine göre, davacı sağlık sebepleri bulunmasından ve bölge sorumlusu olan'ın İş Kanunu anlamında psikolojik baskı oluşturan davranış bozukluklarının sağlıklı çalışma imkanını ortadan kaldırmış olmasından dolayı haklı sebeplerle istifa ettiğini iddia etmiş, mahkemece söz konusu feshin haklı sebebe dayanmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteği reddedilmiştir. Davacı mobbing iddiasında bulunmuş ise de, mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir. ... Somut olayda, davacı

şahitlerinin beyanları ile de iddia edilen eylemlerin iş yeri kabalığı düzeyinde kaldığı, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı, davacının bel fitiği rahatsızlığı olduğunun sağlık kurulu raporu ile belgelendiği bu hali ile işçinin haklı feshinin kabulü gerektiği anlaşılmıştır. Hal böyle olunca feshin haklı sebebe dayalı olduğu ispatlandığından kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde hatalı gerekçeyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir” Y22HD,E. 2014/23860, K. 2014/29767, www.hukukmedeniyeti.org, 01.04.2019

3.3.3. Ayrımcılık tazminatı talep hakkı

İşK md. 5 uyarınca; iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aksi takdirde işçi, dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı ve yoksun bırakıldığı haklarını talep etme hakkına sahiptir.

İşverenin, hedef seçtiği işçiyi yalnızlaştırmak ve/veya diğer işçilerden farklı muamelelere tabi tutmak suretiyle psikolojik taciz uygulaması mümkündür (Limoncuoğlu, 2013a: 558).

Şu halde işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçinin, psikolojik taciz davranışları sergileyerek eşit davranma ilkesine ve ayrımcılık yasağına aykırı davranan işverenden ‘ayrımcılık tazminatı’ talep edebilecektir (Centel, 2013: 55)

Konu hakkındaki uygulamaya bakıldığında; Yargıtay’ın, işyerinde psikolojik taciz iddialarını, ‘mağdurun elinde, taciz uygulayan tarafa karşı kullanabileceği silahının olmaması ya da olsa da kullanamaması’ halinde kabul ettiği görülmektedir. Ayrımcılık yapılması suretiyle işyerinde psikolojik taciz iddialarında da aynı uygulama söz konusudur:

“... Dosya içeriğine göre davacı işçi işyerinde Toplu İş Sözleşmesi kapsamında çalışmaktadır. İşyerinde işin düzenlenmesi ve işyeri değişikliği kurallara bağlanmıştır. Davalı işveren tarafından sunulan değişiklik formları, görevlendirme yazıları, değişiklik talep onay formları incelendiğinde değişikliğin kurallara göre yapıldığı, davacının bu nakillerde onayının olduğu anlaşılmaktadır. Davalının işlemleri psikolojik taciz niteliğinde olmadığı gibi davacı gerek sözleşme ve gerekse yasa

hükümleri uyarına değişikliği kabul etmeyebilirdi. Kısaca davacı işçi silahını kendi kullanmamıştır. Somut uyuşmazlıkta mobbing sayılacak işveren davranışı olmadığı gibi işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığına dair delilde bulunmamaktadır. Mahkemece, mobbing ve ayrımcılık olarak nitelendirilen olaylar, mobbing ve ayrımcılık tazminatına hak kazandıracak nitelik ve boyutta değildir. Bu nedenle ... davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır.” (Y9HD, E. 2014/12642, K. 2015/25859, www.kazanci.com.tr, 02.04.2019)

3.4. Kendisi ya da Başka Bir Çalışanı İşyerinde Psikolojik Taciz Mağduru Olan İşverenin, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Hakları

6098 Sayılı TBK'nın 393 ila 447. maddeleri arasında hizmet sözleşmesi düzenlenmiş ve bu düzenlemeler içerisinde işçinin ve işverenin birbirlerine karşı yükümlülükleri hüküm altına alınmıştır.

İşçi ile işveren arasında kurulan hizmet sözleşmesinde; işverenin işçiye karşı yükümlülükleri olduğu gibi, işçinin de işverene karşı yükümlülükleri vardır. İşçinin işverene karşı yükümlülükleri iş görme borcu, özen ve sadakat borcu, işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu ve rekabet etmeme borcu olmak üzere dört temel başlık altında toplanır.

İşçinin 'özen ve sadakat borcunun' düzenlendiği TBK 396. maddeye göre; işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz.

İşçinin sadakat borcu, “doğruluk ve dürüstlük temeli üzerine kurulu olup, işverenin korunmaya değer haklı çıkarlarını en iyi şekilde korumak ve söz konusu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak yükümlülüğünü” ifade eder (Taşkın, 2016: 291).

İşçi özen ve sadakat borcu gereği, bazı davranışları yapma, bazı davranışlardan kaçınma yükümlülüğü altındadır (Andaç, 2010: 42). Bu bağlamda; işçinin işverene karşı, iş düzenini bozmama, işverenin

menfaatine aykırı zarar verici davranışlardan kaçınma (Demircioğlu ve Centel, 2014: 108), iş görme edimini dürüstlük kurallarına göre ifa etme, diğer çalışanların çalışma performanslarını olumsuz etkileyecek tavır ve davranışlardan kaçınma gibi yükümlülükleri vardır.

İşçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcunun düzenlendiği TBK 399. maddeye göre; işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.

‘İşçinin talimatlara uyma yükümlülüğü’ işyerinde psikolojik taciz bakımından değerlendirildiğinde; bir diğer işçiye karşı psikolojik taciz davranışları sergileyen işçinin, işvereni tarafından “taciz davranışlarına son vermesi” yönünde ikaz edilmesine rağmen olumsuz davranışlarını sürdürmesi halinde, işverenin, “talimatlara uyulmaması” gerekçesiyle tacizci işçinin iş akdini feshetmesinin mümkün olabilmesi gerekir.

İşçinin sorumluluğunun düzenlendiği TBK md. 400’deki “*işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur*” hükmü uyarınca; işverene karşı kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini kusuruyla yerine getirmeyerek işvereni zarara uğratan işçinin, tazminat sorumluluğu vardır.

Birinci bölümde incelendiği üzere; işyerinde psikolojik taciz, çoğunlukla üstten asta karşı gerçekleştirilir. Ancak asttan asta karşı olan yani eşit pozisyonda çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik taciz de yadsınamayacak seviyededir (Güngör, 2008:58; Taşkın, 2016: 105; Savaş, 2007: 13). Bununla birlikte son derece nadir de olsa astan üste karşı yapılan psikolojik taciz örnekleri de mevcuttur (Tınaz, 2011: 146; Vatanoglu, 2009: 89).

İşyerinde psikolojik taciz, çalışan üzerinde bedenen, ruhen ve mesleki olarak çok ciddi hasarlar meydana getirir (Soysal, 2009: 26; Yüçetürk ve Öke, 2005: 61). Bunun yanında, hastalık izinleri sebebiyle işten ve üretimden uzak kalma, performans düşüklüğü (Tınaz, 2011: 163), gergin ortamın diğer çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz hava gibi birçok sebeple örgütün de zarar etmesine sebep olur. Bu sebeple; işçinin özellikle bir başka çalışana karşı uyguladığı psikolojik taciz, işverenin menfaatlerine son

derece aykırıdır. Bu durumda işverenin, psikolojik taciz davranışları sergilemek suretiyle işletmesini zarara uğratan işçinin iş akdini “özen ve sadakat yükümlülüğüne uymama” gerekçesiyle sonlandırabileceğini söylemek mümkündür.

3.4.1. İş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı

İşyerinde psikolojik tacizin işçi tarafından işverene/işveren vekiline (dikey mobbing) veya bir başka işçiye (yatay mobbing) karşı yapılması hali, işverene, şartları olduğu takdirde İşK md. 25/II-b, c, d uyarınca²⁴ iş akdinin haklı sebeple feshi hakkını verir.

Nitekim Yargıtay da işçinin personel müdürüne hakaretini, bir işçinin başka işçi üzerine yürüyerek onu tehdit etmesini, aşçı yardımcısının aşçıbaşına hakaret niteliğinde söz ve hareketlerde bulunmasını, yemeğin kötü çıktığı şeklinde haber yaymasını “sataşma” olarak değerlendirmektedir (Sagun, 2015: 105). Şu halde; işçinin diğer işçiye yönelttiği bu tür hareketlerin psikolojik taciz kastıyla ve sistematik olarak gerçekleştirilmesi halinde işverenin, taciz uygulayan işçinin iş akdini haklı sebeple derhal fesih hakkını kazandığı kabul edilmelidir.

Yargıtay 22. HD'nin 2012 tarihli kararı da (E. 2012/6291, K. 2012/19240) bu yöndedir. Söz konusu kararda; kendisine bağlı çalışanlara hakaret eden, onları aşağılayan ve bazı çalışanlara da psikolojik taciz uygulayan bir çalışanın, iş akdini haklı nedenle derhal fesheden işverenine karşı açtığı işe iade davasını kabul eden yerel mahkeme kararı hatalı bulunmuştur (Karakuş, 2013: 194, 195):

“ ...Somut olayda; davalı işverence davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının kendi bölgesindeki bazı şirket çalışanlarına toplu ortamlarda toplantılarda, telefon ve sms yoluyla aşağılama ve hakaretlerde bulunduğu, psikolojik baskı uyguladığı, ağır hakaret ve baskı sonucu çalışmalarını yürütemeyecek duruma getirdiği, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı (mobbing) yönünde duyumlar, yazılı ve sözlü şikâyetler

²⁴İşK md. 25/II ‘ nin tam metni için bkz. “3.10.4. İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Kapsamında İşyerinde Psikolojik Taciz” Başlığı (s. 122).

gelmeye başladığı, davalı şirkette çalışırken davacının tutum ve davranışlarından dolayı istifa ederek işten ayrılan E. A. (T.) tarafından 26.11.2010 tarihinde şirkete gönderilen dilekçede davacının kendisine mobbing uygulaması nedeniyle istifa etmek durumunda bırakıldığını belirttiği, şirket çalışanlarından M. E. C.'e ishal olduğu için toplantıdan birkaç kez izin alarak çıkması nedeniyle, davacının toplantıdakilerin huzurunda b...lu, s...li diyerek hitap ettiği, buna benzer tavırların sürekli devam ettiği, yine M. E. C.'in 6 yaşındaki kızının 2 yıl içerisinde 8 kere ameliyat olduğu, kalın, ince bağırsak ve rektumunun tamamen alındığı, izin talepleri olduğu halde davacının bu izin taleplerini üst yönetime iletmediği, bu nedenle yıllık iznini kullanmak zorunda kaldığı, ... kısaca davacının kendisine balı personele kötü muamelede bulunduğu dosya içeriğinden anlaşıldığından feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.”

İşK md. 19 uyarınca; işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve bu bildirimde fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşverenin fesih sebebi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili ise işveren, işçinin savunmasını almak mecburiyetindedir. Ancak işverenin, iş akdini İşK md. 25/II’ de yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan ve benzeri haller sebebiyle haklı nedenle feshetmesi halinde işçiden savunma isteme zorunluluğu yoktur.

İşK md. 25/II-g bendine göre; işvereninden izin almadan veya haklı bir sebebi olmadan (mazeretsiz olarak) ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmeyen işçinin iş akdi, işveren tarafından haklı nedenle derhal feshedilebilir.

Burada sorulması gereken soru; işverenin, işyerinde psikolojik tacize uğradığı için performansı düşen, sürekli hastalık izni kullanan veya devamsızlık yapan işçinin, iş akdinin feshetme hakkının olup olmadığıdır. Zira psikolojik taciz mağduru işçinin, hastalık izni, devamsızlığı vs. işyerindeki tacizden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işçinin bu durumu ‘haklı bir sebebe’ dayanmaktadır ve haklı sebep söz konusuysa işverenin İşK md.25/II-g’ye dayanması mümkün değildir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 557). Aynı şekilde psikolojik taciz failinin işveren olduğu

hallerde, işverenin kendi hukuka aykırı hareketine dayanarak fesih hakkını kullanması, “kimse kendi kusuruna dayanarak hak talep edemez” ilkesine aykırı olacağından işverenin “devamsızlık” gerekçesiyle iş akdini feshetmesi mümkün değildir (Savaş, 2007: 117).

3.4.2. Maddi ve manevi tazminat hakkı

İşK'nın 26. maddesi gereği; işverenin, İşK md. 24 ve 25'de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ile aralarındaki hizmet sözleşmesini feshetmesi halinde tazminat hakkı mevcuttur. Dolayısıyla işçinin, işverene veya işveren vekiline yahut da bir diğer işçiye uyguladığı psikolojik taciz sebebiyle iş akdi feshedildiğinde işverenin işçiden, tazminat istemesi mümkündür.

İşçinin sorumluluğunun düzenlendiği TBK md. 400'e göre işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Ayrıca TBK'nın 437. maddesi uyarınca; işverene karşı, hizmet ilişkisinden kaynaklanan yükümlülüklerini kusuruyla yerine getirmeyerek işvereni zarara uğratan işçinin, tazminat sorumluluğu vardır.

İşçisi tarafından psikolojik tacize maruz bırakılması durumunda işveren, yapmış olduğu tedavi giderleri ve kaybettiği kazancı için tacizi uygulayan işçiden maddi tazminat ve kişilik hakları zedelendiği için manevi tazminat isteyebilecektir (Bilgili, 2015: 32). Ayrıca psikolojik taciz mağdurunun bir başka işçi olması durumunda işverenin, mağdur işçinin düşük performansla çalışması, hastalık izni kullanması gibi sebeplerle uğradığı kazanç kaybını maddi tazminat olarak talep etmesi mümkündür. Ancak işçisinin psikolojik tacize uğramış olması sebebiyle işverenin manevi tazminat istemesi mümkün gözükmemektedir. Zira manevi tazminat talep edebilmek için TBK md. 56'ya göre bedensel bütünlüğün zedelenmesi, TBK md. 58'e göre ise kişilik haklarının zedelenmesi gerekir. Oysa yatay mobbingde işverenin değil bizzat mağdur işçinin bedensel bütünlüğü ve kişilik hakları zedelenmektedir. Dolayısıyla yatay mobbingde, işverenin, taciz uygulayan işçiden maddi tazminat talep edebileceği kabul edilse de, manevi tazminat isteyebileceğini düşünmek güçtür (Sagun, 2015: 110, 111).

3.5. Usul Hukuku Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı iddiasında olan işçinin yargı yoluna başvurmaya karar vermesi ile usul hukuku devreye girer. Burada usul hukuku açısından iki ana başlığa yer verilecektir. Psikolojik taciz yargılamalarında görev, yetki ve zamanaşımı ile psikolojik taciz davranışlarının ispatı.

3.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Yargılamalarında Görev, Yetki ve Zamanaşımı

5521 Sayılı İşK md. 1 gereğince; İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir. Bu sebeple, İşK kapsamında işçi sayılan kişilerin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığına dair iddialarının çözüm açısından görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Yetkili mahkeme ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu md. 16 gereğince zararın meydana geldiği yer mahkemesidir.

Yargıtay 2016 tarihli emsal kararında, İş Kanununa göre işçi sayılan ve işyerinde psikolojik tacize uğradığı iddiasıyla asliye hukuk mahkemesinde manevi tazminat davası açan işçinin davasının, “görevsizlik” gerekçesiyle bozulmasına karar vermiştir:

“MAHKEMESİ: Asliye Hukuk Mahkemesi. ... Davacı, davalının genel başkanı olduğu sendika işyerinde hizmet akdi ile çalıştığını, davalının kendisine mobbing uyguladığını belirterek, tazminat isteminde bulunmuştur. ... Mahkemece, zamanaşımı nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğinden, davacının işçi olarak çalıştığı ... ile arasında hizmet sözleşmesi bulunduğu, davalının ise, işveren vekili sıfatı ile iş yerinde, genel başkan olarak işvereni temsil ettiği anlaşılmaktadır. 5521 sayılı .. 1. maddesine göre; iş kanununa göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde iş mahkemeleri görevlidir. Davacı, davalı sendika genel başkanının kendisine mobbing uyguladığını belirterek, manevi tazminat isteminde bulunduğuna göre; uyuşmazlığın çözümünde görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Görev kuralları, kamu düzenine ilişkin olup taraflarca

ileri sürülmesine bile kendiliğinden (re'sen) dikkate alınır. Mahkemece, açıklanan hususlar gözetilerek görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir”(Y4HD, E. 2015/16423, K. 2016/1517, www.yargitay.gov.tr, 03.04.2019)

657 Sayılı DMK kapsamındaki çalışanların ve tüm kamu personelinin işyerinde psikolojik taciz davaları, idare mahkemelerinde görülür. İş mahkemeleri ve idare mahkemelerinin görev alanı dışındaki işyerindeki psikolojik taciz davalarına ise asliye hukuk mahkemelerinde bakılır (M. Şen, 2013: 118).

Bununla birlikte; Yargıtay'ın görüşü, kamu personelinin açtığı işyerinde psikolojik taciz davalarında görevli mahkeme belirlenirken, ‘mutlak ve dar yorum yapılmaması gerektiği’ yönündedir. Şöyle ki; işyerinde psikolojik tacizi oluşturan eylem ve işlemlerde, idari yetkilerin kullanılma sınırını aşan bir haksız fiil (fili yol) söz konusu ise davanın görülme yeri adli yargı olmalıdır:

“MAHKEMESİ: İstanbul Anadolu 12. Asliye Hukuk Mahkemesi. ... Davacı ... tarafından, davalı T.. O.. aleyhine ... manevi tazminat istenmesi üzerine mahkemece yapılan yargılama sonunda; davanın husumetten reddine dair verilen 11/11/2014 günlü kararın Yargıtay’ca incelenmesi ... ile dosya içerisindeki kağıtlar incelenerek gereği görüldü. Dava, haksız eylem nedeniyle manevi tazminat istemine ilişkindir. Mahkemece, pasif husumet yokluğundan davanın reddine karar verilmiş; hüküm, davacı tarafından temyiz edilmiştir. Davacı, Marmara Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak görev yaptığını davalının da aynı üniversitede hiyerarşik üstü olarak görevli olduğunu, davalının sürekli aşağılama ve hakaretlerine maruz kaldığını, davalının bu yöndeki tüm eylemlerinin psikolojik taciz (mobbing) niteliğinde olduğunu belirterek; kişilik haklarının ihlali nedeniyle manevi tazminat isteminde bulunmuştur. Mahkemece, davanın idare aleyhine, idari yargı yerinde açılması gerektiği; davalıya husumet yöneltilemeyeceği gerekçe gösterilerek, anılan şekilde karar verilmiştir. Anayasa m. 129/5’de, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davalarının, ancak idare aleyhine açılabileceği benimsenmiştir. Ne var ki, bu kural mutlak olmayıp; idari yetkilerin kullanılma alanı ile, eş anlatımla, idari işlem ve

eylem niteliğini yitirmemiş davranışlar ile sınırlıdır. Özellikle, haksız eylemlerde (fili yol); kamu görevlisinin, Anayasa'nın bu güvencesinden yararlanma olanağı bulunmamaktadır. Somut olayda, davalının hakaret ettiği ileri sürülmüştür. Kamu görevlilerinin hakaret etmeleri açıkca kişisel kusur oluşturur ve hiç bir biçimde görev ile ilişkilendirilemez. Bu sava dayanan davaların, Anayasa m.129/5 kapsamında değerlendirilmesi de mümkün değildir. Açıklanan nedenlerle, davalıya husumet yöneltilebileceği benimsenmeli ve işin esası incelenmelidir. Şu durumda, işin esasının incelenmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Hüküm, açıklanan nedenlerle yerinde görülmemiş ve bozmayı gerektirmiştir” (Y4HD, E. 2015/1495, K. 2015/3648, www.yargitay.gov.tr, 01.04.2019)

İşyerinde psikolojik taciz davalarının tabi olduğu zamanaşımı konusunda ise, davacının bu hususta bir seçimlik hakkı olduğundan söz etmek mümkündür. Zira işyerinde psikolojik taciz davranışı, işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi sebebiyle bir haksız fiil olmasının yanında, işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlali olması sebebiyle de sözleşmeye aykırılık teşkil etmektedir. İşçi, taleplerini haksız fiile veya sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayandırma konusunda serbesttir (Ermumcu, 2011: 192). İşçinin bu konudaki tercihi, işyerinde psikolojik taciz davasının tabi olduğu zamanaşımı hükümlerini belirlemek açısından önemlidir. Zira haksız fiile veya sözleşmeye aykırılık hükümlerinin tabi olduğu zamanaşımaları farklıdır.

TBK md. 72' de, haksız fiillerde tazminat talebinin, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten itibaren iki yıl ve her hâlükarda fiilin işlendiği tarihten itibaren on yıl geçmesiyle zamanaşımına uğrayacağı düzenlenmiştir.

Ancak sözleşmeye aykırılık halinde zamanaşımının düzenlendiği TBK md. 146' da “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.*” hükmü ile sözleşmeye aykırılık halinde on yıllık zamanaşımından söz edilmektedir.

Şu durumda; zamanaşımı süresi daha uzun olan “sözleşmeye aykırılık” hükümlerine dayanmanın işçi açısından daha avantajlı olduğunu söylemek mümkündür (Doğancı ve Çakrak, 2016: 89). Ancak burada zamanaşımı süresinin dolup dolmadığı hesaplanırken işyerinde psikolojik tacizin bir

süreç olduğu ve tekrarlanan hareketlerden oluştuğu unutulmamalıdır. Zamanaşımı süresi, mağdura yönelik olarak gerçekleştirilen son psikolojik taciz hareketinin tamamlanmasından itibaren hesaplanmaya başlanmalıdır.

3.5.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının İspatı

Hukuk yargılamalarında ispat açısından genel kural, MK md. 6'da yer almaktadır. Buna göre; kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, herkes iddiasını ispatla yükümlüdür. Ancak İŞK md. 5/7'de konuya ilişkin bir istisna yer almaktadır:

İŞK md. 5/7: “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.”

Buna göre; işverenin ayrımcılık yaptığı iddiasında bulunan işçi iddiasını ispat etmekle mükellef olmakla birlikte, ayrımcılığın varlığı ile ilgili güçlü bir emare ortaya koyduğunda ispat yükü işverene geçer (Bilgili, 2015: 66).

6701 sayılı TİHEKK md. 21 de benzer bir düzenleme getirmiştir: “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin, bu mağduriyetini ispat imkânı sınırlıdır. Zira kendisine tanıklık edebilecek olan diğer çalışanlar, işlerini kaybetme veya tacizci failin yeni hedefi olma korkusuyla tanıklık etmekten çekinebilirler. Bununla birlikte, delil olarak kullanılacak her türlü belge, kayıt cihazları vs. işverenin eli altında olduğundan işveren tarafından yok edilebilirler. Bu sebeple mağdur işçiden, işyerinde psikolojik tacizi kesin deliller ile ispat etmesi beklenemez. Burada hâkimin vicdani kanaati çok önemlidir (Taşkın, 2016: 161).

Bununla birlikte mağdurun, uğradığı kötü muameleleri kanıtlayabilmesi, işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin olmazsa

olmazlarından. Bu noktada “öyküde tutarlılık ve kayda geçirme” önemli ispat araçlarıdır (KEFE, 2011: 34).

Emsal Yargıtay kararlarında, özellikle cinsel taciz iddialarında, “mağdurun olayları detaylı olarak anlatmasının nedensiz olamayacağı” düşüncesinden hareketle emare ispatı yeterli görülmektedir. Örneğin Yargıtay 9. HD, 2015 tarihli kararında (E. 2014/2654, K. 2015/14413, www.yargitay.gov.tr, 01.11.2018) bu husus açıkça ortaya konulmuştur:

“...Somut olayda biri 12 yaşında çocuk, diğeri evli bir kadın olan iki kişinin, yakınlarıyla birlikte kalabalık bir grup halinde hastane müdürünün odasına gelerek davacı işçi hakkında taciz iddiasında buldukları hususu sabit olup, hastanede refakatçi olarak bulunan ve yargılamanın hiçbir aşamasında davalı hastane veya yetkilileriyle herhangi bir bağlantısı oldukları iddia edilmeyen, biri çocuk yaşta olan iki kadının, iffetlerini ortaya koyarak, olmayan bir taciz olgusunu ileriye sürmeleri hayatın olağan akışına uygun değildir...”

Gerçekten, toplum içerisinde hakkında olumsuz kanı oluşacağından endişe eden çoğu cinsel taciz mağduru, yaşadıklarını dile getirmek istemez. Mağdurun bu cesareti gösterip yaşadıklarını anlatması çoğu kere nedensiz olmaz. Bu sebeple; tanık anlatımları, tutanaklar, mağdurun daha önce örgüt içindeki makamlara yaptığı veya resmi mercilere yaptığı şikâyetler, mağdurun yaşadığı travmayı belgeleyen doktor raporu gibi delillerin sunulması halinde güçlü emarenin varlığının kabulü gerekir. Tıpkı cinsel taciz gibi ispatı güç olan işyerinde psikolojik taciz için de güçlü emare ispatının kabul edilmesinin gerekliliği yadsınamaz (Sevimli, 2013: 124, 125).

YHGK'nın yakın tarihli içtihadında da (E. 2017/3017, K. 2018/99, www.yargitay.gov.tr, 15.02.2019) ispat için “emare” anlayışının benimsendiği görülmektedir:

“... İspat kurallarının zorlanan sınırları, usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır.”

Bununla birlikte Yargıtay (7HD, E. 2016/23374, K. 2016/15476; 7HD, E. 2015/37812, K. 2016/6073, www.yargitay.gov.tr, 01.11.2018), mağdurun

anlattığı ve mobbing olduğunu iddia ettiği olayların tutarlılık teşkil etmesi gerektiğini de ifade etmektedir: “İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir.”

İşyerinde psikolojik tacizin ispatı için güçlü emarenin kabulünün dayanağı İşK md. 5/7’dir. Dolayısıyla bu ispat kolaylığının, İş Kanunu kapsamı dışındaki çalışanlar için uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır (Sevimli, 2013: 124, 125).

Bununla birlikte 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 21. maddesindeki güçlü emare ilkesinin psikolojik taciz davalarında da uygulanabilmesi mümkündür (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 333).

Bu noktada Yargıtay 22. HD’nin 2013 tarihli kararına (E. 2013/693, K. 2013/30811, www.kazanci.gov.tr, 02.04.2019) değinmek gerekir. Söz konusu kararın, işyerinde psikolojik taciz davalarındaki ispat sorununun çözümünde, yol gösterici nitelikte olduğu söylenebilir:

“... Davacı ... işyerinde mobbinge maruz kaldığını belirterek manevi tazminat ... talep etmiştir. Yerel mahkeme ..., kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığı kanaatiyle davanın reddine karar vermiştir. Gerekçe: ... davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği, bu nedenle amirleri ile sorunlar yaşadığı, uyarı, itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkaran, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, ... son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istendiği, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, ... yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ...; davacının işyerinde yaşadıklarını “Olaylar” başlığı altında kaleme aldığı, söz konusu yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı;

davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; ... gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Görüldüğü üzere, Yargıtay, işyerinde psikolojik tacizin şüpheden uzak ve kesin deliller ile ispatını aramamaktadır. Mağdurun, işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. Bu durumda, ispat külfeti davalı tarafa geçmektedir.

Nitekim 2018 tarihli YHGK kararı da bu yöndedir:

“Davacı tanığı ..., davacının kurallara uygun olarak görevini yapmak istediğini, ... bu nedenlerle davacının sürekli yazılı uyarılara maruz kaldığını, şube müdürünün davacıya "Yeter artık sürekli sorun çıkarıyorsunuz, şube içinde bu davranışlarınızla sevilmediğiniz ve kavgacı olduğunuz aşikârdır. Bunu herkes biliyor. Artık işe gelmeyin sizden bıktım" şeklinde sözler sarf ettiğini, ... yapılması mümkün olmayan işlemin yapılmasını davacıdan istediğini, ... beyan etmiş, diğer davacı tanığı ... ise davacının şube müdürünün kararı ile cumartesi günleri çalıştığını, davacı ile aynı pozisyonda bulunan kişilere anahtar ve şifre verilmesine rağmen davacı işçiye verilmediğini beyan etmiştir. Dosyaya ibraz edilen ... tüm deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin performans düşüklüğünün ispatlanamaması, elektronik posta içerikleri, kamera kaydı içeriği, sağlık kurulu raporları, uyarı yazıları, ... davacı tanıklarının anlatımlarından davacı işçinin hedef alınarak uzun bir süreye yayılan ve sistematik hâl alan psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kaldığı sonucuna varılmıştır. Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işveren davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını ispat edememiştir. Hâl böyle olunca mahkemece, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır” (YHGK, E. 2015/2274, K. 2018/1428, www.yargitay.gov.tr, 05.04.2019)

Yargıtay'ın uygulamasının son derece isabetli olduğu açıktır. Zira işyerinde psikolojik taciz, çoğunlukla sinsice gerçekleştirildiği için ispatı

güçtür. Bununla birlikte, çalışma ortamına ait verilerin büyük kısmı işverenin kontrolü altındadır ve mağdur çalışanın, bu verileri mahkemede delil olarak sunabilme imkânı oldukça kısıtlıdır.

3.6. Uygulamada, İşyerinde Psikolojik Taciz Davalarında ‘Ret’ Kararı Verilmesinin Başlıca Sebepleri

Emsal Yargıtay kararları incelendiğinde; işyerinde psikolojik taciz iddiasıyla açılan davalarda ret kararı verilmesinin belirgin bazı sebepleri olduğu görülmüştür:

a- Davacının ‘iddiasını ispatlayamaması’ en önemli ret sebeplerindedir.

Türk hukukunda ispat konusundaki genel kural, iddia edenin iddiasını ispatla yükümlü olmasıdır. Ancak, işyerinde psikolojik taciz iddialarında Yargıtay’ın benimsediği görüş “kuvvetli emare” görüşüdür. Yani mağdur işçi, işyerinde psikolojik tacize uğradığını gösteren kuvvetli emareleri ortaya koymak zorundadır. İşçi, iddiasını destekleyen kuvvetli emareleri mahkemeye sunduğu takdirde ‘aksini’ ispat yükü, taciz uyguladığı iddia edilen tarafa geçecektir. Davacı işçinin, işyerinde psikolojik tacize uğradığına dair kuvvetli emare sunamaması halinde Yargıtay, ‘psikolojik taciz iddialarının ispatlanamadığı’ gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir:

Yargıtay 22. HD, emsal kararında psikolojik taciz sebebiyle işinden istifa ettiğini ispatlayamayan işçinin davasını reddetmiştir:

“... Taraflar arasındaki iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği ile davacı işçinin psikolojik tacize (mobbing) maruz kalıp kalmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. ... İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. Ancak istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratıldığını ispat yükü iddia eden işçiye düşer. ... Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı işverene verdiği dilekçesinde, görevinden 05.11.2012 tarihinde kendi isteğiyle istifa ettiğini belirtmiştir. Davacı istifa iradesinin fesada uğratıldığını ve istifa dilekçesini baskı altında

imzaladığını ispatlayamamıştır. Ayrıca her ne kadar mahkemece mobbingin varlığı kabul edilmişse de, mevcut delil durumu mobbingin şartlarının oluştuğunu kabule yeterli değildir. Bu durumda, davacı işçinin istifasının haklı sebebe dayanıp dayanmadığı ileride açılacak alacak davasında değerlendirileceği gözetilerek istifa dilekçesine değer verilip davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır” (Y22HD, E. 2013/37918, K. 2014/729, www.hukukmedeniyeti.org, 03.04.2019).

Bir başka emsal olayda, davacı, amirleri tarafından kendisi aleyhinde mesnetsiz tutanaklar düzenlendiğini ve bu yolla psikolojik tacize maruz kaldığını iddia etmiş ancak bu iddiasına ilişkin delil sunamadığı için davası reddedilmiştir:

“... Somut olayda, davacı işçi iş sözleşmesini kendisi hakkında maddi ve hukuki dayanağı bulunmayan tutanaklar tanzim edildiğini, görev yerinin keyfi olarak değiştirildiğini ve uygulanan yıldırma politikasının mobbing niteliğinde olduğunu belirterek iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini belirtmiştir. Ancak yapılan yargılama sırasında buna ilişkin delil sunmadığı gibi, işveren tarafından dosyaya ibraz edilen iş sözleşmesine göre davacının görev yerinin değiştirilmesinin davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu ve buna dayanılarak görev yerinin değiştirildiği anlaşılmıştır. Davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ispat edememesi ve devamsızlık yapması karşısında işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedildiği sabittir. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmaya gerektirmiştir” (Y22HD, E. 2013/16559, K. 2014/12213, www.hukukmedeniyeti.org, 03.04.2019).

Yargıtay’ ın; iş akdini fesheden işçinin, ihbar süresi içerisinde odasının değiştirilmesinin, yetkilerinin kısıtlanmasının, zimmetine verilen cep telefonu, bilgisayar, kredi kartı gibi malzemelerin geri alınmasının doğal olduğu, bu davranışların tek başına psikolojik tacizi ispatlamaya yetmeyeceği yönündeki kararı da dikkat çekicidir:

“Somut uyuşmazlıkta; davacı, istifa iradesini ortaya koyduktan sonra işle ilgili araç ve gereçlerin elinden alınıp, boş bir oda ve masada iş verilmeksizin bekletildiğini ileri sürerek manevi tazminat talebinde bulunmuştur. Mahkemece, yazılı gerekçe ile manevi tazminata

hükmedilmiştir. Dosya kapsamından, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı, bu nedenle davacının kişisel haklarının ihlal edildiği veya saldırıya uğradığı, sağlığını bozan veya onur kırıcı herhangi bir davranışa uğradığının somut ve inandırıcı delillerle ortaya konmadığı, 30.03.2012 tarihinde fesih iradesini ortaya koyan davacıdan işverence zimmeti ve bazı yetkilerinin alınmasının doğal karşılanması gerektiği, bu davranışların yapılmasının mobbing olarak değerlendirilemeyeceği bu nedenle manevi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozma nedenidir” (Y22HD, E. 2015/21716, K. 2017/27746, www.yargitay.gov.tr, 03.04.2019).

“Mahkemece; davacının biraz kilolu olup itici görünmesi sebebiyle yükselmesinin önlenmeye çalışıldığı, mobbing uygulanarak işini bırakmasının istendiği ancak davacının bu baskılara dayanarak işi bırakmadığı, iş akdinin davalı işveren tarafından haksız ve ihbarsız olarak feshedildiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne ... karar verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta; her ne kadar mahkemece, davacının yükselmesinin önlenmeye çalışıldığı, mobbing uygulanarak işi bırakmasının sağlanmaya çalışıldığı ... kabul edilmiş ise de; davacının bu konudaki tek delilinin işyeri çalışanı olmayıp, davacının teyzesi olan tanığın beyanlarından ibarettir. Nitekim işyeri çalışanı olmayan davacı tanığının beyanı işyerinde çalışıp olaylara tanık olmuş gibi zapta geçirilmiş ve bu beyana itibar edilerek sonuca gidilmiştir. Oysa ki davalı tanıkları davacının haklı neden olmaksızın işi bıraktığını, işi bıraktığında kendisini aradıklarını hasta olduğunu ve raporunu getireceğini beyan ettiğini, bir kaç gün sonra işyerinden tekrar aradıklarını ancak davacının telefonunun kapalı olduğunu ve kendisine ulaşamadıklarını bildirmişlerdir. ... diğer davalı tanıkları aynı zamanda işyerinde davacıya herhangi bir baskı yapıldığına şahit olmadıklarını, davacının sık sık rapor alıp, yükselme sınavlarında yeterli puanı alamadığını açıklamışlardır. Bu deliller ve açıklamalar karşısında, davacı iddialarını kanıtlayamadığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yanlıgılı değerlendirme ile yazılı olduğu üzere kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” Y9HD, E. 2014/27637, K. 2016/159, www.hukukturk.com, 04.04.2019).

b- Davacının iddia ettiği olayların ‘işyerinde psikolojik taciz olmaması’ ise işyerinde psikolojik taciz iddialarının reddedilmesinde bir diğer önemli sebeptir (Taşkın, 2016: 512).

İleri sürülen olayların, anlık çatışma niteliğinde olması, ara ara münferit olarak gerçekleşen olaylar olması, sadece kendisine yönelik olmayıp tüm çalışanlara karşı sergilenen ve işyerindeki genel yönetim anlayışından kaynaklanan kaba, nezaketsiz davranışlar olması, işverenin yönetim hakkı kapsamında olması davacının psikolojik tacize uğradığına dair iddiasının Yargıtay tarafından reddedilme sebepleri arasında yer almaktadır:

“Davacı, çalışma ortamında kendisine psikolojik baskı uygulandığı gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve sair alacağını istemiştir. ... Somut olayda davacı işçinin yukarıda belirtilen davranışlara maruz kaldığına yönelik taraflar ortak tanıklarının söylemleri de dâhil somut bir beyan saptanmamıştır. Duyuma dayalı bilgiler, şehir dışı eğitim taleplerinin karşılanmaması gibi haller tek başına işçinin haklı feshi için yeterli deliller teşkil etmez. Öte yandan işyerinin genel disiplin anlayışı salt davacıya yönelik bir davranış niteliği taşımamaktadır. Hal böyleyken, kıdem tazminatı talebinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y22HD, E. 2015/13693, K. 2016/26358, www.hukukmedeniyeti.org, 04.04.2019).

Yargıtay’ın 2019 tarihli emsal kararına konu olan olayda; davacı, amiri konumundaki fakülte dekanının kendisine hakaret ettiğini iddia etmiş, ancak Yargıtay, davalının sözlerinin ‘ağır eleştiri’ olduğunu ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirileceğini ifade etmiş ve aksi yönde hüküm kuran yerel mahkeme kararını bozmuştur:

“... davacı, ... Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde öğretim üyesi olduğunu, davalının da aynı fakültenin dekanı olduğunu, davacının 05.04.2012 tarihinde davalının makam odasına gittiğini, bu sırada yaşanan bir tartışma sırasında davalının kendisine hakaret ettiğini, ... mobbing uyguladığını, davalının tüm bu davranışlarının kişilik haklarını ihlal ettiğini belirterek oluşan manevi zararın tazminini talep etmiştir. ...somut olay değerlendirildiğinde; ... davalı tarafından söylenen söz ve ifadeler bir bütün halinde ağır eleştiri mahiyetinde olup ifade özgürlüğü

kapsamındadır. Şu durumda karşı davanın tümünden reddedilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile kısmen kabulüne karar verilmiş olması doğru görülmemiş, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir”(Y4HD, E. 2016/12549, K. 2019/122 K., www.yargitay.gov.tr, 04.04.2019).

Yargıtay 2018 tarihli emsal kararında; bir işçiye, diğerlerinden bir miktar fazla iş verilmesi durumunun, ‘kişilik haklarına saldırı’ olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir. Kanaatimizce; Yargıtay, davacıya bir miktar fazla iş verilmesini, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirmiştir:

“... Davacı maddi ve manevi tazminat talebini diğer iş arkadaşlarından daha fazla görevlendirmeye tabi tutulmasına dayandırmış olup davacıya ait görevlendirme sayısının diğer çalışanlara nazaran bir miktar fazla olmasının kişilik haklarına saldırı mahiyetinde olmadığı gözetilmeden şartları oluşmayan manevi tazminat talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır” Y9HD, E. 2015/23998, K. 2018/21039, www.yargitay.gov.tr, 05.04.2019).

c- Uygulamada reddedilen işyerinde psikolojik taciz iddialarının çoğu, işyerinde psikolojik taciz söyleminin araç olarak kullanıldığı davalardır (Taşkın, 2016: 395). Taşkın’ın “mobbing iddiasının araçsallığı” olarak ifade ettiği bu durumda; davacı işçi, manevi tazminat almak veya kendisine yöneltilen haksız tacizi durdurmak amacıyla değil, işçilik alacaklarına kavuşmak veya işe iadesini sağlamak amacıyla psikolojik taciz iddiasında bulunmaktadır (Age, 2016: 394). İşçinin psikolojik tacize değindiği fakat manevi tazminat talep etmediği bu davalarda, nihai karar verilirken genellikle davacı işçinin psikolojik taciz iddialarından söz edilmemektedir:

“Davacı ..., davalıya ait işyerinde teknik ressam olarak çalıştığını, kendisine ayrımcılık ve mobbing yapılması üzerine iş sözleşmesini haklı olarak fesh ettiğini ancak işverence önüne konulan matbu istifa dilekçesini de imzaladığını, ileri sürerek kıdem tazminatı ile bir kısım aylık ücret ve yıllık izin ücreti alacağını tahsilini istemiştir. ... Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden davacı-birleşen dava davalısı işçinin talebe konu eğitimi aldığı ve eğitimden sonra 144 gün kadar işyerinde çalışıp iş

sözleşmesini haklı neden olmadan fesh ettiği anlaşılmaktadır. Buna göre, doğru şekilde, taahhüt edilen sürenin çalışılan süreye eğitim bedeli ile oranlanmasına göre yapılan hesaplama ile belirlenecek eğitim giderinin hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ile talebin reddi bozmayı gerektirmiştir” (Y9HD, E. 2015/35228, K.2019/264 K., www.yargitay.gov.tr, 04.04.2019).

“... Davacı vekili, davalı şirkette 29/08/2000 tarihinde binek araç servis mühendisliği ekip lideri olarak işe başladığını, iş akdinin haksız olarak 27/04/2015 tarihinde feshedildiğini, ... fesih gerekçesinde Surteks firması sahibi ile akraba olmasının gizlemesinin bu firmanın satmış olduğu ürünlerin alternatif firmalara göre daha pahalı olduğunu, davacının elektronik ticaretle uğraştığını bunu hobi olarak yaptığını, müşteri bilgilerini bilgisayara kopyalamadığını, davacının ablasının e- ticarete başladığını bunun davalı firma ile ilgisinin bulunmadığını, davacının çalışma döneminde performansının üstün başarılı ve çok başarılı olduğunu, mobbing uygulandığını, feshin geçersiz olduğunu, işe iade edilmesine karar verilmesini talep etmiştir. ... Feshe konu olay ve davacının savunması birlikte değerlendirildiğinde, güven ilişkisinin sarsıldığı ve işverenden iş ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği, feshin geçerli nedene dayandığının anlaşılması karşısında davanın reddi yerine mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Yukarda açıklanan gerekçe ile mahkemenin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına... karar verildi” (Y9HD, E. 2016/6673, K. 2017/4011, www.yargitay.gov.tr, 04.04.2019).

Bu noktada, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2013 tarihli kararı (E. 2013/1659, K. 2013/2801, www.veliogluerbay.av.tr, 06.04.2019) dikkat çekicidir. Emsal olayda; davacı, işvereni tarafından işyerinde psikolojik tacize uğratıldığı için iş akdini haklı nedenle feshettiğini iddia etmiş ve kıdem tazminatı talep etmiştir. Ancak Yargıtay, davacının iş akdini feshettikten altı gün sonra memur olarak göreve başladığını, memur olabilmek için gerekli hazırlıkları davalı işyerinde tamamladığını ve iş akdini, memuriyete başlamak için feshettiğini belirtmiş ve davanın reddi gerektiğine hükmetmiştir. Söz konusu emsal dava, psikolojik taciz iddiasının davacı tarafından 'araç' olarak kullanılmasının tipik bir örneği olarak kabul edilebilir:

“... davacının 14.07.2005 tarihli yazı ile 01.06.2005 tarihinden itibaren kontrat ve kaynak yönetimi bölümünde dağıtım memuru iken aynı bölümde kaynak yönetimi uzmanı olarak terfi ettirildiği, 17.03.2006 tarihli yazı ile de 01.04.2006 tarihi itibarıyla mali ve idari işler müdürlüğünde idari işler uzman yardımcısı olarak görevlendirildiği, davacının bu görevlendirmeden iş akdinin fesih tarihine kadar aynı birimde çalıştığı, toplam çalışma süresi itibarıyla çalıştığı bölümde iş tecrübesinin olmadığından da söz edilemeyeceği, davacıya fatura ayıklama işi verilmesinin görev aldığı birimin işlerinden çok farklılık arz etmediği, tek başına işten yıldırma olarak nitelendirilemeyeceği, davacının 06.09.2010 tarihinde yani iş akdini fesihden 6 gün sonra ..memur olarak göreve başladığı ve bu görev için davalı işyerinde çalışırken bir takım idari prosedürlerin yerine getirilmesi gerektiği, davacının yeni başladığı işe girebilmek için önceden hazırlık yapıp sınavlara girdiği, davacı tanıklarının genel ifadelerle davacı iddiasını doğrulamakla beraber somut mobbing olarak nitelendirilebilecek davalı eylemlerinden bahsetmedikleri, tüm bu somut olgular birlikte değerlendirildiğinde davacının mobbinge maruz kaldığını, hiçbir tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispat edemediği, davacının iş sözleşmesini memur olarak çalışmak için feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanamadığı halde mahkemece bu yönler gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurularak kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

3.7. İş Davalarında, İşyerinde Psikolojik Taciz İddialarının Yeri

Ülkemizde, işyerinde psikolojik taciz iddiası ile açılan ilk dava 2006 tarihli²⁵. Sayısal verilere bakıldığında, işyerinde psikolojik taciz iddiasını içeren dava sayısının, 2006-2011 yılları arasında artıp azaldığı ancak 2011 yılından itibaren her yıl artış gösterdiği görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda, 2006-2015 yılları arasında işyerinde psikolojik taciz iddiasını içeren dava sayısının, tüm iş davaları içerisindeki yeri verilmiştir:

²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. ‘Türk Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz’ başlıklı bölüm s. 88-90.

Tablo 3. İş Davalarında Psikolojik Taciz İddialarının Yeri

Yıl	İş Davalarının Sayısı	Psikolojik Taciz İddiasını İçeren İş Davaların Sayısı
2006	37.551	3
2007	40.054	1
2008	45.008	4
2009	50.213	7
2010	52.000	2
2011	73.699	18
2012	70.505	29
2013	80.238	50
2014	97.192	56
2015	118.788	66
TOPLAM	665.248	236

Kaynak: (Taşkın, 2016: 501).

Yapılan incelemeler, mobbing iddialarının yargı organlarınca kabul edilme oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Örneğin; 2011 yılında, işyerinde psikolojik taciz iddiasıyla açılan 18 davadan 4'ünde manevi tazminat talep edilmiş, bu davaların sadece birinde psikolojik taciz iddiası kabul edilmiş, diğerlerinde reddedilmiştir (Taşkın, 2016: 502). Yine 2012'de açılan 29 davanın 23'ünde psikolojik taciz sebebiyle manevi tazminat talep edilmiş ancak sadece 2 davada, davacının talebi kabul edilmiş, diğerlerinde 'psikolojik tacizin ispatlanamadığı' gerekçesiyle reddine hükmedilmiştir. 2013 yılında açılan 50 davanın 12'sinde manevi tazminat talep edilmiş ancak bunların sadece dördü kabul edilmiştir. 2014 yılında ise 56 davanın 11'inde manevi tazminat isteminde bulunulmuş ve bu taleplerin tamamı reddedilmiştir. 2015 yılında açılan 66 davanın 8'inde manevi tazminat istenmiş ancak sadece biri kabul edilmiştir (Age, 2016: 502).

Tablo 4. Psikolojik Taciz Sebebiyle Manevi Tazminat Taleplerine İlişkin Veriler

Yıl	Psikolojik Taciz İddiasını İçeren İş Davalarının Sayısı	Manevi Tazminat Talebi	Manevi Tazminat Talebi Kabul	Manevi Tazminat Ret
2011	18	4	1	3
2012	29	23	2	21
2013	50	12	4	8
2014	56	11	-	11
2015	66	8	1	7
TOPLAM				

Görüldüğü üzere; 2011-2015 yılları arasında işyerinde psikolojik taciz iddiası ile açılmış toplam 219 davanın sadece 58’inde manevi tazminat talep edilmiş ve bu taleplerin sadece 8’i kabul edilmiştir. Bu da, işyerinde psikolojik taciz iddiası ile manevi tazminat taleplerinin Yargıtay tarafından kabul oranının yaklaşık %14 olduğunu göstermektedir.

Söz konusu sayısal verilere göre; işyerinde psikolojik tacize ilişkin açılan davaların büyük çoğunluğunda, çalışanların, psikolojik tacizi iddia ettikleri ancak bu iddialarından dolayı manevi tazminat talebinde bulunmadıkları, psikolojik taciz iddialarını ‘işe iade, kıdem tazminatı, işçilik alacakları’ gibi taleplerine dayanak yaptıkları söylenebilir. Yani Taşkın’ın ifadesiyle (2016: 394), işyerinde psikolojik taciz iddialarını araştırmaktadırlar. Aynı verilerde; işyerinde psikolojik tacize uğradığını iddia eden ve manevi tazminat talep eden davacıların taleplerinin büyük oranda reddedildiği de açıkça görülmektedir.

Şu durumda; ülkemizde, işyerinde psikolojik taciz mağduru bir çalışanın, ihlal edilen haklarından dolayı yargı yoluna başvurması durumunda, hukuk mücadelesini kazanma ihtimalinin düşük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

SONUÇ

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing); çalışma hayatı kadar eski ancak bilinirliği yeni olan bir kavramdır. İlk olarak 1980’li yıllarda, İsveç’te yaşayan Alman endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından ortaya atılmıştır. Leymann, mobbingi, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir çalışana sistematik bir biçimde yöneltilen, düşmanca ve ahlakdışı davranışlar olarak tanımlamış ve kavramın unsurlarını, nedenlerini ve sonuçlarını ortaya koymuştur.

Leymann’ın bu önemli tespiti ile birlikte konu üzerinde pek çok bilimsel inceleme ve araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar neticesinde, işyerinde yaşanan bu tür olumsuz durumları ifade etmek için yeni terimler de ortaya atılmıştır. Zorbalık, yıldırma, bezdiri, işgören tacizi, duygusal taciz, psikolojik terör, psikolojik şiddet terimleri bunlardan bazılarıdır.

Kullanılan terimler farklı olsa da ve genel geçer bir tanım oluşturulamamış olsa da öğretilerde, bir davranış tarzının “işyerinde psikolojik taciz” olarak kabul edilebilmesi için gereken unsurlar konusunda ortak bir payda oluşturulduğu söylenebilir. Şöyle ki; psikolojik tacizin işyerinde gerçekleşmesi, mağdura yönelik ve kasıtlı olarak eziyet amaçlı, dışlayıcı, aşağılayıcı, saldırgan ve düşmanca davranışların sergilenmesi, bu davranışların sık sık, sistematik olarak ve belirli bir süre devam ettirilmesi, mağdur ile fail arasında güç dengesizliğinin bulunması gibi unsurlar “işyerinde psikolojik taciz” sürecinin olmazsa olmazlarıdır.

İşyerinde psikolojik tacizin unsurlarının saptanması, bu kavramın benzer diğer kavramlardan ayırt edilebilmesi açısından da son derece önemlidir. Zira işyerleri çoğunlukla stresli, gergin, rekabetin ve yükselme hırslarının üst seviyelerde olduğu ortamlardır. Dolayısıyla bu tür bir ortamda sıklıkla yaşanması muhtemel olumsuz durumların, işyerinden ya da işin kendisinden kaynaklanan geçici gerginlikler mi yoksa işyerinde psikolojik taciz mi olduğunun tespiti için somut olayda işyerinde psikolojik taciz unsurlarının olup oluşmadığının derinlemesine irdelenmesi gerekmektedir. Aksi yönde hareket tarzı, işyerinde yaşanan her can sıkıcı

olayın “işyerinde psikolojik taciz” kabul edilmesine; böylelikle, bu yönde bir kastı olmayan bireylerin haksız yere “tacizci” konumuna düşürülmesine; çalışanların kendilerine yöneltilen en küçük eleştiriye bile “işyerinde psikolojik taciz” gözüyle bakmasına ve işyerindeki huzur ve dayanışmanın yok olmasına sebep olabilir.

Bununla birlikte işyerinde psikolojik taciz unsurlarının belirlenmesi, konu ile ilgili yapılacak yasal düzenlemelerin çerçevesinin belirlenmesi açısından da son derece önemlidir.

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing); mağdur üzerinde ruhsal, bedensel ve zihinsel açıdan son derece yıkıcı sonuçlar doğurmasının yanı sıra mağdurun ailesi, işyerindeki diğer çalışanlar, örgüt ve ülke ekonomisi üzerinde de ağır ve telafisi güç sonuçları olmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele için uluslararası hukukta yek bir uygulamadan bahsedilemez. Kimi ülkeler işyerinde psikolojik taciz olgusunu münferit bir yasal düzenleme ile tanımış ve düzenlemiş iken, kimi ülkeler konuya ceza hukuku, medeni hukuk, borçlar hukuku, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı içerisinde değinmeyi tercih etmiştir.

Kavramın ülkemizdeki yolculuğu ise Jeoloji Mühendisi Tülin Yıldırım’ın görev yaptığı Jeoloji Mühendisliği Odası’na karşı 2006 yılında açtığı mobbing davası ile başlamıştır. Söz konusu dava sonucu Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilen 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19, K. 2006/625 sayılı karar, mobbing kavramının tanımlanıp hukuki açıdan değerlendirmesinin yapıldığı ilk karardır. Kavram ile ilgili Yüksek Yargı tarafından verilen ilk karar ise Yargıtay 9. HD’nin 11.6.2007 tarih ve E. 2006/32353, K. 2007/18337 sayılı kararıdır.

Türk hukukunda “işyerinde psikolojik taciz” kavramının münferit olarak ele alındığı yasal bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte Anayasamızda, Türk Borçlar Kanununda, İş Kanununda, Türk Ceza Kanununda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda (TİHEKK) işyerinde psikolojik tacize karşı açık veya zımni olarak hukuki koruma sağlayabilecek çeşitli hükümler mevcuttur.

Ülkemizde işyerinde psikolojik taciz, 5237 Sayılı TCK kapsamında ‘suç’ olarak yer almamaktadır. Ancak işyerinde psikolojik taciz süreci içerisinde fail tarafından gerçekleştirilen fiiller, münferit olarak suç teşkil ediyor ise, fail bu fiillerinden ötürü cezalandırılabilir. Bu bağlamda failin, mağdura yönelttiği işyerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranışları; TCK kapsamında düzenlenen cinsel taciz, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, ayrımcılık, kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, hakaret ve sövme, özel hayatın gizliliğini ihlal, görevi kötüye kullanma, iftira ve benzeri suçları oluşturuyorsa failin, suç teşkil eden fiillerinden ayrı ayrı cezalandırılması mümkündür. Bu durumda fail, hem suç teşkil eden fiilleri varsa bu fiillerden ötürü cezalandırılabilir, hem de mağdura uyguladığı psikolojik tacizden dolayı failin hukuki sorumluluğu yoluna gidilebilir (Erdoğan, 2012: 23). Dolayısıyla işyerinde psikolojik taciz failinin, salt psikolojik taciz eyleminden dolayı ‘cezai sorumluluğunun olmadığını ama hukuki sorumluluğunun olduğunu’ söylemek yanlış olmayacaktır.

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK’nın 417. maddesi ile işyerinde psikolojik tacize karşı açıkça koruma getirilmiştir. TBK md. 417 uyarınca; işveren, işçinin kişiliğini korumak, 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. İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali söz konusu olduğunda, söz konusu zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olacaktır (TBK md. 417/3, MK md. 25/3). TBK md. 417’nin, modern hukuk sistemlerindeki anlayışa yaklaştığını söylemek mümkündür.

Şu durumda; işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi, kişilik haklarının ihlal edilmiş olduğu gerekçesiyle sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre işverenden maddi ve/veya manevi tazminat isteyebilir. Bununla birlikte, somut olayın özelliklerine göre MK md. 25’de kişiliği koruyucu davalar olarak düzenlenen ‘saldırının önlenmesi’, ‘saldırının

durdurulması' veya 'saldırının hukuka aykırılığının tespiti' davalarından birini de açılacaktır.

İşçiye uygulanan psikolojik taciz, işverenin işçiyi gözetme borcuna ve eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun yasal dayanağını 6098 sayılı TBK'nın "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417 ve devamı maddeleri ile 6331 sayılı İSGK'nın 4. maddesi oluşturmaktadır. İSGK'da belirtilen 'iş sağlığı' kavramı, çalışanın sadece bedensel sağlığını değil ruhsal sağlığını da kapsadığından işyerinde psikolojik tacize karşı alınacak her türlü tedbir, çalışanların temel haklarındanır. Psikolojik tacizin bizzat işveren/işveren vekili tarafından uygulanması veya bir başka çalışan tarafından uygulanan psikolojik tacize işverenin kayıtsız kalması, işverenin 6331 sayılı İSGK'dan kaynaklanan yükümlülüklerine aykırıdır.

İşyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlayan bir başka kanun ise 2016 yılında kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)'nin kuruluş kanunu olan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)' dur.

6701 sayılı Kanun, taciz kavramını genel olarak tanımladığı 2. maddesinde; ayrımcılık temellerine dayanılarak gerçekleştirilen, insan onurunun çığnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı psikolojik veya cinsel her türlü davranışın taciz olduğunu ifade etmiştir. Kanun gereğince, ayrımcılık temellerine dayalı olarak işyerinde psikolojik tacize uğratılan mağdurlar, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuruda bulunabileceklerdir. Ayrıca bu durumdaki işçi İşK md. 5/6 uyarınca dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. Ancak ifade etmek gerekir ki; TİHEKK uyarınca bu tür olumsuz davranışların işyerinde psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bu davranışların 'ayrımcılık kastıyla' yapılmış olması gerekmektedir. Aksi takdirde, gerçekleştirilen eylem TİHEKK kapsamında değil, şartları varsa TBK md. 417 hükmü uyarınca 'sözleşmeye aykırılık' veya İş Hukuku mevzuatında yer alan 'işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık' kapsamında değerlendirilecektir.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde; işyerinde psikolojik tacizin tanımı yapılmış ve bu olgu ile mücadelenin hem iş sağlığı ve güvenliği hem de çalışma barışı için önemi vurgulanmıştır. Söz konusu Genelge kapsamında, işyerinde psikolojik taciz vakalarını izlemek, değerlendirmek ve önlemek amacıyla 2012 yılında Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulmuştur. Kurul, 2014'de İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi'ni yayınlamıştır.

Konuyu Türk iş hukuku mevzuatı açısından ele alacak olursak; 4857 sayılı İş Kanunumuzda işyerinde psikolojik tacize karşı işçiyi açıkça koruyan bir düzenleme mevcut değildir. Ancak iş hukukunun temel varoluş amacının işçiyi korumak olduğu düşünüldüğünde, 'işçi lehine yorum ilkesi' ile sorunun çözüme kavuşturulabileceği açıktır. Bu sebeple, İş Kanununda işyerinde psikolojik tacize ilişkin açık bir hükmün yer almıyor olması, işçinin bu konuda savunmasız bırakıldığı anlamına gelmemelidir.

İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinde, işverenin 'ücret ödeme borcu', 'işçiyi koruma ve gözetme borcu' ve 'eşit davranma borcu' olmak üzere üç temel borcundan bahsedilir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamına, işçinin sadece fiziksel değil, ruhsal bütünlüğü de dâhildir. Yargıtay 9. HD'ne göre (E. 2014/664, K. 2014/4313); işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğinin, özel yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün ve ahlaki değerlerinin korunmasını içermektedir. İşveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği, işçiye psikolojik taciz uygulayamayacağı gibi, işçiyi diğer işçilerin psikolojik tacizlerinden de korumakla yükümlüdür.

Bununla birlikte İşK md. 24'de düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde işçinin iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı olduğu belirtilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz davranışları da, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerdir ve ayrıca işçinin kişilik haklarına da saldırı niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçinin, iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilme hakkının olduğunu kabul edilmelidir.

6331 Sayılı İSGK md. 13 gereği; işçi, ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı söz konusu olduğunda ve başvurmasına rağmen ilgili kurul tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde ‘çalışmaktan kaçınma’ hakkına sahiptir. İşyerinde psikolojik taciz hareketlerinin işçinin, fiziksel ve ruhsal olarak sağlığını tehdit ettiği ve işçi açısından tehlike oluşturduğu düşünüldüğünde, psikolojik tacize maruz kalan işçinin ‘çalışmaktan kaçınma’ hakkını kullanacağı kabul edilmelidir.

Kanaatimizce işyerinde psikolojik taciz mağduru çalışanın başvurabileceği hukuki yolları kısaca;

a. İşyerinde psikolojik taciz davranışları TCK kapsamında düzenlenen herhangi bir veya daha fazla suç tipini oluşturuyorsa failin cezai sorumluluğuna başvurulması,

b. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının faili işveren ise, TBK md. 417 uyarınca, sözleşmeye aykırılıktan dolayı maddi ve/veya manevi tazminat davası açılması,

c. Koşulları varsa MK md. 25 uyarınca, saldırının önlenmesi, saldırının durdurulması veya saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarından birinin açılması,

d. İşK uyarınca, iş akdinin mağdur işçi tarafından haklı nedenle derhal feshi,

e. Ayrımcılık temeline dayalı işyerinde psikolojik taciz söz konusuysa, İşK uyarınca dört aya kadar ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı talebi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na başvuru,

f. İSGK uyarınca, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması, şeklinde özetlemek mümkündür.

Kanaatimizce; ulusal mevzuatımızda işyerinde psikolojik tacize karşı önemli yasal korumalar söz konusudur. Elbette ki, konu ile ilgili yasal düzenlemelerimizin yeterli olduğunu söylemek biraz fazla iyimser bir yaklaşım olacaktır. Örneğin, kavramın TCK’da suç olarak düzenlenmemesi önemli bir eksikliktir. Ancak bu konuda yasal düzenlemelerden ziyade, asıl olan, uygulamadır. Doğru uygulama ile hem mağdur tarafın mağduriyeti

daha tatmin edici bir şekilde giderilecektir, hem de fail daha caydırıcı bir yaptırım ile karşılaşacaktır.

İşyerinde psikolojik taciz ile mücadelenin sadece ‘yasal düzenleme’ boyutu ile ele alınması hatalı olacaktır. Zira en kusursuz kuralları da uygulayacak olan, nihayetinde bireylerdir. Bu sebeple bireylerin, işyerinde psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilmeleri ve eğitilmeleri, en gerçekçi çözüm yoludur. Bu konudaki en önemli görev de, şüphesiz, çalışma hayatının aktörlerine düşmektedir.

Kanaatimizce; işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin, temelde; *“sürecinin hiç başlamamasını sağlama”* (kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve caydırıcı nitelikteki cezalar yoluyla), *“işyerinde psikolojik taciz başlamış ise mağdurun işyerinde psikolojik tacizi başlangıç döneminde tanınmasını ve sürece müdahale etmesini sağlama”* (çalışanların bilinçlendirilmesi yoluyla), *“işyerinde psikolojik taciz sürecinin tamamlanmış olması halinde mağdura her türlü psikolojik, mali ve hukuki desteğin verilmesini sağlama”* (yasal düzenlemeler yoluyla) olmak üzere üç esas üzerine oturtulması faydalı olacaktır.

Şu halde; işyerinde psikolojik taciz ile mücadelede tüm yolların toplumsal bilinçlenmeden, etkili yasal düzenlemeler yapmaktan ve doğru uygulamadan geçtiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak ülkemizdeki uygulamaya bakıldığında; işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının dava yoluna başvurusu halinde kazanma ihtimallerinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Nitekim 2011-2015 yılları arasında işyerinde psikolojik taciz iddiası ile açılan toplam 219 davanın 58’inde davacılar tarafından manevi tazminat talep edilmiş ancak Yargıtay tarafından bu taleplerin sadece 8’i kabul edilmiştir.

Son söz olarak; işyerinde psikolojik taciz, her şeyden önce, bir ‘ahlak’ problemidir. Kıskançlık, ego tatmini, güç gösterisi, işçiyi istifa etmeye mecbur bırakarak tazminat ödemekten kurtulma, rakibini diskalifiye etme ya da sadece acı vermekten haz duyma gibi çeşitli ‘ahlak dışı’ gayeler ve sebepler ile ortaya konulabilen bu olguya karşı en kesin çözümün ‘ahlak ve insani değerler temelli eğitim’ olduğu inancındayız.

KAYNAKÇA

- Adams, A. (1992). *Bullying at Work: How to Confront and Overcome It*. London: Virago. Akt: Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayıncılık. (Kısaltma: 2008b)
- Adıgüzel, S. (2012). Sözleşme Görüşmelerinde Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 9, 281-312.
- Akı, M. (2011). Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukuktaki Yeri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21, 86-99.
- Akipek, J. & Akıntürk, T. (2002). *Türk Medeni Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Akipek, J. & Akıntürk, T. (2007). *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Akkaya, T. (2013). İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara İlişkin Medeni Usul Hukuku Sorunları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Hukuk Fakültesi 20. Yıl Özel Sayısı, 67-90.
- Albar, B. Ö., Berkün, S.& Ofloğlu, G. (2016). Türkiye'de Hukuki Çerçevesiyle İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Gerçeği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 30, S. 5, 1195-1206.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, C. 5, S. 18, 2995-3015.
- Andaç, F. (2010). *İş Hukuku*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Ardıç, K.& Özsoy, E. (2017). Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 24, S. 2, 391-406.

- Arpacı, A. (2001). *Kişiler Hukuku – Gerçek Kişiler*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Arpacıoğlu, G. (2005). *Türkiye’de Zorbalık bir Çalışma Biçimi*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Arslan Ertürk, A. (2012). Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27, 47-55.
- Artuk, M. E. (2006). Cinsel Taciz Suçu (TCK. m. 105). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 4, 29-44.
- Ashfort, B. (1994). Petty Tyranny in Organizations. *Human Relations*, 755-778. [https://www.researchgate.net/publication/247717438_Petty_Tyranny_in_Organizations\(file:///C:/Users/grundig/Downloads/Ashforth1994HR%20\(1\).pdf](https://www.researchgate.net/publication/247717438_Petty_Tyranny_in_Organizations(file:///C:/Users/grundig/Downloads/Ashforth1994HR%20(1).pdf) adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 07.04.2018
- Avrupa Konseyi. (2010). *Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı*. Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı. file:///C:/Users/grundig/Downloads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_TR%20(1).pdf adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 12.05.2018)
- Ayaz, E. (2018). Avrupa Birliği Anayasalaşma Süreci ve Lizbon Antlaşması’nın Demokrasi Açığı Sorunu Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. C. 11, S. 55, 213-224.
- Aydın, F. (2014). *Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Aydınlı, İ. (2005). İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının İlgili Maddelerinin Değerlendirmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 19, S. 6, 21-42.
- Aytaç, S. & Dursun, S. (2011). İşyerindeki Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. *TİSK Akademi*, C. 6, S. 11, 6-29.

- Bayat, İ. K. & Baykal, B. (2015). Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları . *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 17, S. 3, 196-218.
- Bayram, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 14, 551-574.
- Bayram, S. (2011). Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi. *Mali Çözüm Dergisi*, S. 104, 317-326.
- Bilge, S. S. (2016). Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 65, S. 4, 1245-1290.
- Bilgilendirme Rehberi. (2013). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. <https://tuisag.com/wp-content/uploads/%C4%B0%C5%9Fyerlerinde-Psikolojik-Taciz-Mobbing-Bilgilendirme-Rehberi.pdf> adresinden erişilmiştir.(Erişim Tarihi: 09.03.2018)
- Bilgili, A. (2015). *İş Hukukunda Mobbing*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Bozbel, S. & Palaz, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. *TİSK Akademi Dergisi*, C. 10, S. 4, 66-81.
- Bukspan, E. (2004). Bullying at Work In France. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 32, No: 3, 397-406.
- Chappell, D.& Di Martino, V. (2006). *Violence At Work*. Geneva: International Labour Office.
- Cemaloğlu, N. (2013). *İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Yöntemleri*. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, 173-190. Ankara: ÇASGEM.

- Centel, T. (2013). *Hukuki Boyutlarıyla Mobbing*. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, 49-59. Ankara: ÇASGEM.
- Commission, A. H. (2007). *Stereotyping, Prejudice and Discrimination*. <http://legacy.aaisa.ca/wp-content/uploads/2013/02/Stereotyping-Prejudice-and-Discrimination-Info-Sheet1.pdf> sayfasından erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 14.02.2018).
- Çabuk, Ç. (2009). Mağdurun Mobbinge Mücadelesi ve Çözüm Üretme Süreci. *Ceza Hukuku Dergisi*, C. 4, S. 11, 79-83.
- Çelebi, Ö. (2004). İş İlişkisinde Manevi Taciz. *Galatsaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı (Prof. Dr. Erden Kurkutsal'e Armağan), 691-719.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2017). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çivilidağ, A. (2015). Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 46, 118-147.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çöl, S. Ö. (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 19, 107-134.
- Çukur, C. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çimento İşveren Dergisi*, C. 26, S. 2, 34-48.
- Çukur, C. (2016). *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: TBMM Araştırma Merkezi Yayınları.
- Dangaç, G. (2009). Akademik, Hukuksal ve Tıbbi Açından Mobbing. *Ceza Hukuku Dergisi*, C. 4, S. 11, 23-31.

- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (2014). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Ray Yayınları.
- Demir, Ş. (2009). Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, C. 67, S. 2, 139-145.
- Demircioğlu, H. R. (2007). Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XI (1-2), 113-146.
- Demircioğlu M. & Centel T. (2014). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C. L. (2003). *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Doğancı, D. E. & Recep Çakrak (2016). Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S. 6, 77-106.
- Dribbusch, H. (2005). *2004 Annual Review for Germany*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/2004-annual-review-for-germany> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 01.05.2018).
- Duffy, M. & Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, Vol. 15, No:4, 398-404.
- Einarsen, S. ve öte. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in The Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis Books Ltd. (Akt: Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık).
- Erdem, M. R. & Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *TBB Dergisi*, S. 88, 261-288.

- Erdoğan, G. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Hukuksal Açıdan Değerlendirilmesi. <https://www.researchgate.net/publication/258156998> adresinden erişilmiştir.(ErişimTarihi: 23.04.2018).
- Ergin, H. (2009). İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları. *Ceza Hukuku Dergisi*, C. 4, S. 11, 161-198.
- Ermumcu, S. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz. *İşyerinde Psikolojik Taciz*,Yayınlanmamış Doktora Tezi.Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- European Parliament. (2001). Report on Harassment at the Workplace (2001/2339(INI)). <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EN> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 10.01.2018).
- Fitzgerald, L. F. (1993). Sexual Harassment.*American Psychologist*, 48 (10),1070-1076 (Akt: Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *İş Güç Dergisi* , C. 7, S. 2, 1-14).
- Gabriel, P. & Liimatainen, M.-R. (2000). *ILO Report Examines Mental Health in the Workplace in Finland, Germany, Poland, United Kingdom and United States*. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007910/lang--en/index.htm adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 16.03.2018).
- Gerçek, L. Ç. (2011). Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu. *AUHFD*, C. 60, S. 1, 47-82.
- Gökçe, A. T. (2008). *İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Öğreti Yayıncılık. (Kısaltma: 2008a)
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayıncılık. (Kısaltma: 2008b)

Guerrero, M. I. (2004). The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *Boston College International and Comparative Law Review*, 476-500. <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr> (Erişim Tarihi: 26.04.2018).

Gül, İ. I. & Karan, U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı. Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul.

Gülmez, M. (2010). İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 25, 217-266.

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.

Güzel, A. & Ertan, E. (2007). İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 4, S. 14, 509-551.

Güzel, A. & Ertan, E. (2008). Karar İncelemesi: İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 16, 149-170.

Ege, H., Mobbing: Conascerloper Vincerlo, Milano, Francoangeli. (Akt: Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.)

Helvacı, S. (2017). *Gerçek Kişiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Helvacı, S. & Erlüle, F. (2016). *Medeni Hukuk*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Hirigoyen, M. F. (2001), La Harcelement Moral dans la Vie Professionnelle, Paris: Syros (Akt: Minibaş Poussard, J. & İdiğ Çamuroğlu, M. (2015). *Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim*. Ankara: Akılçelen Kitaplar).

HLN, (2007). “Vrijspraak voor De Post en werknemers in pestproces”, <https://www.hln.be/nieuws/binnenland/vrijspraak-voor-de-post-en->

[werknemers-in-pestproces~a67a26bd/?referer=](#), (Erişim Tarihi: 01.06.2018).

Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L. (2002). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment*. Geneva: ILO.

İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 10, S. 4, 1175-1186.

İnciroğlu, L. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk Ve Yükümlülükleri. <https://www.incirogludanismanlik.com/2017/10/11/isyerinde-psikolojik-taciz-mobbingkonusunda-isverenlerin-sorumluluk-ve-yukumlulukleri/> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 08.06.2018).

İraz, R., Altınışık, İ. & Ganiyusufoğlu, A. (2012). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, C. 2, S. 3, 63-87.

İren, E. (2008). *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

İşman, İ. (2017). “Mobbing Kanunu” İçin Seferberlik Çağrısı. <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/mobbing-yildan-yila-artiyor.html> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 23.03.2018).

Kahvecioğlu, A. (2015). Cinayette 13. Sıradayız. *Milliyet*. <http://www.milliyet.com.tr/cinayette-13-siradayiz-gundem-2025079/> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 19.05.2018).

Kandemir, M. & Yardımcıoğlu, D. (2014). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 30-31, 1-44.

- Kantarıcı, N. G. (2016). *Türk İş Hukukunda Mobbing*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Karaca, N. G. (2009). AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, C. 23, S. 5, 26-45.
- Karakuş, H. (2013). Bir İçerik Analiz Örneği: Çalışma Hayatında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 6, S. 28, 181-199.
- Karan, U. (2015). Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi. *Anayasa Yargısı Dergisi*, C.32, 235-306.
- Karatuna, I., Tınaz, P. & Gök, S. (2010). Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Öneri Dergisi*, C. 9, S. 34, 1-11.
- Karatuna, I. & Gök, S. (2012). Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Olgusuna İlişkin Bir Örnek Olay İncelemesi. <http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/handle/20.500.11857/418> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 22.04.2018).
- Karatuna, I. (2013). *İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Yöntemleri*. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildiriler Kitabı, 113-120. Ankara: ÇASGEM.
- Karcıoğlu, F. & Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 26, S. 1, 59-75.
- Karşlıoğlu Yeni, G. (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Türk Metal Yayıncılık. (Kısaltma: 2013a)
- Karşlıoğlu Yeni, G. (2013). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildiriler Kitabı, 207-213. Ankara: ÇASGEM. (Kısaltma: 2013b)

- Kaya, P. A. (2014). *Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık (Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış)*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kaya, R. (2015). İşçilerin Maruz Kaldıkları Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 3, S. 20, 369-381.
- KEFE, (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- KEFE, (2013). *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 24. Dönem 3. Yasama Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Konuk, B. (2014). Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi. *E-Journal of Yaşar University*, 1725-1752. <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/20-Bahar-KONUJ.pdf> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 08.05.2018).
- Kurt, R. (2013). *Mobbing ve Yeni Borçlar Kanunu*. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, 113-120. Ankara: ÇASGEM.
- Kuzgun, E. & Kuzgun Ş. (2017). İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing Uygulamalarının Yargıtay ve Öğreti Işığında Değerlendirilmesi. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. iur. Merih Kemal OMAĞ'a Armağan Sayısı*, C. 16, S. 2, 251-297.
- Lehto, A. M. (2018). *Violence, bullying and harassment in the workplace*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/violence-bullying-and-harassment-in-the-workplace> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 10.01.2018).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, Vol. 5, No: 2, 119-126.

[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)(Erişim Tarihi: 02.03.2019).

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165-184. <http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf> (Erişim Tarihi: 02.03.2019).

Limoncuoğlu, S. A. (2013). İşçinin İş sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, Özel Sayı (Prof. Dr. M. Polat SOYER'e Armağan), 547-571. (Kısaltma: 2013a)

Limoncuoğlu, S. A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *TBB Dergisi*, S. 105, 51-88. (Kısaltma: 2013b)

Limoncuoğlu, S. A. (2014). Anglo-Sakson Hukuk Sistemi Çalışma Mevzuatında Psikolojik Taciz. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 72, S. 2, 269-294.

Metin, Y. (2002). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 57 S.4, 35-63.

Mimaroğlu, H.& Özgen, H. (2007). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C. 8, S. 15, 201-226.

Minibaş Poussard, J.& İdiğ Çamuroğlu, M. (2015). *Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim*. Ankara: Akılçelen Kitaplar.

Mob. (2018). Definition of Mob in English. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/mob> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 12.02.2018).

- Namal, A. (2009). Hasta Bakımı Ekibi İçinde Mobbing-İnsan Onuruna Saygının Korunması İçin Etik Perspektifler. *Ceza Hukuku Dergisi*, C. 4, S. 11,51-78.
- Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*, London, November/December, 1-6. http://www.rit.edu/~w-aaup/documents_not_rit/ivey_workplace_bulling.pdf adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 12.10.2018).
- Namie, G. (2007). The Challenge of The Workplace Bullying. *Employment Relations Today*, C. 34, No: 2, 43-51. https://www.researchgate.net/publication/229501008_The_challenge_of_workplace_bullying (file:///C:/Users/grundig/Downloads/2007_Namie.pdf) adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 12.10.2018).
- Oğuzman, K., Seliçi, Ö.& Oktay-Özdemir, S. (2005). *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Özçelik, K. (2013). *Mobbing Sürecinde Bireysel ve Kurumsal Mücadele*. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, 155-156. Ankara: ÇASGEM.
- Öztan, B. (2007). *Medeni Hukuk'un Temel Kavramları*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Palaz, S. & İzci, Ç. (2016). Restoran İşletmelerinde Çalışanların Karşılaştığı Psikolojik Taciz, Yıldırma ve Örgütsel Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 30, S. 5, 1179-1194.
- Palaz, S., vd. (2008). İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 10, S. 4,41-58.
- Peyton, P. R. (2005). *Dignity at Work: Eliminate Bullying and Create a Positive Working Environment*. Sussex: Brunner-Routledge. Akt:

- Minibaş Poussard, J.& İdiğ Çamuroğlu, M. (2015). *Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim*. Ankara: Akılçelen Kitaplar.
- Polat, O.& Pakiş, I. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* , C. 3, S. 4, 211-217.
- Randall, P. (1997). *Adult Bullying: Perpetrators and Victims*. London: Roudledge. Akt: Gökçe, A. T. (2008b). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayıncılık.
- Reichert, E. (2003). Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 4-12. <https://www.profdevjournal.org/articles/53004.pdf>adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 27.05.2018).
- Sağun, A. (2015). *İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Hukuksal Temelleri ve Sonuçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Savaş, F. B. (2015). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Toprak İşveren Dergisi*, S.105, 4-12.
- Seçkin Çelik, T.& Poussard Minibaş, J. (2017, Temmuz 1). Üniversitelerde Psikolojik Taciz:Araştırma Görevlisi ve Yardımcı Doçentlere Yönelik Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, C. 54, S. 629, 103-119.
- Sevimli, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 36, 107-148.
- Seyyar, A. (2000). Çalışma Hayatında Cinsel Taciz Sorunu ve Çözüm Yolları. *Mercek Dergisi*, C. 5, S. 18, 68-74.

- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *İş Güç Dergisi*, C. 7, S. 2, 1-14.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren*, C. 23, S. 3, 17-40.
- Sümer, H. H. (2016). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Süzek, S. (2014). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şen, M. (2013). *Mobbing (Psikolojik, Duygusal, Manevi Baskı, Taciz) ve Mobbinge Karşı Hukuki Koruma. Günümüz Problemi Mobbing*, 1-123. <https://studylibtr.com/doc/1633509/g%C3%BCn%C3%BCm%C3%BCz-problemi-mobbing> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 11.04.2018).
- Şen, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu. *Çimento İşveren*, C. 23, S. 5, 46-68.
- Tandoğan, H. (2008). *Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri-Cilt I*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Taşkın, A. (2015). İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 44, 221-258.
- Taşkın, A. (2016). *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- TBMM, (2008). Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, 1-499. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 22.05.2018).
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri. *Adalet Dergisi*, S. 45, 188-223.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık. (Kısaltma: 2006a)
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 11, 13-28. (Kısaltma: 2006b)

- Tınaz, P. (2006). Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, S. 71,1- 13. (Kısaltma: 2006c)
- Tınaz, P. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri. *Ceza Hukuku Dergisi*, C. 4, S. 11, 11-22.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P., Bayram, F.& Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P.& Karatuna I. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş.
- Tiyek, R. (2011). Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 2, S. 2, 113-142.
- Tiyek, R. (2012). Yıldırma ve İş Ahlakı: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, C. 5, S. 9, 97-130.
- Tiyek, R. (2017). Bezdire ile Mücadelede Durkheim'in Ahlak Eğitimi Modeli. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 5, 37-49.
- Tokat, B., Cindiloğlu, M. & Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Toker, Y. (2016). İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları,Kurumsal Baş Etme Yöntemleri. *Türk Psikoloji Dergisi*, C. 19, S. 38, 1-19.
- Tunç, Y. E. (2017). Türk İş Hukukunda Mobbing. *Press Academia Procedia*, C. 3, S. 42, 409-422.
- Tunçomağ, K.& Centel, T. (2005). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Türk Ceza Kanunu Madde Gereçekleri.* (2004). Yeni Türk Ceza Adaleti Sistemi Tanıtım Sitesi. www.ceza-bb.adalet.gov.tr/mevzuat/maddegerekce.doc adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 15.02.2018).
- Ulusoy, Z. D. (2013). Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi. *TBB Dergisi*, S. 105, 129-170.
- Vatanoğlu, E. (2009). İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ile İlgili araştırma Perspektifleri. *Ceza Hukuku Dergisi*, C. 4, S. 11, 85-99.
- Vittorio, D. M., Hoel, H.& Cooper, C. L. (2003). *Preventing Violence and Harasment in the Workplace*. İrlanda: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- World Health Organization. (2014). *Global Status Report on Violence Prevention*. Wow. Luxembourg: World Health Organization.
- Yamada, D. C. (2000). The Phenomenon of 'Workplace Bullying' and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection. *Georgetown Law Journal*, Vol. 3, No: 88, 474-536.
- Yardımcıoğlu, D. (2018). Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar. *IJSHS*, C. 2, S. 2,144-160.
- Yeni, G. K. (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Yenihan, B., Öner,M. & Çiftyıldız,K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma.*Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 5, S. 1, 38-49.
- Yıldız, A. N.& Kaya, M. (2009). İşyerinde Şiddet. *Toplum Hekimliği Bülteni*, C. 28, S. 3, 1-6.
- Yuvalı, E. (2015). Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 2, Özel Sayı, 723-738.

Yüçetürk, E. & Öke, M. (2005). Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey. *South East Europe Review*, Vol. 8, No: 2, 61-70.

Yüksel, M. O. (2000). *Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Zapf, D. & Einarsen, S. (2001). Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice An Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373. Akt: Gökçe, A. T. (2008b). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Öğreti Yayıncılık.

Zevkliler, A., Acabey, B., Gökyayla, E. (2000). *Medeni Hukuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zevkliler, A., Ertaş, Ş., Havutçu, A.& Gürpınar, D. (2012). *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk Temel Bilgiler*. Ankara: Turhan Kitabevi.

YARARLANILAN İNTERNET SİTELERİ

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf, (Erişim Tarihi: 08.05.2018).

https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 26.11.2018).

http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf, (Erişim Tarihi: 10.05.2018).

http://www.goc.gov.tr/icerik6/29-haziran-2000-tarihli-200043ec-sayili-konsey-yonergesi_346_347_707_icerik, (Erişim Tarihi: 10.05.2018).

http://www.goc.gov.tr/ortak_icerik/gib/2000.78.EC.doc, (Erişim Tarihi: 10.05.2018).

<http://www.mynet.com/cevaplar/insan-haklari-evrensel-beyanname-si-ne-zaman-kabul-edilmistir/5735000>, (Erişim Tarihi: 26.04.2018).

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/2004-annual-review-for-germany>, (Erişim Tarihi: 26.04.2018).

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf, (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

<http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay15.htm>, (Erişim Tarihi: 27.04.2018).

<http://www.kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamalari/Kanunlasan/2011Yili/kanmetni/6098ss.pdf>, (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

<https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/bitstream/handle/11543/2292/201403646.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (Erişim Tarihi: 30.04.2018).

<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/ogretmenden-rekor-mobbing-davasi-16838716>, (Erişim Tarihi: 30.04.2018).

<https://www.sondakika.com/haber/haber-ogretmene-mobbing-uygulandigi-iddiasi-davasinda-4354046/>, (Erişim Tarihi: 30.04.2018).

<http://www.calismatoplum.org/yargitay/yargitay15.htm>, (Erişim Tarihi: 27.04.2018).

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.01.2019).

<http://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2016/08/Irk-veya-Etnik-K%C3%B6kenine-Bak%C4%B1lmaks%C4%B1z%C4%B1n-Ki%C5%9Filere-E%C5%9Fit-Muamele-Edilmesi-AK-direktifi.docx>, (Erişim Tarihi: 02.04.2019)

http://e-kutuphane.teb.org.tr/pdf/eczaciodasiyayinlari/samsun_89/18.pdf, (Erişim Tarihi: 08.04.2019)

<https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>,
(Erişim Tarihi: 08.04.2019)

YARARLANILAN YARGI KARARLARI

1- Anayasa Mahkemesi kararları:

AYM, 05.12.2017, B.N: 2014/10590,
<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Basvurular/tr/pdf/2014-10590.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.04.2018).

AYM, 24.03.2016, B. N.: 2013/2453,
<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Basvurular/tr/pdf/2013-2453.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2018).

AYM, 20.04.2016, B. N.: 2013/7935,
<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Basvurular/tr/pdf/2013-7935.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2018).

2- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları:

(Yararlanılan tüm YHGK kararlarına
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihleri, metin içi alıntılarda yer almaktadır.)

YHGK, 25.09.2013, E. 2012/1925, K. 2013/1407 sayılı kararı,

YHGK, 12.10.2016, E. 2016/1599, K. 2016/969 sayılı kararı,

YHGK, 17.01.2018, E. 2017/3017, K. 2018/99 sayılı kararı

YHGK, 04.10.2018, E. 2015/2274, K. 2018/1428 sayılı kararı.

3- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi kararı:

(Yararlanılan tüm 4. HD kararlarına
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/s>

[orgula.xhtml](#) adresinden erişilmiştir. Erişim tarihleri, metin içi alıntılarda yer almaktadır.)

Yargıtay 4. HD, 09.05.2017, E. 2015/12093, K. 2017/2661 sayılı kararı,

Yargıtay 4. HD, 16.01.2019, E. 2016/12549, K. 2019/122 sayılı kararı,

Yargıtay 4. HD, 10.02.2016, E. 2015/16423, K. 2016/1517 sayılı kararı,

Yargıtay 4. HD, 25.03.2015, E. 2015/1495, K. 2015/3648 sayılı kararı.

4- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararları:

Yargıtay 7. HD, 20.01.2015, E. 2014/14808, K. 2015/131, [www.kazanci.com.tr](#), (Erişim Tarihi: 24.01.2019).

Yargıtay 7. HD, E. 2014/1345, K. 2014/10208 sayılı kararı, [www.kazanci.com.tr](#), (Erişim Tarihi: 01.04.2019)

Yargıtay 7. HD, 14.03.2013, E. 2013/1659, K. 2013/2801 sayılı kararı, [www.veliogluerbay.av.tr](#), (Erişim Tarihi: 06.04.2019)

(Aşağıda belirtilen tüm 7. HD kararlarına

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihleri, metin içi alıntılarda yer almaktadır.)

Yargıtay 7. HD, 15.03.2016, E. 2015/23334, K. 2016/6325 sayılı kararı,

Yargıtay 7. HD, 26.04.2016, E. 2015/8164, K. 2016/9309 sayılı kararı,

Yargıtay 7. HD, 27.04.2015, E. 2015/4535, K. 2015/7340 sayılı kararı,

Yargıtay 7. HD, 04.10.2016, E. 2016/23374, K. 2016/15476 sayılı kararı,

Yargıtay 7. HD, 10.03.2016, E. 2015/37812, K. 2016/6073 sayılı kararı,

Yargıtay 7. HD, 15.03.2016, E. 2015/36983, K. 2016/6330 sayılı kararı,

5- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararları:

Yargıtay 9. HD, 14.03.2008, E. 2008/3122, K. 2008/4922 sayılı kararı,
<https://www.mobbing.org.tr/arsiv/is-hukukunda-yeni-bir-kavrammobbing.html>, (Erişim Tarihi: 13.10.2018).

Yargıtay 9. HD, 23.09.2010, E. 2010/26372, K. 2010/25388,
<http://ismahkemesi.com/2015/10/isverenin-isciden-senet-almasi-menfi-tespit-davasi-yargitay-kararlari/>, (Erişim Tarihi: 05.09.2018)

Yargıtay 9. HD, 04.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544 sayılı kararı,
<https://www.mobbing.org.tr/arsiv/isyerinde-psikolojik-taciz-mobbing-ile-ilgili-yargitay-kararlari.html>, (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

Yargıtay 9. HD, 11.01.2016, E. 2014/27637, K. 2016/159 sayılı kararı,
www.hukukturk.com, 04.04.2019).

Yargıtay 9. HD, 09.04.2015, E. 2014/2140, K. 2015/13742 sayılı kararı,
www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.03.2019)

Yargıtay 9. HD, 16.09.2015, E. 2014/12642, K. 2015/25859 sayılı kararı,
www.kazanci.com.tr, 02.04.2019)

(Aşağıda belirtilen 9. HD kararlarına
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihleri, metin içi alıntılarda yer almaktadır.)

Yargıtay 9. HD, 31.01.2017, E. 2015/8730, K. 2017/1000 sayılı kararı,

Yargıtay 9. HD, 27.12.2017, E. 2015/33818, K. 2017/22160 sayılı kararı,

Yargıtay 9. HD, 27.06.2016, E. 2015/4657, K. 2016/15290 sayılı kararı,

Yargıtay 9. HD, 21.03.2017, E. 2015/14424, K. 2017/4612 sayılı kararı,

Yargıtay 9. HD, 13.09.2018, E. 2018/6416, K. 2018/15791 sayılı kararı,

Yargıtay 9. HD, 11.10.2016, E. 2016/17859, K. 2016/17644 sayılı kararı;

Yargıtay 9. HD, 30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 21.03.2016, E. 2016/7220, K. 2016/6587 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 21.03.2016, E. 2016/7219, K. 2016/6589 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 21.03.2016, E. 2016/7218, K. 2016/6588 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 20.12.2010, E. 2010/15688, K. 2010/38732 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 12.02.2014, E. 2014/664, K. 2014/4313 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 01.04.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 05.04.2012, E. 2010/1911, K. 2012/11638 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 27.12.2012, E. 2010/35500, K. 2012/44486 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 04.07.2018, E. 2016/28799, K. 2018/14777 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 15.04.2015, E. 2014/2654, K. 2015/14413 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 08.01.2019, E. 2015/35228, K. 2019/264 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 20.11.2018, E. 2015/23998, K. 2018/21039 sayılı kararı,
Yargıtay 9. HD, 14.03.2017, E. 2016/6673, K. 2017/4011 sayılı kararı.

6- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararları:

(Aşağıda belirtilen 22. HD kararlarına www.kazanci.com.tr adresinden erişilmiştir. Erişim tarihleri, metin içi alıntılarda yer almaktadır.)

Yargıtay 22. HD, 20.06.2018, E. 2018/5881, K. 2018/15369 sayılı kararı,
Yargıtay 22. HD, 31.05.2016, E. 2015/11958, K. 2016/15623 sayılı kararı,
Yargıtay 22. HD, 27.02.2014, E. 2014/3426, K. 2014/4165 sayılı kararı,
Yargıtay 22. HD, 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811 sayılı kararı.

(Aşağıda belirtilen 22. HD kararlarına www.hukukmedeniyeti.org adresinden erişilmiştir. Erişim tarihleri, metin içi alıntılarda yer almaktadır.)

Yargıtay 22. HD, 22.01.2014, E. 2013/37918, K. 2014/729 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 08.05.2014, E. 2013/16559, K. 2014/12213 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 31.10.2014, E. 2014/23860, K. 2014/29767 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 05.12.2016, E. 2015/13693, K. 2016/26358 sayılı kararı.

(Aşağıda belirtilen 22. HD kararlarına

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml> adresinden erişilmiştir. Erişim tarihleri, metin içi alıntılarda yer almaktadır.)

Yargıtay 22. HD, 16.01.2018, E. 2017/40481, K. 2018/199 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 23.02.2016, E. 2014/30716, K. 2016/4938 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD 31.10.2017, E. 2017/9247, K. 2017/2357 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 16.01.2018, E. 2017/9604, K. 2018/181 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 05.12.2016, E. 2015/13697, K. 2016/26359 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 04.12.2017, E. 2015/21716, K. 2017/27746 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 07.07.2017, E. 2017/8155, K. 2017/16633 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 24.04.2017, E. 2017/32194, K. 2017/9305 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 31.10.2017, E. 2017/9255, K. 2017/23593 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 12.04.2016, E. 2015/2103, K. 2016/10581 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 27.02.2014, E. 2014/3426, K. 2014/ 4165 sayılı kararı,

Yargıtay 22. HD, 27.12.2013, E. 2013/693, K. 2013/30811 sayılı kararı.

7- Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19, K. 2006/625 sayılı kararı, www.mobbing.gov.tr, (Erişim tarihi: 27.06.2018).