

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

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALAN İŞÇİLERİN İŞ HUKUKU
KAPSAMINDA KULLANABİLECEKLERİ HAKLAR

TEZİ YAZAN
Selçuk CENGİZ

Danışman: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Zeki OKUR (Çukurova Üniversitesi)

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / MAYIS-2019

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

20163001 numaralı öğrencimiz olan **Selçuk CENGİZ** tarafından hazırlanan “**İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar**” başlıklı bu tez çalışması jüri üyelerimiz tarafından oy birliği ile **Özel Hukuk** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

.....
Üniv. İçi- Asil Üye-Tez Danışmanı-Jüri Başkanı: Prof. Dr. Üyesi Faruk ANDAÇ

.....
Üniv. İçi – Jüri asıl Üyesi: Doç. Dr. Burhan ÖZDEMİR

.....
Asil Üye-Üniv. Dışı - Jüri asıl Üyesi: Doç. Dr. Zeki OKUR
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.



23.05.2019

Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

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

İTHAF

Annem, Babam ve Kardeşim Semih'e Itfah Ediyorum...

ETİK BEYANI

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

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

23.05.2019

Selçuk CENGİZ

TEŞEKKÜR

Akademik kariyerime ilk adımım olan yeni bir eser oluşturma aşamamda birçok değerli insan bana yardımcı olmuştur. İlk olarak her zaman eser incelemelerimde, okumalarımnda rehberlik eden ve her konuşmamızda eseri ortaya koymam için cesaret veren ve teşvik eden, yeteneklerimi geliştirme imkânı sunan danışmanım ve hocam Sn. Prof. Dr. Faruk ANDAÇ’a teşekkür etmek isterim.

İkinci olarak bu eseri oluştururken ihmal ettiğim, birlikte vakit geçirmeyi kaçırdığım sevgili anneme, yol arkadaşım olup şoförlüğümü üstlenen fedakar babama ve değerli kardeşim Semih’e sabırlarından dolayı minnettarım. Her koşulda yanımda olup bu yolculuğumda bana inanmaktan asla vazgeçmediğiniz için teşekkür ederim.



ÖZET

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALAN İŞÇİLERİN İŞ HUKUKU KAPSAMINDA KULLANABİLECEKLERİ HAKLAR

Selçuk CENGİZ

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

Mayıs 2019, 161 sayfa

Psikolojik taciz kavramı gelişmekte olan bir hukuk terimi olup psikolojik taciz ile ilgili uygulamada sorunlar olduğu bilinmektedir. Bu nedenle psikolojik taciz eylemleri yargıya taşınmaktadır. Açılan davalar incelendiğinde farklı mahkemelerden farklı kararların çıktığı Yargıtay'ın da istikrar kazanmış içtihatlarının olmadığı görülür. Bu durumun temel sebebi mevzuatımızda boşluk olması nedeniyle psikolojik tacizin sınırının net bir şekilde ortaya konmamış olmasıdır.

Doktrinde bir işyerinde işçilere amirleri, aynı seviyedeki ya da alt seviyedeki işçiler tarafından sürekli şekilde yapılan kasıtlı kötü muameleler psikolojik taciz olarak tanımlanır. Psikolojik tacize genellikle iş yerleri, okul, hastane vb. topluluklar içinde sık sık rastlanılır. Psikolojik tacizle fail işyerlerinde belirlenen bir işçiyi kurban seçip, işçilerin işyeri huzurunu bilinçli bir şekilde ortadan kaldırır. Psikolojik taciz işçinin iç dünyasını karartan, işçileri bezdiren, aşağılayan, değersiz olmasını hissettiren davranışlardır.

Psikolojik tacize uğrayan mağdur yargı yolunu tercih ederek psikolojik tacizin durdurulması, önlenmesi ve tespiti davaları ile hukuki korunma sağlayabilir. Mağdur işçi zararlarının giderilmesi için maddi, manevi tazminat davalarını açabilir. Ayrıca mağdur işçi psikolojik taciz fiili nedeniyle ayrımcılık tazminatı talep edebilir. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işçi ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı isteyebilir ve şartları oluşmuşsa işe iade davası açabilir.

Mağdur işçiye uygulanan psikolojik taciz süreklilik arz eden sistematik davranışlardır. Bu nedenle işyerinde görülen her kaba veya kötü davranış psikolojik taciz olarak adlandırılmaz. İşte bu noktada psikolojik taciz eyleminin ispatlanması sorunu ile karşılaşmaktayız. Genel olarak somut olay içerisinde gerçekleşen bir eylemin

psikolojik taciz olup olmadığını ispatlamak tam olarak mümkün değildir. Dolayısıyla psikolojik taciz iddialarında işçinin ispat yükünü kolaylaştıran araçlardan faydalanılması gerekir. İspat kolaylığı açısından tam ispat yerine hayatın akışı, tecrübe kurallarına uyan tutarlı, illiyet bağı olan eylemler dikkate alınarak emare ispatı kabul edilerek işçi lehine yorum ilkesi yapılması gereklidir. Somut bir olayda mağdur işçi güçlü bir şekilde delil arz ederse ispat yükünü yerine getirdiği varsayılmalıdır.

Psikolojik tacizle ilgili mevzuatımızdaki eksiklik olması ve uygulamada psikolojik tacize sık sık rastlanması nedeniyle psikolojik taciz çalışmamızda ele alınmıştır. Bu çalışma ile hâkimlerin, halkın aydınlatılması ve Türk İş Hukukuna katkı sağlanması hedeflenmiştir. Psikolojik tacizde ispat konusunda eksiklik olması ve bu eksikliğin giderilmesi bu eserin ele alınmasındaki amaçlardan bir diğeridir. Bu eserle psikolojik tacizin usul ve esaslarının tespiti yapılacak olup teori ve pratik açısından hukuk camiasına katkı sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, İşçiler

ABSTRACT

THE RIGHTS WITHIN THE LABOUR LAW OF THE EMPLOYEES EXPOSED TO PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AT WORK

Selçuk CENGİZ

Master Thesis, Department of Public Law

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

May 2019, 161 pages

The concept of psychological harassment is a developing legal term and it is known that there are problems in practice related to psychological harassment. For this reason, psychological harassment activities are carried to the judiciary. When the cases are examined, it is seen that the Supreme Court of Appeals which has different decisions from different courts has no stabilized case law. The main reason for this situation is that the limit of psychological harassment has not been clearly revealed due to the lack of legislation in our legislation.

Doctrine, supervisors, workers deliberate maltreatment of workers in a workplace by their at the same or lower level is defined as psychological harassment. Psychological harassment usually involves workplaces, schools, hospitals, etc. is often found in communities. With psychological harassment, the perpetrator selects a victim worker identified in the workplaces and consciously eliminates the workplace's well-being. Psychological harassment are behaviors that darken the inner world of the worker, plagues workers, humiliated insult them, and make them feel worthless.

The victim who has been subjected to psychological harassment may choose legal remedies to prevent, stopping and detection psychological harassment. The victim workers may open the cases of material and non-pecuniary damages for the remedy of losses. In addition the victim workers may demand compensation for discrimination due to the act of psychological harassment. Workers who terminate the contract for a valid reason may demand notice for compensation, bad intention compensation, severance pay and return to work may file an action for reinstatement.

Psychological harassment applied to the victim worker is systematic behavior. Therefore, any each rude or bad behavior in the workplace cannot be called

psychological harassment. At this point we encounter the problem of proving the act of psychological harassment. In general, it is not entirely possible to prove whether there was psychological harassment of an action taking place in the concrete case. Therefore, in cases of psychological harassment, the tools that facilitate the burden of proof must be utilized. In terms of ease of proof, instead of full proof, according to the rules of experience, taking into account the actions of the causal link, taking the proof of proof, a principle of interpretation in favor of the worker is required. In the case of a concrete incident, if the victim worker provides strong evidence, it must be assumed that he fulfills the burden of proof.

Psychological harassment was dealt with in our psychological harassment study because of lack of legislation and frequent occurrence in practice. With this study, it was aimed to enlighten the public and to contribute to the Turkish Labor Law. The lack of proof of psychological harassment and the elimination of this deficiency is another purpose of the study. This work will determine the methods and principles of psychological harassment and will contribute to the legal community in terms of theory and practice.

Keywords: Psychological Harassment, Victim Worker.

ÖNSÖZ

İşçi ve işverenler iş sözleşmesi ile işyeri adı verilen yerde bir iş ilişkisi içerisinde bulunmaktadır. Bu ilişkide işçinin, işverenin ve diğer işçilerin birbirlerine karşı tutumları iş barışını oldukça etkilemektedir. İşyerinde yapılacak adaletsizlikler, haksız eylemler, motivasyon düşürücü aşağılayıcı cümleler kullanımı, onur ve namusa dokunacak davranışlar sergilenmesi gibi değişik etmenler iş ilişkisini olumsuz etkilemektedir. İş ilişkisinde ahlak ve hukuk prensiplerini yok sayan, sistemli ve kasıtlı olarak gerçekleştirilen, işçiyi duygusal açıdan yıpratıcı, işçiyi zalimce bir niyetle hedef alan eylemlere psikolojik taciz denmektedir. Psikolojik tacizin mevcut olduğu bir iş ortamında işçinin işten memnuniyetsizliği artar, işe bağlılığı azalır. İşçi işe kendini veremez, kendini psikolojik baskı altında hisseder, o iş ortamında bulunmaktan sürekli kaygı duyar.

Psikolojik taciz kavramı hukuk dünyasına yeni yeni girdiğinden psikolojik taciz eylemine uğrayan bir işçinin başvurabileceği hukuk yolları sınırlıdır. Bu problem doktrindeki görüşler ve yargıtay kararları ile aşılmaya çalışılmaktadır. İş yerinde gerçekleşen bir eylem bilerek yapılma, bir işçiyi hedef alma, belli sıklıkla tekrarlanma, uzun zamandır devam etme gibi kriterleri taşıyorsa psikolojik taciz sayılabilir. Bir olayda tüm bu unsurlar gerçekleşmesine rağmen eylemin psikolojik taciz olduğu çoğunlukla ispat edilememektedir. Çoğu eylem ilk bakışta psikolojik taciz olarak algılanmasına rağmen tam olarak kanıtlanamadığından işçilere rahatsızlık verse de psikolojik taciz olduğu ortaya çıkarılamamakta ve açılan davalar reddedilmektedir.

Psikolojik tacizin var olduğu bilinmesine karşın ispatlanamaması nedeniyle işçinin işten ayrılma istediği ya da işten ayrılmasa da mecburi olarak dışlanmış vaziyette tek başına çalıştığı gözlemlenmektedir. Psikolojik tacizin ispat edilememesi nedeniyle fail istediğini yapmayan sevmediği mağdur işçiyi işten soğutmakta ve işçinin işten ayrılmasına neden olup amacını gerçekleştirmektedir. Bu nedenle psikolojik tacizin önüne geçmek için ispatını kolaylaştıracak araçlardan yararlanılmalı ve tam ispat yerine emare ispatının yeterli olacağı işçi lehine kabul edilmelidir.

İş yaşamının büyük bir kısmını işyeri ortamının oluşturduğu unutulmadan ve işçinin bu ilişkide önemli aktör olduğu bilinciyle psikolojik tacizin önlenmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu önlemlerin alınmasıyla iş barışı sağlanacak ve daha verimli iş hayatının oluşmasına katkı sunulacaktır. Baskının, sindirilmenin, aşağılanmanın, yok sayılmanın olmadığı medeni iş hayatının olması dileğiyle...

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

KAPAK.....	i
ONAY	ii
İTHAF.....	iii
ETİK BEYANI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
ÖNSÖZ	x
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR	xvi
EKLER	xviii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

1.1. Psikolojik Tacizin Tarihsel Süreci ve Tanımı.....	3
1.1.1. Psikolojik Taciz Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	3
1.1.2. Psikolojik Tacizin Tanımı	4
1.2. Psikolojik Tacizle Karıştırılan Kavramlar	6
1.2.1. İşyerinde Çatışma.....	7
1.2.2. İşyerinde Şiddet.....	8
1.2.3. İşyerinde Kabalık	8
1.2.4. Cinsel Taciz.....	9
1.2.5. Bullying (Zorbalık)	10
1.2.6. İşyerinde Stres.....	11
1.2.7. Stalking (Haksız Takip)	12
1.2.8. Mesleki Şiddet.....	12
1.2.9. İş Sürtüşmesi, Sinizm ve Yabancılaşma	14
1.2.10. Psikolojik Baskı	15
1.2.11. Çalışma Şartlarının İstismarı.....	16
1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci ve Psikolojik Tacize Yol Açan Nedenler.....	17
1.3.1. Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkma Süreci.....	17

1.3.1.1. Leymann Modeli	17
1.3.1.2. İtalyan- Herald Ege Modeli.....	18
1.3.1.3. Çift Taraflı Psikolojik Taciz Durumu	19
1.3.2. Psikolojik Tacize Yol Açan Nedenler.....	20
1.3.2.1. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler	20
1.3.2.2. Failin İşyerinde Psikolojik Tacize Başvurma Nedenleri.....	21
1.3.2.3. İşyerinden Kaynaklanan Nedenler	21
1.4. Psikolojik Tacizin Özneleri.....	22
1.4.1. Fail	22
1.4.2. Mağdur	23
1.4.3. İzleyiciler	25
1.5. İşyerinde Psikolojik Taciz Sayılan Davranışlar ve Psikolojik Tacizin Unsurları25	
1.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Sayılan Davranışlar	25
1.5.2. Psikolojik Tacizin Unsurları	28
1.5.2.1. İşyeri Unsuru.....	28
1.5.2.2. Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar	30
1.5.2.3. Süreklilik Unsuru	31
1.5.2.4. Kast Unsuru.....	32
1.6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri ve Sonuçları.....	33
1.6.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri.....	33
1.6.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sonuçları	34
1.6.2.1. Mağdur ile İlgili Sonuçlar	34
1.6.2.1.1. Ekonomik ve Sosyal Maliyetler	34
1.6.2.1.2. Duygusal ve Fiziksel Maliyetler	35
1.6.2.2. Mağdurun Ailesi ile İlgili Sonuçlar	36
1.6.2.3. Örgütsel Sonuçlar.....	37
1.6.2.4. Toplumsal Sonuçlar	38

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALAN İŞÇİLERİN HAKLARI

2.1. Uluslararası Hukuk ve Ulusal Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz.....	40
2.1.1. Uluslararası Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz.....	40
2.1.1.1. Avrupa Birliği Hukukunda Psikolojik Taciz Kavramı.....	40

2.1.1.2. Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	41
2.1.1.3. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi	42
2.1.1.4. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	42
2.1.1.5. 12 Haziran 1989 Tarihli 89/391/EEC Sayılı Avrupa Konsey Yönergesi	43
2.1.1.6. Avrupa Birliği 2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC Sayılı Direktifleri.....	43
2.1.1.7. Avrupa Birliği 20 Eylül 2001 Tarihli 2001/2339/INI Sayılı Parlamento Kararı	44
2.1.1.8. Avrupa Komisyonu Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor	45
2.1.1.9. 5 Temmuz 2006 Tarihli 2006/54/EC Sayılı Avrupa Parlamento ve Konsey Yönergesi	46
2.1.1.10. Avrupa Birliği Sosyal Taraflarınca İmzalanan İşyerlerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması	47
2.1.1.11. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinde İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler	48
2.2. Ulusal Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz	50
2.2.1. Genel Olarak	50
2.2.2. Türkiye’de Psikolojik Taciz ile İlgili Düzenlemeler.....	52
2.2.2.1. T.C Anayasası’nda Psikolojik Taciz	52
2.2.2.2. Türk Borçlar Kanunu’nda Psikolojik Taciz	56
2.2.2.3. Türk Ceza Kanunu’nda Psikolojik Taciz	58
2.2.2.4. Türk Medeni Kanunu’nda Psikolojik Taciz.....	62
2.2.2.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Psikolojik Taciz.....	64
2.2.2.6. Başbakanlık Genelgesi (İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi)	66
2.2.2.7. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’na Göre Psikolojik Taciz	68
2.2.2.8. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’na Göre Psikolojik Taciz	69
2.2.2.9. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Psikolojik Taciz	70

2.2.2.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Psikolojik Taciz.....	71
2.2.2.11. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Psikolojik Taciz.....	72
2.2.2.11.1. Ayrımcılık ve Kötüniyet Tazminatı Davası Açma Hakkı.....	73
2.2.2.11.2. Fesih Hakkı	75
2.2.2.11.3. Arabulucuya Başvurma Hakkı	79
2.2.2.11.4. İşe İade Davası Açma Hakkı.....	79
2.3. Mağdur İşçilerin Başvurabileceği Hukuki Korunma Yolları.....	80
2.3.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu.....	80
2.3.1.1. İşverenin Gözetme Borcunun İhlali Halinde Hukuki Sorumluluğu	83
2.3.1.2. Mağdur İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar	84
2.3.1.2.1. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma	84
2.3.1.2.2. Tazminat Davaları.....	87
2.3.1.2.2.1. Maddi Tazminat	87
2.3.1.2.2.2. Manevi Tazminat	88
2.3.1.2.2.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	90
2.3.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları	91
2.3.2.1. İş Kazası Sayılma.....	92
2.3.2.2. Meslek Hastalığı Sayılma	94
2.3.3. İşçinin Kişilik Hakları ve Korunması	96
2.3.3.1. Genel Olarak	96
2.3.3.2. Kişilik Hakkına İlişkin Düzenlemeler.....	97
2.3.3.3. Kişilik Hakkının İhlali Halinde Başvurulabilecek Hukuki Yollar	98
2.3.3.4. İş Kanunu'nda Eşit Davranma Borcu ve İşyerinde Psikolojik Taciz.....	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK TACİZDE İSPAT SORUNU

3.1. Genel Olarak İspat Sorunu.....	102
3.1.1. Psikolojik Tacizde İspat Yüğü ve İspat Ölçüsü	107
3.1.2. Psikolojik Taciz Davalarında Görevli Mahkeme.....	111

3.2. Yargı Kararlarında Psikolojik Taciz Değerlendirilmesi ve Psikolojik Taciz İddiasının İspatı	112
3.2.1. Yargı Kararlarında Psikolojik Taciz Değerlendirilmesi	112
3.2.2. Yargı Kararlarında Psikolojik Taciz İddiasının İspatı	114
3.2.2.1. Psikolojik Tacizin İspatında Kullanılabilecek Deliller	115
3.3. Yaşanmış Örneklerle Psikolojik Taciz Değerlendirilmesi.....	121
3.3.1. Örnek Olay-1.....	121
3.3.2. Örnek Olay-2.....	123
3.3.3. Örnek Olay-3.....	124
SONUÇ	128
KAYNAKÇA.....	130
EKLER	140
ÖZGEÇMİŞ	143

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Ankara Barosu Dergisi
age	: Adı Geçen Eser
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
B.	: Bası
BİLKA	: Bilge Kadın Araştırma Merkezi
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CHD	: Ceza Hukuk Dairesi
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
dpn.	: Dipnot
E.	: Esas
EC	: Avrupa Topluluđu (European Community)
EEC	: Avrupa Ekonomik Topluluđu(European Economic Community)
ET.	: Erişim Tarihi
GGASS	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
H.D.	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası alışma Örgütü
İİBF	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
T.	: Tarih
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TBK	: Türk Borçlar Kanunu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TBBD	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
t.y.	: Tarihi Yok
Y	: Yargıtay
Y.	: Yıl
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
WHO	: Uluslararası Sağlık Örgütü

EKLER

Sayfa No:

EK 1: Etik Kurulu Onay Belgesi..... 140



GİRİŞ

İşçinin, işverenin ve diğer başka iş ilişkisi figürlerinin bir araya gelmesi sonucu çalışma hayatı meydana gelmektedir. Çalışma hayatında işçiler çatışma ve rekabet dolu aşırı çalışma nedeniyle fiziki ve psikolojik yönlerden kimi vakitler bazı tehlikeli durumlarla karşılaşır. İşçinin karşılaşacağı risklerden bir tanesi işçilerin psikolojik sağlığı bakımından ortaya çıkan tehlikelerdir. Psikolojik taciz olarak adlandırılan bu risk toplumsal hayatta ve çalışma hayatında her zaman var olmuştur. Ancak işçi çalışma hayatındaki çatışmanın artmasıyla sık sık bu risklere dayanarak dava açmaktadır. Psikolojik tacizle ilgili yasal boşluk olması ve öğretide çözüm arayışı nedeniyle psikolojik taciz son zamanlarda sık sık karşımıza çıkmaktadır.

Ulusal ve uluslararası sözleşmeler; işçinin huzur içerisinde işini yapmasını, emeğini almasını amaçlar. Çalışma hayatının karşılıklı güven ortamında dürüstlüğü dayalı iyiniyetle sürdürülmesini hedeflemektedir. Ancak bu hedeften zaman zaman sapmalar olmaktadır. Bu sapmaların nedenleri arasında işverenin işçiye kötü davranması, işçinin stresli bir ortamda çalışması, düşmanca ortamın bulunması etkin rol oynar. Çalışma hayatının ahlak ve hukuk prensiplerini yok sayan psikolojik taciz, sistemli ve kasıtlı olarak gerçekleştirilir. İşçiyi duygusal açıdan yıpratır, zalimce bir niyetle o işçinin işyerinden yok edilmesini amaçlar.

Karmaşık yapısı nedeniyle psikolojik taciz farklı bilim alanları tarafından inceleme konusu yapılmıştır. Psikolojik taciz 1980'li tarihlerden bu yana bilimsel çalışmalarla araştırılmaya başlanmış, 1990'lı yıllardan sonra ise birçok ülkenin yasal düzenlemelerinde yer almıştır. Ülkemizde ise konuya yönelim 2000'li tarihlerden sonra bilimsel çalışmalar ve içtihatlar kanalıyla olmuştur. Psikolojik taciz hukuki çalışmalar ve yargı kararlarında iş ilişkisi açısından iş hukuku, kişilik hakları açısından medeni hukuk ve ceza hukuku boyutu ile ortaya konulmuştur.

Psikolojik tacize uğrayıp duygusal açıdan yıpranan mağdur yargı yolunu tercih ederek psikolojik tacizin durdurulması, önlenmesi ve tespiti davaları ile hukuki korunma sağlayabilir. Mağdur işçi zararlarının giderilmesi için maddi, manevi tazminat davaları açabilir. Ayrımcılık yapıyorsa mağdur işçi psikolojik taciz fiili nedeniyle ayrımcılık tazminatı talep edebilir. Haklı nedenle sözleşmeyi fesheden işçi ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı isteyebilir ve şartları oluşmuşsa işe iade davası açabilir.

Çalışma hayatında rastlanan her yıpratıcı veya zalimce davranış psikolojik taciz olarak adlandırılmaz. İşte bu noktada psikolojik taciz eyleminin ispatlanması sorunu ile karşımıza çıkar. Genel olarak somut olay içerisinde gerçekleşen bir eylemin psikolojik taciz olup olmadığını ispatlamak tam olarak mümkün değildir. Dolayısıyla psikolojik taciz iddialarında işçinin ispat yükünü kolaylaştıran ve ispat ölçüsünü düşüren araçlardan faydalanılması gerekir.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; psikolojik taciz kavramı tanımlanacak, psikolojik tacize benzer kavramlara, psikolojik tacize yol açan nedenlere psikolojik tacizin unsurlarına, öznelerine değinilecektir. İkinci bölümde; psikolojik tacizin uluslararası belgeler açısından irdelenmesi, ulusal hukuk sistemi açısından psikolojik tacizin genel durumunun incelenmesi, sonrasında mağdur işçilerin başvuracağı hukuki yolların incelenmesi, mağdur işçilerin haklarının neler olduğu, üçüncü bölümde mağdur işçilerin mahkemelerde karşılaşılabilecekleri ispat sorunlarına değinilecek ve psikolojik tacizle ilgili örnek olaylara yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

1.1. Psikolojik Tacizin Tarihsel Süreci ve Tanımı

1.1.1. Psikolojik Taciz Kavramının Tarihsel Gelişimi

Psikolojik taciz hukuk dünyasında yer alan oldukça yeni bir terimdir. Bu nedenle birçok bilim insanı psikolojik taciz kavramını inceleyip tanımlamaya çalışmıştır¹.

Psikolojik taciz 1980’li tarihinden itibaren yükselen bir merakla çeşitli ülkelerde yapılan bilimsel araştırmalara konu edilmiştir. 1990’lı tarihlere gelindiğinde ise psikolojik taciz kanuni düzenlemeler içerisinde kendine yer bulmayı başarmıştır. Daha sonraki yıllarda bazı ülkelerde psikolojik tacizle ilgili kanunlar yapılmış bazı ülkelerde ise kanuni hüküm olmamasına karşın psikolojik taciz kavramı fiili olarak kabul edilmiş olup işçilere psikolojik tacize uğramaları halinde haklar verildiği görülmektedir².

Dünya genelinde özellikle gelişmiş ülkelerde psikolojik tacizi çözmek adına bir takım hukuki önlem ve iyileştirici çalışmalar yapılmışken Türkiye’de ancak çok yakın zamanda Borçlar Kanunu Tasarısında psikolojik tacizden açıkça söz edilmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de psikolojik tacize sıkça rastlanmasına karşın, örgütlerde yaşanan psikolojik tacizin ne anlama geldiği ve Türk hukuk sistemindeki yeri dahi henüz pek bilinmemektedir. Mağdur maruz kaldığı psikolojik taciz eylemine anlam ve isim vermekte zorlanmaktadır. Hatta bunu iş yaşamının getirdiği stres ve rekabet ortamının bir gereği olarak normal kabul edip hoş gördüğü kimi zaman da psikolojik tacizi dile getirmekten çekindiği bir gerçektir³. Türkiye’de yapılan akademik çalışmalarda ise genel olarak psikolojik taciz terimi kullanılması tercih edilmiştir. Ancak kimi zamanda psikolojik taciz teriminin hemen arkasından parantez içinde “mobbing” teriminin de eklendiği görülmektedir. Psikolojik taciz üzerine birçok çalışma yapan Tınaz, psikolojik

¹ Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s.3, <http://webftp.gazi.edu.tr>, ET.21.02.2018; Gün, Hüseyin, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/Bullying, 2.B., Lazer Yayınları, Ankara, 2010, s.25, <http://webftp.gazi.edu.tr>, ET. 21.02.2018; Acar, Aslı Beyhan/Dündar, Gönen, İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S.2, 2008, s.112, <http://webftp.gazi.edu.tr>, ET. 21.02.2018; Davenport, Noa Zanolli/Schwartz, Ruth Distler/Elliott, Gail Pursell, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Ray Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.33, <http://webftp.gazi.edu.tr>, ET. 21.02.2018.

² Tınaz/Bayram/Ergin, s.177 vd.

³ İlhan, Ümit, İşyerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, C.10, S.4, 2010, s.1176, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876914.pdf>, ET.27.03.2019

taciz eylemlerinin isimlendirilmesi konusunda “yıldırkaçır” teriminin kullanılmasını teklif etmiştir⁴. Ancak doktrinde henüz bu terimin psikolojik taciz kavramı yerine kullanılması kabul görmemektedir. Konuya ilişkin sınırlı sayıdaki mahkeme kararlarında “psikolojik taciz” kavramının daha yaygın kullanıldığı ancak bazı mahkeme kararlarında “duygusal taciz” kavramına yer verildiği bazı mahkeme kararlarında ise parantez içinde “mobbing” kavramının kullanıldığı görülmektedir⁵. Kanun koyucunun ve idarenin yaptığı çalışmalar gözden geçirildiğinde psikolojik taciz kavramı ile “mobbing” kavramına birlikte yer verdiği görülmektedir. Örneğin; 19 Mart 2011 tarihli Başbakanlık genelgesinin adı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi”dir. Türkiye Büyük Millet Meclisi(TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 2011 tarihinde “İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri” isimli bir rapor hazırlamıştır. Konuyla ilgili 1.01.2011 kabul tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda(TBK) ise işçinin kişiliğinin korunması başlıklı 417. maddede psikolojik taciz teriminin tercih edildiği görülür⁶. Kanaatimizce TBK’da yer alan kanun maddesindeki ifade ülkemizdeki terimsel tartışmaları sonlandıracak niteliktedir. Bu sebeple, bu çalışmada kavram kullanımı olarak yalnızca psikolojik taciz terim ifadesinin kullanımı tercih edilmiştir⁷.

1.1.2. Psikolojik Tacizin Tanımı

“Mobile vurgus” kararsız kalabalık manasında olup Latin diline göre tekili “mob” kelimesidir. “Mobbing” ise “Mob” kelimesinin fiil şekli olup kaba kuvvet, tedirgin etme, kişinin etrafını çevirme veya kişiye üzüntü duyurma manasına karşılık gelir⁸.

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) tarafından psikolojik taciz kavramı,

⁴ Tınaz/Bayram/Ergin, s.11.

⁵ Ankara 8. İş Mahkemesi, 20.12.2006, 2006/19E., 2006/625K., www.sinerjias.com.tr, ET.21.02.2018; Y9.H.D., 30.05.2008T., 2007/9154E., 2008/13307K., www.sinerjias.com.tr, ET.21.02.2018; YHGK, 25.01.2017T.,2015/9-461E.,2017/127K.,www.sinerjias.com.tr, ET. 21.02.2018; Y9.H.D., 28.12.2017T., 2016/6932E.,2017/31060K.,www.sinerjias.com.tr,ET.21.02.2018; Y9.H.D., 21.03.2017T., 2015/14424E. 2017/4612K.,www.sinerjias.com.tr,ET.21.02.2018T.;Y9.H.D.,11.10.2016T.,2016/17859E.,2016/17644K., www.sinerjias.com.tr, ET. 21.02.2018.

⁶ Limoncuoğlu, S. Alp, İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar, Türkiye Barolar Birliği, 2013., s.54, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-105-1257>, ET. 21.02.2018.

⁷ Katıldığımız görüş: Limoncuoğlu, s.54.

⁸ Tınaz, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, 3.B., İstanbul, 2011, s.7; Savaş, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007, s.5.

“İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış”⁹

“Bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi”¹⁰
şekillerinde tanımlanmaktadır.

Psikolojik taciz (mobbing) hukuk dünyasına yeni giren bir kavramdır. Bu nedenle henüz Türkçe karşılığı konusunda bir kavram ortaya konmamıştır. Buna rağmen psikolojik taciz davranışının var olduğunun kabulü için işyerinde gerçekleşmesi gerektiği hususunda birliktelik bulunmaktadır. Psikolojik taciz kavramını ifade etmede dilimizde işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde manevi taciz, işyerinde duygusal şiddet, işyerinde yıldırma ve mobbing terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Psikolojik taciz kavramı hukuk dünyasında yaygın olarak kullanıldığından çalışmamızda bu kavramın kullanmasına özen gösterilmiştir¹¹.

TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu psikolojik taciz kavramı yerine kullanılması için Türk Dil Kurumu(TDK) ile yeni kavram bulma ortak çalışması yapmıştır. Bu çalışma neticesinde TDK’nın önerisi “bezdiri” tabiri olmuştur¹².

Türk İş Hukuku literatüründe ise işyerinde psikolojik taciz kavramının farklı biçimlerde kullanıldığına şahit olmaktayız. Örneğin; Tınaz’a göre psikolojik taciz,

“İşyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılardır”¹³.

Savaş’a göre işyerinde psikolojik taciz,

“Çok genel olarak amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana uygulanan psiko-sosyal bir saldırıdır”¹⁴.

Güzel ve Ertan’a göre, işyerinde psikolojik taciz,

⁹ Olsen, Lene, “Services sectors: ILO code of practice combats workplace violence”, s.61, www.ilo.org,ET. 21.02.2018.

¹⁰ Y22.H.D., 13.03.2018T.,2017/9918E.,2018/6568K.,www.taa.gov.tr, ET. 21.08.2018.

¹¹ Lokmanoğlu, Salim Yunus, İşyerinde Psikolojik Taciz, Seçkin Yayıncılık, 1.B., Ankara, 2017,s.22.

¹² TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, www.casgem.gov.tr, ET.27.02.2018.

¹³ Tınaz, s.20.

¹⁴ Savaş, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınları,1.B., İstanbul, 2007, s.132.

“Bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terördür”¹⁵.

Türkiye’de yargı kararları incelendiğinde psikolojik taciz kavramına ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006T.,2006/19E. ve 2006/625K. sayılı ilamında yer verilmiştir. Bu mahkeme kararına göre işyerinde psikolojik taciz,

“Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir”¹⁶.

Yargıtay’a göre psikolojik taciz bir veya bir grup işçinin bilerek aynı işyerindeki diğer işçinin haklarını ihlal etmek suretiyle düzenli ve devamlı yaptığı kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır¹⁷.

Yukarıda da açıklanmaya çalışıldığı üzere psikolojik taciz davranışını meydana getiren unsurların farklı olması psikolojik taciz kavramının kesin ve net bir tanımının yapılmasına ve sınırlarının belirlenmesine olanak vermemektedir. Kanaatimizce iş ortamında psikolojik taciz terimi, işyerinde çalışan bir veya bir ekip işçi aracılığıyla diğer işçilere yıldırım gayesiyle sistemli yapılan ve devamlılık gösteren her tür olumsuz davranış, tehdit, şiddet, küçük düşürme vb. yıldırma amacı güden hareketlerdir¹⁸.

1.2. Psikolojik Tacizle Karıştırılan Kavramlar

Psikolojik taciz terimi günümüzde fazlaca karşılaşılan kavram olmasına karşın içeriği çoğu zaman tam olarak anlaşılamamaktadır. Bu nedenle bazı benzer durumlar psikolojik tacizle karıştırılabilmektedir. Aşağıda psikolojik tacizle karıştırılan terimler incelenmiştir.

¹⁵ Güzel/Ertan, s.551.

¹⁶ Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s. 477-478

¹⁷ YHGK,04.10.2018T.,2015/2274E.,2018/1428K.,www.sinerjias.com.tr,ET.15.02.2019,Y22.H.D., 07.07.2017T.,2017/8155E.,2017/16633K., www.sinerjias.com.tr,ET.15.02.2019,Y22.H.D., 12.04.2016T., 2015/2103 E., 2016/10581K., www.sinerjias.com.tr,ET.15.02.2019.

¹⁸ Lokmanoğlu, Salim Yunus, İşyerinde Psikolojik Taciz,s.5, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y.7, S.30, 2017/4, C.1, s.381, www.taa.gov.tr, ET.21.02.2018.

1.2.1. İşyerinde Çatışma

Çatışma bir kişinin başka bir kişi ile ya da bir grubun başka bir gruba aralarında olan uyumsuzluklardır. Bunun yanı sıra çatışma iş çalışma verimliliğini azaltan, yapay kaynaklı davranış şeklidir¹⁹. Denetim altına alınması ve iyileştirilmesi gereken uyumsuzluktur.

Bir ve birden fazla küme arasında az olan kaynakların paylaşımı, grup içindeki verilen görev şekli, kişilerin haiz oldukları güç alanını genişletmek isteği yanında rütbe, gaye, değer ve özümseme konularında değişik yapıların neden olduğu uyuşmazlıklar örgütsel çatışma olarak adlandırılmaktadır²⁰.

Leymann psikolojik tacizi çatışmanın ileri bir evresi olarak tespit etmektedir. Bu karşın psikolojik tacizin kimi zaman çatışmanın hemen ardından kimi zamanda günler veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak oluşabileceğini de ileri sürmüştür²¹.

Çalışma hayatında belli bir düzeydeki çatışmanın normal ve hatta yararlı olduğu söylenebilir. Zira belli bir düzeydeki çatışma örgütlerde bir yenilik, değişim ve hareket sağlamaktadır.

Çatışma ve psikolojik taciz kavramları bu yönleri ile birbirine benzemektedir. Her ne kadar psikolojik taciz çatışma eylemlerine yakınlık gösterse de birbirlerinden ayrı kavramlardır. Çatışmayla psikolojik taciz ayrımındaki keskin viraj, psikolojik tacizde var olan taraflar arasındaki orantısızlık ve bu güç orantısızlığının ne sıklıkta gerçekleştiği ve ne vakittir süregeldiğidir. Psikolojik tacizde sayılan eylemler yoğun olan, sıklık ve süreklilik gösteren türdedir. Bu nedenle çok sıradan çatışma eylemleri psikolojik taciz olarak görülemez²². Ayrıca işyerinde psikolojik taciz ahlak dışı eylemler uygulanarak gerçekleştirilmektedir. Failin amacı genellikle mağdura zarar vermektir. Bu nedenle işyerinde psikolojik tacizde onarılmaz zararlar meydana gelmektedir²³.

İşyerinde çatışma halinde belirgin rol ve görev tanımları, işbirlikçi ilişkiler, ortak ve paylaşılmış gayeler, kişiler arası açık ilişkiler, sağlıklı örgüt yapısı, ara sıra meydana gelen ve geçici uyuşmazlık ve sürtüşmeler, açık ve dürüst stratejiler, açık çatışma ve müzakereler, dolambaçsız yapılan eylemler bulunmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz

¹⁹ Yaman, Erkan, “Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet–Mobbing”, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, İ.B., 2009, s.50, Çukur, C. Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Uzmanlık Tezi, TBMM, 2009, s.11.

²⁰ Yaman, s.50.

²¹ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitlik Komisyonu Yayınları, No.6, 2011, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, s.6, ET.21.02.2018.

²² İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, s.7, ET. 21.02.2018.

²³ Tınaz, s.39.

halinde ise belirsiz roller, işbirlikçi olmayan davranışlar, ilerisi hakkında öngörüsüzlük, kişiler arası muğlak ilişkiler, örgütsel aksamalar, uzun süreli ve sistemli ahlaki olmayan, şüpheli stratejiler, gizli faaliyetler ve reddedilen çatışma, gizli ve sinsî vaziyette olan iletişim karşımıza çıkar. Her iki kavram bu yönleriyle birbirinden farklılık göstermektedir²⁴.

1.2.2. İşyerinde Şiddet

Şiddet kaba kuvvet kullanarak kişinin bedenlen veya manen yıpranmasına sebebiyet veren kişiyi ezen eylemler bütünü olarak tanımlanabilir²⁵.

Şiddetten denilince genellikle bedensel zararlara ve yaralanmalara neden olan fiziki şiddet akla gelmektedir. Ancak şiddet sadece bu şekilde gerçekleşmemektedir. Şiddet ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabileceği gibi²⁶ psikolojik şiddet, ahlaki şiddet, yasal şiddet, ekonomik şiddet şeklinde de olabilmektedir²⁷.

Bir eylemin işyerinde şiddet olup olmadığını belirlemek ve işyerinde gerçekleşen şiddet çeşitlerinin tamamını içeren bir tanımlama yapmak kolay değildir. Buna karşın işyeri şiddetine işyerinde gerçekleştirilen öldürme, işçinin vücuduna organ sokma, iş yerinden mal çalma, kasten yaralama, kavga yapma, psikolojik taciz, yok sayma, korkutma, işçinin sınırlarını bozacak hareketlerde bulunma, bağırma, lakap takma vb. eylemler örnek verilebilir²⁸.

Hukuk kuralları fiziksel şiddeti açıkça yasaklayıp ve psikolojik taciz içeren eylemler için caydırıcı hükümler getirmediğinden, şiddetin bir çeşidi olan psikolojik taciz davranışlarının önüne geçilememektedir. Bu nedenle psikolojik tacize sıklıkla işyerinde rastlanmaktadır. Psikolojik taciz sürecinde kurban olarak belirlenen işçiler; işten soğutulma, bıkıtılma, yokmuş gibi davranılma, işyerinde işveren tarafından soğuk savaş ilanı, hor görülme gibi pek çok tutum ve davranışlara maruz bırakılmaktadır²⁹.

1.2.3. İşyerinde Kabalık

Çalışma yaşamında işçi-işveren ve işçi-işçi arasında davranış, iletişim şekli gibi konularda uymaları gereken görgü ve nezaket kuralları bulunmaktadır. İşyerindeki

²⁴ Tınaz, s.40, www.tbmm.gov.tr, ET. 21.02.2018.

²⁵ Yaman, s.17.

²⁶ Tınaz, s.47.

²⁷ Tutar, Hasan, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Ankara, Barış Platin Yayınları, 1.B., 2004, s.14, www.tbmm.gov.tr, ET. 21.02.2018.

²⁸ Tınaz, s.43-45.

²⁹ Tınaz, s.48.

görgü ve nezaket kurallarına aykırı şekilde davranan kişilerin davranışları işyerinde kabalık olarak adlandırılmaktadır³⁰.

İş yerinde kabalık nezaket kurallarını ihlal etmekten kaynaklanır. İşyerinde kabalık psikolojik tacize göre daha genel eylem şeklinde gerçekleşir. İşyerinde psikolojik taciz bir veya birkaç işçi gözetilerek yapılırken, işyerinde kabalıkta herkes eylemin hedefinde olabilmektedir³¹. Karşısındaki işçinin sürekli sözünü kesmek, işçinin iyi yaptığı işe teşekkür etmemek gibi genel nezaket kurallarına aykırı davranışlar işyeri kabalığı oluşturmaktadır. İşyerinde kabalığa uğrayan işçi eylemden zarar görse de bu zarar psikolojik taciz eylemine uğrayan işçinin karşı karşıya kaldığı zarar görme riski kadar önemli değildir³². İş yerinde kabalıkla psikolojik taciz arasındaki farklardan diğeri ise psikolojik tacize uğrayan işçinin sıfatı mağdurken, işyerinde kaba davranışlara maruz kalan işçinin sıfatı hedeftir.

1.2.4. Cinsel Taciz

Cinsel taciz cinsel amaç güdülerek yapılan ahlaksızca davranışlardır³³. Kişinin vücut dokunulmazlığını hedef alıp ihlal eden cinsel saldırı ve kişinin vücuduna temas etmeden gerçekleşen cinsel taciz davranışları 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda(TCK) suç olarak düzenlenmiştir. TCK'da bu tür davranışlar için ağır cezai yaptırımlar öngörülmüştür.

TBK'nın 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenleme getirilmiştir. Bu madde de işverenin iş ortamında ahlaki düzeni sağlamak, korumak ve bay-bayan işçilerin cinsel yönden zarar görmemelerini sağlamakla yükümlü olduğu eğer cinsel taciz varsa bir an önce sonlandırması gerektiği düzenlenmiştir. Yine işverenin bir daha böyle bir eylemin yapılmaması için gerekli tedbirleri almak yükümlülüğü altında olduğu yasal zemine kavuşturulmuştur. Yapılmış olan araştırmalarda her üç erkekten birinin kadınları hedef alarak işyerinde psikolojik taciz eylemi yaptığı gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre işyerlerinde bayanların baylara kıyasla fazlaca psikolojik tacize

³⁰ Güngör, s.11, www.tbmm.gov.tr, ET.21.02.2018.

³¹ Güngör, s.43, www.tbmm.gov.tr, ET.21.02.2018.

³² Güngör, s.12.

³³ Bakırcı, Kadriye, İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, 1.B., İstanbul, 2000, s. 35; Şen, Sabahattin, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", Çimento İşveren Dergisi, S.5 C.23, 2009, s.59, <http://www.taa.gov.tr>, ET.21.02.2018.

uğradıkları görülmektedir³⁴. Bu nedenle TBK'nın 417. maddesi psikolojik tacizin önlenmesi için bir kilometre taşıdır.

Yargıtay bir kararında bir işyerinde ofis personeli olarak çalışan işçinin, 09.04.2007-09.01.2013 tarihleri arasında özellikle son 1 yıldır işverenin bölüm şefinin tehdit ve hakaret içerikli söz-davranışlarına, işçiye yapılan baskı ve psikolojik tacize, cinsel ayrımcılık ve aşağılayıcı ifadelere göz yummasını psikolojik taciz olarak kabul etmiştir. Yargıtay'a göre bu durum bayan işçilere karşı yıldırma aracı olarak kullanılmış ve işçi sistemli olarak psikolojik tacize maruz bırakılarak kişilik hakları ihlal edilmiştir³⁵.

Failin işçi üzerinde ulaşmak istediği amaç cinsel tacizle psikolojik tacizi ayıran farklardan bir tanesidir. Psikolojik taciz eyleminde failin amacı işyerindeki mağdur işçiyi işten soğutarak işten ayrılmasını sağlamak veya işçiyi yıpratmakken, cinsel tacizde fail yalnızca cinsi duygularını tatmin gayesindedir³⁶. Cinsel taciz amaçlı yapılan ve mağdur tarafından onaylanmayan fiil, failin kısa süreli gerçekleştirdiği eylemlerken; psikolojik tacizde mağdur tarafından onaylanmayan fiil düzenli ve devamlıdır. Cinsel taciz eyleminin mağduru herkes olmakla beraber çoğunlukla bayandır. Psikolojik taciz eyleminin mağdurunda ise belirgin olarak cinsiyet farkı bulunmamaktadır. Herkes psikolojik taciz mağduru olabilmektedir. Bu farklılıklara karşın işyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz bazen cinsel tacizi içerebilmektedir. Bu nedenle mağdur işçi failin TCK hükümlerince cezalandırılmasını talep edebilecektir.

1.2.5. Bullying (Zorbalık)

Bullying oluşturan davranışlar psikolojik taciz davranışları ile yakın görülmekte ve karıştırılabilmektedir. Birleşik Krallık ve Avusturalya'da, ekseriyetle askeriyede, eğitim kurumlarında ve çalışma ortamlarında tehlikeli eylemler ve psikolojik taciz sayılabilecek davranışlar zorbalık yani bullying olarak adlandırılmaktadır³⁷. Bullying, fiziki müdahale ve korkutma anlamında kullanılmaktadır. İş ilişkisinde meydana gelen psikolojik taciz davranışlarında ise fiziki şiddet ender görülmekte olup hissi ve

³⁴ Çobanoğlu, Şaban, "Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri", Timaş Yayınları, 1.B., 2005, İstanbul., s.30.

³⁵ Y9.H.D., 09.06.2016T., 2015/3341E.,2016/13740K., www.sinerjias.com.tr,ET.15.02.2019.

³⁶ Bilgili, Abbas, İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, Karahan Kitabevi, Adana, 1.B., 2010, s.21.

³⁷ Tınaz/Bayram/Ergin, s.4.

psikolojik şiddet daha yaygındır. Amerika merkezli “İşyeri Zorbalığı Enstitüsü” göre zorbalık,

*“Bir veya birden fazla kimseye yönelik, sözlü taciz, tehdit, aşağılama, gözdağı verme, işe müdahale etme, işi önleme veya işin yapılmasını engelleme şeklindeki sağlığa zarar veren saldırgan davranışlardır”*³⁸.

Bullying davranışlarında uzun süreli olmayan özensiz cümleler ve eylemler ön plandadır; psikolojik taciz davranışlarında ise, her türlü kırıcı ve hor gören hal ve tavırlar daha sinsice, sık sık tekrar eden hem bedensel hem de ruhsal açıdan gerçekleşen eylemler söz konusudur. Diğer taraftan psikolojik tacizde saldırılar yalnız bir kişi tarafından değil bir kitle tarafından da gerçekleştirilebilir, bullying ise daha çok kişisel müdahale şeklinde gerçekleşir³⁹. Psikolojik tacizde her tür kırıcı ve aşağılayıcı sözler bulunurken bullyingde salt kaba sözler ve davranışlar söz konusudur.

1.2.6. İşyerinde Stres

Stres terimi ilk defa Selye tarafından kullanılmış ve vücudun dıştan gelen bir davranışa kasti olarak yapmadığı eylemler şeklinde tanımlanmıştır⁴⁰. İşyerindeki stres, iş ve iş ilişkisi ile yakından ilgilidir. Kimi zaman ailesel kimi zaman da çalışma ilişkisinden ötürü stres çalışma hayatında kendini gösterir. Bu ruhsal gerilim işçinin bedensel ve ruhsal hal ve tavırlarını etkiler, işin yapılmasında verimliliği düşürür, işçinin mesleki becerisinin gelişmesini engeller⁴¹. Ruhsal gerilimin fazla olduğu bir iş ilişkisinde işçilerin psikolojik tacize uğrama riski bir kat daha fazladır⁴². İş ilişkisinde yaşanan stresle psikolojik taciz arasında bir bağ var olmakla beraber⁴³ stres genel olarak psikolojik tacizin sebebi veya neticesidir.

Yargıtay işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı yasanın 25/I-b maddesi gereğince sağlık nedenleri ile fesih ettiği iddiası ile önüne gelen bir dosyada, işçinin çalışma süresi boyunca zaman zaman sağlık sorunları yaşaması nedeni ile rapor almış ise de sağlık

³⁸ Taşkın, Ahmet, “İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing”, Yetkin Yayınları, 1.B., Ankara, 2016, s.38 vd., www.taa.gov.tr, ET.27.02.2018.

³⁹ Tınaz, s.15-16.

⁴⁰ Soysal, Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, ÇEİS Dergisi, C.23, S.3, 2009, s.18., www.taa.gov.tr, ET.27.02.2018.

⁴¹ Soysal, s.19.

⁴² Çobanoğlu, s.40-41.

⁴³ Savaş, s.42.

sorunlarının işyerinde yaşamış olduğu stres ve baskıdan kaynaklandığı sebebine dayanarak işçinin psikolojik tacize uğradığına karar vermiştir⁴⁴.

1.2.7. Stalking (Haksız Takip)

Stalking bir kişinin işyerinde bir süre izlenmesi ve gözetlenmesi manasına gelir⁴⁵. Kavramın menşei İngilizce olup, kavram ilk kez adli tıpcı bir bilim adamının kullanımıyla hukuk dünyasına girmiştir. Bu tanımlamaya göre psikolojik taciz izni olmadığı halde takıntılı düşünceler ve anormal bir biçimde korkutma veya tedirgin edici davranışlardır. Doktrinde bir kişinin bir başka kişiyi, düzenli olarak ve tekrar eden eylemlerle hukuk dışı bir biçimde üstüne basa basa izlemesi ve tedirgin edici eylemler yapması stalking şeklinde değerlendirilmektedir⁴⁶. Sık sık telefonla arama, mesaj atma, sosyal medya üzerinden rahatsız edici yorumlar yapma, gizemli not bırakma, denetleme, cinsel gözle bakma, ofiste çat kapı çalışma odasına girme, hediyeler gönderme, iş başlangıcında ya da bitiminde bekleme, karalama yapma ve hatta fiziksel müdahalede bulunma eylemleri stalking olarak değerlendirilebilir⁴⁷. İşyerinde bu şekilde yapılan ısrarlı takibin mağdur işçilere, diğer işçiler ya da işverence yapılması durumlarında bu davranışlar işyerinde psikolojik taciz olarak adlandırılabilir⁴⁸. Her iki kavram hukuka, ahlaka ve mesleki etiğe aykırıdır. Her iki kavramda bir işçinin bir başka kişi tarafından hedef alınması söz konusudur. Buna karşılık stalkingde failin işçiye zarar verme gayesi bulunmamaktadır. Psikolojik tacizde olduğu gibi işçinin hor görülmesi, aşağılanması, tehdit edilmesi, işçiyle alay edilmesi gibi davranışlar sergilenmez.

1.2.8. Mesleki Şiddet

Şiddet kavramı geçmişten bu yana var olan çeşitli şekilde karşımıza çıkan davranışlar bütünüdür. Bu nedenle şiddet kavramının tanımı yapmak ve sınırlarını çizmek zordur. Şiddet davranışları değişik hallerde ortaya çıkabilmektedir. Baskı, eziyet, tehdit, bezdirme, yaralama, öldürme, cezalandırma, isyan her toplumda sınıf sınıf günlük yaşamda denk gelen şiddet çeşitleridir⁴⁹. Şiddet eylemleri, baskı, vurma,

⁴⁴Y7.H.D.,08.12.2016T.,2016/26878E.,2016/20770K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, ET. 21.02.2018

⁴⁵ Taşkın, s.55.

⁴⁶ Türkmen, Ahmet, Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak İsrarlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, DEÜHFD, C.11, Özel S.2009, s.1387., www.yetkin.com.tr, ET. 27.02.2018.

⁴⁷ Türkmen, s.1390.

⁴⁸ Lokmanoglu, s.385.

⁴⁹ Temizel, Yavuz, Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, 2013, S.45, s.193.

tehdit, bedeni ya da ruhsal elem duyurma, işkence, eziyet, yaralama gibi ortaya çıkabilmektedir. Ancak şiddet sıradan bir davranış olarak kabul edilmeye başlanmışsa sorun olarak değerlendirilmez ve çözüm vasıtası kullanılır⁵⁰.

Psikolojik taciz olan eylem zaman zaman yapılan meslek nedeniyle şiddet içerebilir. Ancak bu şiddetin boyutu her zaman mesleki şiddet anlamına gelmeyebilir. Mesleki şiddet kriminal bir konu olup mesleki şiddet halinde caydırıcı yaptırımlar söz konusudur. Psikolojik tacizde ise ağır hükümler bulunmamaktadır. Mesleki şiddet kabul edilen vakalarda çoğunlukla tek bir mesele olup fiziksel şiddet plandadır. Psikolojik tacizde ise mesleki şiddetin tekrar eden, sistematik, psikolojik ve yönetsel yönü mevcuttur.

Psikolojik taciz de insanların karizmasını ve kalitesini küçültücü, aşağılayıcı davranışlar bulunmaktadır. Mesleki yeteneği yönelik bu tarz eylemler işçinin mesleki kişiliğini tartışmalı hale getirerek işçinin etrafında bir itimatsızlık çemberi oluşturur. Psikolojik taciz failinin düşüncesine göre kurban işçinin yaptığı iş değersizdir. Dolayısıyla işi yapan işçi bir önem arz etmez. Mağdur işçiye değersizmiş gibi davranılarak işçinin işten soğumasına ve kendisini işten soyutlamasına neden olup, işçinin işten ayrılması amaçlanmaktadır⁵¹. Böylece psikolojik tacize uğrayan işçi işten ayrılana kadar ne olduğunu bilmeden şaşkın biçimde iş hayatını idame ettirir.

Mesleki şiddet vakalarında işçiye karalama yoluna sıklıkla başvurulur. Bu gaye ile mağdur işçinin iş performansı, mesleki yeteneği ve bilgi ve birikimi fazla olmasına karşın, işçi yetersizmiş gibi gösterilir. İşveren tarafından işçinin daha önce normal gelen bir davranışı, bazı yanlıgıları sorun olarak gösterilebilir. Mağdur işçi psikolojik tacize uğradığını fark dahi edemez. İşveren işçiye mesleki olarak beceriksizle, a-sosyal olmakla ve işine özen göstermemekle ithamda bulunulur. Mağdur işçiye bu şekilde işe yaramaz muamelesi yapılarak mesleki şiddet uygulanır. Mağdur işçi, işini özenle ve dikkatle yapmasına karşın, yaptığı hiçbir iş alkışlanmaz. İşçi olması gereken toplantılar varsa çağrılmaz, unutulur ya da unutulmuş gibi davranılır. Fırsat ele geçtikçe mağdur işçinin yetkileri elinden alınır. İşçide sürekli işinden olma korkusu oluştur. Böylece mesleki bir şiddet uygulanmasıyla işçi işten keyifsiz almaz ve işten soğur.

Anayasa Mahkemesi'ne göre çalışanlara yönelik iş yerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, ruh

⁵⁰ Temizel, s.193.

⁵¹ Temizel, s.194.

sağlıklarına zarar veren, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanan psikolojik tacizin kişinin mesleki kariyerini zedeleyebileceği açıktır⁵².

1.2.9. İş Sürtüşmesi, Sinizm ve Yabancılaşma

İnsanların yalnızca gizlediği menfaatleri için çabaladığını ve diğer kişilerin de menfaat peşinde koştuğunu açıklayan düşünce biçimine sinizm denir. Sinizm, insanların yaptığı iyiliklere inanmama, güvensizlik, tedirginlik, kuşku ve insanlara tepeden bakarak hata bulma arayışıdır. Sinizm kişilerin salt kendi menfaatlerini kolladığına inanılan, herkesi çıkarıcı kabul eden düşüncedir. Buna inanan kimseye sinik sıfatı verilir⁵³. Örgütsel sinizm örgüt içinde işçilerin bir kısmında mevcut olan dürüstlükten yoksun olması ve adalet, içtenlik, doğruluk gibi ilkelerin örgütün çıkarlarına tercih edilmesidir⁵⁴. Çoğu yanlış ve kötü uygulamalar, oluşan sorunlar, yaşanan kriz, utanç verici olaylar, şüphencilik, yılgınlık gösterme, tek düzelilik, taciz, yabancılaşma gibi bir takım olumsuz hal ve hareketler en yaygın görülen sinizm türüdür.

Sinizmde kişisel menfaatler ön plandadır. Örgütsel sadakat, bağlılık ve dürüst olmak geri planda kalmaktadır. Psikolojik tacizde olduğu gibi ahlak dışılık, hukuka aykırılık, nezaket kurallarını hiçe sayma ve sadakatsizlik söz konusudur. Sinizm psikolojik tacizde olduğu gibi saldırganlık, şiddet içermez.

İşe yabancılaşma işçinin yaptığı işi manasız bulması, iş ortamında kurduğu ilişkiden verim almaması, işçinin kendini yalnız, çaresiz, savunmasız görerek geleceğe dair hayallerini kaybetmesine denir. Yabancılaşmada daha çok herhangi bir işçinin kişisel anlamda kendinden, değerlerinden, kurumlardan, örgütlerden veya toplumsal oluşumlardan uzaklaşması söz konusudur. Yabancılaşmış işçi kendisini arkadaşlarından ayrılmış, sürekli onlarla bir ilişki içinde bulunmayan ve onlara bağlı olmayan süje olarak görebilmekte ve dışlanmışlık hissini benimsemiş konumdadır. Bir işçi iş ortamından bir tat alamıyor ve iş ortamında yaşadığı doyumsuzluk nedeniyle sosyal yapıya uyum zorluğu çekiyorsa öz soğuma ortamına sürüklenmiş demektir. Örgütlerde

⁵² YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274E.,2018/1428K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, ET. 21.02.2019.

⁵³ www.sosyalarastirmalar.com, s.125., ET.27.02.2018.; Sağır, Tuba/Oğuz, Ebru, “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi”, International Journal of Human Sciences, Vol. 9, No.2, 2012, s.1094; Kâhya, Cem, “Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi”, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Y.2, S.3, Bahar, 2013, s.35., webftp.gazi.edu.tr, ET.27.02.2018.

⁵⁴ Taşkın, Ahmet, Mobbing Davalarında İspat Sorunu, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XX, Y.2016, S.2,s.400.

yabancılaşma kavramı; genel düzeyde işçilerin var olan örgütsel yapılara bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması anlamına gelmektedir.

Kural olarak yabancılaşma ile psikolojik taciz arasında benzerlik bulunmamaktadır⁵⁵. Ancak yabancılaşmaya sebep olan iş yeri koşulları o yerde psikolojik tacizin görülme riskini artırmaktadır.

Kural olarak iş sürtüşmesi işyerinde bir işin yapılması, işteki görev dağıtımı veya iş yapılırken oluşan anlık kaosla ile alakalıdır. Bir işçiye hatalı eylemlerinden dolayı hatasını düzeltmesi, başarılı olmasını sağlamak için işveren ya da diğer işçiler tarafından yapılan baskıya, nezaket dışı davranışlara iş sürtüşmesi denir. Yine bir eylemin psikolojik taciz eylemi sayılabilmesi için süreklilik göstermesi gereklidir. Kimi zaman işçiler anlık olarak yapılması istenen işin kendi işleri olmadığını veya tam tersine kendi işleri olduğunu dile getirebilirler ya da bir işin nasıl yapılması gerektiği hususunda aralarında sürtüşebilirler. İş sürtüşmesi işçinin bulunduğu kuruma faydalı olmasına yöneliktir. Kişi hatasından dönünce sürtüşme sona ermektedir. Psikolojik taciz ise işçinin pes etmesine kadar eylemler sistemli, sürekli ve işten bezdirilene kadar devam eder. İş hayatında işverenin işçisine, işçinin diğer işçiye kızdığı yüksek tansiyonlu anlar olabilmektedir. Bu kısa anlar psikolojik taciz olarak değerlendirilmez. Dolayısıyla tekrar eden, sistemli olan, bilerek, kişi hedef gözetilerek yapılan ve belirli süreden beri devam eden eylemler psikolojik taciz sayılmaktadır⁵⁶.

1.2.10. Psikolojik Baskı

İnsanların anlık eylemleri, bir anda sarf edilen aşağılayıcı kelimeler ve ivedi olarak uygulanan hukuksal yaptırımlar psikolojik baskı oluşturur. Dolayısıyla psikolojik baskıda baskı yapanın davranışlarında düzenli olan ve tekrar eden haksızlık bulunmamaktadır. Örneğin;

*“İşçiye ya kendi arzunla işten çıkarsın ya da senin hakkında soruşturma başlatır ve öyle işten çıkartırım; ya da diğer ildeki ofiste çalışmayı kabul edersin ya da işten çıkarsın”*⁵⁷.

demek psikolojik baskıdır. Psikolojik tacizde ise uzun süre devam eden, sık sık tekrar eden, belli bir gayeye yönelik sistematik eylem mevcuttur. İş yerinde psikolojik baskı bir veya birden fazla işçiye yapılabilir. Psikolojik tacizde ise genellikle

⁵⁵ Taşkın, s.81.

⁵⁶ Taşkın, Mobbing Davalarında İspat Sorunu,s.400.

⁵⁷ Taşkın, Mobbing Davalarında İspat Sorunu,s.403.

belirlenmiş bir işçi hedeftedir. İşveren bazen hukuka, ahlaka uygun, dürüstlük kuralları içerisinde davranarak psikolojik baskı yapabilmektedir. İstemediği seçeneklerden birini yapmak mecburiyetinde kalan işçinin baskı altında olduğu aşîkârdır. Dolayısıyla bu baskı psikolojik taciz olarak değîrlendirilemez. Ancak bir işçi devamlı soruşturma geçiriyor, sık sık mevcut işinden başka işyerine nakil ediliyorsa ve bu eziyet bitmez gibi duruyorsa bu tür iş yerinde psikolojik taciz gerçekleşmiştir⁵⁸. Bazen hem psikolojik baskı hem de bir psikolojik taciz eylemleri aynı anda olabilmektedir. Örneğîn, bir işçiye görev verilip işçinin işi zamanında yapma ihtimali varken işçiye sürekli şekilde işi yetiştiremeyeceğî telkininde bulunulursa, işçi işi yaparken çok ama çok kontrol edilirse ve ufacık hatasında işten çıkarılma ile tehdit edilirse hem psikolojik baskı hem de bir psikolojik taciz eylemleri aynı anda gerçekleşmiş olacaktır.

1.2.11. Çalışma Şartlarının İstismarı

İş yaşamında işçiler, çalışma koşullarının ağırlaşması ya da kötüleşmesini psikolojik taciz olarak algılamaktadır⁵⁹. Çalışma şartlarının kötüleşmesinin psikolojik tacize dönüştüğünden söz edebilmek için eylemlerin bir işçiye yönelik olması ve bu durumun sık sık tekrarlanması ve süreklilik göstermesi gerekmektedir. Yargıtay rektörlük tarafından öğretim üyesine uygun bir çalışma odası gösterilmemesi ve toplantı odasında çalışması gerektiğinin söylenmesi, çalışma yerinin değîştirilmesi rektörlüğün yönetim yetkisi kapsamında görölse dahi yeni görev yerinde de öğretim üyesine eski sahip olduğu çalışma şartlarının oluşturulması, öğretim üyesinin çalışma şartlarındaki esaslı değîşiklikleri kabul etmediğîni yazılı ihtarlarla bildirmiş olmasından dolayı rektörlüğün öğretim üyesi hakkındaki bu davranışını, devamlılık arz eder nitelikte çalışma koşullarında esaslı değîşiklik yapılması olarak kabul etmiştir⁶⁰. Yine bir davada yerel mahkeme, işyerini yeni devralan işverenin yeni çalışma düzeni kurması dolayısıyla bu düzene uyum sağlayamayan işçilerle anlaşarak iş sözleşmesi sonlandırdığı, akabinde işine son verilen işçinin stresli, yoğun iş ortamı, baskı uygulanması yüzünden işten ayrıldığı iddiası ile kendisine psikolojik taciz uygulayan işveren açtığı davayı reddetmiş⁶¹ ve bu karar Yargıtay tarafından da onanmıştır⁶².

⁵⁸ Taşkın, Mobbing Davalarında İspat Sorunu.403.

⁵⁹ Taşkın, s.404.

⁶⁰ Y9.H.D.,09.12.2015T.,2014/22906E.,2015/34852K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, ET. 21.02.2019.

⁶¹ Y9.H.D.,17.06.2013T.,2012/33378E.,2013/18393K.,<https://karararama.yargitay.gov.tr>,ET.21.02.2018.

⁶² Y9.H.D., 17.06.2013T.,2012/33373E.,2013/18388K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, ET. 21.02.2018; Y9.H.D.,17.06.2013T., 2012/33374E.,2013/18389K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, ET. 21.02.2018.; Y9.H.D.,17.06.2013T., 2012/33375E., 2013/18390K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>, ET. 21.02.2018.

1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci ve Psikolojik Tacize Yol Açan Nedenler

1.3.1. Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkma Süreci

İşyerinde psikolojik taciz kişinin saygısızca, düşmanca saldırılara uğraması sonucunda psikolojik-fiziksel olarak acı çekmesine ve maddi-manevi yönden yıpranmasına neden olan bir süreçtir. Psikolojik tacizin amacı bir işyerindeki işçi üzerinde baskı oluşturarak, ahlak dışı, düşmanca davranışlarla işçilerin iş performanslarını, dayanıklılıklarını bertaraf ederek işçilerin işten ayrılmasını gerçekleştirmektir⁶³. Ancak bu süreç gerçekleşirken işçinin yanında işçinin ailesi ve toplum da zarar görmektedir. Nitekim psikolojik taciz yoğun bir karmaşanın olduğu yerlerde var olan iş hayatını bozan, işçilerin çalışma doyumunu ve iş huzurunu olumsuz yönde etkileyen sorunlardır⁶⁴.

İşyerinde psikolojik taciz süreci genellikle bir çatışma ile başlar. Sonra zayıf olan bireyin baskılanması ile devam eder. Daha sonra da bireyin yıldırılması ve çalışma hayatının bitmesiyle son bulur. Çalışma psikologlarının bu süreci tanımlamak için geliştirdiği çeşitli modeller bulunmaktadır. Bunların arasında en bilineni Leymann'ın geliştirdiği beş aşamalı modeldir⁶⁵. Bununla beraber İtalyan kültürü içinde işyerinde psikolojik tacizi inceleyen Harald Ege, Leymann'ın beş aşamalı modelinin İtalyan kültürüne uyarlayıp İtalyan-Ege modeli olarak bilinen altı aşamalı modeli geliştirmiştir⁶⁶.

1.3.1.1. Leymann Modeli

Leymann'ın modeline göre işyerinde psikolojik taciz süreci; kritik olaylarla başlamakta, saldırma ve damgalamanın yapılması, personel yönetiminin devreye girmesi ile devam etmekte, yanlış teşhis konulması ve işçinin işten kovulması ile sonlanmaktadır.

Bu modele göre; ilk aşamada, kritik bir olayın tetiklenmesi ile çatışma meydana çıkmaktadır. Bu aşamada söz konusu çatışma henüz işyerinde psikolojik taciz niteliğini kazanmış değildir. Bu nedenle mağdur herhangi bir psikolojik veya fiziksel bir

⁶³ Çobanoğlu, s.20-21.

⁶⁴ Tınaz/Bayram/Ergin, s.26.

⁶⁵ Leymann, "MobbingItsCourseOverTime", TheMobbingEncyclopedia, (Çevrimiçi) <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, ET. 21.02.2018.

⁶⁶ Bkz. Çobanoğlu, s.91-97, Tınaz/Bayram/Ergin, s.33-36.

rahatsızlık duymamaktadır. Ancak söz konusu bu davranışlar kısa süre içerisinde psikolojik tacize dönüşebilmektedir.

İkinci aşamada, saldırma ve damgalama eylemleri artık düzenli olarak başlamıştır. Mağdur işçi bu aşamada, psikolojik veya fiziksel rahatsızlık duymaya başlar ve bu durumdan kendini kurtarmayı başaramaz.

Üçüncü aşamada, personel yönetimi devreye girer. Bu aşamada yönetim önyargılı olarak işçiye yaklaşım gösterir. Yönetim mağdurun probleminin kaynağına gitmek yerine işçiye hastalık izni vererek, işçiye iş ortamından uzaklaştırır. Bu halde mağdur işçi sorunlu, asabi bir kişilik olarak damgalanır. Her şeyin sorumlusunun o olduğu hakkındaki fikirler yayılır. Çalışma ortamındaki negatif veriler sonucu durumu yanlış değerlendirmek son derece kolaydır.

Dördüncü aşamada, mağdurun problemi yanlış teşhis edilir. Mağdurun içinde bulunduğu çöküntü nedeniyle psikolojik destek almak istemesi kişinin durumu hakkında yapılan yorumların artmasına sebep olur. Kişi yönetim tarafından yargılanmaya başlanır. Bu yargılama ve baskı kişide özgüven kaybına neden olarak meslek hayatı açısından kişiye geri dönülmez zarar verir.

Beşinci aşama kişinin psikolojik olarak çöküntüye uğraması ile birlikte yönetimin yanlış değerlendirmeleri sonucu, çalışma hayatından uzaklaşma veya işten kovulması ile kişinin iş hayatı son bulur. Ancak psikolojik taciz süreci her zaman beşinci aşamaya kadar gelmeyebilir. Süreç kişinin rahatsızlık duyması ile birlikte ilaç desteği alma ve işi kendi isteği ile bırakması ile de sonuçlanabilmektedir. Nitekim psikolojik taciz eylemi kişinin devam etmesine izin verdiği sürece devam etmektedir⁶⁷.

1.3.1.2. İtalyan- Herald Ege Modeli

Herald Ege, Leymann'ın modelini geliştirerek altı evreli Ege modelini oluşturmuştur. Bu modelle Herald Ege bir ön evre olarak sıfır psikolojik taciz durumunu ve çift psikolojik taciz olgusunu tanımlamıştır. Sıfır psikolojik taciz durumu hemen her firmadaki günlük ve doğal iş yaşantısını yansıtmaktadır. Bu durumda küçük görüş ayrılıkları, tartışmalar, hafif suçlamalar görülmektedir. Henüz bir kurban seçilmemiştir. Ancak işyerindeki rekabet ve iş arkadaşları arasındaki çatışma psikolojik tacizin zeminini hazırlamaktadır.

⁶⁷ Tınaz/Bayram/Ergin, s.30.

İtalyan Ege modelinin ilk aşamasında hedefli çatışma ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada mağdur belirlenmiş ve kendisine yönelik tutumlar sergilenmeye başlamıştır.

İkinci aşamada henüz mağdurda psikosomatik rahatsızlıklar⁶⁸ ortaya çıkmamaktadır. Mağdur bilinçli olarak hedef alındığının farkına varır. Ancak mağdur işçi çevresinde olup biteni ve iş arkadaşlarının değişik davranmalarının nedenlerini çözmeye çalışır.

Üçüncü aşamada ilk psikosomatik belirtiler görülmeye başlar. Mağdurda uyku sorunları, baş ağrısı ve sindirim sistemi bozuklukları rahatsızlıklar baş gösterir.

Dördüncü aşamada yönetim psikolojik taciz karşısında hatalı tutum takınır. Yönetimin olan biteni görmezden gelmesi ile mağdur sık sık doktora gitmeye ve izin almaya başlar.

Beşinci aşamada mağdur artık depresyondadır. İlaç tedavisi almaya başlamıştır; ancak kısa süreli rahatlamalar dışında fayda görmemektedir. İşyeri yönetiminin tutumu da durumu daha da kötüleştirmektedir.

Altıncı aşama kovulma, istifa, erken emeklilik veya intihar gibi ağır travmatik sonuçların görüldüğü son safhadır. Mağdur tüm olan biten karşısında artık mücadele edemeyecek duruma gelmiş ve iş hayatından uzaklaşmıştır.

1.3.1.3. Çift Taraflı Psikolojik Taciz Durumu

Ege tarafından ile sürülen diğer bir kavram olan çift taraflı psikolojik taciz İtalyan kültürüne özgüdür. Mağdurun aile bireylerinin psikolojik taciz karşısındaki tutumuna göre şekillenen bir olgudur. Buna göre aile bireyleri en başta mağdur işçiyi korur daha sonra mağdur işçiye yardım etmek yerine kendilerini psikolojik tacizin etkisinden koruyucu bir davranış sergilerler. Bu durumda aile bireyleri mağdurun içinde bulunduğu durumu yanlış değerlendirerek onu başarısız, beceriksiz olarak algılar ve tüm olanların mağdur işçinin suçu olduğunu düşünmeye başlarlar. Dolayısıyla aile bireyleri de farkında olmadan tıpkı failler gibi mağdur işçiye psikolojik taciz uygulamaya başlar⁶⁹.

İşyerinde hor görülen ve küçümsenen psikolojik taciz mağduru işçi aile içindeki desteğin de son bulmasıyla tamamen dışlanmışlık moduna geçer. Bu şekilde işçinin hem işyerinde hem aile ortamında huzursuzluklar yaşamasına çift taraflı psikolojik taciz denir. Akdeniz ülkesi olan Türkiye'nin aile yapısının İtalyan aile yapısına benzerlik

⁶⁸ Bkz. [www.psikoloji-psikiyatri.com, html](http://www.psikoloji-psikiyatri.com/html) ,ET. 21.02.2018.

⁶⁹ Çobanoğlu, s.97.

gösterdiği düşünüldüğünde çift taraflı psikolojik taciz modelinin hukukumuzda uygulama alanı bulma şansı vardır. Kanımızca Harald Ege'nin teklif ettiği psikolojik taciz aşamaları mevzuatımıza ve halkımızın özüne Leymann'ın önerisinden daha çok uyumludur⁷⁰.

1.3.2. Psikolojik Tacize Yol Açan Nedenler

İşyerinde psikolojik taciz belli bir sınıflandırma yapılmaksızın her türlü işyerinde görülebilecek sosyal bir olgudur⁷¹. Nitekim ILO'ya göre de⁷² psikolojik tacizin taraflarını belirli bir gruba sokabilmek veya birkaç cümle ile tanımlamak mümkün değildir. Esasen psikolojik taciz olgusunun nedenleri de tam olarak belirlenebilmiş değildir⁷³. Buna karşın en belirgin etkenler arasında çalışma şartları, bireylerin karakterleri ve birbirleri ile iletişimleri⁷⁴, yönetimin çalışanlara karşı davranış biçimleri sayılabilir⁷⁵. Ancak psikolojik tacizin tarafları açısından daha özele indirgeyecek olursak mağdurun üstün zekâsı, güzelliği, yaşı, eğitimi süreçte etkili olurken⁷⁶ uygulayıcılar (fail) ise genellikle karakterinden veya kişilik bozukluklarından kaynaklanan nedenlerle işyerinde psikolojik tacize başvurmaktadır⁷⁷.

Psikolojik tacizi taraflarına göre inceleyecek olursak işyerinde psikolojik tacize başvurma nedenleri mağdurdan, failden ve iş ortamından kaynaklı olmak üzere üç bölüm üzerinde toplanabilir⁷⁸.

1.3.2.1. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler

İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarının sahip oldukları güzellik, üstün zekâ, yetenek gibi özellikler onları psikolojik taciz hedefi olmaya itmektedir. İşini seven, elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışan, iş prensipleri olan ve bunlardan taviz vermeyen, dürüst, sadık, iyiniyetli, yeni şeyler yapma yeteneği olan, failin yeteneğinden

⁷⁰ Bu kanımızı doktrinde benimseyen önemli akademisyenlerin görüşü. Bkz. Tınaz/Bayram/Ergin, s.36.; Kantarcı, s.92.

⁷¹ www.sendika.org, s.161, ET. 21.02.2018.

⁷²“WorkplaceBullyingthedevasingexperience”(Çevrimiçi)http://worktrauma.org/change/bullying.htm.,ET. 21.02.2018.

⁷³ Tınaz/Bayram/Ergin, s.37.

⁷⁴ Tınaz, s.165.

⁷⁵“WorkplaceBullyingthedevasingexperience”(Çevrimiçi)http://worktrauma.org/change/bullying.htm.,ET. 21.02.2018.

⁷⁶ Çobanoğlu, s.23-24.

⁷⁷ Tınaz, s.163-164; Çobanoğlu, s.35 vd.

⁷⁸ Doktrinde, bu üç ana başlığa ek olarak toplumsal değer yargıları ve normlardan kaynaklanan nedenlerin de sayıldığı görülmektedir. Bkz. Çobanoğlu, s.66-68.

üstün nitelikleri sahip olan işçi psikolojik tacize maruz kalabilmektedir. Kural olarak sağlıklı bir işyeri ortamında bu özelliklerin kötü sonuçlar doğurmaması beklenir. Ancak işyerinde başarılar göstermiş, takdir edilmiş biri işçi arkadaşları tarafından kıskanılarak potansiyel hedef haline gelebilmektedir.

1.3.2.2. Failin İşyerinde Psikolojik Tacize Başvurma Nedenleri

İşyerinde psikolojik tacizin failini psikolojik tacize sürükleyen nedenlerin başında kişilik bozuklukları, ahlaki değerlerden yoksun olma, kıskançlık, korkaklık gibi karakteristik özellikler gelmektedir⁷⁹. Ayrıca failin bulunduğu mevkiinin ve otoritesinin tehdit altında olması, mağduru günah keçisi olarak seçmesi, failin işyerinde psikolojik tacize başvurmasına neden olmaktadır⁸⁰. Birden çok failin bulunduğu bazı örneklerde ise diğer failer sırf iş arkadaşlarının tepki göstermesinden çekindiği veya aynı olayın kendi başına gelmesinden korktuğu için sürece katılmaktadır⁸¹. Leymann faillerin psikolojik tacize başvurmada; mağdur işçiyi grup kaidesini kabullendirmek, düşmanlıktan haz almak, bunalım içindeyken keyif bulma girişimi, önyargıları pekiştirmek olmak üzere dört temel neden olduğunu belirtmektedir⁸².

1.3.2.3. İşyerinden Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik tacizin görüldüğü iş sektörleri açısından belli bir sınıflandırma yapmak mümkün değildir. Zira psikolojik taciz hemen hemen tüm sektörlerde görülmektedir. Ancak kamu iş kolunda, sosyal işlerde, sağlık⁸³ ve eğitim kurumlarında⁸⁴ risk etkeni daha yüksek olmakla beraber, satış elemanları, bankacılık ve sigortacılık, teknik elemanlar ve tıbbi yardımcı iş kollarında çalışanlar da yüksek psikolojik taciz riski taşımaktadırlar⁸⁵. İşyerinde psikolojik taciz teknik bölümlerin oluşmadığı şirketlerde ve işverenin otoriter konumda olduğu yerlerde daha fazla görülmektedir. Buna karşın rasyonalist ve insana önem veren yönetimlere sahip işyerlerinde psikolojik taciz davranışlarına daha az rastlanmaktadır⁸⁶.

⁷⁹ Çobanoğlu, s.32.

⁸⁰ "WorkplaceBullyingthedevasstineexperience", <http://worktrauma.org/change/bullying.htm>, ET.21.02.2018; Arpacıoğlu, Gülcan, "İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz", <http://mobbingyardim.wordpress.com>, ET.21.02.2018.

⁸¹ Tınaz, s.87.

⁸² Davenport/Schwartz/Elliot, s.38-39.

⁸³ www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing.doc, ET. 21.02.2018.

⁸⁴ Davenport/Schwartz/Elliot, s.46; Tınaz, s.119.

⁸⁵ Arpacıoğlu, <http://mobbingyardim.wordpress.com>, ET.21.02.2018.

⁸⁶ BİLKA, s.2.

İşyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkışında fail kadar işyeri yönetiminin de önemli rolü bulunmaktadır. Bir işyerinde psikolojik taciz meydana gelmişse öncelikle işyeri yönetiminin tutumuna bakılması gerekmektedir. Nitekim işyerinde psikolojik tacizi tetikleyen faktörler arasında işyerinin kötü yönetilmesi, aşırı rekabetçi bir ortam, yoğun iş stresi, küçülme, yeniden yapılanma faaliyetleri, haksız ödül, teşvik uygulaması, işçilerden beklenen görevlerin tam olarak işçiye aktarılamaması, işyeri etiğindeki eksiklik ve yanlışlıklar önemli paya sahiptir⁸⁷.

1.4. Psikolojik Tacizin Özneleri

1.4.1. Fail

Psikolojik taciz uygulayan faile psikolojik taciz uygulayıcısı, saldırgan, tacizci ya da zorba denir. Psikolojik taciz faili mutlaka tek kişi değil birden fazla kişi de olabilmektedir.

Psikolojik taciz faillerinin neden bu yola başvurdıklarını belirleme imkânı bulunmamaktadır. Psikolojik taciz faillerinin kişilik özelliklerini belirleyen sistematik bir çalışma da bulunmamaktadır⁸⁸. Ancak yapılan genel çalışmalar neticesinde psikolojik taciz uygulayan faillerin ortak özelliklerin var olduğu görülmektedir.

Freud'a göre kişilerin doğumdan itibaren iki temel yönelimi vardır: "Cinsellik" ve "saldırganlık". Bu temel yönelimlerin kuvvetli olması kişilerin sosyal hayat ortamında ahenkli olmasını zorlaştırır. Psikolojik taciz failleri doğuştan gelen bu iki güdüden saldırganlık güdüsünün etkisini daha çok hissederler. Psikolojik taciz failleri düşmanlık hissiyatları fazla olan kişilerdir. Bu özelliklerinden ötürü kendilerine düşman bulmakta zorluk çekmezler. Denetimli gerginlik yolu izledikleri için, düşmanlarının kuvvetli olmasını kabul etmezler. Bu sebeple kuvvetli düşmanlarını zayıflatmak ve ortadan kaldırmak için her şeyi yaparlar. Düşmansız duramazlar⁸⁹.

İş yerindeki kuralları işçinin isteği dışında ile uygulatmak, bunalım içinde uygulamalar yapmak ve kişilik bozuklukları psikolojik taciz davranışına neden olabilmektedir⁹⁰. Psikolojik taciz failinin kişiliğini inceleyen genel çalışmalarda araştırmacılar, psikolojik taciz eylemi ile kişilik bozuklukları arasındaki bağlantıya dikkat çeker. Psikolojik taciz failinde; benmerkezcilik, herkesten şüphe duyma, aldatıcı

⁸⁷ Temizel, s.43-45.; Çobanoğlu, s.40.

⁸⁸ Vartia, Maarit, Workplace Bullying A Study on the Work Environment, Wellbeing and Health, Akademik Disseration, University of Helsinki, 2003, s.204., www.tbmm.gov.tr/, ET. 21.02.2018.

⁸⁹ Tutar, Hasan, s.38-39.

⁹⁰ Çobanoğlu, s.34.

davranma, empati kurmama, sosyal kuralları çiğneme, takıntılı davranışlarda bulunma, başkasının acı çekmesinden hoşlanma, tutarsız davranışlarda bulunma, başkalarına aşırı güvenme, teslimiyetçi olma, ömür boyu bir daha iş yapmama, yalnızlığı tercih etme ve reddedilmekten aşırı korkma, başarısızlığı hazmedememe gibi özellikler görülebilir⁹¹.

Psikolojik taciz failleri genellikle övgüden hoşlanan, ilgi gösterilmesinden zevk duyan, yüceltici kelimeler duymayı bekleyen silik şahsiyetli kişilerdir. Önyargılı ve peşin hüküm veren karakterdedirler. Bu nedenle devamlı olumsuz düşünceler kurgularlar⁹².

Psikolojik taciz failleri ellerindeki iktidar kullanmaktan haz alırlar. Elindeki gücü iş için değil çevrelerine hâkim olduğunu göstermek amacıyla kullanırlar. İşçileri işe yoğunlaştıramadıkları için kontrol altına almada araç olarak kullanırlar. Psikolojik taciz faili kurumun özünü, astlarını, üstlerini en iyi bilendir. İşten çok üstlerinin özelliklerine ve davranışlarına dikkat kesilmiş haldedirler⁹³.

Psikolojik taciz failleri farklı araştırmacılarca bazı sınıflandırmalara konu edilmiştir. Bu sınıflandırmalardan biri çifte kişilik özelliğidir. Bu nitelikte olan kişiler iş ilişkisinde uyumlu görünürler. Fakat ne zaman değişecekleri ve kötü davranışlar gösterecekleri belirsizdir. Özellikle bu tür bir psikolojik taciz failiyle başa çıkmak bir hayli baş ağrıtırıcıdır. Bu nitelikteki fail çok kurnazdır. Bütün kişilere iyi davranıyor görünmekte olup seçilen mağdur işçiyi işten bezdirme eylemlerini sinsice devam ettirirler. Bu şekilde uygulanan psikolojik taciz eylemlerine pasif psikolojik taciz de denmektedir.

1.4.2. Mağdur

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan taraf psikolojik taciz mağduru ya da kurban olarak adlandırılmaktadır. Psikolojik taciz mağduruna has kişilik özelliği bulunmamakla beraber bazı kişilik özelliklerine sahip işçilerin psikolojik tacize uğramaya daha meyilli olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

Yeni bir şey ortaya koyma kapasitesi olan işçiler özellikle daha üst makamdaki kişileri rahatsız ettiği için potansiyel psikolojik taciz mağdurdur. Psikolojik taciz mağdurları nazik, hayırsever, hedefleri olan, kendini sürekli geliştiren, bilgi birikimi

⁹¹ Minibaş Poussard, Jale/Meltem İdiğ Çamuroğlu, Psikolojik Taciz: İş yaşamında Gerilim, Ankara, Akıl Çelen Kitaplar, Ankara, 2015, s.55-67, www.tbmm.gov.tr/, ET. 21.02.2018.

⁹² Tutar, s.39.

⁹³ Baykal, Adnan Nur, Yutucu Rekabet-Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze, Sistem Yayıncılık, I.B., İstanbul, 2005, s.9.

fazla olan, haksızlık yapılmasını hazmedemeyen ancak kendi hakkı ortada ise vazgeçebilen, fazla stresli ortamda işi devam ettirebilen kişilik özelliklerine sahiptir. Yine psikolojik taciz mağdurları iş yaşamında yeterlilik, doğruluk, muvaffakiyet gösteren, işinden başka bir şey düşünmeyen gibi birçok olumlu niteliği olan haysiyetli, iyiniyetli, merhametli, vicdanlı, özörgü yapabilen ve varsa hatalarından dönen insanlardır⁹⁴.

Diğer taraftan mağdurlar özgüveni zayıf, ürkek ve çıt kırıldım olan, dokunsan ağlayacak kişilikte olan zayıf karakterli de olabilmektedir⁹⁵. Özsaygısı düşük, kaygılı, tereddütlü, içe kapanık, vicdani hassasiyeti olan, takıntılı gibi niteliklere sahip olan işçilerin, diğer çalışanlara göre daha çok psikolojik tacize uğradığı tespit edilmektedir⁹⁶.

Literatürde araştırmacılar tarafından psikolojik taciz mağdurları için çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Örneğin; Harald Ege on sekiz farklı kurban sınıflandırması öngörmüştür. Bu sınıflandırmaya göre mağdurlar; kafası dağınık, güler yüzlü, hakiki arkadaş, her şeyden sorumlu tutulan, bağımlılığı olan, cesur olmayan, buluttan nem kapın, egolu, paranoyak, esir, köle, sert, özgüvenli, elem duyan, doğru dost, karamsar ve hırslıdır⁹⁷.

Maslow'un sınıflandırmasına göre psikolojik taciz mağdurları, genellikle kendilerini gerçekleştirmiş kişilerdir. Bu insanlar empati kurabilir, çalışkandır, mesuliyet sahibidir, dürüsttür, çevresinin farkındadır, araştırmacıdır, gelişime açıktır⁹⁸.

Huber psikolojik taciz mağdurlarını dört sınıfa ayırmıştır. Buna göre birinci grupta yer alan mağdurlar sadece erkeklerin çalıştığı bir işyerinde tek kadın konumunda yalnız başına olanlardır. İkinci grupta yer alan mağdurlar engelliler, farklı etnik köken ya da dine sahip olanlardır. Üçüncü grupta yer alan mağdurlar iyi performans gösterenlerdir. Son olarak dördüncü grupta yer alan mağdurlar işe yeni başlayanlardır. İşyerinde önceden gruplaşmalar varsa işçiler kendilerini kabul ettirmek hissiyle hareketlerde bulunurlar. Bu şekilde de işçiler psikolojik taciz mağduru olabilmektedir. Bazı durumlarda ise taciz gruba kabul edilmenin bir ön koşulu ya da kabul öncesinde yerine getirilen bir adet şeklindedir⁹⁹.

⁹⁴ Sheehan, Michael/Michelle Barker, "Applying Strategies for Dealing with Workplace Bullying", International Journal of Manpower, Vol.20, No.1/2, 1999, s.65.

⁹⁵ www.tbmm.gov.tr, s.23, ET.21.02.2018.

⁹⁶ Vartia, s.203-214.

⁹⁷ Tınaz/Bayram/Ergin, s.45-47.

⁹⁸ Tutar, s.54-55.

⁹⁹ Güngör, s.53,casgem.com.tr, ET.21.02.2018.

Yukarıda açıklandığı üzere araştırmalar psikolojik tacize uğrayan mağdurları genellikle becerisi yüksek olan, işine sadık, yeni fikirler üretebilen, gelişime açık, statik karakterde olmayan kişilik özelliklerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır¹⁰⁰.

1.4.3. İzleyiciler

Psikolojik taciz yapılırken sürece doğrudan müdahil olmayan ancak bir şekilde sürece ortak olan sürecin yansımalarını yaşayan kişiler bulunmaktadır. Bu kişiler izleyiciler, seyirciler, tanık olan taraf olarak adlandırılmaktadır. İzleyiciler kimi zaman bilerek, isteyerek kimi zaman çekingen, korkak olmalarından ötürü sürece dâhil olurlar. Bu kişiler işyerinde uygulanan psikolojik tacizi fark ettikleri andan itibaren izleyici konumuna gelmektedir¹⁰¹.

İzleyiciler üç sınıfa ayrılarak tasnif edilebilir¹⁰². Birinci grupta, destek veren, psikolojik taciz failine yardım yataklık eden, yordakçı, sahtekar, masum ve araştırmacı özellikteki psikolojik taciz ortakları yer alır. İkinci grupta, psikolojik tacizcinin bezdirici ve yıldırıcı tavırları karşısında susan belki de tacizcinin hareketlerinden içten içe hoşlanan, psikolojik taciz sürecinin devam etmesini göz ardı eden ve hiçbir şeye karışmayan ilgisizler yer alır. Üçüncü grupta ise işyerindeki gerginlikten hoşlanmayan, mağdura yardım etmeye ya da en azından bir psikolojik tacizi engelleme adına uzlaşmaya çalışan, diploması yapan karşıtlar yer alır.

1.5. İşyerinde Psikolojik Taciz Sayılan Davranışlar ve Psikolojik Tacizin Unsurları

1.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Sayılan Davranışlar

Bir iş ortamında meydana gelen her şiddet her karmaşa ya da her uyumsuzluk psikolojik taciz değildir. İş yerinde psikolojik tacizin meydana geldiğinden bahsedebilmek için ilk şart fiillerin bir iş yerinde gerçekleşmesidir. Diğer şartlar ise fiiller ayda birkaç kez sık sık tekrarlanmalı, birbiri ardına birtakım aşamalar içinde geçmiş olmalı, uzun zamandır devam ediyor olmalı ve kişiye kötü muamele şeklinde olmalıdır.

¹⁰⁰ Davenport/Scwartz/Elliott, s.51.

¹⁰¹ Güngör, s.54.

¹⁰² Tınaz/Bayram/Ergin, s.50.

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için mutlaka, kasıtlılık, süreklilik ve sistemlilik özelliklerini taşıması gereklidir. Bu unsurların mevcudiyetinin kontrolü için işyerindeki çatışma, kurum kültürü ve taciz süreci gözlem altına alınmalıdır.

Psikolojik taciz aşamasında gerçekleşen eylemleri bazı davranış tipleri içerisinde tasniflemek, psikolojik tacizin daha kolay incelenmesini ve diğer benzer kavramlardan ayırt edilebilmesinde faydalı olacaktır. Bu bakımdan Leymann'ın psikolojik taciz davranışları tasnif ettiği çalışma iş hukukumuz açısından kilometre taşıdır. Leymann psikolojik taciz eylemlerini, eylemlerin mağdur üzerindeki tesirine göre beş sınıfa bölmüş ve psikolojik taciz evresinde oluşan 45 değişik eylem tiplerini meydana getirmiştir. Ancak her psikolojik taciz olgusunda söz edilen eylemlerin tümünün bulunması koşulu bulunmamaktadır¹⁰³.

Leymann'ın sınıflandırmasına göre; birinci grupta psikolojik taciz içeren davranışlar şöyledir: mağdurun iş ortamında olan ilişkilerine saldırılması, mağdurun devamlı eleştiriye uğrayarak kendisini ifade etmesine izin verilmeyerek savunmasız bırakılması, üstünün mağdurun kendini gösterme olanaklarını kısıtlaması, mağdurun sözünün sürekli kesilmesi, çalışma arkadaşlarınca mağdurun kendini gösterme şansının zorlaştırılması, mağdura bağırılması ve kızgın ses tonuyla azarlanması, yaptığı işin, özel yaşamının devamlı beğenilmemesi, telefonla rahatsız edilmesi, mağdura sözlü ve yazılı tehditler gönderilmesi, el, kol, yüz hareketleri ile imalar yoluyla cinsel ilişki teklif edilmesi veya reddedilmesi gibi iletişime yönelik saldırılar yer almaktadır .

İkinci grupta psikolojik taciz içeren davranışlar şöyledir: mağdurun çevresindeki insanların kendisi ile konuşmaması, mağdurun kimseyle konuşamaması, başkalarına ulaşmaması, engellenmesi, mağdura diğerleri işçilerden ayrı bir ofis verilmesi, mağdurun meslektaşlarının mağdurla konuşmasının yasaklanması, mağdura sanki orada yokmuş gibi davranılması gibi sosyal ilişkilere yönelik saldırılar yer almaktadır. Bu davranışlarla mağdur gruptan dışlanır ve tek başına kalır.

Üçüncü grupta psikolojik taciz içeren davranışlar şöyledir: insanlar mağdurun arkasından kötü sözler söyler, asılsız dedikodular yapar, gülünç duruma düşmesi planları yapılır, mağdura deli muamelesi yapılır, ruhsal dengesinin iyi olmadığı iddiası ile psikolojik tedavi görmesi için mağdura baskı yapılır. Mağdurun bir eksikliği ile alay edilmesi, yürüme şekli, yüz hareketleri veya taklidi yapılması, dini veya siyasi görüşleriyle, özel hayatıyla, etnik kökeniyle dalga geçilmesi, mağdurun özgüvenini olumsuz etkileyen başarılı olamayacağı iş yapmaya zorlanması davranışlarında

¹⁰³ Leymann, s.171.

bulunulur. Yine mağdur aşağılanarak, hor görülerek, mağdurun kararları sürekli sorgulanarak, incitici lakaplarla anılarak, mağdura sözlü veya sözsüz cinsel imalarda bulunularak sosyal konumuna yönelik saldırılar yer alır . Bu sınıflandırmada, mağdurun gruptaki diğer işçilerden farklılaştığı özelliklerinden hareketle mağdurla dalga geçilir ya da mağdur aşağılanır.

Dördüncü grupta psikolojik taciz içeren davranışlar şöyledir: mağdura hiçbir hususi vazife verilmemesi, verilen vazifelerin geri alınması, manasız işler verilmesi, sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilmesi, mağdurun işinin devamlı değiştirilmesi, mağdurun özgüvenini olumsuz etkileyecek işler verilmesi, itibarını düşürecek şekilde nitelikleri dışında işler verilmesi, mağdura mali yük getirecek genel zararlara sebep olunması, çalıştığı iş ortamına zarar verici mesleki ve özel yaşamına yönelik karalamalar yapılması yer alır. Bu sınıflandırmada mağdurun iş başarısını doğrudan etkileyecek eylemler sıralanmıştır.

Beşinci grupta psikolojik taciz içeren davranışlar şöyledir: mağdur fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, mağdura fiziki şiddet uygulanması yönünde tehditler yapılması, mağdurun gözünü korkutmak için hafif yaralama eylemi yapılması hatta daha ağır fiziksel şiddete uğraması için çalışılması, mağdura doğrudan cinsel tacizde bulunulabilecek sağlığa yönelik saldırılarda bulunulması yer alır. Bu sınıflandırmada mağdurun, mağdurun vücut bütünlüğüne ve sağlığına etkileyecek eylemler sıralanmıştır.

Leymann'ın tasnifi dışında başka araştırmacılarda psikolojik tacizi sınıflandırmıştır. Einarsen ve Raknes tarafından işyerinde psikolojik taciz davranışları şu şekilde sınıflandırılmıştır¹⁰⁴.1. Kişiye yönelik psikolojik taciz, 2. İşe yönelik psikolojik taciz, 3. Sosyal yalnızlaştırma, 4. Fiziksel şiddet, 5. Cinsel taciz.

Yine bir başka araştırmacı ZAPF ise işyerinde psikolojik davranışları beş kategoride sınıflandırmıştır¹⁰⁵. 1.İşe yönelik psikolojik taciz; bu tür davranışlar mağdurun kendisini gereksiz hisseder ve iş ortamından dışlanır.,2. Sosyal dışlanma; mağdur çalışma yaşamında tek bırakılır.,3. Kişiliğe yönelik saldırılar; mağdur dil, din, etnik köken ve fiziki özellikleri sebebiyle aşağılanır.,4. Sözlü tehdit; herkesin önünde mağdurun itibarı ile oynanır., 5. İtibarı zedelemeye yönelik psikolojik taciz; mağdurun karakteri ve kariyeri karalanmaya çalışılır.

¹⁰⁴ Bayat Kiroğlu, İrep and Baykal, Beril. "Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)Olgusu ve Hukuki Sonuçları",Gazi Üniversitesi,2015,s.34.,www.mebk12.meb.gov.tr, ET.27.02.2018.

¹⁰⁵ www.mebk12.meb.gov.tr, s.15-16., ET.27.02.2018.

1.5.2. Psikolojik Tacizin Unsurları

İşyerinde psikolojik tacizin birçok nedeni ve görünüm biçimi bulunmaktadır. Ancak her olayda psikolojik taciz niteliğinde bir tacizin var olduğu söylenememektedir. Zira yapılan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda bir işyerinde psikolojik tacizin varlığından bahsedebilmek için bazı unsurların bir arada bulunması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Buna karşın psikolojik taciz oluşturacak eylemlerin tümünün tek bir olguda birleşmesi gerekmemektedir. Literatürde gerçek bir psikolojik taciz vakasının varlığı için çeşitli faktörlerin bulunması gereklidir. Bu nedenle bir eyleme psikolojik taciz diyebilmek için bazı unsurları içermesi gerekmektedir. Harald Ege psikolojik tacizin teşhisinde çalışma alanı, tekrarlanma sıklığı, zaman, eylemin gerçekleşme şekli, taraflar arasındaki düzeysel eşitsizlik, birbirini takip eden aşamalarda artış gösterme ve düşmanca hareket etme olmak üzere 7 faktörden faydalanılması gerektiğini ifade etmektedir¹⁰⁶. Ancak işyerinde psikolojik tacizin işyeri, düşmanca ve ahlak dışı davranışlar, süreklilik ve kasıt olmak üzere dört ana unsuru olduğu düşüncesinin kabulü ile bu çalışmada bu dört ana unsur üzerinde durulacaktır.

1.5.2.1. İşyeri Unsuru

Bir eylemin psikolojik taciz sayılabilmesi için ilk koşul eylemin bir iş yerinde gerçekleşmesidir¹⁰⁷. Bu sebeple işyeri tanımının bilinmesi önem arz etmektedir. İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyerinin tanımı yapılmıştır. İş Kanunu 2/1'e göre mal ve hizmet imalatı sağlamak amacıyla örgütlenilen maddi ve maddi olmayan öğelerle işçi ve işverenin beraber olduğu birimlere işyeri denir¹⁰⁸.

İş Kanunu 2/2'ye göre işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmetle nitelik bakımından bağımlılığı olan aynı yönetim altında işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, bakım, mesleki eğitim yeri, avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar işyeri olarak kabul edilir¹⁰⁹. İş Kanunu 2/3'e göre işyeri işyerine bağlı bulunan alanlar, eklentiler ve araçlar iş organizasyonu kapsamında bir

¹⁰⁶ Tınaz/Bayram/Ergin, s.63-68.

¹⁰⁷ Bkz. Y9.H.D.,21.11.2018T.,2015/27812E.,2018/21106K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.,Y9.H.D., 13.03.2017T., 2016/29146 E.,2017/3776 K.,www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

¹⁰⁸ www.taa.gov.tr, ET.27.02.2018.

¹⁰⁹ www.taa.gov.tr, ET.27.02.2018.

bütündür¹¹⁰. Bu hükümler ile işyeri, işyeri olarak sayılabilecek yerler ve bütünleyici unsurlar açıkça ortaya konmuştur¹¹¹.

Bir çalışma alanında psikolojik tacizden bahsedebilmek için İş Kanununda yazan işyeri tanımına uygun yerlerde eylem gerçekleşmelidir¹¹². Yargıtay kadın işçinin işyerinde ve işyeri dışında amirinin kendisini taciz ettiğini iddiası ile önüne gelen bir davada süregelen tacizin etki ve neticesinin ara vermeden devam etmesi, davacının psikolojik buhran yaşaması, daha önce çalışma performansı bakımından düşük notu olmayan davacının performansının düşük olduğu notunun verilmesi, işçinin işyerine ihtarname çekerek işvereninden, amiri konumundaki kişi hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve ardından iş sözleşmesini bu olaylar nedeniyle feshetmesi şeklinde aralıksız devam eden olayların neticeleri yönünden işyerinde psikolojik tacize dönüştüğüne hükmetmiştir¹¹³.

İşyerinde gerçekleştirilen psikolojik taciz belli bir kişiye yönelik yapılır. Psikolojik taciz mağduru ancak işyeri işçisi olabilmektedir. Psikolojik taciz uygulayan bir kişi olabileceği gibi bir grup ya da çoğunluk da olabilir. Psikolojik taciz eylemleri alt işveren-asıl işveren ilişkisinden ötürü alt işveren tarafından gerçekleştirilirse asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumlu tutulacaktır¹¹⁴.

İşyerinde gerçekleştirilen psikolojik tacizde fail ile mağdur arasında makul bir denge bulunmaz. Genel olarak taciz eylemleri eşit güçler arasında başlar ancak mağdur aleyhine zayıflayarak son bulur¹¹⁵.

Bununla beraber psikolojik taciz davranışlarının çok çeşitli görünüşleri bulunabilmektedir. İşçiler iş sözleşmesi devam ettiği sürece işverenin emri altındadır. İşverenin işçiyi sadece fiili çalışma aralıklarında ve sadece işyerinde değil işyeri dışında ve mesai saatleri dışında da emir-talimatları vermişse işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır¹¹⁶. İşveren bu ilkeye aykırı davranışta bulunursa psikolojik tacizin gerçekleştiğinden bahsetmek mümkün olacaktır. Dolayısıyla bir patronun işçiye sürekli mesai saatleri dışında telefonla arayıp geç saatlere kadar çalışmasını gerektirecek işler vermesi durumunda psikolojik taciz gerçekleştiği kabul edilmelidir¹¹⁷.

¹¹⁰ www.taa.gov.tr, ET. 27.02.2018.

¹¹¹ İşyeri tanımı konusunda geniş bilgi için, www.taa.gov.tr, ET.27.08.2018., Bkz. Süzek, Sarper, İş Hukuku, 10.B., İstanbul, Beta Yayınları, 2015, s.174 vd.

¹¹² Tınaz, s.17.

¹¹³ Y9.H.D., 04.11.2010T., 37500E./31544K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

¹¹⁴ Y9.H.D.,15.10.2018, 2016/30034 E., 2018/18269K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019.

¹¹⁵ Taşkın,s.531.

¹¹⁶ Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, Barış Yayınları, 2.B., 1994, s.231.

¹¹⁷ Kantarcı, Nihan Gizem, Türk İş Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınevi, 1.B., Ankara, 2016, s.20.

1.5.2.2. Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar

Psikolojik tacizin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef gözetilerek, uzun bir süre ve belli evrelerle sistemli şekilde yenilenen, işçinin önlemeye çalışmasına karşın fail tarafından gerçekleştirilen dışlanma, hor görülme ve ruhsal yönden elem duyuran, işteki verimini azaltan korkutma, eziyet, alay etme, cinsiyet ayrımı, taciz gibi düşmanca davranışların yapılması gereklidir¹¹⁸.

Taciz olarak belirtilen her davranış psikolojik taciz sonucunu doğurmaz. Davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistemli, devamlı ve bilinçli yapılması gerekir. Yine davranışlar alçakça, hasmani bir edayla uzun süreden beri yapılıyor olmalıdır. Ayrıca işçiye yapılan davranışların amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü psikolojik tacizde failin amacı iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak, ona zarar vermek ve onu yıldırmasıdır. Yine mağdurunun kariyerinin sona ermesi, daha kötü pozisyonda çalıştırılması, işverenin gözünden düşürülmesi, mağdurun hor görülmesi amaçlanmalıdır. Kişiyi iş yaşamından dışlamayan, kasıtlı olarak yapılmayan, kişisel kırgınlıklar, küskünlükler, tartışmalar, intikam alma gibi sürekli olmayan davranışlar psikolojik taciz olarak nitelendirilemezler. Ayrıca mağdura yönelik davranışların iş yerinde psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için mağdur üzerinde olumsuz etki yapması gereklidir. Yani psikolojik taciz nedeniyle mağdurun iş ortamının kötüleşme riskini ortaya çıkaran maddi ve manevi zarar olmalıdır. Mağdurun kendine yönelik söz ve davranışlardan incinmesi, hoşnut olmaması psikolojik tacizin varlığı için yeterlidir. Düşmanca yapılan bir hareketin psikolojik taciz sayılabilmesi için iş yerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistemli biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar bulunmalıdır. Kurban seçilen işçinin onuruna, şahsiyetine, şahsına, inanış biçimine, deneyimine, bilgisine, fikirlerine, ırkına, hayat tarzına, kültür ve benzeri yönlerine saldırı olması gerekir. Bu saldırı dedikodu, söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, işçiye hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi eylemlerle yapılmaktadır.

Düşmanca ve ahlak dışı davranışlara Leymann'ın 5 gruba ayırdığı 45 davranış biçiminden mağdur hakkında dedikodu yapmak, küçük düşürücü sözler söylemek veya

¹¹⁸ Y.22.H.D.,01.06.2017T., 2017/7875E.,2017/13057K.,www.kazanci.com, ET.27.03.2019; Y22.H.D., 26.06.2014T., 15971E./19538K.,www.kazanci.com, ET.27.03.2019.

bedenen yapamayacağı ağır işler verilmesi, cinsel taciz gibi fiiller misal verilebilir¹¹⁹. Ayrıca işçinin kendini göstermesini engellemek, sözünü kesmek, fikirlerine itibar etmemek, işçiye nitelikli iş verilmemek, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmek, ağır işler verilmek, iş ortamında yokmuş gibi davranmak ve fiziksel şiddet tehdidi, işçiyi yüksek sesle azarlamak, işçiyle iletişimin kesilmek, sürekli eleştiri, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, düşmanca ve ahlak dışı davranışlara örnek verilebilir¹²⁰.

1.5.2.3. Süreklilik Unsuru

Psikolojik taciz davranışı kasıtlı olarak ısrarlı şekilde tekrarlanması gereklidir. Şiddeti ne olursa olsun süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan anlık gelişen haksız, kaba, ahlak dışı eylemler psikolojik taciz olarak değerlendirilmez¹²¹. Davranışlar birbiri ardına birtakım evreler içinde ayda birkaç kez devam etmeli, özgüvenini sarsma ve işçiyi sindirme amacı taşımalıdır. Psikolojik tacizi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş doyumsuzluğu gibi kavramlardan ayıran nokta belli kişinin, belli bir amaçla hedef alınması, haksız davranışın sürekli, sistemli ve sık oluşudur. Ayrıca süreklilik arz eden birden fazla eylemin birbiriyle bağlantısı bulunmalıdır¹²². Yargıtay bir kararında bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için eylemin bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistemli bir halde uygulanması gerektiğini vurgulamıştır¹²³. Dolayısıyla bir anda oluveren, süreklilik göstermeyen, rastgele meydana gelen, sürtüşmeden ileri gitmeyen eylemler psikolojik tacize temel oluşturan davranışlar olarak görülmemelidir¹²⁴.

Hareketlerin sürekliliği psikolojik tacizi psikolojik baskı, hakaret, tehdit, cinsel taciz, işyerinde kabalık, işçiyi istifaya zorlama, emeklilik, ikale gibi davranışlardan ayırır. Süreklilik göstermeyen anlık haksızlıklar, kaba ve hukuk dışı eylemler, ahlak, hukuk dışı olsa, mağdur işçiye ağır zarar verse de psikolojik taciz olarak

¹¹⁹Leymann, "Bullying; Whistleblowing", The Mobbing Encyclopedia, (Çevrimiçi) <http://www.leymann.se/English/frame.html> ET. 27.08.2018.

¹²⁰Y8.C.D., 04.10.2018T., 2018/6124E., 2018/10419 K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019.

¹²¹YHGK., 04.10.2018T., 2015/2274 E., 2018/1428 K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019.

¹²²Y8.C.D., 01.03.2018T., 2018/203E., 2018/2245K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019., Y9.H.D., 17.10.2017T., 2015/13786E., 2017/15946K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019.

¹²³Y9.H.D., 14.10.2014T., 25934E./29487K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

¹²⁴Çelik, Nuri/Canikoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 27.B., BetaYayıncılık, İstanbul, 2014, s.210, www.taa.gov.tr, ET.27.08.2018., Y9.H.D., 04.02.2014T., 2473E./2959K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018., Y22.H.D., 16.01.2018T., 2017/40481E., 2018/199K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019., Y22.H.D., 28.12.2017T., 2016/6932E., 2017/31060K., www.kazanci.com, ET. 27.03.2019., Y22.H.D., 01.11.2017T., 2015/18297E., 2017/23809K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019.

adlandırılmayacaktır¹²⁵. Ancak uygulamada süreklilik unsuru göz ardı edilerek zaman zaman kaba davranışlar, ifade özgürlüğü kapsamında kalan ifadeler, etik dışı davranışlar psikolojik taciz olarak nitelendirilmektedir.

Psikolojik taciz davranışlarının ne kadar zamandır devam etmesi ve mağdur üzerinde etki derecesinin ne kadar olması gerektiği yönünde belirlenen bir kıstas bulunmamaktadır. Literatürde “en az altı aydan beri devam eden eylemlerden” veya “üç ay ile üç yıl arası süregelen eylemlerden” söz edilmekte olup¹²⁶, psikolojik tacizin varlığının kanıtı için taciz eylemlerinin süresi hakkında net bir karara varılamadığı görülmektedir. Yargıtay önüne gelen bir dosyada on altı yıldan beri çalışan işçinin sadece son on ayda üç kez savunmasının istenilmesini, bunların neticesinde başka bir şubeye atanmasını ve hemen sonrasında işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesini işçinin hedef gözetilerek uzun bir süre eden ve sistemli şekilde uygulanan davranışlar olarak kabul etmiştir¹²⁷. Dolayısıyla taciz eylemlerinin süresi hakkında kesin bir süre vermek doğru değildir. Her somut olaya göre sistematikliğin gerçekleşip gerçekleşmediği incelenmelidir. Çalışma özgürlüğü, kişilik hakları, itibarı kimi zaman daha kısa zamanda kimi zaman daha uzun zamanda ihlal edilebilmektedir¹²⁸. Uygulama süresi şiddet seviyesi ve sıklığına göre ortaya çıkan zarar, kişiden kişiye göre değişebilecektir. Dolayısıyla bir eylemin psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi için süreden çok eylemin neticelerine bakılmalıdır.

1.5.2.4. Kast Unsuru

Fail belli nedenlerden dolayı işçiye uyguladığı psikolojik tacizle işçinin aşağılanması, hor görülmesini, işletme içindeki terfisinin engellenmesini, daha kötü pozisyonda çalışmasını, işveren nazarında değerini kaybetmesini, işçinin işini terk etmesini ve kariyerinin sona ermesini kast etmelidir. Psikolojik tacizde kast unsuru¹²⁹ genellikle iş ortamının çekilmez hale gelmesini sağlayarak mağdur işçinin yıldırılması, korkutulması, endişe duyması, bunalıma girmesi, bıkkınlık göstermesi ile işten ayrılmasını gerçekleştirmedir.

¹²⁵ Taşkın, s.521 vd.; Y9.H.D., 11.10.2016T., 17859E./17644K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

¹²⁶ İlhan, Ümit, İşyerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri, Ege Akademik Bakış Dergisi,C.10., S.4, İzmir, 2010, s.1177.

¹²⁷ YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274E.,2018/1428K., www.kazanci.com, ET.27.03.2019.

¹²⁸ Taşkın, s.532., Kantarcı, s.33.

¹²⁹ Y9.H.D., 27.12.2017T., 2015/33818E., 2017/22160K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018., YHGK.,17.01.2018T., 2017/1433E.,2018/49K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

Psikolojik taciz gerçekleştiren faildeki gaye işçiyi bezdirerek işçinin kendi özgüvenini yitirtip çalışma hayatını sonlandırmak, çıkarının gerçekleşmesinden ziyade işçiyi güçsüzleştirmek ve işçiyi saf dışı bırakarak iş ortamından soyutlamaktır¹³⁰. Dolayısıyla psikolojik tacizin amacıyla işçinin belli bir davranışı veya belli bir olay karşısındaki tavrı değil, bizatihi kendisi yer alır¹³¹. Yargıtay önüne gelen bir dosyada psikolojik tacizi işyerinde bir veya birkaç failin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi süreklilik arz eden bir sıklıkta bezdirme kastıyla dışlayarak yıldırma, sindirmek şeklinde tanımlamıştır¹³². Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için failin eylemi kasıtlı olarak yapması gerekir. Doğrudan belli kişi/kişileri gözeterek evvelden planlanmış ve sistemli yapılan eylemler, psikolojik tacizin mevcudiyetini göstergesi sayılacaktır¹³³. Bir hareketi kasten yapmak o hareketi bilerek isteyerek yapmaktır. Bu nedenle bir eylem taksirle işlenirse o davranışta psikolojik tacizin gerçekleştiğinden bahsedilemeyecektir¹³⁴. Yargıtay önüne gelen bir dosyada, davacı işçiye her zaman bağırarak, davacının baygınlık geçirmesine sebebiyet veren ve işçinin hastalandığını bilen ve hastaneye kaldırılmasına izin vermeyen amirin tutumunu psikolojik taciz olarak değerlendirmiştir¹³⁵.

1.6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri ve Sonuçları

1.6.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri

İşyerinde uygulanan psikolojik taciz sadece mağdur açısından değil, işyeri ve hatta toplum açısından çeşitli etki ve sonuçlar doğurur¹³⁶. Dolayısıyla iş hayatındaki en büyük sorunlardan biri haline gelen işyerinde psikolojik tacizin etki alanı ve sonuçları çok yönlüdür¹³⁷.

Kişinin psikolojik olarak yılgınlık göstermesini hedefleyen eylemler, işçinin çalışma isteğini, yaşama karşı arzusunu, maddi ve manevi huzurunu etkilemektedir.

¹³⁰ www.taa.gov.tr, s.69., ET.27.08.2018

¹³¹ Demircioğlu, Huriye Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XI, S.1-2, Ankara, 2007, <http://webftp.gazi.edu.tr>, s.117, ET. 27.08.2018., www.taa.gov.tr, ET.27.08.2018

¹³² Y22.H.D., 28.12.2017T., 2016/6932E.,2017/31060K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

¹³³ www.taa.gov.tr, s.20.,ET.27.08.2018.

¹³⁴ Taşkın, s.524 vd.

¹³⁵ Y9.H.D., 01.04.2011T, 8046E./9717K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

¹³⁶ Davenport, Noa, (Çevrimiçi) http://www.mobbing-usa.com/R_articles.html#Article1, ET.27.08.2018; Tınaz, s.153; Çobanoğlu, s.98.

¹³⁷ Güngör, s.70.

Psikolojik taciz gerçekleşmesi sonucu sadece mağdur işçi etkilenmez. İş ortamı ve diğeri işçilerin performansı önemli derece düşer ve çalışma barışı tehlikeye girer.

Leymann'ın 5 aşamalı sınıflandırmasında işyerinde psikolojik taciz süreci; kritik olaylarla başlamakta, saldırma ve damgalamanın yapılması, personel yönetiminin devreye girmesi ile devam etmekte, yanlış teşhis konulması ve kişinin işten kovulması ile sonuçlanmaktadır. İtalyan- Ege modelinde ise niyetlenmiş çatışma durumu, psikolojik tacizin başlama aşaması, ilk psikosomatik rahatsızlıkların görülmesi, yönetimin hatalı tutumu ve psikolojik tacizin görmezden gelinmesi, kurbanın psikolojik ve fiziksel sağlığının kötüleşmesi ve işten ayrılma olarak altı aşama bulunmaktadır¹³⁸.

Her iki modelde de görüleceğii üzere işyerinde psikolojik tacizin etkileri daha süreç tamamlanmadan görülmeye başlanmaktadır. Yine her iki modelde de son aşama mağdurun işten ayrılmasıdır.

1.6.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sonuçları

1.6.2.1. Mağdur ile İlgili Sonuçlar

Bilerek ve düzenli şekilde gerçekleştirilen psikolojik taciz eylemleri olumsuz sonuçlarını aheste aheste geçen zaman diliminde gösterir. Mağdurla ilgili ortaya çıkan olumsuz neticeleri, ekonomik ve sosyal maliyetler ile duygusal ve fiziksel maliyetler olarak ikiye ayırarak incelemek mümkündür¹³⁹.

1.6.2.1.1. Ekonomik ve Sosyal Maliyetler

Psikolojik tacize uğrayan işçi fiziki ve ruhsal rahatsızlıklar yaşamaktadır. İşçi önceki sağlık durumuna dönmek için doktor, hastane ve ilaç giderleri gibi ekonomik maliyetlerle karşı karşıya kalır. Kimi vakitte psikolojik taciz nedeniyle işçi işten atılmakta veya işten çıkmak mecburiyetinde kalmakta ve işsiz kalması dolayısıyla gelir kaybına yaşamaktadır¹⁴⁰.

İngiltere'de gerçekleştirilen bir bilimsel çalışmada, psikolojik taciz mağdurlarının %26'nın işten ayrıldığı, %34'ünün ise işten ayrılmayı planladığı tespit edilmiştir¹⁴¹.

¹³⁸ Nitekim obanoğlu'na göre, Leymann'ın modeli Kuzey Avrupa ülkelerine uymaktadır. İtalyan-Ege modelinin ise Akdeniz kültürleri arasında benzerlik olduğundan bahisle yazar bu model üzerinde durmayı tercih etmiştir. Bkz. obanoğlu, s.91 vd.

¹³⁹ ukur, Cengiz, Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, TBMM Basımevi, Mart 2016, s.29., www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018.

¹⁴⁰ Tınaz, s.156.

¹⁴¹ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018.

Mağdurların işten ayrılması psikolojik tacizin etkisinin bittiği anlamına gelmemektedir. Bu etki kendini ekonomik ve sosyal açılardan devam ettirmektedir. İşten ayrılan mağdurlar rahatsızlıkları nedeniyle yeniden iş arayışı içine girmektedir. İş bulursa eski kıdemine gelmek için uzun beklemek zorunda kalabilmekte veya iş bulmakta zorluk çekmekte, işsizlikten doğan gelir kaybı uzun vadede de sürmektedir¹⁴².

Psikolojik tacize uğrayan işçinin davranış ve ifade şekilleri de değişebilmektedir. İşçi yaşadığı haksızlıkları sürekli birine anlatma ihtiyacı duymakta, ani sinirlenme, her şeyden alınma psikolojisine bürünmektedir. İşçinin bu tutum ve davranışları neticesinde yakın çevresindeki arkadaşları uzaklaşmaya başlamaktadır. İşçi hakkında sağda solda dedikodular yapılmasıyla işçini sosyal çevredeki itibarı sarsılmaya başlamaktadır. Böylece psikolojik taciz sonucunda mağdur işçi, sadece işini kaybetmez sosyal ortamında da yok sayılmaya, aşağılanmaya başlar. Böylece işçi tek başına kalmış vaziyette kendini bulur¹⁴³.

1.6.2.1.2. Duygusal ve Fiziksel Maliyetler

Psikolojik taciz nedeniyle mağdurda olumsuz etki olarak yaygın olarak stresli bir ruh hali görülür. Stres nedeniyle mağdurda iştahsızlık, uyku düzenin bozulması ve melankolik gibi bir duygular hâkim olur. Bu duygusallık hali psikolojik taciz var oldukça gittikçe artar¹⁴⁴.

İşyerinde psikolojik taciz eylemleri sürdükçe mağdurun tansiyonunun değişkenlik gösterdiği, sık sık kilo alıp verdiği, uyumama halinin devamlılık gösterdiği gözlemlenir. Sonrasında bunalım, kaygı, bitkinlik, işe ara sıra gitmeye başlama gibi daha vahim durumlar ortaya çıkar. Daha sonraki evrede ise mağdur işçi işten zevk almaz, işte devamsızlığını fazlalaştırır ve rapor alarak işten kaçır. Fiziksel sağlığı yönünden üst seviyede sinirlilik durumu, ani tepkimeler verme ve felçlik geçirme, kalp rahatsızlıkları geçirme gibi bozulmalar, ruh sağlığı yönünden ise yok sayılmanın verdiği hüznle yaşamına son verme eyleminde bulunma davranışları ortaya çıkabilir¹⁴⁵. Yargıtay önüne gelen bir dosyada psikolojik tacizin mağdur açısından duygusal ve fiziksel sonuçlarına değinmiştir¹⁴⁶. Yargıtay'a göre somut olayda şube müdürünce bir işçiye sürekli ve sistemli olarak kötü muamele yapılmıştır. Şube müdürü işçiyle ilgili

¹⁴² Güngör, s.74.

¹⁴³ Tınaz, s.156.

¹⁴⁴ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018.

¹⁴⁵ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018.

¹⁴⁶ Y22.H.D., 21.02.2014T., 2014/2157E.,2014/3434 K., www.kazanci.com, ET.27.08.2018.

düşüncesini ve memnuniyetsizliğini şube çalışanlarına söylemiş ve bu andan itibaren işçi başta olmak kendi düşüncesine karşı çıkacak diğer çalışanlara şüpheli ve önyargılı biçimde davranmaya başlamıştır. Psikolojik tacizden rahatsız olan işçi psikolojik tacize son verilmesi konusunda şube müdürüne ihtarname göndererek psikolojik tacize maruz kaldığını beyanla soruşturma açılmasını talep etmiş ve işçinin şikâyeti sonuçsuz kalmıştır. Şube müdürünün süreklilik arz eden olumsuz davranışları nedeniyle işçinin sağlığı bozulmuş, işçiye doktor raporlarında; çarpıntı, uykusuzluk, tedirginlik, iştahsızlık, kilo kaybı, halsizlik, yorgunluk, kırgınlık ve sıkıntı hissi bulguları üzerine anksiyete teşhisi konulmuştur. Hal böyle olunca psikolojik tacizin unsurları itibarıyla gerçekleştiğinin kabul edilmesi gereklidir.

Leymann psikolojik tacizin birey üzerindeki duygusal ve fiziksel etkilerini çaresizlik, acizlik hissi, öfke, endişe, ümitsizlik, depresyon, hiperaktivite, iç sıkıntısı, intihar ve psikosomatik hastalıklar olarak saymıştır. Leymann bu rahatsızlıkların kanser dahil bağışıklık sistemi hastalıklarını tetikleyebileceğini öne sürmüştür¹⁴⁷.

Çok az rastlanmakla beraber ileri seviye olarak mağdurda “travma sonrası stres bozukluğu” ortaya çıkabilir. Travma sonrası stres bozukluğu kural olarak aşırı korkutucu veya stresli olaylar sonrasında kişide meydana gelen psikolojik ve fiziksel durumdur. Mağdur bu halde sebepsiz korkular yaşar, sürekli öleceğini düşünür, bir kişinin yardımı olmadan hayatını idame ettiremez hale gelir. Dolayısıyla travma sonrası stres bozukluğu yaşayan mağdur işçi psikolojik destek almalıdır. Söz konusu desteği verecek olan psikiyatrist veya psikoloğun alanında uzman olması gereklidir¹⁴⁸.

Psikolojik tacizin sonuçlarından bir başkası ise örgütteki düzenin bozulmasıdır. Bu bozulmalarla işçinin işten ayrılması amaçlanır. İşçi uğradığı baskı ve yapılan entrikalar sonucu iş ilişkisinden soğur. Kişisel anlamda kendini yalnız hisseden işçi dışlanma psikolojisine bürünerek kendini hayattan soğutur¹⁴⁹.

1.6.2.2. Mağdurun Ailesi ile İlgili Sonuçlar

Toplumun temel taşı ailedir. Bu temel yapıyı idame ettirmek için bireyler iş bulmak ve çalışmak zorundadır. Ülkemizde ve Akdeniz ülkelerinin birçoğunda aile bağı

¹⁴⁷ Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,” Violence and Victims, Springer Publishing Company, Vol. 5, No.2, 1990, s.122-123., www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018.

¹⁴⁸ Tınaz, s.159.

¹⁴⁹ Tutar, Hasan, ‘İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı; Nedenleri ve Sonuçları’, Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, (2:2) Erzurum, 2004,s.115., www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018.

kuvvetlidir. Her türlü keder, sevinç aile bireyleriyle paylaşılır. Dolayısıyla kişide farklı bir durum olursa doğrudan aileye yansımaktadır¹⁵⁰.

İşçi bir işte çalışarak evinin geçimini sağlar. Kazandığı para ile ailesinin eğitim, sağlık, barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılar. İşçinin işte yaşayacağı stres, baskı altında bırakılma, tahammülsüzlük halleri doğrudan ailesini etkileyecektir. Çünkü mağdur her şeyini ailesine anlatacaktır. İşçi ailesi ile son olarak baş başa kalacaktır. Duygusal açıdan aile de karamsar bir ruh hali, her şeyden bıkkınlık, genel bir huzursuzluk ve yaptığı şeylerden zevk almama durumu hâkim olacaktır. Ekonomik açıdan ise mağdur önceki durumuna dönmek için sağlık harcamaları yapacak, gideri artacak hatta mağdur işten ayrılması aile üzerindeki ekonomik baskı daha da fazlalaşacaktır¹⁵¹.

İşçi evli ise iş yerindeki yaşanan olumsuzluk hem eşe hem de çocuklara etki yapacaktır. Ebeveynin yaşadığı olumsuzlukları gören çocuk ileride kendisinin de bu şekilde olacağı düşüncesine kapılacak ve ebeveyninin aşırı stresli olması nedeniyle aralarında iletişim kopuklukları yaşanacaktır¹⁵². Eğer bu sorunlar ilerler ve çözülemez vaziyet alırsa aile dağılma ile karşı karşıya kalabilecektir.

1.6.2.3. Örgütsel Sonuçlar

İş ilişkisi tek bir kişiden oluşmadığı için iş ortamında bir kitle ve örgütlenme ağı bulunmaktadır. Bu ağda psikolojik taciz uygulanırsa çabucak görülür. Bir işyerinde meydana gelen psikolojik taciz eylemi önlenemezse başka birimlere çabucak yayılacaktır. Bu yayılmanın engellenmesi için işveren gerekli tedbirleri derhal almak zorundadır¹⁵³.

İşyerinde iktidar sahibi fail kendinden daha başarılı bir işçiyi bezdirerek işçinin işten ayrılması ve konumunu sağlamlaştırmak için psikolojik taciz uygulayabilmektedir. Psikolojik taciz uygulanan örgütlerde hasta olmak bile faile karşı gelmek anlamına geldiği gelir. Fail, işçinin güvenini tehdit ederek kontrol gücünü eline alır. Böylece örgüt hedefleriyle uyuşmayan işçileri, kişisel gelişim planlarına dâhil etmez. İşçilere işlerini iyi yapmazlarsa işlerinin tehlikede olduğu imasında bulunarak işçiler üzerinde bir disiplin faktörü oluşturur.

Psikolojik taciz uygulaması karşısında genellikle ilk olarak işçiler yaşananların yanlış olduğunu dile getirir. Yanlışları dile getiren işçiler fail tarafından kumpas

¹⁵⁰ Tınaz, s.170-171.

¹⁵¹ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018.

¹⁵² Tınaz, s.170-175.

¹⁵³ Tutar, “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları,” s.114.

kurularak gözden düşürülmeye ve susturulmaya çalışılır. İşçiyi susturan fail işçiye karşı biçimde psikolojik taciz uygulayarak işçinin işi bırakması yönünde baskı yapar. Eğer uygulanan psikolojik taciz sonucu işçi çıkarsa nihai amacına ulaşan fail, işçinin çıkarılmasında vurdumduymaz davranan işçiler ve destekçilerini örgütte hakkaniyetsizce görevlerinde yükseltebilir. Bilgi birikimi olmayan, liyakatsiz yandaşlar iş başına getirilir. Örgütteki adaletsizlik iş ortamında bir ruhsuzluk, işten tiksineye neden olarak işçinin çalışma motivasyonu azaltır. Örgütteki verimlilik düşer. Dolayısıyla örgüt psikolojik tacizden ötürü yıpranır, örgütün yapısı zedelenir.

Örgütte yaşanan psikolojik taciz sonucu sağlığı bozulan mağdur, sık sık hastaneye gider, ilaç kullanmaya, hastalık raporu almaya başlar. Bu hallerde sağlık harcamalarını sadece mağdur işçi karşılamaz. İşveren de sağlık giderlerinin bir kısmını ya da tamamını ödeme için katkı sağlar¹⁵⁴. Son olarak psikolojik taciz mağduru uğradığı haksızlık ve zararlar nedeniyle zararının giderimi için hukuki yollara başvurabilir. Dolayısıyla mağdurun psikolojik tacizi ispat etmesiyle mahkemece fail tazminat ödemeye mahkûm edilebilir.

1.6.2.4. Toplumsal Sonuçlar

Psikolojik taciz davranışları sonucu mağdur işçi dışında mağdurun arkadaşları ve aile bireyleri, psikolojik tacize tanıklık yapan diğer işçiler gibi başkaca mutsuz sükelerin ortaya çıkmakta, huzur ve güvenin olmadığı bir topluluk oluşmaktadır. Dolayısıyla psikolojik taciz eylemlerine maruz kalan işçinin uğradığı yıpranmanın neticeleri toplumu etkilemektedir. Yine sağlık giderlerinin artması, işsizliğin yükselmesi, vergiden kaçırma, sosyal yardımlardan faydalanma arzusu ve malûlen emekliliğe talepte artış gibi durumlar topluma olumsuz yansımaktadır. Bu tür giderler gelir olmadan tüketim anlamına geldiğinden harcamaların kaynağı da alınan vergiler olduğu için taleplerdeki artış ülke geneline zam olarak yansıyacak olup toplumu etkileyecektir¹⁵⁵.

Sağlık sektöründe psikolojik tacize ilişkin Güney Afrika'da yapılan bir çalışma, işyerinde fiziksel şiddetin ve psikolojik taciz teşkil eden davranışların; gerilime, hastalara daha az ilgi gösterilmesine ve genel bir mutsuzluk halinin ortaya çıkmasına neden olduğunu ortaya koymuştur¹⁵⁶. Buna benzer neticelerin başkaca iş kollarında da meydana geldiği de tespit edilmiştir. Örneğin, eğitim kurumunda öğretmen-öğrenci

¹⁵⁴ Olsen, Lene, "İşyerinde Şiddeti Önleme," çev. Kemal Coşkun, Sendikal Notlar Dergisi, S.26, 2005,s.66.

¹⁵⁵ Çobanoğlu, s.99.

¹⁵⁶ www.tbmm.gov.tr, s.39., ET.27.08.2018,

arasında yaşanacak bir gerginlik, ters düşme durumu öğrenci üzerinde baskı oluşmasına ve ruhsal gerilime yol açarak öğrencinin dersi anlama performansını düşürecektir¹⁵⁷.

İşyerinde uygulanan psikolojik taciz işçinin huzursuz olmasına neden olur. İşyerindeki huzursuzluk ise işçinin verimliliğini azaltır, daha fazla üretim yaparken motivasyon eksikliği nedeniyle daha az üretim yapmasına yol açar. Psikolojik taciz uygulanan işyerinde her gün yeni bir olay çıkacağı kaygısı yaşanır. Eğer uygulanan psikolojik taciz nedeniyle işçi işten ayrılırsa insan kaynağından mahrum kalınacak olup işçinin çalışmaması toplumsal bir kayıp olarak karşımıza çıkacaktır¹⁵⁸.

Bir ülkede psikolojik taciz olayının hemen hemen her iş kolunda yaygınlaştığı görülürse işçiler daha huzurlu olacağı, kaygılarının olmadığı ülkeye göç etme yoluna gidebilirler. Ve nitelikli insan kaynağını kaybeden ülke geleceğe yönelik insan kaynağı bulamama tehlikesi ile karşılaşacaktır. Dolayısıyla o ülke gelişme şansı yakalayamayacaktır.

¹⁵⁷ Olsen, “İşyerinde Şiddeti Önleme,” s.69.

¹⁵⁸ Güngör, s.79.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALAN İŞÇİLERİN HAKLARI

2.1. Uluslararası Hukuk ve Ulusal Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz

2.1.1. Uluslararası Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik taciz kavramı karşılaştırmalı hukuka Türk Hukukundan daha önce girmiş bir kavramdır. Birçok yabancı ülkede konu ile ilgili düzenlemeler yapılmış olmakla beraber Avrupa Birliği (AB), Avrupa Konseyi ve ILO'nun da konu ile ilgili önemli düzenlemeleri bulunmaktadır.

2.1.1.1. Avrupa Birliği Hukukunda Psikolojik Taciz Kavramı

7 Mart 2002 tarihinde Avrupa Konseyi tarafından iş ilişkisinde ve toplumdaki değişime uyum, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında yeni topluluk stratejisi raporu yayınlanmıştır. Avrupa Konseyi stratejilerinde psikolojik tacizi yeni bir risk alanı olarak kabul etmiştir. Bu belgeyle sağlık sorunlarının %18'ine işyerindeki psikolojik tacizin yol açtığı tespit edilmiştir¹⁵⁹. Ve işyerinde psikolojik tacizle AB seviyesinde etkin mücadele edilmesi kararı alınmıştır.

Avrupa Parlamentosu tarafından işyerinde psikolojik taciz sorununa çözüm getirmek ve psikolojik taciz hakkında bilinç uyandırmak amacıyla 2001/2339 sayılı parlamento kararı yayımlanmıştır. Kararda AB'de yaklaşık 12 milyonun işçinin (bu da işçilerin %8'ine karşılık gelmektedir.) son 12 ayda çalıştıkları işyerlerinde psikolojik tacize uğradığı belirtilmiştir¹⁶⁰.

2006 tarihli İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi yönergede, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için, işyerinde, işe girişte, mesleki eğitim ve ilerlemede taciz ve cinsel tacizin önlenmesi konusunda, işverenlerin ve mesleki eğitim sorumlularının teşvik edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. AB mevzuatı incelendiğinde AB'de ayrımcılık ve cinsel taciz konularında net hükümlere yer verildiği buna karşın işyerinde psikolojik tacize açıkça yer verilmeyip sorununa karşı çeşitli direktif ve kararlarla çözüm bulunmaya çalışıldığı görülmektedir.

¹⁵⁹ Kaya, Resul, İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Y.3, S.20, Aralık, 2015,s.376., www.asosjournal.com, ET.27.08.2018.

¹⁶⁰ Kaya, s.377.

2.1.1.2. Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyine üye devletlerin imzalayarak kabul ettikleri 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı(ASŞ) ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı(GGASŞ) işyerinde psikolojik tacizi de kapsayan, sosyal haklar yönünden ele alınmış belgelerdir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal haklara ilişkin karşılığını oluşturan¹⁶¹ 1961 tarihli ASŞ, geniş bir sosyal hak ve ilkeler genelini bir arada toplayan ilk uluslararası belgedir¹⁶².

1961 tarihli ASŞ ile 1996 tarihli GGASŞ açısından belirtilmesi gereken en önemli özellik, 1996 tarihli GGASŞ'nin, ASŞ'yi ortadan kaldırmamış olmasıdır¹⁶³. Nitekim 1996 tarihli GGASŞ, ASŞ'nden bağımsız olarak yürürlüğe girmiş ancak aynı denetim sistemine bağlı olmak üzere kabul edilmiştir¹⁶⁴. Bununla birlikte 1996 tarihli GGASŞ'yi onaylayan bir devlet hakkında ASŞ'ndeki karşılık maddeler uygulama alanı bulmamaktadırlar¹⁶⁵.

Türkiye'nin, 27/9/2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylamayı uygun bulduğu Avrupa Konseyinin 1996 tarihli GGASŞ'nin 26. maddesinde onurlu çalışma hakkı düzenlenmiştir.

Maddenin 1. fıkrasında onurlu çalışma hakkı, cinsel taciz düzleminde ele alınmış bulunmaktadır. Cinsel taciz de, her ne kadar işyerinde psikolojik tacizin davranış biçimlerinden biri olsa da, psikolojik taciz sadece bununla sınırlı değildir. Bununla birlikte cinsel taciz, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde hem işçi hem de işveren açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri arasında sayılmıştır.

Maddenin 2. fıkrasında ise; işçilerin birey olarak maruz kaldığı yıldırıcı, bezdirici, onurlu çalışma hakkını ihlal eden, cinsel tacizi kapsamayan sözlü taciz gibi eylemlere karşı himaye edilmesi ve işverence gerekli tedbirlerin alınarak işyerinde psikolojik taciz davranışlarının engellenmesi hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda söz konusu GGASŞ'e göre taraf devletin işçi-işveren örgütlerine danışarak işçilerin

¹⁶¹ Tınaz/Bayram/Ergin, s.155.

¹⁶² Gemalmaz, Mehmet Semih, Ulusüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, 4.B., Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.776-777.

¹⁶³ Savaş, s.60.

¹⁶⁴ Savaş, s.60.

¹⁶⁵ Savaş, s.60.

işyerinde işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları eylemler kınanılacak ve işveren açıkça suç oluşturan yinelenen eylemlerin önlenmesi için tedbirler alması gerekecektir¹⁶⁶.

2.1.1.3. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi

Türkiye bakımından 01.05.1983 tarihinde yürürlüğe giren Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Sözleşmesi, çalışma koşulları, eğitim-öğretim, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işçi sağlığı gibi konulara yönelik toplam 38 maddeden oluşmaktadır. Sözleşme genel olarak bakıldığında akit devletlerin, kendi vatandaşı işçilere eğitim-öğretim, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş sözleşmenin feshi gibi konularda tanınan haklarla göçmen işçilerin eşit koşullarda hak sahibi olması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu konuya sözleşmenin 14. maddesinde değinilmiştir.

Sözleşmenin çalışma koşulları başlıklı 16. maddesine göre iş ortamı şartları konusunda işe girmesine izin verilmiş göçmen işçiler yerli işçilere tanınan haklar, uygulanan kanun hükümleri, toplu iş sözleşmeleri açısından en az yerli işçiler kadar faydalanmalıdır. Görüldüğü üzere sözleşme göçmen işçilere eşit davranma yükümlülüğü getirmekte ve göçmen işçilere de işyerinde psikolojik tacizin uygulanmasını bir nebze engellemeye yönelik hükümler içermektedir.

2.1.1.4. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 1. maddesinde insan saygılığının korunması gerekliliği düzenlenmiş olup 31. maddesinde her işçinin sıhhatini, güvenliğini ve itibarını koruyan iş şartlarına haiz olma hakkı olduğu ifade edilmektedir. Şartın 21. maddesinde ise ayrımcılık yasağı düzenlenmiş olup bay-bayan, etnik köken, vücut rengi, dini inanç, genetik özellikler, dil, siyasi veya diğer her türlü düşünce, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğitime dayalı her türlü ayrımcılığın yasak olduğu ifade edilmiştir. Bu hükümler, Roma Anlaşması ve Amsterdam Anlaşması'nın 13. maddesi, AB içerisinde ayrımcılık ve işyerinde psikolojik tacizle mücadelenin temelini oluşturan düzenlemelerdendir¹⁶⁷.

¹⁶⁶ www.abgs.gov.tr, s.86. ET.28.08.2018.

¹⁶⁷ Savaş, s.52.

2.1.1.5. 12 Haziran 1989 Tarihli 89/391/EEC Sayılı Avrupa Konsey Yönergesi

Yönergeyle işçi sağlığı ve güvenliğini sağlanması bakımından işverenin genel bir yükümlülüğünün olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş ilişkilerinde karşılaşılan psikolojik taciz eylemlerin önlenmesi bu kapsamda değerlendirilmelidir¹⁶⁸.

89/391/EEC sayılı Yönerge'nin 1.maddesinde yönergenin amacının, işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için gereken tedbirleri almak olduğu belirtilmiştir. Devamında mesleki risklerin en aza indirgenmesi, sağlık ve güvenlik sağlamak için neler yapılmasının gerektiği, kaza ve tehlike etmenleri hakkında bilgilendirme yapılması, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konularında genel bilgilere yer verilmiştir¹⁶⁹.

Yönergede bulunan genel hükümlerin psikolojik taciz varlığı halinde de uygulanabileceği doktrin tarafından düşünülmektedir. Buna karşın yönergenin içeriğine bakıldığında yer alan hükümlerin net bir şekilde psikolojik taciz eylemlerini kapsamadığı, sadece fiziki taciz veya eylem varlığında uygulanacağı anlaşılmaktadır. Yönerge'nin 6. ve 13.maddeleri bu duruma örnektir¹⁷⁰. Yönerge'nin 6.maddesinde, işverenin genel yükümlülüklerinden biri olan işçiye sağlık ve güvenlik yönünden koruma, işçinin yeteneklerini göz önüne tutarak mesleki gelişimini sağlama yükümlülüğüne değinilmiştir. Bu hüküm psikolojik taciz hallerinde uygulanacak olursa işyerinde lüzumsuz ayrımcılığa neden olacaktır. 13.madde de ise; her işçi imkânlar elverdikçe kendi sağlık ve güvenliğini sağlamakla sorumlu tutulmaktadır. Bu madde hükmü de psikolojik taciz uğrayan mağdurun hukuki davada faydalanacağı kanuni düzenleme değildir¹⁷¹.

2.1.1.6. Avrupa Birliği 2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC Sayılı Direktifleri

İrk ve Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Davranılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 2000/43/EC Sayılı Direktif ile İstihdam ve İş Konusunda Eşit Davranılması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC Sayılı Direktifler, ayrımcılığı önlemeye yönelik çıkarılmış direktifler olup işyerinde psikolojik taciz açısından önemli belgelerdir. Nitekim Avrupa Parlamentosu bir raporunda

¹⁶⁸ www.tbmm.gov.tr, s.49., ET.28.08.2018,

¹⁶⁹ www.tbmm.gov.tr,s.89-391., ET.28.08.2018.

¹⁷⁰ Savaş, s.53.

¹⁷¹ Savaş, s.53.

işyerinde psikolojik tacizle ayrımcılık ve cinsel taciz arasında belirgin bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir¹⁷².

2000/43/EC Sayılı Direktif çalışanların ırk veya kökeni nedeniyle ayrı muameleye tabi tutulmasını önlemeye yönelikken 2000/78/EC Sayılı Direktif de çalışanlara karşı din, yaş ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yöneliktir. Her iki direktifin işyerinde işçiye bazı psikolojik taciz eylemlerine karşı sınırlı da olsa koruma sağlayabileceği öngörülmektedir¹⁷³. Özellikle ayrımcılık yaparak işçinin yıldırılmak istenmesi durumlarında bu direktifler bağlayıcı olacaktır.

Bay-bayan eşitliği ile ilgili düzenlemelere yer veren 76/207/EC Sayılı Direktifte değişiklik yapan 2002/73/EC Sayılı Direktif ile üye devletler cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak kabul etmektedirler¹⁷⁴. Direktifin m.2/2'ye göre cinsel taciz bir kimsenin haysiyetini kastederek veya ihmal suretiyle kişinin haysiyetini zedeleyen, lafzi, dokunma eylemleri, el kol, jest, mimik hareketleri gibi davranışlarla cinsel amaç taşıyarak yapılan hasmani, dışlayıcı, bıkırtıcı ve hor görücü eylemlerdir¹⁷⁵.

Yine m.2/3'e göre bir işçinin kendisine yönelik yapılan cinsi eylemleri kabul etmemesi nedeniyle iş hayatını etkileyen olumsuz durumlarla karşı karşıya bırakılmaması gerektiği düzenlenmiştir. İşyerinde psikolojik taciz işçinin işyerinden ayrılmasına yönelik uygulanıyorsa bu madde ön plana çıkacaktır. Nitekim işçinin psikolojik taciz davranışlarına direnmesi nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, bu fesih haksız nedene dayalı yapılmış sayılacaktır.

2.1.1.7. Avrupa Birliği 20 Eylül 2001 Tarihli 2001/2339/INI Sayılı Parlamento Kararı

Avrupa Birliği Parlamentosu'nun 2001/2339/INI sayılı "İşyerinde Taciz" başlıklı parlamento kararında¹⁷⁶ işyerinde psikolojik taciz kavramı ile iş sağlığı ve güvenliği açısından düzenlemeler içermektedir.

Kararın ilk maddesine göre işyerinde psikolojik taciz iş ilişkisinde tam olarak sınırları anlaşılamayan bir problem olarak görülmektedir. Karara göre ivedi olarak ve

¹⁷² Güngör, s.160-161.

¹⁷³ Tınaz/Bayram/Ergin, s.165.

¹⁷⁴ Özdemir, Erdem, "İşyerinde Cinsel Taciz", Çalışma ve Toplum, 2006/4, s.83, www.calismatoplum.org, ET.28.08.2018.

¹⁷⁵ Özdemir, s.84.

¹⁷⁶ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018, s.138.

hassasiyet gösterilerek psikolojik taciz üzerine eğililmesi gerekir. Ayrıca meselenin çözümünün sağlanması için gerekli çözüm araçları aranması gerektiği belirtilmiştir¹⁷⁷.

Kararda psikolojik taciz tanımlanmamasına karşın psikolojik taciz sayılabilecek temel durumlara değinilmiştir. Bunlar; işyeri örgütlenmesindeki, örgüt içi bilgilendirmedeki yetersizlikler, uzun zamandır süren ancak bir çözüme kavuşturulmamış örgüt sorunları gibi nedenlerdir. Yine psikolojik taciz mağdurlarının büyük kısmının bayanlar olduğu belirtilmiştir. Psikolojik tacizin toplum, örgüt ve çalışanlar üzerinde sonuçlar doğurduğu üzerinde durulmuştur. Kararda işverenin bu konudaki sorumluluğuna değinilmekte ve bu sorumluluğun genişletilip sınırının netleştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır¹⁷⁸.

Söz konusu kararda üye ülkelerin işyerinde psikolojik ve cinsel tacizle mücadele etme gayesine yönelik yasal boşlukları doldurmaları gerektiği belirtilmiştir. Her bir ülke tarafından psikolojik tacizin tanımının yeknesaklığa kavuşturularak şirketleri ve idari otoriteleri psikolojik tacizle mücadele kapsamına dâhil etmeleri gerektiği belirtilmektedir¹⁷⁹. Söz konusu karar psikolojik taciz hakkında ciddi bir hukuki belge olmakla beraber bağlayıcı nitelikte değildir. Parlamentonun bu kararı sadece konuya bakış açısını ortaya koymaktadır. Kararda Birlik organları ile üye devletlerin işyerinde psikolojik tacizi incelerken nasıl yaklaşım gösterecekleri belirtmektedir¹⁸⁰.

2.1.1.8. Avrupa Komisyonu Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor

Avrupa Komisyonu'na Nisan 2004 tarihinde Elena Ferrari'nin sunduğu Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Raporda¹⁸¹ küçüklere, genç işçilere ve bayanlara karşı yapılan psikolojik taciz tanımlanmakta, psikolojik tacizin türlerinden bahsedilmekte ve üye devletlerin psikolojik taciz ile ilgili durumları incelenmektedir¹⁸². Ayrıca raporda Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan güncel bir araştırma sonuçlarına yer verilmektedir. Bu sonuçlara göre son 12 ayda çalışan nüfusun %9'u (ki bu yaklaşık 12 milyon çalışan anlamına gelmektedir.) işyerinde psikolojik tacize maruz kalmıştır¹⁸³.

¹⁷⁷ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018,s.139.

¹⁷⁸ Savaş, s.59.

¹⁷⁹ Savaş, s.59.

¹⁸⁰ Savaş, s.59.

¹⁸¹ Bkz.Ferrari,Elena,“RaisingAwarenessOnMobbing”,(Çevrimiçi)http://www.surrey.ac.uk/politics/cse/da
phne-reports.htm,ET. 28.08.2018.

¹⁸² Çobanoğlu, s.213.

¹⁸³ Ferrari, s.4.

Raporda fiziksel temas, şakayla karışık incitici bir üslup, dedikodu çıkarılması, sorumluluk verilmemesi gibi eylemlerin işyerinde psikolojik tacizin varlığına işaret edebileceği üzerinde durulmaktadır¹⁸⁴. Ayrıca psikolojik tacizin bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal faktörler olmak üzere dört ana nedeni sayılmıştır. İşyerinde psikolojik tacizin strese, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olacağı, motivasyon ve dikkat eksikliğine yol açabileceği, yalnızca mağdurları değil, aileleri, arkadaşlarını da etkileyeceği; ayrıca, örgütsel olarak performans düşüklüğü, erken emeklilik gibi çeşitli sorunlara yol açacağı belirtilmiştir¹⁸⁵.

Raporda işyerinde psikolojik tacizin giderek artış gösterdiği buna karşın çoğu AB devletlerinde konu ilgili bilgi ve doküman eksikliği olduğu ifade edilmektedir¹⁸⁶. Ayrıca her devletin psikolojik tacize bakış açısının farklı olması ve psikolojik tacizi farklı seviyelerde ele almaları nedeniyle birbirleriyle ivedi bilgi alışverişi yapmasının gerektiğine dikkat çekilmektedir¹⁸⁷.

2.1.1.9. 5 Temmuz 2006 Tarihli 2006/54/EC Sayılı Avrupa Parlamento ve Konsey Yönergesi

İş hayatında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, bugüne kadar pek çok AB düzenlemesinde yer almıştır. “76/207 sayılı Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması İlkesine İlişkin Yönerge”, “Milliyet ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılığı Yasaklayan 2000/43 sayılı Yönerge”, “Din, İnanç, Engellilik, Yaş ve Cinsel Tercihe Dayalı Ayrımı Yasaklayan 2000/78 sayılı Çerçeve Yönerge”, “76/207 sayılı Yönergeye değişiklikler getiren 2002/73/ EC sayılı Yönerge” bunlardan bazılarıdır.

5 Temmuz 2006 tarihli 2006/54/EC sayılı Yönerge yukarıda sayılan yönergeleri tek metinde toplayan bir düzenlemedir¹⁸⁸.

İşe alımda ve meslekte kadın ve erkeklere eşit fırsatlar verilmesi ve eşit muameleye tabi tutulmaları prensibinin uygulanmasına ilişkin 2006/54/EC sayılı Yönerge’nin başlangıç metninin 6. ve 7. bentlerine göre taciz ve cinsel taciz, bay bayanlara eşit davranma ilkesi ile cinsiyete dayalı ayrımcılık prensibini ihlal eder. Bu nedenle ayrımcılığın bu tarz görünümleri men edilerek; ölçülü, etkili ve caydırıcı müeyyideler uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Bu gayeyle işverenleri ve mesleki

¹⁸⁴ Ferrari, s.2.

¹⁸⁵ Ferrari, s.3.

¹⁸⁶ Ferrari, s.17.

¹⁸⁷ Ferrari, s.17.

¹⁸⁸ Doğan, Yenisey Kübra “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı,” Çalışma ve Toplum Dergisi, S.11,2006, s.70.

eğitim sorumlularını cinsiyete dayanan ayrımcılığın her çeşidiyle mücadele için ve özellikle işyerinde, işe girişte, mesleki eğitimde, mesleki yükselmede taciz ve cinsel tacize karşı önleyici önlemleri almaya teşvik etmek gerekir¹⁸⁹.

Yönerge m.2/1.c’de taciz, m.2/1.d’de ise cinsel taciz tanımlanmıştır. Söz konusu tanımlar sırasıyla şöyledir:

*“Taciz, kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışları ifade eder”.*¹⁹⁰

*“Cinsel taciz, kişinin onurunu zedelemeyi, bilhassa, yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veya rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran; bedensel, sözlü veya sözlü olmayan, cinsel arzu içeren tüm davranışları ifade eder”.*¹⁹¹

Görüldüğü üzere yönergelerde taciz ve cinsel taciz terimleri birbirinden ayrık düzenlenmiştir. Tanımlara bakıldığında işyerinde psikolojik taciz özelliğini taşıyan haller varsa Yönergedeki tacize dair hükümler kıyas yapılarak uygulanabilecektir¹⁹².

2.1.1.10. Avrupa Birliği Sosyal Taraflarınca İmzalanan İşyerlerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması

Anlaşmayla taraflar işyerinde taciz ve şiddet konularında bilincin artırılması, işçiler ve işverenlerce bu sorunun tanımlanması ve çözümlenmesine yönelik çalışma yapılması hedeflemektedir¹⁹³. Anlaşmanın temel gayesi, işyerinde taciz ve şiddete ilişkin meselelerin tespiti, meselenin sonlandırılması ve meselenin bir daha tekrar çıkmamasını sağlamaktır.

Anlaşma kısaca şunları içermektedir¹⁹⁴;

İşveren ve işçilere eğitim verilerek bilgilendirilme yöntemiyle psikolojik taciz eylemleri ve psikolojik baskı önlenabilir. İş yerlerinde psikolojik taciz eylemlerinin hiçbir şekilde hoş karşılanmayacağı net bir şekilde ortaya konmalıdır. Psikolojik tacizin

¹⁸⁹ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018, s.23.

¹⁹⁰ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018, s.26.

¹⁹¹ www.tbmm.gov.tr, ET.27.08.2018, s.27.

¹⁹² Güzel, Ali/Emre, Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk,” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.14, 2007, s.515.

¹⁹³ www.mobbing.org.tr, s.21.

¹⁹⁴ www.mobbing.org.tr, s.22.

olduğu tespit edilirse ortadan kaldırılması için izlenecek yol haritası ivedi olarak belirlenmelidir. Şikayet için resmi veya gayri resmi mekanizmalar kurulmalıdır. İşveren işçisinin zarar görmemesi için gereken tedbirleri almalıdır. Psikolojik tacizin sonlandırılması için gerekirse faillerin işten çıkarılmasını öngören yaptırımlar uygulanmalı ve çalışma barışı korunmalıdır. Psikolojik tacizden etkilenen işçilerin eski sağlığına kavuşması için işveren işçiye destek olmalıdır.

2.1.1.11. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinde İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler

ILO esasen cinsel taciz odaklı çalışmalar yapmaktayken son zamanlarda işyerinde psikolojik taciz ve işyerinde görülen diğer şiddet biçimlerine yönelik çalışmalar da ortaya koymaya başlamıştır¹⁹⁵. Türkiye'nin de taraf olduğu ILO'nun "111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi", "İş Sağlığı Ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme", "161 sayılı İşçi Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmeler" işyerinde yapılan psikolojik tacizi de içermektedir¹⁹⁶.

Anayasasının giriş kısmında işçilerin genel ve mesleki hastalıklar ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması sosyal adaletin gerçekleşme şartları arasında gösterilerek ILO'nun görüşü ile paralellik sağlanmıştır. Ayrıca ILO'nun 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 Sayılı Tavsiye Kararı ile ulusal boyutta güvenlik ve sağlık politikası oluşturulması ve iş hayatının iyileştirilmesine yönünde kararlar alınmıştır¹⁹⁷. Yine ILO'nun 1944 yılında yapılan konferansta tüm iş ilişkisinde iş yapan kişilerin canın sağlığı ve sıhhatinin korunması gerektiği temel gayenin bu olduğu belirlenmiştir¹⁹⁸.

ILO ve WHO ortak komitesinin 1995 yılında yaptığı bir oturumda yapmış olduğu iş sağlığı tanımına göre iş sağlığı, ne işle uğraşırsa uğraşırsınlar tüm işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının olabilecek en yüksek seviyede olması iş şartlarından doğan sağlık problemlerinin giderilmesi, işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun işte çalıştırılmalarıdır. Özetle işin insan olmaya yakışır, insanın da işine uygun hale getirilmesinin amaçlanmasıdır¹⁹⁹.

¹⁹⁵ Tınaz, s.6.

¹⁹⁶ Bayat Kiroğlu, İrep and Baykal, Beril. "Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları", Gazi Üniversitesi,2015.,s.203, dergipark.gov.tr, ET.28.08.2018.

¹⁹⁷ Türkiye'de İş Sağlığı-Güvenliği ve Türk-İş'in Görüşleri, s.3,www.sendika.org, ET.28.08.2018.

¹⁹⁸ auhf.ankara.edu.tr, ET.28.08.2018.

¹⁹⁹ www.sgk.gov.tr, s.3., ET.28.08.2018.

İş sağlığının tanımı bu toplantıda gözden geçirilerek yeniden değerlendirilmiştir. İş sağlığının kapsamına işçinin zihinsel ve sosyal refahının da gözetilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususları eklenerek psikolojik taciz işyerinde iş sağlığı açısından yerini almıştır.

İşyerinde psikolojik tacizin ILO tarafından kapsamlı olarak ele alındığı ilk belge ise, Duncan Chappel ve Vitorio Di Martino'nun yazdığı²⁰⁰ 1998 tarihli İşyerinde Şiddet başlıklı rapordur²⁰¹. Bu raporda, işyerinde psikolojik taciz ve zorbalık adam öldürme de dâhil olmak üzere diğer şiddet hareketleri ile birlikte incelenmekte²⁰², mağdura uygulanan taciz davranışlarından bahsedilmekte, işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkış nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmaktadır²⁰³.

ILO ve Uluslararası Sağlık Örgütü'nde (WHO) 2002-2005 çalışma planlarına işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin konuların araştırılmasını da eklemiştir²⁰⁴. Bu doğrultuda ILO, WHO, Uluslararası Kamu Hizmetleri ve Uluslararası Hemşireler Konseyi'nden oluşan bir görev birimi 24 Ekim 2002 tarihinde "Sağlık Sektöründeki İşyerlerinde Görülen Şiddet Olayları Sorununa Yönelik Çerçeve İlkeler" başlıklı belgeyi açıklamıştır²⁰⁵. Buna göre işyerinde şiddet, sağlık alanında görev yapanların işe gelip gitmelerini de kapsayan işlerle alakalı hallerde kötüye kullanıldıkları, tehdit edildikleri ya da saldırıya uğradıkları; güvenliklerine, iş huzurlarına ya da sıhhatlerine doğrudan veya dolaylı tehdit oluşturan olaylar olarak tanımlanmıştır²⁰⁶.

Yine ILO tarafından kabul edilen Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu adlı belge bağlayıcı nitelikte değildir. Ancak bu belgeyle ILO hem özel sektörde hem de kamu sektöründe işyerinde psikolojik taciz ilgili yapılacak yasal düzenlemelere bir rehber teşkil etmeyi ve psikolojik tacize ilişkin çözümler üretmeyi amaçlamaktadır²⁰⁷.

²⁰⁰ Tınaz, s.47.

²⁰¹ Savaş, s.49.

²⁰² Davenport/Schwartz/Elliot, s.6, Tınaz, s.47.

²⁰³ Savaş, s.50.

²⁰⁴ Tınaz/Bayram/Ergin, s.19.

²⁰⁵ International Labor Office Branch Office Ankara, News From ILO Geneva, "Newsletter 2002-3", s.3, (Çevrimiçi), www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/newsletr/2002_3.pdf, ET.28.08.2018.

²⁰⁶ www.ilo.ch, ET.28.08.2018.

²⁰⁷ Savaş, s.51.

2.2. Ulusal Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz

2.2.1. Genel Olarak

İşyerinde psikolojik taciz işçilerin şahsi haklarını ve haysiyetlerine zarar veren davranış biçimi olarak ayrımcılıkla benzerlik göstermektedir. Buna karşın gerek unsurları gerekse uygulanacak hukuksal hükümler açısından birbirinden ayırık terimlerdir. Psikolojik taciz çok ciddi neticeler doğurabilen ve kadın-erkek ayrımı olmadan tüm işçilerin rastlayacağı olgudur.

Psikolojik tacizle mücadelede en etkin yöntem hukuk yolunun kullanılmasıdır. Günümüzde psikolojik tacizin anlamının öğrenilmeye başlanmasıyla psikolojik tacizle karşılaşan işçiler hukuka başvurarak haklarını aramaya başlamıştır. Bu hak arayışında işçiler başvuracakları yasal düzenlemelerin çok az olduğunu görmüş ve kanunda psikolojik taciz hakkında neden az hüküm olduğunu araştırmaya kadar yol kat etmiştir²⁰⁸.

Psikolojik taciz konusunda evrensel nitelikli bir takım hukuk düzenlemelerinin varlığından bahsedebilmekle beraber dünya genelinde psikolojik taciz konusunda her ülkenin kendine özgü düzenlemelerinin olduğu görülmektedir.

Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz 2000’li yılların başından itibaren tartışılmaya başlanmış, ilk başlarda yapılan çalışmalar daha çok kavramsal açıdan değerlendirmeler yapılmıştır. Ancak son zamanlarda bu sorunla ilgili yaşanmış psikolojik taciz olaylarına değinilerek soyut kavram değerlendirmesinden ayrılarak somut vaka incelemeleri yapılmaya başlanmıştır.

Mevzuatımızda psikolojik taciz terimi oldukça yeni bir terimdir. Dolayısıyla psikolojik tacizin önlenmesi ve psikolojik taciz halinde uygulanacak müeyyideler hususunda yasal hükümler bulunmamaktadır. Bu sebeple genel düzenlemelerden yola çıkılarak eylemlerin psikolojik taciz olup olmayacağına yorum yaparak karar verilmeye çalışılmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz hukuk düzeninin esasını oluşturan insan hak ve hürriyetlerinin; özellikle de işçinin haysiyetinin, karakter özelliklerinin ve anayasal çalışma hakkının bertaraf edilmesi anlamına gelmektedir²⁰⁹. Ülkemizde genellikle işverenler İş Kanunlarının işçinin lehine olan tazminat, işe iade hükümlerinden

²⁰⁸ Güveyi, Ümit, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XVII, S.1-2, 2013, s.1455-1481, webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/17_1-2_48.pdf, ET.28.08.2018.

²⁰⁹ www.gulnuerdogan.av.tr, s.34, ET.28.08.2018.

sıyrılmak ve işçiyi istifaya zorlamak amacıyla psikolojik taciz uygulamaktadırlar²¹⁰. Bu zaman zarfında psikolojik tacize uğrayan işçi, çoğunlukla psikolojik yönden onarılmayacak şekilde zarar görür. Ve işten ayrılma kararı alarak istifa etmek zorunda kalır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin doğrudan başvurabileceği psikolojik tacizle ilgili belli bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın İş Kanun'un işçiyi koruyucu ruhu psikolojik taciz niteliğinde olan eylemlere karşı da hukuksal himaye sağlar²¹¹. Bu nedenle iş yerinde psikolojik taciz iddiası varsa İş Kanunu ya da mevzuatımızdaki diğer kanun hükümleri kıyas yoluyla uygulanarak mağdur işçi lehine çözüm gerçekleştirilmelidir.

İş Kanunu'nda işçinin işyerinde uğrayacağı psikolojik taciz eylemlerinden yalnızca cinsel taciz düzenlenerek gerek işveren gerekse diğer işçilerin cinsel tacizine uğranması halinde mağdur işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle (derhal) feshedebilmesi hükme bağlanmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz sadece İş Kanunu kapsamında incelenmeyle çözüme kavuşturulacak mesele değildir. Başta Anayasamız, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu(TMK), 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu(TBK) ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu(TCK) gibi yasal düzenlemelerde de psikolojik tacizle alakalı kanuni hükümler bulunmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik tacizin hukuksal kapsamı, tüm mevzuatımız göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

Psikolojik taciz hakkında mevzuatımızda ayrıık yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumun en temel sebebi psikolojik tacizin sınırının belirgin olmaması ve sarmal bir yapıda olmasıdır. Şöyle ki psikolojik tacizin mevcudiyeti; kişiye, eylemin çeşidine ve neticesine göre farklılık arz edebilmektedir. Dolayısıyla her somut olay dikkatle incelenerek psikolojik taciz olup olmadığını değerlendirilmesinin yapılması gerekmektedir. Bu durum ise psikolojik taciz eyleminin; somut ve kalıplaşmış bir şekilde ortaya konmasını engellemektedir. Bu belirsizliğe karşın psikolojik taciz olgusunun yasayla düzenlenmesinin; uygulama birliği ve mağdurun korunmasının sağlanması ve zararın en aza indirilmesi bakımından gerekli olduğu su götürmez bir gerçektir.

²¹⁰ mobbingtezler.blogspot.com.tr, s.59., ET.28.08.2018.

²¹¹ www.bilinder.org, s.551.

2.2.2. Türkiye’de Psikolojik Taciz ile İlgili Düzenlemeler

2.2.2.1. T.C Anayasası’nda Psikolojik Taciz

T.C. Anayasası’nda yer alan bazı maddeler psikolojik taciz eylem sayılabilecek davranışlar için önemsenmesi lazım olan en önemli normdur. Buna karşın doktrinde mevzuatımızda psikolojik taciz hallerinde uygulanabilecek yasal hüküm bulunmadığından bahsedilir. Ancak bu tespit bütünüyle doğru değildir. Böyle bir kanının kabul edilmesi psikolojik taciz konusundaki farkındalıkla ilgilidir²¹². Çünkü sadece T.C. Anayasası’nda birçok maddede psikolojik tacizin ismine açıkça yer verilmemiş olsa bile psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek hallerin yasaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla T.C. Anayasası’nda psikolojik taciz eylemlerinin engellenmesini sağlayabilecek hükümlerin olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkemizde yaşayan herkes Anayasa’daki temel hak ve hürriyetlerden eşit bir şekilde yararlanma, bu haklarını kullanma ve hakları ihlal edildiğinde kanun yollarına başvurma hakkına vatandaş oldukları için sahiptirler.

Anayasa’nın başlangıcında temel hak ve hürriyetlerin, sosyal adalet ve eşitliklerin, onurlu yaşam hakkının doğuştan olduğu yer almaktadır²¹³. Aşağıda sıralanan bazı maddeler de başlangıcın sürdürülmesi, mağduriyetlerin önlenmesi için psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek maddeler incelenmeye çalışılmıştır.

Anayasa’nın 5.maddesinde devletin temel amaç ve görevleri, vatandaşların huzurunu, can ve mal güvenliğini, bolluk içinde yaşamasını sağlamak, temel hak ve hürriyetlerini korumak, hukuk devleti ve sosyal devlet olma bilinci ile hakkaniyetli davranarak maddi ve manevi bütünlüğünü geliştirmek olarak genel şekilde düzenlenmiştir²¹⁴.

Bu hükümle temel hak ve hürriyetler ilgili durumlar, salt kişi ile devlet arasında ilişkilerde değil işçi ve işveren arasında da uygulama alanı bulmaktadır. Dolayısıyla işyerinde işçi psikolojik baskıya maruz kalırsa temel hak ve hürriyetlere başvurarak kendine koruma sağlayabilir.

Anayasa’nın 10. maddesine göre hiç kimseye dilinden, ırkından, renginden, bay-bayan olmasından, siyasi düşüncesinden, felsefi inancından, dini inanışından, mezhebinden ve diğer herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılamaz. Herkes yasalar

²¹² Demir, Şamil, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, ABD, S.2, Ankara, 2009, s.139.

²¹³ Erdağ, Nevzat, Kanunlarımıza Göre Mobbing, 2012, <http://www.nevzaterdag.com/kanunlarimizagore-mobbing/>, ET.30.08.2018.

²¹⁴ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

karşısında aynı düzeydedir²¹⁵. Anayasa'nın 12. maddesi insanın insan olmasından kaynaklanan, el sürülemeyecek, şahsına özgü, hiç kimseye devredilemeyen, cayamayacağı temel hak ve özgürlükler olduğuna değinmiştir²¹⁶.

Bu düzenlemelerden psikolojik taciz nedeniyle işçinin haklarının ihlal edilmesi halinde ihlallere karşı devletin sorumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Anayasa'nın 17. maddesine göre bir kimsenin vücut ve ruhsal bütünlüğüne zarar gelmeden yaşama hakkı bulunmaktadır. Eğer kişinin maddi ve manevi bütünlüğüne aykırılık oluşturacak eylem ve davranışlar yapılırsa kişi haklarının korunmasını talep edebilecektir. Hiç kimseye insanlığa yakışmayan eziyet, kötü muamele ve işkence gibi eylemler yapılamaz²¹⁷.

Bu hükümle bir işçiye hakaret, küfür ve tehdit gibi çalışma yaşamında insanlık haysiyetiyle bağdaşmayacak yollarla psikolojik taciz uygulanması halinde bu anayasal hükme başvurulabilecektir.

Anayasa'nın 18. maddesine göre, bir kişiye zoraki iş yaptırmak yasaktır. Bir kişiyi ücret ödmeden iş yaptırmak, görevi dışından iş yapma ödevi yüklemek, kişiyi usandırıcı iş buyurmak yasaklanmıştır. Bu durum hükümlü ve tutuklu olanlar açısından da geçerlidir. Ancak savaş, büyük doğal felaketler gibi olağanüstü durumlar mevcutsa, vatanın kurtulması için zorunlu çalışma şartsa bu şekilde yapılacak işler zorla çalıştırma olarak görülmeyecektir²¹⁸.

Anayasa'nın 20. maddesine göre kişiler özel yaşamlarının korunmasını devletten isteyebilir. Kişinin özel yaşamına, mahremiyetine el sürülemez. Kişiler haklarında oluşturulan verilerin silinmesini talep edebilir²¹⁹. Dolayısıyla bir işçiye özel hayatı veya aile yaşamından ötürü işine yansıtmadıkça baskı yapılamaz. İşçinin görüşlerinden yola çıkılarak işçiye fişleme yapılamaz. Aksi takdirde işçinin bu anayasal hükme başvurulabileceği düzenlenmiştir.

Anayasa'nın 22. maddesiyle bir işçinin işine yansıtmadığı ve iş düzenini bozmadığı sırf telefonla konuşması, dinlenme anında salt internete girmesi, işe ara verilmişken mesajlaşması nedenleriyle işçiye baskı yapılamaz. Aksi takdirde işçinin bu anayasal hükme başvurulabileceği düzenlenmiştir.

²¹⁵ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²¹⁶ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²¹⁷ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²¹⁸ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²¹⁹ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

Anayasa'nın 24. ve 25. maddeleri ile bir kişinin inandığı dinle alakalı görüşünü açıklayıp çalıştığı işyerinde inandığı dinin gereklerini yerine getirebilmek için talepte bulunabileceği ve bu nedenle farklı muamele tabi tutulamayacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş başvurusunda kişiye dinin sorulması, kişinin buna yanıt vermemesi ve neticesinde işe alınmaması halinde bu maddeye hükmüne başvurulabilecektir²²⁰. Yine iş yerinde işçi farklı dine, siyasi görüşe, felsefi inanışa sahip olduğu için iş ilişkisinde hiç kimse tarafından hor görülemez ve tenkit edilemez.

Her türlü ayrımcılık yapma yoluyla işçinin işyerinde verilen işi yapmasına rağmen ivedi telefon görüşmesinin engellenmesi, iş düzeni ile alakalı herkese anket yapıp mağdur işçinin yok sayılarak ona sorulmaması gibi eylemlerin varlığı halinde işçi bu anayasal hükümlere başvurabilecektir.

Anayasa'nın 26. maddesine göre bir kişi fikrini veya projelerini sözlü, yazılı ve görsel şekilde diğer kimselere ulaştırma hakkına sahiptir. Bu hakka resmi kurumlar müdahale edemez. Dolayısıyla bir işçi daha iyi şartlara sahip olmak amacıyla üstüne yönelik talepte bulunabilir. İşçi işyerinde bir psikolojik taciz uygulayan amirini şikâyet edebilir. Bu makul talep ve şikâyetten dolayı işçi baskı görür ve işçinin iş hayatı çekilmez hale gelirse bu madde hükmüne dayanarak işverenin sorumluluğuna gidebilecektir.

Yine bir işçi fazla mesai yapıp hakkını aramak için veya eşit konumdaki bir işçiye daha fazla önem verilip o işçi görevde yükseltiliyorsa mağdur işçi eşitsizliğin ortadan kaldırılması talebinde bulunabilir. Yine işçi çalıştığının hakkını tam alamıyorsa grev, iş yapmaktan kaçınma gibi yasal haklarını kullanabilir. İşçi daha fazla sosyal hak elde etmek için sendikaya üye olabilir. İşçiye bu nedenlerle baskı yapılamaz. Aksi takdirde yukarıdaki anayasal hükme başvurulabilir.

Anayasa'nın 49. maddesine göre devlet işçilerin yaşam standardını artırmak, iş ortamının gelişmesini sağlamak, işi olamayan vatandaşları kollamak, işsizliği azaltıcı girişimlerde bulunmak ve iş hayatında huzursuz ve güvensiz ortam olmamasını sağlamakla görevlidir.

Anayasa'nın 50. maddesine göre bir kimsenin biyolojik yaşına uygun olarak, bay-bayan olup olmadığına dikkat edilerek bu kişilerin yapabileceği kapasitede olan bir işte çalıştırılması gereklidir. Bir işte küçüklerin ve bayanların çalıştırılması gerekli ise

²²⁰ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

bedensel gelişimine uygun ve psikolojilerini etkilemeyecek, hayattan bıkmayacak işlerde çalıştırılmalarına özen gösterilmelidir²²¹.

Anayasa'nın 56. maddesine göre, her vatandaş daha nezih ve dengeli bir çevrede hayat idame ettirme hakkına sahiptir. Devlet bu amaçla çevre düzenlenmesi, temizliği ve vatandaşlarının yararlanabileceği alanlar oluşturmalıdır. Kişinin yaşına, bay-bayan olmasına, ruhsal sağlığına uygun yaşamasını ve bu özelliklerine göre baskı görmemelerini sağlamakla yükümlüdür²²². Mağdur işçiye çalışma yaşamıyla bağdaşmayacak şekilde yapamayacağı işler vermek, işçileri aşağılamak ve beceriksizlikle suçlamak yasaklanmıştır. Bu hükümle işveren tarafından işçiye bu şekilde psikolojik taciz uygulanması halinde işçinin bu anayasal hükme dayanılabileceği düzenlenmiştir.

Anayasa'nın 125. maddesine göre idare tarafından yapılacak her türlü işlem ve eylemlere yönelik dava açılabilecektir. Dolayısıyla ispatı oldukça zor olan psikolojik taciz eylemleri nedeniyle de idarenin sorumluluğuna gidilebilecektir²²³.

Anayasa'nın 128. maddesine göre devlette çalışan memurların ve kamuda görev yapanların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, sorumlulukları, maaş ve ödenekleri ve diğer özlük hakları yasada düzenlenir. Buna karşın malî ve sosyal haklara dair toplu sözleşme hükümleri saklıdır²²⁴.

Anayasa'nın 129. maddesine göre, memur olarak çalışanlar ve kamu görevlisi olanlar altında çalışan kişilere iyi davranmak, saygı göstermek, kanun kendilerine vermiş olduğu yetkiler çerçevesinde onlara iş buyurmak zorundadır. Amirler bu şekilde davranmazsa anayasa ve kanunlara sadakatsizlik yapmış olacaktır. Dolayısıyla bir kişiye iş yaptırılırken hakkaniyetli davranılmalı, verilen işi yapmaması halinde savunma imkânı tanınarak doğrudan cezalandırılması yoluna gidilmemelidir. Aksi halde verilmiş olan kanuni yetki psikolojik tacizin bir aracı olarak kullanılmaya başlayacak, iş barışı ve huzuru ortadan kalkacaktır.

Genel olarak T.C. Anayasa'sında temel hak ve hürriyetler güvence altına alınmış; hiç kimseye insan onuruyla bağdaşmayacak ceza uygulanamayacağı, işkence ve eziyet yapılamayacağı; dil, din, ırk, siyasi düşünce ve inançlarından dolayı

²²¹ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²²² Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²²³ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²²⁴ Bkz. Başkanlık mevzuat, 2709 sayılı T.C., <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

kınamayacağı; çalışma hakkı ve sözleşme hürriyetinden yoksun bırakılamayacağı yukarıda sayılan ilgili maddelerde net olarak görülmektedir.²²⁵

Anlaşılabacağı üzere psikolojik taciz mağduru işçiler, psikolojik tacizcileri tarafından düşünce, inanç ve kişilik özelliklerinden dolayı dışlanmaktadır. Yoğun baskı ve dışlanma sonucu kendisini her geçen gün daha kötü hisseden mağdur işçiler, dayanamayarak işten ayrılmayı düşünmekte ya da işveren tarafından iradesi dışında bahaneyle işten çıkarılmaktadır. Oysa işe girmek gibi işten ayrılmayı da kişi kendi rızasıyla yerine getirmelidir.

Psikolojik taciz uygulayan failler yapmış oldukları davranışlarla Anayasa'mızın yukarıda belirtilen ilgili maddelerinin bazılarını direkt bazılarını da dolaylı olarak ihlal etmektedir. Kısaca psikolojik taciz niteliği itibariyle anayasal bir suçtur.

2.2.2.2. Türk Borçlar Kanunu'nda Psikolojik Taciz

2012'de yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK ile psikolojik taciz kavramına yer verilmiştir. TBK ile psikolojik taciz kavramı hukuk mevzuatımızda doğrudan yerini almıştır. TBK m.417 ile işçiler psikolojik tacize karşı yasal korumaya alınmıştır. TBK m.417 ile psikolojik tacize karşı işçinin kişiliğinin korunması için işverenlere yükümlülükler getirmiştir.

Kanunun 417. maddesine göre işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve işçiye saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun iş düzeni oluşturmak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla sorumludur. İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı, işçinin ölümüne, vücut bütünlüğüne zarar gelmesine veya kişilik haklarının çiğnenmesine sebep olursa işveren işçinin zararlarını sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre tazmin edecektir²²⁶. Dolayısıyla psikolojik taciz halinde uygulanması tercih edilmesi gereken madde hükmü TBK 112. maddedir. Zira 112. madde kapsamında açılacak davalarda zamanaşımı 10 yıl iken (m.146), 49. madde kapsamında açılacak haksız fiile dayalı davalarda zamanaşımı zarar ve tazminat sorumlusunun öğrenildiği andan itibaren 2 ve herhalde psikolojik taciz eyleminin gerçekleşmesinden itibaren 10 yıldır.

²²⁵ Güveyi, s.1474.

²²⁶ Bkz. Başkanlık mevzuat, 6098 sayılı TBK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

TBK'a m.49/1'e göre kusurlu hareketiyle hukuka aykırı bir eylemle bir kişinin hakkını zedeleyen fail oluşan zararı gidermek zorundadır. TBK'a m.49/2'ye göre zarar veren eylemi men eden bir yasal düzenleme olmasa dahi, ahlaka aykırı bir eylemle bir kişiye bilerek zarar veren de, bu zararı gidermek zorundadır²²⁷.

TBK'nın 114. maddesindeki haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerinde de uygulanacağı,²²⁸ TBK'nın 49. ve 54. maddelerindeki maddi tazminat, 53. maddesindeki destekten yoksun kalma tazminat, 56. maddesi manevi tazminat ve 112. maddesindeki giderim borcu gibi çeşitli maddelerinde yer alan hükümleri psikolojik taciz içeren eylemlere uygulanabilecektir.

6098 sayılı TBK psikolojik taciz için ülkemizde bir dönüm noktası olmuştur. Bu kanunla psikolojik taciz ilk kez yasal mevzuatta yerini almış ve işverenlere bunun önlenmesinde sorumluluklar getirmiştir. Bu kanun mağdurlara haklı nedenle iş sözleşmesini fesih ve tazminat davası açma hakkını tanımıştır. TBK'a m. 437'e göre iş sözleşmesi taraflardan birinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesinden kaynaklamadan sona ermişse o taraf, iş ilişkisine dayanan bütün zararları tamamen gidermekle yükümlüdür. İşveren haklı sebebe dayanmadan iş sözleşmesini derhâl feshederse sözleşmenin niteliğine ve koşulları oluşmasına göre işçi ihbar tazminatı, kıdem tazminatı vs. isteyebilir.

1475 sayılı eski İş Kanununda olduğu gibi 4857 sayılı yeni İş Kanununda da psikolojik taciz ile ilgili doğrudan hüküm yoktur. Buna karşın TBK'da psikolojik tacizle ilgili hükümlere yer verilerek ve Yargıtay kararlarında²²⁹ doğrudan kullanılarak bu eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Ancak bu hükümler işçinin korunmasını tam olarak sağlayamamakta ve genel hüküm niteliğindedir. Dolayısıyla işçi açısından tam korunma sağlamak için psikolojik tacizin tanımı, psikolojik tacize maruz kalan işçilerin hakları vs. gibi konular İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmelidir. Zira İş Kanunu TBK'ya göre daha özel niteliktedir.

²²⁷ Bkz. Başkanlık mevzuat, 6098 sayılı TBK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²²⁸ Limoncuoğlu, Alp, "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", TBBD S.105, Mart-Nisan, Ankara, 2013,s.67.

²²⁹ Akman, Gülten, Türkiye'de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Temmuz, 2014, s.47.

2.2.2.3. Türk Ceza Kanunu'nda Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz davranışları, psikolojik taciz sonuçları ile alakalı 5237 sayılı TCK'da ayrı bir hüküm bulunmamasıyla birlikte psikolojik tacizle mücadelede kullanılabilecek maddeler mevcuttur.

İşyerinde belirli bir işçiye uygulanan psikolojik taciz sonucunda işçinin psikolojinin bozulmasına neden olunarak işçinin iş hayatı çekilmez hale getirilebilir. Kimi zaman işçi yaşadığı bunalımdan kurtulamayıp kendi yaşamına son verebilir. Veya vücuduna zarar verebilir. Eğer psikolojik taciz sonucunda işçi kendi yaşamına son verir veya vücuduna zarar verirse TCK'daki intihara yönlendirme (m.84) ve kasten yaralama (m.86-87) hükümleri suçun unsurları da mevcutsa uygulanmak suretiyle zorba işverenin veya faillerin sorumluluğuna gidilecektir.

İşveren işçisine karşı, insani haysiyete yakışmayan ve işçinin maddi ve manevi yönden acı, keder, elem duymasına neden olan, algılamasını veya iradesini etkileyen, dışlanmasına neden olacak eylemler yapar veya yapılmasına göz yumarsa ve işkence suçunun unsurları oluşmuşsa TCK'nın 94. maddesine göre psikolojik taciz uygulayan fail cezalandırılabilir. İşyerinde sürekli biçimde yapılan kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği gibi davranışlar işkence boyutunda olup kişinin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerinde onarılmaz etkilere neden olabilmektedir. Psikolojik tacizin mağduru özel sektörde çalışan işçiler olabileceği gibi kamu görevlisi de olabilir. Ancak psikolojik tacizin faili sadece kamu görevlisi olabilir. İşkence suçu maddi ve manevi işkence şeklinde işlenebilmektedir. İşte işçiye uygulanan psikolojik taciz işkence suçunun manevi kısmını ilgilendiren eylemlerdir. TCK'nın 94. maddesine göre işkence boyutunda psikolojik taciz uygulayan kamu görevlisi savcılık makamına şikayet edilerek kamu görevlisinin cezalandırılması sağlanabilecektir.

İşveren, işçisinin eziyet çekmesine yol açacak davranışları sürekli biçimde yaparsa işçi TCK'daki eziyet (m.96) suçu hükümlerine başvurabilir. Ancak eziyet suçunun unsurlarının oluşması için psikolojik tacizin sistemli olarak belirli süreç içerisinde, belirli bir amaca yönelik işlenmesi gerekmektedir. Eziyet kişiye insan haysiyetine yakışmayan, düşmanca hareketlerle fiziksel veya psikolojik açıdan acı çektirerek kişinin aşağılanması sağlamaktır. Eziyet kişi üzerinde kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliğinde tezahür edebilir. Ancak bu fiiller ani olarak değil, sistemli bir şekilde, yenilenerek ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler²³⁰.

²³⁰ Y8.C.D., 04.10.2018T., 2018/6124E.,2018/10419K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.

TCK 102. maddesine göre cinsel amaçla bir kişinin vücuduna dokunan, kişi sarkıntılık seviyesinde kalsa dahi cezalandırılacaktır. Bu eylemler kamu görevinden, hizmet ilişkisinden faydalanarak gerçekleştirilirse ceza yarı oranda artırılacaktır²³¹. Eğer bu eylemler 18 yaşından küçük çalıştırılan çocuklara yönelik yapılırsa TCK 103. maddesinin failin cezalandırılmasında uygulanması gerekecektir.

İşveren işçisine cinsel amaçla el hareketi yapma, öpücük atma, cinsel ilişki teklif etme, cinsel organını gösterme, sevişelim mi, sevişmek ister misin şeklinde sözler sarf etme, bana bir öpücük ver seni işinde terfi edeyim gibi hareketlerde bulunursa TCK 105. maddesi failin cezalandırılmasında uygulanacaktır. TCK'ya göre bu maddelerdeki fiillerin hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılarak uygulanır.

Mevzuatımızda iş ilişkisinde cinsel taciz iddiasında bulunan işçiye cinsel tacizin ispatlanması konusunda ispat kolaylığı düzenlemesine yer verilmemiştir²³². Ancak işçinin kişiliğinin korunması bakımından cinsel tacizin varlığının ispatı için ispat kolaylığı sağlanması gerekmektedir. Zira cinsel tacizin ispatlanmasında olayın somut delillerle desteklenememesi en büyük sorundur. Ancak yargı kararlarında cinsel taciz iddiası genel hayat tecrübesi, hayatın olağan akışı, tanık anlatımları ile desteklenebilirse cinsel tacizin varlığının ispatlandığı kabul etmektedir²³³. Cinsel taciz mağdurunun yararlanacağı ispat kolaylıklarından psikolojik taciz mağdurları da yararlanmalıdır. Zira psikolojik taciz çoğu zaman sinsice, hiç kimsenin anlayamayacağı şekilde yapılmaktadır.

Cinsel taciz kavramı genellikle ayrımcılıkla birlikte değerlendirilmektedir. Zira iş yerinde yapılan cinsel taciz iş ortamı ile alakalı olan, iş organizasyonu ve işte geçen zamanlarda oluşan sindirici, bezdirici, saldırgan, cinsel ilişki arzulayan cinsiyet ayrımcılığıdır. İş yerinde cinsel taciz iş koşulu haline gelebilmekte mağdurum çalışma özgürlüğü ihlal edilebilmektedir. İşyerinde cinsel taciz, istenmeyen cinsel ilgi, cinsel içerikli şakalar, göz, el, kol, vücut teması, fiziksel sarkıntılık, çimdikleme, sürtünme, işyerinde yemekhaneye ısrarlı davet, erotik resim gösterme, ıslık çalma gibi hareketlerle gerçekleştirilebilmektedir. Yine işveren veya vekili tarafından gerçekleştirilen cinsel taciz hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuzun kötüye kullanılması anlamına gelir. İş hukuku

²³¹ Bkz. Başkanlık mevzuat, 5237 sayılı TCK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²³² Okur, Zeki, s.597,

²³³ Y9.H.D., 27.12.2017T., 2015/33818 E., 2017/22160 K., www.sinerjias.com.tr, ET.30.10.2018.

mevzuatımızda gerçekleştiğinde işçide psikolojik yıkıma sebep olan cinsel taciz açıkça düzenlenmiştir. TBK’da ise psikolojik taciz cinsel tacizle birlikte düzenlenmiştir.

Bir işyerinde eşit konumda olan işçilere işverenin farklı şekilde muamele yapmak suretiyle ayrımcılık yapması, diğer işçilerin çok çalışan işçiyi dışlamak suretiyle o işçiyi kendi aralarına almamaları, mağdur işçiye yemek arasında herkesten farklı yemek verilmesi, dinlenme imkânının herkesle aynı olmayıp daha kötü şartlarda olması halinde TCK’nın cebir ve tehdit kullanarak iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m.117) ve iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m.119) hükümlerine başvurularak zorba işverenin veya faillerin sorumluluğuna gidilebilecektir.

TCK’nın nefret ve ayrımcılık başlıklı 122. maddesinde ırk ve etnik kökene dayalı nefret ve ayrımcılık yapmanın cezai yaptırımı öngörülmüştür. Söz konusu hükme göre kişiye dilinden, ırkından, milliyetinden, renginden, bay bayan olmasından, engelinden, siyasi düşüncesinden, felsefi inancından, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle kişinin kamuya özgü belli bir hizmetten yararlanmaması, işe alınmaması, olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasının engellenmesi suçtur²³⁴.

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmak suretiyle işveren tarafından psikolojik taciz uygulanması AB ve uluslararası hukuk düzeninde de yasaklanmış olup bu tür psikolojik taciz eylemlerine yaptırımlar uygulanması öngörülmüştür. İş mevzuatımızda ayrımcılık İş Kanunu’nun 5. maddesiyle yasaklanmıştır. Bu hüküm uyarınca iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılması yasaklanmıştır. Bu kapsamda üzerinde durulması gereken bir diğer ayrımcılık şekli ırka dayalı ayrımcılıktır. İş Kanunu’nun 5. maddesinde açıkça belirtilmemiş olsa da ırka dayalı ayrımcılık yasağı etnik kökene dayalı ayrımcılık yasağını da kapsayacak şekilde geniş bir şekilde yorumlanmalıdır²³⁵. Zira birbirine çok yakın bu iki nitelikten birinin yasak olup diğerinin serbestçe yapılabilmesi hukuk mantığı açısından tutarsız olacaktır. Bu itibarla etnik kökeni, İş Kanunun 5. maddesinde yer alan “benzeri sebepler” ifadesi içinde değerlendirmek yerinde olacaktır²³⁶. Özellikle hiyerarşik yapılanmanın ve kontrolün zayıf olduğu iş yeri ortamlarında gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun diğerler işçilere psikolojik yollardan, uzun süreli

²³⁴ Bkz. www.ceidizleme.org; Başkanlık mevzuat, 5237 sayılı TCK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²³⁵ Aynı yönde; Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s.139.

²³⁶ Tunçomağ/Centel; s.134.

sistematik baskı ile yaş, ırk, cinsiyet ayrımı yapmak suretiyle İş Kanunun 5. Maddesi ihlal edilebilmektedir. İşveren tarafından işçinin bir özü ile alay etme, işçiye lakap takma, işçiye diğerler işçilerden küçük görme, çok bakımlı biri olduğu, yakışıklı olduğu için rahatsız ederek veya işini çok iyi yapan, çevresi ile olumlu ilişkileri olan, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, dürüst ve güvenilir, kuruluşa sadık olduğu için işçiye kötü davranarak ayrımcılık yapılabilir. Eğer bir işyerinde eşit konumdaki diğer işçilerden farklı davranılarak ayrımcılık yapılması söz konusu ise hem psikolojik tacizin unsurları hem de fail TCK'daki ayrımcılık ve nefret suçunun unsurları oluşmuş olacak ve fail cezalandırılabilir.

İşçi kendine ısrarlı bir şekilde telefon edilmesi, çalıştığı ortamda fazla ses yapılması ya da aynı amaçla hukukun kabul etmeyeceği başka bir eylem yapılması gibi tekrar eden eylemlere maruz kalır, TCK'daki kişilerin huzur ve sükûnunu bozma (m.123) suçunun unsurları mevcutsa mağdur faillerin TCK'a kapsamında cezalandırılmasını talep edebilecektir. Bu nedenle eylemin yapılma sıklığı düzenli bir şekilde takip edilmeli, mağdur günlük tutularak ya da kamera kaydına alınarak eylemi delillendirmelidir.

İşyerinde işveren işçisine psikolojik taciz uygularken işçiye rencide edici davranışta bulunur, hakaret eder ve sinkafli cümleler kullanılırsa işçi, işverenin TCK kapsamında cezalandırılmasını talep edebilecektir. TCK'da hakaret eylemlerinin cezalandırılması ile kişinin kişilik hakkı, onuru, şeref ve saygınlığı korunmak istenmektedir. İşveren işçisine haysiyet, gurur ve itibarını sarsacak nitelikte somut bir fiil veya davranış iddia eder veya küfrederek bir işçinin haysiyet, gurur ve itibarına saldırırsa hakaret (m.125) suçunun unsurları tamamlanmış olur. Ancak salt hakaret içeren cümleler kullanılmasının psikolojik taciz oluşturmayaacağı unutulmamalıdır. Zira psikolojik baskının var olması için yukarıda açıklanan unsurlar da mevcut olmalıdır.

Yine TCK m.106'daki "Tehdit" suçu, TCK m.107'deki "Şantaj" suçu, TCK m.114'te bulunan "Siyasi Hakların Kullanılmasının Engellenmesi" suçu, TCK m.115'de yer alan "İnanç, Düşünce ve Kanaat Hürriyetinin Kullanılmasını Engelleme" suçu, TCK m.118'de yer alan "Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi" suçu, TCK m.120'de yer alan "Haksız Arama" suçu, TCK m.121'de yer alan "Dilekçe Hakkının Kullanılmasının Engellenmesi" suçu, TCK m.124'de yer alan "Haberleşmenin Engellenmesi" suçu, TCK m.132'de yer alan "Haberleşmenin Gizliliğini İhlal" suçu, TCK m.133'de yer alan "Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi ve Kayda Alınması" suçu, TCK m.134.maddesinde yer alan "Özel Hayatın Gizliliğini İhlali"

suçu, TCK m.135’de yer alan “Kişisel Verilerin Kaydedilmesi” suçu, TCK m.151’de yer alan “Mala Zarar Verme” suçu, TCK m.257’de yer alan “Görevi Kötüye Kullanma” suçu, TCK m.281’de yer alan “Suç Delillerini Yok Etme, Gizleme veya Değiştirme” suçu, TCK m.283’de yer alan “Kayırma” suçu gibi düzenlemeler işyerinde psikolojik taciz varsa failler hakkında uygulanabilecek hükümler arasında olup ve bu eylemler TCK’daki sayılan suçların unsurlarını taşıyorsa cezalandırılabilir. Dolayısıyla bu hükümler psikolojik tacize karşı mağdurlara ceza hukuku kapsamında yasal güvence sağlamaktadır.

2.2.2.4. Türk Medeni Kanunu’nda Psikolojik Taciz

İşyerinde gerçekleştirilen psikolojik tacizden ilk olarak işçinin kişilik hakları zarar görür. Zira psikolojik tacizle fail mağdura aşağılama, dışlama, küçük düşürme, cinsel bütünlüğünü ihlal etme, onurunu kırma, lakap takma vs. yollarla kişilik haklarını çiğner. Kişilik hakları mutlak haklardan olup korunması elzemdir. Bu nedenle anayasal hükümlere paralel olarak kişiliğin korunmasına dair yasal düzenlemeler TMK 23., 24., 25. 26. ve 27. maddelerinde yer almaktadır.

TMK m.23/2’ye göre bir kişinin özgürlüklerinden vazgeçmesi, özgürlüğünü hukuk dışı ve etik olmayan bir şekilde kısıtlaması yasaktır. TMK m.24/1’e göre hukuk dışı yollarla kişilik hakları ihlal edilen kimse mahkemeden saldırılara karşı himaye talep edebilir. TMK 25. maddeye göre, bir kişiye müdahalede bulunuyorsa kişi hukuksal yola başvurarak müdahalenin tespitini, önlenmesini, bitirilmesini talep edebilir²³⁷.

Saldırı tehlikesinin önlenmesi davasını açmak için henüz saldırının sona ermemiş olması gereklidir. Dava açmaktaki gaye psikolojik taciz mağdurunu gelecekte doğabilecek zararlara karşı mağduru himaye etmektir. Saldırının bir kere ya da birden fazla gerçekleştirilmesi saldırının tek başına psikolojik taciz davranışı olacağını göstermez. Dava açmak için saldırının psikolojik tacize dönüşebileceği kuvvetle muhtemel olmalıdır. Daha önce psikolojik tacize maruz kalmış bir işçi iş yerinden haksız fesih yapılarak ayrılmış ancak işe iade davası açarak tekrar işine dönmüşse, işçinin bu işyerinde karşılaşacağı saldırı kuvvetle muhtemeldir. Dava açmak için ikinci koşul saldırı ciddi, yakın olmalıdır. Açılan davada mağdurun failin kusurlu olduğunu ve zarar doğduğunu kanıtlamasına gerek yoktur. Mahkeme dava neticesinde psikolojik taciz failine yapmış olduğu saldırıdan kaçınması gerektiği kararı verilir. Ancak bu

²³⁷ Bkz. Başkanlık mevzuat, 4721 sayılı TMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

kararın icrası yoktur. İşçinin başka bölümde çalışması, işçinin geçici süre işten çıkarılması gibi kararlar vererek mağdura yönelik saldırının önlenmesi gayesi güder.

Saldırıya son verilmesi davası halen devam etmekte olan saldırı durumlarında açılabilir. Açılan davada mağdur failin kusurlu olduğunu ve zarar doğduğunu kanıtlamasına gerek yoktur. Bu davada iddialar sadece faile değil onunla birlikte dolaylı olarak zarar veren kimselere de yöneltilebilmektedir. Bir işçiye bir başka işçi tarafından saldırı yapılırsa ve diğer işçiler de bu saldırıya destek olur, görmezden gelirse failerin hepsine dava açabilir.

Saldırının tespiti davası açabilmek için saldırı sona ermiş olsa bile saldırının etkisi devam etmelidir. Mağdur failin yapmış olduğu saldırıyı ve sonrasındaki olumsuz etkisini kanıtlamalıdır. Ayrıca kusur ve zarar doğduğunu kanıtlamasına gerek yoktur. Bu davanın açılmasındaki gaye eylemin hukuk dışı olduğunu mahkeme aracılığıyla saptamaktır. Mağdur eylemin hukuk dışı olduğunu mahkemeden onaylattıktan sonra karar neticesinde düzeltme, kararın 3. kişilere bildirilmesi ve yayımlanması talebinde bulunabilir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı savı ile yargı yoluna başvuran mağdur, maruz kaldığı taciz eylemleri ortaya koymanın yanında söz konusu eylemlerin psikolojik taciz olduğuna hâkimi inandırmak zorundadır²³⁸. Aksi halde TMK m.25’de anılan hukuki koruma yollarından yararlanabilmek yalnızca taciz sayılabilecek eylemlerin tek başına hukuka aykırı olması durumunda söz konusu olabilecektir.

Kişilik haklarına yönelik psikolojik tacizin gerçekleşebilmesi için düşmanca, ahlak dışı saldırıda bulunulması gereklidir. Kişisel değerler ise yaşam, sağlık, vücut bütünlüğü gibi bedensel değerlerle onur, şeref, saygınlık gibi mesleki ve ticari değerleri içermektedir. Bir işyerinde çalışan işçi sırf küçük yaşta olduğu için sürekli azarlanıp işten istifa etmesine neden olunursa TMK hükümlerine başvurulabilecektir. Eğer işçi istifa etmez ve mecburiyetten psikolojik eylemlere katlanmak zorunda kalırsa, psikolojik taciz eylemlerinin varlığının tespitini mahkemeden isteyebilir. Mağdur işçi, aynı zamanda gerçekleşmemiş ancak gerçekleşmesi muhtemel bir saldırının önüne geçmek için saldırının sona erdirilmesi davası da açabilir. Bu davaları sadece işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi açabilir. Mağdur işçi ayrıca TMK hükümlerince maddi ve manevi tazminat davası da açabilir.

²³⁸ Tınaz/Bayram/Ergin, s.115.

İşçi iş görürken sadece emeğini değil kişisel niteliklerini de işverenin ve diğer işçilerin önüne sermektedir²³⁹. Hal böyle olunca işçinin hem emeği hem de kişilik özellikleri işverenin egemenliği altına girmektedir. Bu nedenle işveren belli bir işçiye psikolojik taciz uygular veya başka işçiler tarafından uygulanan psikolojik tacizleri engellemez ve gereken önlemleri almazsa taraflar arasında bulunan güven ilişkisini çığneyecektir. Dolayısıyla işveren dürüstlük kuralını ihlal etmiş olacaktır. Böyle bir durumda mağdur işçi TMK'da yer alan dürüstlük ilkesine dayanarak işyerindeki huzursuzluk ortamına önlem almayan işverenin sorumlu tutulması yoluna gidebilecektir.

2.2.2.5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Psikolojik Taciz

Ülkemizdeki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel (memur, işçi, sözleşmeli personel) çalışma şartları bakımından 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) tabidir. DMK'da memurların birbiriyle ilişkilerini, amir konumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları ve disiplin cezalarının türleri ile düzenlenmiştir.

Psikolojik taciz sadece özel sektörde değil kamu kurumlarında da gerçekleşen bir olgudur. Birçok psikolojik taciz vakası kamu kurumlarında (özellikle kar amacı gütmeyen eğitim, sağlık vs.) yaşanmaktadır. Buna rağmen DMK'da psikolojik tacizi doğrudan düzenleyen bir madde bulunmamaktadır.

DMK'nın 7. maddesine göre devletin kurumunda çalışan memurlar siyasi mensubiyetle ilişkili olamazlar. Bir topluluğun, bir camianın menfaati için faydalı ve zararlı davranışlar sergileyemezler. Memurlar görevlerini yaparken bir kimsenin dilinden, renginden, ırkından, kökeninden, mezhebinden, inancından, bay-bayan olmasından, yaşlı-genç olması gibi niteliğinden ötürü farklı işlemler yapamaz. Memurlar görevlerini hakkaniyetli ve adil şekilde taraf tutmadan yerine getirmekle mükelleftirler²⁴⁰. Bu nedenle psikolojik tacize neden olabilecek sadakatsiz saldırı, tarafsızlığı kaldırma maksadıyla davranışlar sergilememelidir. Eğer memur sistemli olarak yıldırma gayesiyle ayrımcılık yaparsa psikolojik tacize niteliğinde davranış yapmış olacak ve 7. maddeyi ihlal edecektir.

²³⁹ www.tuhis.org.tr, s.106., ET.30.08.2018.

²⁴⁰ Bkz. Başkanlık mevzuat, 657 sayılı DMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

DMK'a 8.maddeye göre devletin kurumunda çalışan memurlar birbirleri ile bağlantılı şekilde hareket etmeli, kişiler üzerinde eziyet verecek, baskı oluşturacak eylemlerle psikolojik taciz gerçekleştirmemelidir²⁴¹.

Bu hükümle memurların itibarlı, görevlerine yakışır şekilde ahlak, onur ve görgü kurallarına uygun davranmaları gerektiği belirtilmiştir.

DMK'a 10.maddeye göre devletin kurumunda çalışan memurlar çalıştıkları alanda verilen vazifeleri zamanında, eksiksiz şekilde yapmak ve bu vazifelerin yerine getirilip getirilmediğini denetlemekle yükümlüdür. Üst astına adaletli, hakkaniyetli ve eşit muamele yapmak zorundadır. Üsttün bu yetkisi kanunlarla belirlenir. DMK'a m.10/2-3'de amirlerin, astlarına eşit davranmaları ve hiçbir şekilde ayrımcılık yapmaması gerekmektedir. Buna göre üsttün astı salt cezalandırma niyetiyle kamu yararına aykırı şekilde geçici görevlendirmesi veya başka birime naklinin sağlanması psikolojik taciz olarak ele alınabilecektir.

DMK'a m. 21'e göre devletin kurumunda çalışan memurlar, amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden nedeniyle şikâyet ve dava açma hakkına sahiptir. DMK'a m. 21'e göre devletin kurumunda çalışan memurların yaptığı şikâyet başvurusuna idarenin cevap vermesi mecburidir. Aksi takdirde cevap vermeyen idare meydana gelecek hak kayıplarından sorumlu olacaktır. Şikâyet başvurusunu inceleyen idare psikolojik tacizin sona ermesi için gereken tedbirleri almakla da mükelleftir. Şikâyet başvurusuna karşın inceleme başlatmayan, gözetim ve denetim yapmayan ve gerekli tedbirleri almayan idarenin hizmet kusuru söz konusu olacaktır. Çalışılan kurumda psikolojik taciz gerçekleştiren memur hakkında disiplin soruşturmasına başlanabilmesi için mutlaka bir şikâyet olması zorunlu değildir. İdare psikolojik taciz niteliğindeki tutum ve davranışları re'sen öğrenmesi durumunda da tacizde bulunan memur hakkında disiplin soruşturması başlatabilir. Soruşturma sonunda kusurlu olan memura mevzuata uygun disiplin cezasını verebilir.

DMK'a 125.maddeye göre psikolojik taciz eylemini gerçekleştiren failin kusur oranına ve eylemlerin benzerliğine göre DMK'da yer alan uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma disiplin cezalarından birisi uygulanabilir²⁴². Kamu kurumundaki psikolojik tacizin DMK'da belirtilen disiplin cezaları cezalandırılması yerinde değildir. Zira psikolojik taciz halinde

²⁴¹ Bkz. Başkanlık mevzuat, 657 sayılı DMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

²⁴² Bkz. Başkanlık mevzuat, 657 sayılı DMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.08.2018.

DMK’da belirtilen disiplin cezalarının uygulanacağı açıkça belirtilmemiş olup çoğu psikolojik taciz niteliğindeki eylemlere bu cezaların uygulanması hakkaniyetli olmayacaktır. Bunun yerine işyerinde psikolojik tacizi ve buna ilişkin yaptırımları açıkça düzenleyen bir kanuni düzenleme yapılmalı ve psikolojik taciz açıkça disiplin cezalarına konu olmalıdır²⁴³.

Danıştay bir kararında²⁴⁴ öğretmen olan davacının, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırıldığı ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapıldığı, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirildiği, davacıya birbiriyle çakışan görevler verildiği, kendisine uygulanan psikolojik taciz neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu gibi nedenlerle davacının manevi tazminata hak kazanacağı sonucuna varmıştır.

Devletin kurumunda çalışan memurların psikolojik tacize uğraması durumunda başvuru imkânı olan bir diğer hukuki yol Kamu Denetçiliği Kurumu’na başvurdur. Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu m.5/1’e göre şikâyet konusunda yetkili olan kurum başvuru üzerine idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; adaletli, hukuka ve hakkaniyete uygunluk olarak incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir²⁴⁵.

2.2.2.6. Başbakanlık Genelgesi (İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi)

Kamu kurumları ile özel sektörde meydana gelen psikolojik taciz çalışanların saygınlığını ve haysiyetine zarar vermektedir. Çalışanların iş performansını düşmesine ve sağlığını yitirmesine sebep olarak iş hayatını kötü etkilemektedir. Psikolojik taciz bilinçli ve sistemli olarak uzun zamandır işçinin yerilmesi, hor görülmesi, ezilmesi, şahsiyetinin ve itibarının zedelenmesi, işçiye eziyet edilmesi gibi nedenlerle ortaya çıkar. Psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse iş hayatının huzurunun sağlanması bakımından önem arz etmektedir.

Psikolojik tacizi önlemek için Başbakanlık tarafından 19 Mart 2011 tarih ve 27879 Sayılı Resmi Gazete’de “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi” adı altında bir genelge yayınlanmıştır. Bu genelge ile bazı tedbirlerin uygulanması öngörülmüştür.

²⁴³ Mine Kasapoğlu Turhan, Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-105-1258,s.104.>, ET.30.10.2018.

²⁴⁴ Danıştay 2.D., 25.10.2017T., 2015/6046E., 2017/6537K., www.sinerjias.com.tr, ET.30.10.2018, Danıştay 1.D., 20.06.2017T., 2017/1024E., 2017/1280K., www.sinerjias.com.tr, ET.30.10.2018

²⁴⁵ Turhan, Kasapoğlu, Mine, Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, TBBD S.105, Ankara, 2013, s.106.

Başbakanlık Genelgesi'ne göre işyerinde psikolojik tacizle mücadele ilk sorumluluk işverende olup işverenler işçilerin tacize uğramamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır²⁴⁶. Bu hükümle psikolojik tacize karşı işçiyi koruma görevinin işverenin sorumluluğunda olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Başbakanlık Genelgesi'ne göre işyerinde tüm işçiler psikolojik tacize neden olacak her türlü eylem ve davranışlardan ırak olmalıdır²⁴⁷. Bu hükümle bütün çalışanların psikolojik tacize mahal verecek davranışlardan kaçınması gerektiği vurgulanmıştır. Ancak hangi davranışların psikolojik taciz sayılacağı belirlenmediği için hükmün nasıl uygulanacağının tespiti zordur.

Başbakanlık Genelgesi'ne göre TİS'de işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmasını önleyecek koruyucu hükümler konulmasına özen gösterilecektir²⁴⁸. Bu hükümle işin gerekleri ya da iş ilişkilerinin yürütülmesi, çalışanların onur ve saygınlığını yıldıracı ve düşmanca davranışlarla zarara uğratmasına halı gerekçe oluşturmayacağı, işyerinde böyle bir davranışa maruz kalan işçi olursa derhal iş yeri yetkililerine bildirileceği toplu iş sözleşmesine konu edinebilecektir.

Başbakanlık Genelgesi'ne göre psikolojik tacizle daha etkin mücadele gayesi ile ALO 170 ihbar hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla işçilere yardım ve destek sağlanacaktır²⁴⁹. Bu düzenleme gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından teşkil edilen ALO 170 psikolojik taciz ihbar hattına 19.03.2011-31.12.2012 tarihleri arasında toplam 4.851 tane psikolojik taciz vakası iletilmiştir. 19.03.2011-06.04.2014 tarihleri arasında ALO 170'e toplam 11.393 tane işyerinde psikolojik taciz başvurusu yapılmıştır²⁵⁰. Başvuruların %69'u özel sektör işçilerinden, %30'u ise kamu sektörü işçilerinden gelmiştir. Başvuruda bulunanların %56'sı erkek, %44'ü kadın olduğu görülmektedir.

Başbakanlık Genelgesi'nde belirtildiği üzere işçilerin işyerinde maruz kaldığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici stratejiler geliştirmek gayesiyle ÇSGB bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu teşkil edilecektir²⁵¹.

²⁴⁶ www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁴⁷ www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁴⁸ www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁴⁹ www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁵⁰ İşyerindePsikolojikTaciz(Mobbing)BilgilendirmeRehberi,s.36,http://haliliye.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_01/04033714_yerlerndepsikolojiktaczmobbng.pdf, ET.30.10.2018.

²⁵¹ www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

Başbakanlık Genelgesi gereğince psikolojik tacizi önleme amaçlı kurulan denetim mekanizmalarında çalışanlar şikâyetleri özenle araştırarak ve en kısa vakitte nihayete erdireceklerdir²⁵². Yine psikolojik taciz iddialarıyla ilgili araştırma ve soruşturmalarda bireylerin özel hayatının ihlal edilmemesi titizlik gösterilecektir²⁵³.

Başbakanlık Genelgesi'nin diğer bir hükmüne göre ÇSGB, Devlet Personel Başkanlığı ve sivil toplum örgütleri, işyerlerinde psikolojik tacizin varlığı konusunda farkındalık oluşturmak gayesiyle eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir²⁵⁴.

Ancak Başbakanlık Genelgesi'nde psikolojik tacizle ilgili düzenlemelere yer verilmesine karşın düzenlemelere uyulmadığında uygulanacak yaptırımların olmaması Başbakanlık Genelgesi'yle psikolojik tacizin önlenmesinde bakımından istenilen sonucun alınamamasına neden olmaktadır.

2.2.2.7. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'na Göre Psikolojik Taciz

6701 Sayılı Kanunla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur. Bu kuruma gerçek ve tüzel kişilerin başvuru olanağı vardır. Kanunla güdülen gaye insan haysiyetinin, temel olarak insan haklarının himayesi, geliştirilmesi, kişilere eşit muamele gösterilmesinin sağlanması, hukukun tanıdığı hak ve hürriyetlerden faydalanmada ayrımcılığın önlenmesidir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu insan hakları ihlali iddialarını başvuru üzerine veya kendiliğinden incelemek, araştırmak, değerlendirmek; bunların sonuçlarını ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara bildirmek ve takip etmek hakkına sahiptir. Ayrımcılığa maruz kalan her gerçek veya tüzel kişi ücretsiz olarak Kurum'a başvurabilecektir. 6701 Sayılı Kanun'a 3. ve 4. maddelerine göre ayrımcılık türleri arasında sayılan işyerinde yıldırma fiili bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri kapsamaktadır. Yine kanunun 2. maddesinde taciz fiili,

*“Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış”*²⁵⁵

²⁵² www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁵³ www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁵⁴ www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁵⁵ http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf, ET. 27.03.2019.

olarak tanımlanmıştır.

Kişiler İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuatlarda öngörülen şikâyet yollarını izledikten ve bir yaptırım kararı alamadığı takdirde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilecektir.(m.17) İlgililer Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini isteyebilir. Ancak ilgililerin bu istemi reddedilirse veya istemine otuz gün içerisinde cevap verilmezse ilgililer Kuruma başvuru hakkına sahip olacaktır²⁵⁶. Uzlaşma yolunu da izleyebilecek olan Kurum sonuç alınamadığı durumlarda insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verecek ve aynı zamanda fiilin suç oluşturması durumunda suç duyurusunda bulunacaktır. İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlalinin tespiti halinde yasada belirlenen idari cezanın uygulanması söz konusu olabilecektir²⁵⁷.

2.2.2.8. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’na Göre Psikolojik Taciz

Kamu çalışanlarının sendika kurmaları, bu sendikaları ve organlarının yapısı, görev alanların hakları ve sorumlulukları ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları belirleyen 4688 sayılı kanunun 28., 31. ve 32. maddeleri ayrımcılığa ve çalışanlar arasında dengesiz uygulamaları men etmektedir.

Kamu çalışanlarına uygulanan psikolojik taciz idari işlemler aracılığıyla gerçekleştirilebileceği gibi idari eylemler aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. Kamu çalışanları hakkında baskı yapma, yıldırma gayesiyle yapılan geçici görevlendirme, naklen atama, disiplin cezası verme gibi idari işlemlerin iptali talebiyle idari yargıda iptal davası açabilir. Ancak psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek işlem veya eylem özelliğindeki davranışlardan kaynaklanan zararların tazmini iptal davasıyla istenemez. Psikolojik tacize maruz kalan kamu çalışanının uğradığı zarar, kamu görevlisinin kişisel kusurundan dolayı doğrudan doğruya kamu görevlisine karşı adli yargıda tazminat davası açılarak ve hizmet kusuru nedeniyle idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılarak istenebilir²⁵⁸.

²⁵⁶ Hüseyinli, Namık and Atabay Aslan, Hatice. “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8, S.2,2017, s.617.

²⁵⁷ Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2016, s. 111-116, Kantarcı, Nihan Gizem, Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara, 2016, s.117-183.

²⁵⁸ Turhan,s.109.

2.2.2.9. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Psikolojik Taciz

Toplu İş Sözleşmesi (TİS)'yle işçi ve işveren sendikalarının, konfederasyonların kuruluşu, yapısı, organlarının işleyiş şekli, denetim mekanizmaları, çalışma koşulları, işveren işçi arasındaki ücret miktarı, sosyal faaliyetler için ne kadar destek sağlanacağı gibi önemli konular belirlenerek karşılıklı uzlaşmaya varılabilmektedir. 6356 sayılı yasa ile sendikal faaliyette bulunan kişilerin, üyelerin sendikal faaliyete katılmaktan ötürü ayrımcılığa tabii tutulamayacağı, işlerinin değiştirilemeyeceğine yer verilmiştir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesine göre çalışan işçi sırf sendika üyesi olduğu için herhangi bir ayrımcılığa uğrar, işçi her fırsatta dışlanır, işten soğutulursa bu kanuni düzenlemeye başvurulur²⁵⁹. Sendikal nedenlerle fesihlerde ayrımcılık tazminatına ayrıca hükmedilememektedir. Ancak ayrımcılık tazminatının feshin koşullarına göre kötüniet tazminatı ve işe başlatmama tazminatı ile birlikte ödenebileceği kanaatindeyiz²⁶⁰.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun m.25/7'e göre işçi iddiasını ispatla yükümlüdür. Ancak işçinin ispat yükünün ölçüsü düşürülmüş, işçinin iddiasını tam ispatlaması zorunlu tutulmamıştır. İşçi işveren tarafından sendikal ayrımcılık yapıldığını kuvvetli deliller sunarak ortaya koyarsa iddiasını kanıtlamış kabul edilir. Kendisine sendikal nedenlerle ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçi, aynı işyerinde benzer pozisyonda çalışan işçiye oranla farklı işleme tabi tutulduğunu ilk görünüşte anlaşılacak şekilde delillendirecektir²⁶¹.

İşçinin iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshettiği iddiası halinde ispat yükü Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun m.25/4'e göre işverendedir. İşveren işçinin iş sözleşmesini neden feshettiğini ispatlamakla mükelleftir. Burada işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır²⁶². İşveren iş sözleşmesini hangi nedenle feshettiğini ispatlar fakat işçi hala sözleşmeyi sendikal nedenle feshedildiği iddiasına dayanmaya devam ediyorsa bu halde işçi iddiasını ispatlamakla mükelleftir. Dava konusu olayda 24 senedir aynı işyerinde çalışan davacı, son yıllarda maruz kaldığı hukuk dışı işveren uygulamaları sebebiyle üyesi bulunduğu X sendikasıdan ayrılmak zorunda kalmıştır. Daha sonra Y sendikasına üye olup faal

²⁵⁹ Y22.H.D., 19.06.2018T., 2015/34556E., 2018/15175K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁶⁰ Hüseyinli, Namık and Atabay Aslan, Hatice, s.620.

²⁶¹ Okur, Zeki, İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, C.24, Y.2016, s.593-594, <https://dergipark.org.tr/iuhfm/issue/29863/322609>, ET.27.03.2019; YHGK, 24.01.2018T., 2017/3017E., 2018/99 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁶² YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274E., 2018/1428K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

şekilde sendikal faaliyetini sürdürmüştür. İşverenin davacı hakkında ayağını denk alsın, yoksa onun çıkışını verdiririm şeklindeki ifadesi işveren ve mevcut sendika yönetiminin davacının işçi sendikasına üye olmasından rahatsız duyduğunu göstermektedir. Ayrıca davacının Savcılığa yaptığı şikâyet sonrası işten çıkartılması da feshin sendikal nedene dayandığını göstermektedir. İşçinin işten çıkarılması süreci göz önüne alındığında davacının işyerinde aktif sendikal faaliyeti nedeniyle işten çıkarıldığı sabittir. Yargıtay bu şekilde önüne gelen dosyada davacının sendikal tazminat talebinin kabulünün gerektiğine hükmetmiştir²⁶³.

2.2.2.10. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Psikolojik Taciz

İnsan hayatı en değerli ve vazgeçilmez değerdir. İş sağlığı ve güvenliği de iş hayatında işçinin bu değerini korumak için oluşturulmuş kurallar bütünüdür. İşyerinde kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla işçinin fiziki olarak vücut ve beden bütünlüğünün korunmasının yanı sıra ruhsal sağlığının korunması da amaçlanır.

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. İşveren koruma ve gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğinin korunmasının yanında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almalıdır. Ancak işverenin bu koruma yolunun sınırını çizmek pek mümkün değildir. Buna rağmen bir işyerinde ısrarlı şekilde dışlanarak, yok sayılan ve sürekli aşağılanarak psikolojik tacize maruz kalan işçinin şiddetli elem neticesinde ağır depresyona girerek hastalanması durumunda işçinin vücut bütünlüğü ve sağlığı zarar görecektir.

İş sağlığı ve güvenliği kanununa göre psikolojik tacizin işçi bakımından önemli derecede risk oluşturması halinde, işverenin gerekli önlemleri vakit geçirmeden ivedi olarak alması gereklidir. Ancak her psikolojik taciz vakası önemli derecede risk oluşturmaz. Zira işçinin psikolojik tacize katlanmasının imkânsız bir noktaya gelmesi ve psikolojik tacizin işçinin sağlığını olumsuz yönde etkilemeye başlaması gerekir. Bu durum mevcut iken işveren gerekli önlemleri almazsa mağdur işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanılabilecektir²⁶⁴.

²⁶³ Y22.H.D., 19.06.2018T., 2015/34556E., 2018/15175K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.

²⁶⁴ Turhan, s.123-124.

Psikolojik taciz nedeniyle işçi halen veya ileride iş görebilme ve gelir elde etme yeteneğini yitirebilir²⁶⁵. İşçi eski durumuna gelmek için daha çok çaba gösterebilir, mesleği gereği iş bulmada zorlanabilir. İşçinin bu tür zararlarının da tazmini gerekmektedir. Psikolojik taciz sonucunda işe devam edemeyerek iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalan, yeni bir işe giremeyen ve kazanç elde etmekten yoksun kalan işçinin zararları iş göremezlik tazminatı ile giderilebilecektir²⁶⁶. İş göremezlik tazminatı sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince kazanması gereken maddi gelirden yoksun kalması nedeniyle geçici olarak çalışamama halinde verilen ödenektir.

2.2.2.11. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Psikolojik Taciz

4857 sayılı İş Kanunu'nda psikolojik taciz olgusuna açıktan yer verilmemiş olmakla birlikte psikolojik taciz davranışlarına göndermeler yapılmıştır. İşverenler ile işçilerin çalışma şartları, iş ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nda psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlar yasaklanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 1. maddesinde yer alan hükümle işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını ihlal eden psikolojik taciz içeren eylemlerin dolaylı da olsa hukuksal bir zemine kavuşturulması ile psikolojik tacize uğrayan işçilerin himayesini amaçlanmaktadır.

İşyerlerinde psikolojik tacizin gerçekleşmesi için ilk unsur, taciz eylemlerinin işyerinde vuku bulmasıdır. İşyerinin tanımı İş Kanunu'nda 2. madde ile yapılmıştır.

İş Kanunu 5. maddeye göre işçinin dilinden, ırkından, bay-bayan olmasından, özürlülük durumundan, düşünce tarzından ve inancından gibi sebeplerle ayırım yapılamaz. Tam süreli-kısmi süreli, belirli süreli-belirsiz süreli çalışanlara farklı davranılamaz. Kişinin bünyesi dikkate alınarak yapılması gereken iş olmadıkça gebe olan bayana farklı işlem yapılamaz. Cinsiyetten dolayı düşük ücret verilemez, kişi eşitlik ilkesine aykırı herhangi bir muameleye tabi tutulamaz²⁶⁷.

Psikolojik tacize maruz kalan işçi adli yargı yolunu tercih ederek psikolojik tacizin durdurulması, önlenmesi ve tespiti davalarıyla hukuki koruma sağlayabilecektir.

²⁶⁵ Taşkın, s.174.

²⁶⁶ Y7.H.D., 31.03.2016T., 2015/44340 E.,2016/7754 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁶⁷ Bkz. Başkanlık mevzuat, 4857 sayılı İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.10.2018.

Zararlarının giderilmesi için maddi, manevi tazminat davalarını durum ve koşullara uygun olarak açabilecektir. Ayrıca psikolojik taciz fiili T.C. Anayasanın ve İş Kanunun ayrımcılığı yasaklayan hükümlerini ihlal etmesi halinde mağdurun ayrımcılık tazminatı talep etmesi de mümkün olabilecektir. Mağdur İş Kanunu madde 5'te düzenlenen dört aylık ücreti tutarındaki tazminatı ve bu ayrımcılıkta dolayı yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. İşçi fesih yoluna başvurmamış olsa bile bu hakları talep edebilecektir. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işçi zarar tazmini dışında ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı ve ücretinin 6 aylık miktarını geçmeyecek miktarda tazminata hükmedilmesini isteyebilecektir. Belirli süreli sözleşmeli çalışanlar açısından ise kıdem tazminatı, bakiye süre ücreti, maddi tazminat ve manevi tazminat davası açmak mümkün olmaktadır.

2.2.2.11.1. Ayrımcılık ve Kötüniyet Tazminatı Davası Açma Hakkı

Eşit davranma ilkesi işverenin haklı nedenlere dayanmadan işçileri arasında farklı davranış sergilememesi, hukuk dışı ayırmda bulunmaması, keyfî eylem yapmaktan kaçınmaması anlamına gelir²⁶⁸. Eşit davranma borcuna aykırılık halinde en başta başvurulacak hukuki yol ayrımcılık tazminatıdır. İşçi işverenden 4 aya kadar ücreti tutarında tazminat isteme hakkına haizdir. İşverenin işçileri arasında mutlak şekilde eşit davranması bu ilkenin gayesi değildir. Hatta bu şekilde davranılması bu ilkeye aykırılık teşkil edecektir. Bir işyerinde aynı eyleme katılan işçilerden sadece bir tanesinin iş sözleşmesinin feshedilmesi ve diğerlerinin işine devam etmesi halinde ayrımcılık, eşit davranmama söz konusu olacaktır. Yargıtay bir kararında işçinin hamileliği nedeni ile farklı işlemlere tabi tutulmasını ayrımcılık olarak kabul etmiş ve doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer hakların mağdur işçiye ödenmesine karar vermiştir²⁶⁹. Yine işyerinde işverence aynı ve eşit konumda bulunan kişiler arasında sırf biri bekâr diye daha az maaş verilerek düşmanca tavırla aşağılanması şeklinde psikolojik taciz uygulanırsa eşit davranma ilkesine aykırılık nedeniyle ilgili yasa hükmüne başvurulabilir. Ancak eşit davranma ilkesi uygulanırken işverenin yönetim hakkı ve işletmenin yararı ortadan kaldırılmamasına dikkat edilmelidir. Dolayısıyla farklı işverenlere ait farklı işyerlerinde ya da aynı işverene ait farklı

²⁶⁸ Y9.H.D.,04.07.2018T.,2016/2879 E.,2018/14777K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.,Y22.H.D., 31.10.2017T., 2017/9247E.,2017/23571K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁶⁹ Y9.H.D., 05.10.2017T., 2016/21953E.,2017/15076K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

işyerlerinde işlere eşit davranma borcu bulunmaz. İşverenin eşit davranma borcu aynı iş yerindeki işçileri karşıdır.

Ayrımcılık tazminatı eşit davranma borcunun ihlali halinde dava konusu yapılacak olup teknik anlamda bir tazminat değildir. İşverenin psikolojik tacizi ayrımcılık yapmanın bir aracı olarak kullanılması durumunda eşit davranma borcu ihlal edilmiş olacaktır. Ayrımcılık tazminatı çıplak ücret üzerinden hesaplanacağından ücretin ekleri olan ikramiye ve sosyal yardımlar gibi ödemeler bu tazminatın hesabında dikkate alınmayacaktır²⁷⁰. Ayrımcılık tazminatı ile ilgili hüküm nispi emredici nitelikte olduğundan toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmeleri ile arttırılabilecektir²⁷¹. Ancak aynı ve eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret ödenmesi kararlaştırılmaz. Ayrımcılık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı işçi işveren çıkarı konusunda tereddüt yaşanırsa iş lehine yorum yapılarak ilke uygulanmalıdır. Dolayısıyla iş hayatında kadınlara getirilen pozitif ayrımcılık, küçük yaşta çalışanlar ve 65 yaşından büyük çalışanlara tanınan kolaylıklar ayrımcılık olarak nitelendirilemez.

İş Kanunu'nun 17.maddesinde düzenlenen kötü niyet tazminatı, iş güvencesi olmayan işçiler bakımından işverenin fesih hakkını kötüye kullanması durumunda uygulanmasının yanı sıra, psikolojik tacize uğrayarak iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda uygulan bir hükümdür. İşveren fesih hakkını kötüye kullanırsa kanunda bildirim sürelerine belirlenen ücretin üç katını işçiye tazminat olarak vermek mecburiyetinde kalır. Ancak iş güvencesi kapsamında olan işçiler bu haktan faydalanamazlar²⁷². Yargıtay bir kararda davalı bankanın işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması için 6 aylık kıdeminin dolmasına 2 iş gün kala iş sözleşmesini feshettiğini, 6 ayın dolmasına bir kaç gün kala iş sözleşmesinin feshedilmesinin dürüstlük kuralına aykırı olduğunu kabul ederek ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatına mahkûm edilmesine karar vermiştir²⁷³. Kötü niyet tazminatı yapılan işlemin hukuka aykırı olması sebebiyle kazanılmaz. İşlemin açıkça kötü niyet güdülerek yapılması gerekir. Ancak kötü niyet tazminatının uygulanma alanı psikolojik taciz yapılarak bezdirilen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız nedenle feshedildiği durumlarla sınırlı tutulmaması gerekir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedildiği hallerde de kötü niyet tazminatına işçi hak kazanabilmelidir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi halinde Yargıtay

²⁷⁰ Limoncuoğlu, s.58.

²⁷¹ Süzek, s.467.

²⁷² Y9.H.D., 13.06.2017T., 2017/21489E.,2017/10427K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁷³ Y9.H.D., 29.11.2016T., 2015/36352E.,2016/21310K. www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

işçinin kötü niyet tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmiştir. Yargıtay'ın bu kararı kötü niyet tazminatının sınırlı bir uygulanma alanı yönünden eleştirilmektedir²⁷⁴.

2.2.2.11.2. Fesih Hakkı

Haklı nedenle derhal fesih hakkı, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesinin çekilmez hale gelmesi nedeniyle taraflara tanınan bozucu yenilik doğuran haklardır.

İş Kanunu m.20'ye göre iş sözleşmesinin geçerli nedenlere dayalı feshedildiğini işveren ispatlayacaktır. İşveren iş sözleşmesini geçerli nedenlere dayalı feshederken haklı nedenlere dayalı fesih şekil şartlarına uyduğunu ve feshin içeriğinin haklı sebebe dayandığını ispatlayacaktır. İşveren tarafından işçiye karşı çalışma koşullarının esaslı değiştirilmesi²⁷⁵ yoluyla psikolojik taciz uygulanması söz konusuysa işçi ayrıca maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.

İş sözleşmesinin psikolojik taciz sebebine bağlı olarak işçi tarafından haklı nedenle feshedilebilmesi için psikolojik tacizin bizatihi işverenin kendisi tarafından ya da işverenin başka bir işçisi tarafından gerçekleştirilmesi gerekir.

İşveren işçinin veya ailesinden birinin haysiyet ve ırzına yönelik sözler söyler, eylemler yaparsa, işçiye cinsel tacizde bulunursa, işçi hakkında onur ve gurur kırıcı karalamalarda bulunursa mağdur işçi iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebilecektir²⁷⁶. Psikolojik taciz nedeniyle işçinin fesih hakkının kullanması İş Kanunu 24. maddesinde düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri haklı nedenle derhal fesih hükmüyle yakından ilgilidir. Dolayısıyla bir işyerinde çalışan işçiye karşı işveren tarafından şiddet, küfür, hakaret gibi iş hayatı ile bağdaşmayacak biçimde psikolojik taciz uygulanması halinde mağdur işçi iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebilecektir²⁷⁷.

İş sözleşmesinin İş Kanunu m. 24/2'ye göre haklı nedenle feshedilebilir ve 6 iş günü içinde talep edilmek şartıyla işçinin tazminat hakları saklıdır. Ayrıca mağdur işçi iş sözleşmesi devam ederken de tazminat talep edebilecektir²⁷⁸.

²⁷⁴ Özdemir, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yüğü ve Araçları, Beta Yayınları, 1.B., İstanbul, 2006, s.207.

²⁷⁵ Y9.H.D., 11.12.2018T., 2015/28140E., 2018/22955K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019., Y22.H.D., 24.04.2017T., 2017/32194 E. , 2017/9305 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁷⁶ Bkz. Başkanlık mevzuat, 4857 sayılı İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.10.2018.

²⁷⁷ Y9.H.D., 01.06.2017T., 2016/14203 E., 2017/9524 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁷⁸ Kantarcı, s.204.

Psikolojik taciz ahlaka aykırı olan, kişilik haklarını ve kişinin haysiyetini ihlal eden haksız eylemlerdir. Psikolojik taciz sebebine dayanarak işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkı İş Kanunu m. 25'te yer alan haklı nedenle derhal fesih hakkı veren ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hükmüyle yakından ilgilidir. Söz konusu maddede psikolojik tacizin açıkça haklı nedenle derhal fesih sebebi olduğu belirtilmemişse de ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri sınırlı sayılmadığından psikolojik tacizin haklı nedenle derhal fesih sebebi olduğu sonucuna varabiliriz. Dolayısıyla bir işyerinde işverenin işçisine devamlı hakaret etmesi, asılsız suçlamalarda bulunması, sinkaflı cümleler kullanılması işçi tarafından haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılacaktır²⁷⁹.

İş Kanununa göre işveren iş sözleşmesini psikolojik taciz sebebine bağlı olarak haklı nedenle feshedilebilir. Zira İş Kanunun 25. maddesinde işçinin, işveren yahut bunların ailesinden birinin haysiyet ve ırzına yönelik cümleler kurulması veya eylemler yapılması yahut işveren hakkında onur ve gurur karalamalarda bulunması, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması gibi işçi tarafından işverene psikolojik taciz yapması halinde mağdur işverenin iş sözleşmesini derhal haklı nedenle feshedebileceği sınırlı olmayacak şekilde yer almıştır²⁸⁰.

Psikolojik taciz nedeniyle iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiş ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için gereken süre dolmuşsa işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Yargıtay'ın bu konuya dair emsal kararları bulunmaktadır²⁸¹.

İş Kanunu m.24-25 uyarınca kural olarak iş sözleşmesini fesheden taraf karşı taraftan ihbar tazminatı talep edemez²⁸². Dolayısıyla psikolojik taciz davranışına maruz kalan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini kanıtlayamaz, fesih hakkını süresinde kullanmaz ve fesih sebebi psikolojik taciz niteliğinde olmazsa haksız nedenle fesih yapmış olur. Bu durumda işveren işçiden oluşan zararının giderilmesini tazminat yoluyla isteyebilir. Yine işveren işçi tarafından bildirim sürelerine uyulmadan fesih gerçekleştirilmişse ihbar tazminatı talep edebilir. Açılan çoğu davada psikolojik taciz gerçekleşmediği halde işçi tarafından psikolojik taciz olduğu iddia edilmekte ve manevi

²⁷⁹ Y9.H.D., 16.11.2017T.,2017/6848E.,2017/18399K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁸⁰ Bkz. Başkanlık mevzuat, 4857 sayılı İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.30.10.2018.

²⁸¹ Y9.H.D., 10.01.2019T., 2015/28067E.,2019/637K..., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019; Y9.H.D., 15.10.2018., 2016/30042E ,2018/18277K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019; Y9.H.D., 15.10.2018T., 2016/30033 E. , 2018/18268 K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.

²⁸² Y22.H.D.,07.01.2019T., 2016/3800E., 2019/15K. www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.,Y9.H.D., 12.12.2018T., 2015/26965E.,2018/23062 K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.

tazminat talebinde bulunmaktadır. Yine psikolojik taciz gerçekleşmediği halde psikolojik baskı niteliğinde olan eylemlere dayanılarak kıdem ve ihbar tazminatı elde edilmeye çalışılmaktadır. Bu tür iddia ile açılan davalarda gerçekte psikolojik taciz bulunmamaktadır. Zira işçinin beden ve ruh tamlığına yönelik her saldırı psikolojik taciz değildir. Bu nedenle işçi psikolojik baskıyla psikolojik tacizi aynı kavram şeklinde değerlendirerek yanılgı içine düşmektedir. Dolayısıyla bu yanılgıyla açılan davaların büyük bir kısmı reddedilmektedir.

Psikolojik taciz eylemlerinin yapılmasının temel amacı mağdur işçinin tepkisel davranışlarından faydalanarak iş sözleşmesini işçinin rızası ile feshetmesini sağlamaktır. Psikolojik tacize uğrayan işçi bir yandan işini kaybetme korkusu yaşamakta, işsiz kalması durumunda oluşacak olumsuz sonuçlar için kaygılanmakta bir yandan da sistemli şekilde süren psikolojik tacizle mücadele etmek zorundadır. Tüm bu hususlar işçi üzerinde büyük baskı oluşturur. Dolayısıyla işçinin kendini savunma durumundayken yaptığı bazı hataların geçerli neden oluşturmayacağı söylenebilecektir²⁸³. Ancak işçinin buradaki kusurunun orantılı olup olmadığı dikkate alınmalı ve ona göre sonuca ulaşılmalıdır. Haksız nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılırsa işçi, işe iade davası açabilecektir. İşçinin mağduriyetinin giderilmesi ve işe iadesi için açılacak davalarda işten ayrılma sebebi ile psikolojik taciz davranış arasındaki neden sonuç ilişkisi açıklığa kavuşturularak dava açılmalıdır²⁸⁴.

İşçi işverenin psikolojik baskısı sonucunda işi bırakmak zorunda kalabilmektedir. İstifa eden işçi daha sonra istifa iradesinin geçerli olmadığı ve iradesinin fesada uğradığından bahisle işe iade davası açabilmektedir. Ancak birçok dava işçinin baskı altında istifa dilekçesi imzalaması ve istifasını gerçek iradesini yansıtmadığını delillerle somutlaştıramaması nedeniyle reddedilmektedir. Rotasyon, disiplin cezası, pozisyon değişikliği, iş koşullarında değişiklik sürekli ve sistemli bir şekilde sık sık tekrarlanarak yapıyorsa psikolojik tacizden söz edilir. İş sözleşmesinin feshi için görünürde haklı neden varlığına dayanarak haklı nedene uygun biçimde fesih yoluna gidilmesi halinde işçinin iradesi fesada uğratıldığı, işveren tarafından işçinin iradesi dışında istifa dilekçesinin alındığı kabul edilerek istifa dilekçesine geçerlilik

²⁸³ YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274 E., 2018/1428 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁸⁴ Hüseyinli/Atabay, s.628.

tanınmamalıdır²⁸⁵. Bu durumda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilmelidir²⁸⁶.

Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Hukukumuzda benimsenen sözleşme serbestisi nedeniyle işçi ve işverenin birlikte aldıkları kararla iş sözleşmesini sona erdirmesine ikale adı verilir. Bozma sözleşmesiyle iş sözleşmesi sona eren işçi iş güvencesinden yoksun kalır. Ayrıca kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işçi işsizlik sigortasından da yararlanamaz. Hâkim ibranamenin dar yorumu ilkesini göz önüne alarak ikale sözleşmesinin geçerli olup olmaması hususunda işçi lehine değerlendirme yapılmalıdır. Yargıtay önüne gelen bir dosyada, davacının iş güvencesinden faydalanmasını ortadan kaldırarak şekilde ikale sözleşmesi yapması için davacıya makul bir faydasının bulunması gerektiğinden, ikale teklifini işverenin yaptığı anlaşıldığından prim niteliğinde olduğu kabul edilmese dahi 3 aylık brüt ücretin işçiye makul fayda sağlayamayacağından ve işverence yazılı bir fesih bildirimiyse fesih sebebi de bildirilmediğinden ikale sonucu işverence yapılan fesih geçersiz olup davacının işe iadesine karar verilmesi gerektiğinden yola çıkarak psikolojik taciz nedeniyle işçinin ikale sözleşmesi imzalamada makul yararının olmadığını kabul etmiştir²⁸⁷

İş Kanunu'nun 26. maddesinde hem işçinin hem de işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davrandığı durumlarda iş sözleşmesini derhal feshedeceği düzenlenmiştir. Bu hak 6 işgünü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren 1 yıl içinde kullanmalıdır. Aksi halde süre geçirilirse fesih hakkı ortadan kalkar. Ancak psikolojik taciz eylemleri sistemli bir şekilde tekrarlanarak yapıldığı için psikolojik taciz eylemlerinde devamlılık bulunmaktadır. Bu nedenle psikolojik taciz iddiası ile açılan davalarda hak düşürücü sürenin uygulanmaması gereklidir²⁸⁸. Bir davada²⁸⁹ mahalli mahkeme hak düşürücü sürenin, işçinin iş sözleşmesini feshinin cinsel tacizi içeren olayın vuku bulmasından itibaren 6 iş günlük süre geçtikten sonra dava açıldığının belirlenmesi üzerine davacının davasını reddetmiştir. Yargıtay ise olayı cinsel tacizle birlikte yapılan psikolojik taciz mahiyetinde görerek ve olayların,

²⁸⁵ Kantarcı, s.207.

²⁸⁶ Y9.H.D., 15.10.2018T., 2016/30033E.,2018/18268K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019., Y9.H.D., 15.10.2018T., 2016/30043 E. , 2018/18278 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁸⁷ Y9.H.D., 09.11.2017T. 2016/29504 E., 2017/17925 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019, Y22.H.D., 08.10.2018T., 2018/11682 E. 2018/21214 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019, Y9.H.D., 13.09.2017T., 2016/19163 E., 2017/13157 K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁸⁸ Limoncuoğlu, S. Alp, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)", DEÜHFD, S.15, 2014, s.547-581; Süzek, Sarper, s.731-732.

²⁸⁹ Y9.H.D., 04.11.2010T., 2008/37500E., 2010/31544K., www.sinerjias.com.tr, ET.23.10.2018.

devamlılık gösteren eylemler olduğunu, 6 iş günlük hak düşürücü sürenin işlemeye başlamadığını kabul etmiştir²⁹⁰.

Psikolojik taciz eylemleri etki ve sonuçları itibariyle devamlılık gösterdiğinden psikolojik tacize dönüşen eylemler nedeniyle açılan davalarda 6 günlük hak düşürücü süre uygulanmayacaktır.

2.2.2.11.3. Arabulucuya Başvurma Hakkı

Üzerinde durulması gereken hususlardan biri mevzuatımızda psikolojik taciz vakasının varlığı halinde psikolojik tacize taraf olanların dava açmadan önce, arabulucuya gidebilme imkânının olup olmayacağı konusudur. Bu konu tartışılıp çözüme kavuşturulması gereken bir yasal boşluktur. Kanaatimizce psikolojik taciz mağduru olduğunu ileri süren herkes ve psikolojik tacizin faili olduğu iddia edilen kişiler arabulucuya başvurabilmelidirler. Zira arabulucunun esas görevi, tarafların uzlaşmasını sağlayarak sürecin uzamadan sorunun çözümünü sağlamaktır. Bu kapsamda arabulucu taciz olayını sona erdirmek için taraflara yazılı tekliflerini de arz edebilmektedir. Uzlaşmanın olmaması durumunda arabulucu, tarafları, meselede başvurulabilecek hükümler hakkında bilgilendirir. Bu şekilde kabul edilecek alternatif hukuksal çözüm yolu ile taraflar daha az masrafla ve daha kısa zamanda hukuksal sorunu çözüme kavuşturabilecektir.

2.2.2.11.4. İşe İade Davası Açma Hakkı

Geçerli ve haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesi feshedilen bir işçi iş mahkemelerinde işe iade davası açabilir. Psikolojik tacizin amacı işçinin bezdirilerek kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağlamaktır. İş güvencesine sahip olan işçi psikolojik tacize uğraması nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırmak zorunda kalırsa işe iade davası açabilecektir. Bir işçi işveren tarafından haksız ve geçersiz şekilde işten çıkarıldığını, emekliliğe, istifaya zorlandığı yönünde deliller sunarak dava açabilir. Bu dava sonucunda genellikle mağdur işçi işe iade edilir. Yargıtay önüne gelen bir dosyada psikolojik taciz davası açan bir işçinin, açılan davaya ilişkin tebligatın belediyece tebliğ alındığı gün iş akdinin feshedilmesini, davalının iş akdini yazılı bildirimde bulunmadan usule aykırı bir şekilde kanuna aykırı şekilde feshettiği kanaatiyle işçinin işe iadesi ve İş

²⁹⁰ Hüseyinli, Namık and Atabay Aslan, Hatice. “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.32,2017.

Kanununun 21. maddesi gereğince işverenin işçiyi 1 ay içinde işe başlatması gerektiğine karar vermiştir²⁹¹. Bazen işverenin işe iade sonucunda işçiyi eski konumundan daha kötü şartlarda işe başlattığı görülmektedir. İşverenin niyeti psikolojik taciz uygulayarak işe tekrar başlayan işçiyi yıldırmaktır. Yargıtay bir kararında işe iadesine karar verilen doktorun, işe iadesi için yaptığı başvurunun davalı tarafından kabul edildiği ve işe başladığı ancak davalının İş Kanun'un 19. ve devamı maddeleri hükümleriyle mahkeme kararına uygun yükümlülüklerini yerine getirmediğini, davalının davacının ilk işe girdiğinde icra ettiği faal doktorluk mesleğini yapmasına uygun mekân, hasta randevu ve muayene imkânı sağlanmadığı kanaatine vararak davacıya psikolojik taciz uygulandığına karar vermiştir²⁹².

2.3. Mağdur İşçilerin Başvurabileceği Hukuki Korunma Yolları

2.3.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İşçi ve işverenin iş sözleşmesi kapsamında birbirlerine bazı borçları bulunmaktadır. Bu kapsamda işçinin işverene sadakat borcu, işverenin işçiyi bunun karşılığı olarak gözetme borcu bulunmaktadır²⁹³. İşveren işçi arasında iş sözleşmesi sonucunda maddi ilişki dışında kişisel bağ kurulmaktadır. Bu kişisel bağ gereği işveren işçinin kişiliğini korumak ve şahsi değerlerine saygı göstermek zorundadır²⁹⁴.

Doktrinde gözetme borcu²⁹⁵, koruma borcu²⁹⁶, özen borcu²⁹⁷ olarak isimlendirilen bu sorumluluğun temeli işçi işveren arasındaki iş sözleşmesinden ötürüdür. Bu borçlardan işçinin kişiliğinin korunması ile işverenin işçiyi gözetme borcu iç içe geçmiş borçlardır.

Yargıtay bir kararında işverenin gözetme borcunu içerisinde işçiye zarar gelmemesini sağlamak, işçinin menfaatlerini gerçekleştirmek, işçinin olumsuz etkilenmesinden kaçınmak, bu tür riskleri ortadan kaldırmak, iş yerinde güvenliği ve sağlıklı ortamı sağlamak gibi borçların yer aldığına değinmiştir. Bu borç ayrıca işçinin

²⁹¹ Y9.H.D., 05.02.2018T., 2017/469E.,2018/1578K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁹² Y22.H.D., 04.06.2018T., 2015/33248E.,2018/14146K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.03.2019.

²⁹³ Helvacı, s. 114.

²⁹⁴ Süzek, s.400; Demir, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları,8.B., İzmir, 2014, s.89.

²⁹⁵ Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi 6.B., Ankara, 2014, s. 704; Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, 1.B., İstanbul, 2002, s.89; www.taa.gov.tr,s.154, ET.30.10.2018

²⁹⁶ Süzek, s.400; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.206;Narmanlıoğlu, s.320;Aydınlı, s.106.

²⁹⁷ Onaran, Yüksel Melek, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, Beta Yayınları,1.B., İstanbul, 2000, s.273.

maddi manevi tamlığını korumak, onurunu, özel hayatı gibi şahsi haklarını himaye etmeyi de içermektedir²⁹⁸.

İşverenin işçiyi gözetme borcu oldukça geniş alanda uygulama alanı bulur. İşçinin kişilik hakları arasında yer alan hayat, sıhhat ve beden bütünlüğü gibi her türlü bütünlüğü hangi durumda olursa olsun hukuk dışı bir eylemle zedelenirse işverenin sorumluluğuna gidilebilir²⁹⁹. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu hem işverenin bizatihi kendi eylemlerinden hem işyerinde iş yapan diğer işçilerin eylemlerinden hem de üçüncü kişilerin eylemlerinden koruma yükümlülüğünü içerir³⁰⁰. Yasada ayrı olarak belirtilmemiş olsa da işverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini temin etme sorumluluğu işverenin psikolojik tacize karşı tedbir alınmasını da kapsar. İşverenin gözetme borcu kapsamında işyerinde psikolojik taciz eylemleri var ise işçinin şikâyetle bulunabileceği kurullar oluşturulmalıdır. İşçilerin bu eylemler karşısında haklarını nasıl kullanabileceğini gösteren kitapçıklar dağıtılmalı, işçilere eğitimler verilerek konuyla alakalı işyerinde şuur oluşturulmalı, işyerinde memnuniyet yönünde anket yapılmalıdır. Anket sonuçları uzmanlarca analiz edilmelidir. Ciddi araştırmanın neticesinde işverenin psikolojik tacizin önlenmesi ve bir daha yaşanmaması için neler yapması gerektiği tespit edilmelidir³⁰¹. Psikolojik tacizden haberdar olan işveren psikolojik taciz eyleminin faillerini uyarabilir, fail ya da mağdur işçilerin işyerinde görev pozisyonunu veya görev yerini değiştirebilir. Hatta tüm bu önlemler sonuç vermezse fail işçinin iş sözleşmesine son verebilir³⁰².

Gözetme borcunun en önemli dayanağı Anayasa'dır³⁰³. Gözetme borcunun diğer yasal dayanakları hem 6098 sayılı TBK hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur³⁰⁴. İşverenin ihmali nedeniyle iş kazası veya meslek hastalığı gibi durumlar ortaya çıkması halinde gözetme borcuna dayanarak failin sorumluluğuna gidilebilecektir.

Eski Borçlar Kanunu'nda (m.332) işçinin kişiliğinin korunması ilkesinin işverenin gözetme borcunu da kapsadığı belirtmiştir. BK m. 332'de oldukça sınırlı

²⁹⁸ Y9.H.D., 20.12.2010T., 2010/15688E., 2010/38732K., www.taa.gov.tr, ET.30.10.2018.

²⁹⁹ Aydın, s. 61-62; Aydın, s.113-114.

³⁰⁰ www.taa.gov.tr,s.77, ET.30.10.2018.; Centel, Tankut, İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 1.B., İstanbul,1994, s.179.

³⁰¹ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.211.

³⁰² Ertürk, s.303; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.211.

³⁰³ Süzek, s. 401; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.706.

³⁰⁴ Limoncuoğlu, s.58.

olarak öngörülen gözetme borcu gerek doktrin tarafından gerekse yargı kararlarında³⁰⁵ geniş biçimde yorumlanmaktadır. Yine bu konuda İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmış bulunan m.77/1'le işyerinde gözetim borcu kapsamında koruyucu bir düzenleme yapılmıştı. Ancak anılan hüküm İş Kanunu'ndan çıkartılarak 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bünyesine alınmıştır³⁰⁶.

6331 sayılı kanunda işverenin işçinin işle ilgili sağlık ve güvenliğini temin etmekle sorumlu olduğu, mesleki tehlikelerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin temin edilmesi, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için işverence çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Yine maddenin devamında işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, kontrol edilmesi ve uygunsuzlukların giderilmesinden işverenin sorumlu olduğu, keza risk değerlendirmesi yapılması ve yaptırılması, çalışana görev verilirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önünde tutulması ve yeterli malumat ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin işveren tarafından alınması gerektiği düzenlenmiştir.

Açıkça düzenlenmemekle birlikte kanunda yer alan hükümler psikolojik taciz eylemleri dâhil tüm işyerlerinde oluşacak tehlikelere karşı uygulanabilir. İşverenin veya işveren vekillerinin işçiye psikolojik taciz uygulaması veya başka bir işçinin psikolojik taciz uygulamasına göz yumması işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil edecektir. Bu durumda işçi sözleşmeye aykırılık nedeniyle genel hükümlere dayanarak maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilecektir³⁰⁷.

Gözetme borcunun sorumluluk türü eski BK ile İş Kanunu'nda farklılık oluşturmaktadır. Eski BK'daki sorumluluk kusur sorumluluğu olduğu halde; İş Kanunu'ndaki sorumluluk kusursuz sorumluluk olarak ön görülmekteydi³⁰⁸.

Sorumluluğun hukuksal sınırının çizilmesinde evvela dikkate alınması gereken hüküm TBK'nın 417. maddesidir. Anılan kanunun 417/2 madde gerekçesinde işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önüne alındığında hakkaniyet

³⁰⁵ Y9.H.D., 27.06.2005T., 2005/19436E., 2005/22753K., www.sinerjias.com.tr, ET.30.10.2018; Y9.H.D., 12.02.2008T., 2007/31462E., 2008/108K., www.sinerjias.com.tr, ET.30.10.2018; Y9.H.D., 13.02.2012T., 2009/42452E.,2012/3132K., www.sinerjias.com.tr, ET.30.10.2018.

³⁰⁶Bkz.30Haziran2012tarihve28339sayılıResmiGazete,www.resmigazete.gov.tr, ET.30.10.2018.

³⁰⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.712; Savaş, s.100 vd.; www.taa.gov.tr,s.56, ET.30.10.2018

³⁰⁸ Tunçomağ, Kenan/Centel,Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 6.B., İstanbul, 2013, s.133.

gereği kendisinden beklenen; tecrübelerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan tedbirleri almakla mükelleftir. Bu hüküm göz önünde bulundurulduğunda sorumluluk çeşidinin kusur sorumluluğu olduğuna ulaşılmaktadır³⁰⁹. Böylece bu madde ile iş sözleşmesine aykırılıktan doğan sorumluluğun hakkaniyet veya kusursuz sorumluluk olup olmadığı tartışmaları noktalanmıştır. Dolayısıyla kanun koyucunun amacının kusur sorumluluğunu benimsemek olduğu aşikardır³¹⁰.

TBK ile İş Hukuku mevzuatındaki işçiyi koruyan hükümler yalnızca işçinin hayatı, maddi, manevi bütünlüğü ve sağlığını işyeri risklerine karşı korumasına yönelik olduğu şeklinde anlaşılrsa da işçinin gözetilmesi borcu yalnızca bu koruma şekillerinden ibaret değildir. İşçinin gözetilmesi borcu, işverenin iş ilişkisi içinde bulunduğu işçiyi korumak ve ona yardımcı olabilmesi için çaba göstermek, işçinin menfaatlerini zedeleyecek bütün eylemlerden kaçınmak yükümlülüğü de içermek üzere daha geniş kapsamlı düşünülmesi gereken bir borçtur³¹¹. TBK yürürlüğü girmeden önce doktrinde, gözetme borcunun hududunun ve boyutunun belirlenmesinde dürüstlük kuralına (TMKm.2) başvurmak gerektiği belirtmekteydi³¹². TBK'nın 417. maddesinin yürürlüğe girmesiyle işverene yüklenen bu yükümlülüğünün sınırının artık dürüstlük ilkesi olduğu su götürmez gerçeklik olarak karşımızdadır³¹³.

2.3.1.1. İşverenin Gözetme Borcunun İhlali Halinde Hukuki Sorumluluğu

İşverenin gözetme borcuna aykırı şekilde psikolojik taciz eylemleri yaptığı hallerde mağdur TBK'nın 417. maddesi gereğince işverenin sorumluluğuna gidebilecektir. Psikolojik tacize neden olacak eylem yapılmışsa işveren hakkında sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurulabilecektir. Bu eylem ayrıca haksız fiil oluşturuyorsa işçi haksız fiil hükümlerine de başvurulabilecektir³¹⁴. İşçinin psikolojik tacize uğraması halinde iki alternatif hükme başvurma hakkı bulunmaktadır. Ancak mağdur işçinin bu alternatiflerden sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa ilişkin hükümlere başvurması daha lehine bir durum yaratacaktır. Eğer mağdur işçi TBK m. 50/1 uyarınca haksız fiil sorumluluğuna dayanırsa gördüğü zararı ve işverenin kusurunu

³⁰⁹ Bkz. Gerekçede yer alan ifade tarzının kusur sorumluluğu mevcudiyeti manasına geldiği fakat madde ile ulaşılacak istenen gaye ayırdır., www.taa.gov.tr,s.16, ET.30.10.2018.

³¹⁰ www.taa.gov.tr, s.129, ET.30.10.2018.

³¹¹ Narmanlıoğlu, s.320 vd.; Bakırcı, s.155.

³¹² www.taa.gov.tr, s.43, ET.30.10.2018.

³¹³ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.207.

³¹⁴ Bakırcı, s.161; Süzek, s.406.

kanıtlamak durumunda kalacaktır. Buna karşılık mağdur işçi sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanırsa, TBK 112. madde gereği kusursuzluğu ispat külfeti işverene düşecektir. Ayrıca haksız fiil sorumluluğunda zamanaşımı süresi, failin öğrenilmesinden itibaren 2 yıl ve her halde haksız fiilin gerçekleşmesi anından itibaren 10 yıl iken; sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 10 yıldır³¹⁵.

TBK’da daha evvel açıklandığı üzere bu konuda sözleşmeden doğan sorumluluk ilkesini kabul edilmiştir. Diğer yandan öğretilerde tartışmalı olmakla beraber gözetme borcunun hukuki niteliğinin kusurlu sorumluluk olduğu yönündeki görüşler de yaygındır³¹⁶. Psikolojik taciz kasıtlı yapılan haksız, düşmanca eylemler olduğu için failin kusursuz hareket ettiği düşünülemez. Bu nedenle psikolojik tacizde failin kusursuz sorumluluğuna gidilemeyeceği kanaatindeyiz³¹⁷.

Gözetme borcu dolayısıyla işveren kendisinin, diğer işçilerin ve 3. kişilerin de zarar verici eylemlerine karşı işçilerini korumak zorundadır³¹⁸. Bu halde mağdur işçi faili haksız fiil hükümlerine dayanarak sorumlu tutabileceği gibi bu ilkeye dayanarak sorumlu tutulabilecektir. Yine taciz davranışında bulunan işçi aynı zamanda işveren vekili ise İş Kanunu m.2/4’e göre işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Mağdur işçi bu hükme dayanarak doğrudan işvereni de sorumlu tutulabilecektir.

2.3.1.2. Mağdur İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar

Psikolojik taciz eyleminin mağduru olan işçinin işverene karşı başvurabileceği iş görmekten kaçınma ve tazminat talep etme olmak üzere iki yolu bulunmaktadır³¹⁹. İşçi tazminat talep etme hakkını kullanırsa işveren maddi, manevi veya destekten yoksun kalma tazminatları karşı karşıya kalabilecektir. Diğer yandan, işveren İş Kanunu’nun 105., 106. ve 107. madde hükümlerine aykırı davranırsa işverene idari para cezası da uygulanabilecektir.

2.3.1.2.1. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma

İşçinin iş yapmaktan kaçınma hakkı çoğu ülke mevzuatında düzenlenmiş olup ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 83. maddesinde ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve

³¹⁵ Tınaz/Bayram/Ergin, s.101.

³¹⁶ Tunçomağ/Centel, s.133; www.taa.gov.tr, s.43., ET.26.10.2018.

³¹⁷ Taşkın, s.166.

³¹⁸ Onaran, s.274; Çobanoğlu, s.207; Bakırcı, s.155.

³¹⁹ Bakırcı, s.165; Çelebi, s.712-713.

Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) 13.maddesinde yerini almıştır. Söz konusu hakkı düzenleyen 155 sayılı ILO sözleşmesinin 13. maddesine göre işçinin sağlığı ve hayatı ciddi ve yakında gerçekleşme ihtimali bulunan tehlikeden ötürü zarar göreceksen bu nedenle, haklı bir gerekçeyle işinden uzaklaşan işçiye işveren tarafından uygunsuz haksız uygulamalar yapılırsa ulusal ve uluslararası koşullara uygun bir şekilde korunması sağlanacaktır³²⁰.

İSGK'nın 13. maddesi uyarınca önemli riskin bulunması durumunda çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir³²¹. Tehlikenin önemli olması kriteri, ciddi derecede tehlike riskinin olduğunu; tehlikenin yakın olması kriteri ise tehlikenin henüz gerçekleşmemiş ancak çok yakında gerçekleşebileceğini anlatmak için kullanılır³²². İSGK'nın 13/1'de, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini isteyebileceği, bu halde kurulun ivedi toplanacağı, kurulun bulunmadığı durumlarda ise işveren tarafından derhal kararın verilerek durumun tutanakla tespit edileceği, kararın işçi veya işçi temsilcisine yazılı bir şekilde bildirileceği düzenlenmiştir. Anlaşılacağı üzere iş görmekten kaçınma hakkının kullanabilmesi için ilk şart ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunmasıdır³²³. Bu durumda kurulun ciddi ve yakın bir tehlikeyi tespit etmesi yeterli olup, ayrıca işverenin gerekli ve yeterli tedbirleri alıp almadığının tespiti gerekmemektedir³²⁴. Yakın ve ciddi tehlikenin varlığı belirlenirken çalışan işçinin subjektif durumu yani; mesleği, yaşı, kıdemi, sağlığı gibi kişisel özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır³²⁵.

İSGK'nın 13/2'de kurulun veya işverenin işçinin isteği yönünde karar verilmesi durumunda işçinin, gerekli tedbirler alınmaya kadar iş yapmaktan kaçınabileceği, bu süre zarfında işçinin ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki, söz konusu önlemler alınana kadar işçinin iş yapmaktan kaçınma hakkı herhangi bir süre ile sınırlı değildir³²⁶. Psikolojik tacize uğrayan işçinin ücret ve çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik olmamak kaydıyla iş yapmaktan kaçınması durumunda işçiye benzer bir işte çalışması teklif

³²⁰ Bkz. ³²⁰ www.taa.gov.tr, s.408- 410, ET.30.10.2018

³²¹ Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliği konusunda, www.taa.gov.tr, s.69 vd., ET.30.10.2018.

³²² Özdemir, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, 1.B., İstanbul, 2014, s.415.

³²³ www.taa.gov.tr, s.408- 410, ET.30.10.2018.

³²⁴ Süzek, s.916.

³²⁵ Özdemir, s.422.

³²⁶ Öztürk, s.133-135.

edilebilir. Buna karşılık işçi bu öneriyi kabul etmezse dürüstlük kuralına aykırılık oluşacağından işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir³²⁷.

İSGK'nın 13/3'de çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önüne geçemediği hallerde birinci fıkradaki belirtilen usule uymak zorunda kalmaksızın işçi, işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilecek, işçilerin bu davranışlarından ötürü hakları kısıtlanamayacaktır. Öğretide işverenin temerrüdünü düzenleyen TBK'nın 408. maddesinin, aynı konuda düzenleme getiren yeni kanun olan 6331 sayılı İSGK'da yer alan anılan hüküm karşısında geçerliliğini kaybettiği ve dolayısıyla şartları oluştuğunda işçinin kurula başvurmaksızın iş yapmaktan kaçınabileceği belirtilir³²⁸.

İş hukukunda esas alınan ilkelerden olan kaçınma hakkı bir işyerinde sık sık iş kazası oluyor ve işçiler meslek hastalığına yakalanıyorsa bunları önleme amacıyla işçi, iş tarafından başvurulacak yoldur. İşçinin karşı karşıya kaldığı riskin niteliği itibarıyla ciddi ve önlenemez olması, talebin haklılığı yönünde kurul veya işveren, işveren vekilinin kararı ve işyerinin durdurulması veya kapatılması yoluna başvurulmamış olması gerekmektedir. İSGK'nın 13/3'de belirtildiği üzere ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda bu prosedüre uyma zorunluluğu bulunmaktadır.

Netice itibarıyla iş yapmama kararına varan işçi, uğradığı psikolojik taciz eylemin sona ermesine kadar iş yapmaktan kaçınabilecektir. İş yapmaktan kaçınan işçinin çalışmadığı dönemdeki ücreti ile kanundan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Ancak işverence gerekli tedbirlerin alındığı anda işçi çalışmakla yükümlüdür. İşçinin iş yapmaktan kaçınma hakkının kullanabilmesi için kural olarak kurul kararı bulunmalıdır. Kurul kararı olmadığı yerde işveren veya işveren vekili kararı gereklidir. İşçi kurul kararı sonrasında İş Kanunu m.24/1'e dayanarak altı iş günü içinde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Eğer işçi kurul kararı olmaksızın sözleşmeyi feshederse iş sözleşmesini haksız feshetmiş olacaktır³²⁹.

³²⁷ www.taa.gov.tr, s.683, ET.30.10.2018.

³²⁸ Bkz. www.taa.gov.tr, s.159., ET.30.10.2018.

³²⁹ Savaş, s.99.

2.3.1.2.2. Tazminat Davaları

2.3.1.2.2.1. Maddi Tazminat

Tazminat davaları, hakkı ihlal edilen kişinin maddi ve manevi bütünlüğünün eskiye döndürülmesi gayesiyle başvurulmuş hukuksal yoldur³³⁰. Bu davalar ile ulaşılmaya çalışılan gaye mağdurun vücut, ekonomik özellikleriyle alakalı maddi bütünlüğünde meydana gelen zedelenmenin giderilmesini sağlamaktır³³¹. Maddi tazminat davasının yasal temeli, TMK'nın 25/3 ile TBK'nın 49. maddesidir. TMK düzenlemesine göre, mağdur mahkemeye başvurarak saldırının önlenmesini, sonlandırılmasını veya saldırının varlığının tespitini isteyebilir.

Mağdur maddi manevi tazminat davası ile hukuka aykırı kazanılan kazanç varsa vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini talep edebilir³³². Vekâletsiz iş görme davası, saldırıda bulunan kişinin malvarlığında saldırıya bağlı olarak meydana gelmiş olan sebepsiz zenginleşmenin saldırıya uğrayana ödenmesini sağlayan davadır³³³. Bu davanın açılmasındaki gaye failin sebepsiz yere elde ettiği haksız kazancın geri alınmasıdır. Yine bir işveren tarafından işçisine karşı yapılan psikolojik taciz neticesinde istifa eden işçiye kıdem tazminatı ödenmemişse hukuka aykırı bir hareketle elde edilen bu kazanç, işçi tarafından vekâletsiz iş görme düzenlemesine göre istenebilecektir³³⁴.

TBK'nın 417/3'te, işverenin gözetim borcunu ihlal etmesi sonucu işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini için açılacak davaların sözleşmeye aykırılıktan sorumluluk hükümlerine tabi olacağı düzenlenmektedir. Aynı kanunun 114/2'de haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlerin, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerinde de uygulanacağı belirtilmektedir.

Haksız fiillerden doğan borç ilişkileri başlığı altında düzenlenen TBK'nın 49. maddesinde ise haksız şekilde zarara sebep olan kimsenin zararı giderme yükümlülüğünün bulunduğu, TBK'nın 50. maddesinde ise zarar görenin, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altında olacağı belirtilmektedir.

³³⁰ Bkz. www.taa.gov.tr, s.231., ET.30.10.2018.

³³¹ Süzek, s.427.

³³² Bkz. Başkanlık mevzuat, 4721 sayılı TMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.27.10.2018.

³³³ Gümüş, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 3.B., Vedat Yayıncılık, İstanbul, 2014,s.121.

³³⁴ Tınaz/Bayram/Ergin, s.114.

İşverenin sorumluluğuna başvurulabilmesi için psikolojik tacize uğradığını iddia eden işçinin açacağı davada zarar ile fiil arasındaki illiyet bağıını kanıtlaması gerektiği kuşkusuzdur. İşveren ise kusurlu bulunmadığını ispat etmekle mükelleftir. İşveren kusurlu olmadığını kanıtladığında sorumluluktan kurtulacaktır. Mücbir sebep, zarar görenin rızasının bulunması, zarar gören ile 3. kişinin kusurunun bulunması gibi illiyet bağıını kesen sebeplerin varlığı durumunda işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir³³⁵.

Tazminat istemi haksız fiil hükümlerine dayanıyorsa tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak 2 yılın ve her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak 10 yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrayacaktır. Sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan tazminat isteminde ise zamanaşımı kural olarak 10 yıl olmakla birlikte zamanaşımı alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlayacaktır.

İşçinin uğradığı psikolojik tacizden kaynaklı talep edebileceği maddi tazminat miktarı, türü somut olayın özelliklerine göre değişebilmektedir. Bunlar işçinin beden ve ruh sağlığının çığnenmesi sebebiyle yaptığı tedavi masrafları³³⁶, çalışma gücünün kaybedilmesi ve ekonomik geleceğinin sarsılmasına dair olabileceği gibi psikolojik taciz sonucu çıkartılan dedikodular veya çeşitli isnatlar nedeniyle işçinin iş bulamaması sonucu uğradığı zararlar, psikolojik tacize gösterdiği tepki nedeniyle veya ayrımcı işleme tabi tutulmasından ötürü terfisinin, ücret artışının yapılmaması, fazla mesai yapmasına rağmen eksik süre çalıştığı söylenerek işçinin ücret artışının bilerek yapılmaması gibi işçinin uğradığı zararlar³³⁷ olabilir³³⁸.

2.3.1.2.2.2. Manevi Tazminat

Manevi tazminat kişinin şahsiyet haklarında meydana gelen acı, elem ve kederin giderilmesi için başvurulacak hukuksal yoldur³³⁹. Psikolojik taciz mağduru, TBK'nın 56. maddesindeki koşulları oluştuğunda manevi tazminat davası açabilecektir³⁴⁰. Dedikodu yapma, iftira atma, sürekli küçük düşürme, hafife alma, yok sayma, ağır eleştiride bulunma, hakaret, tehdit, şeref ve onura dokunacak eylemlerde bulunma gibi davranışlar

³³⁵ Süzek, s.430 vd.

³³⁶ Y9.H.D., 30.5.2008T.,2007/9154E.,2008/13307K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.10.2018.

³³⁷ YHGK., 25.9.2013T., 2012/9-1925E., 2013/1407K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.10.2018.

³³⁸ Ertürk, s.317.

³³⁹ Süzek,s.446 vd.; Bilgili, s.34; YHGK, 14.11.2001, 2001/21-993E., 2001/1019K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.10.2018.

³⁴⁰ Süzek, s.446; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.927.

işçiyi manen yıpratmak ve kedere sevk edecektir. Bu nedenle psikolojik zararın giderilmesi için manevi tazminat davası açılabilir ve kişi haklı çıkması sonucunda vicdanen huzura kavuşacaktır.

TBK 56. maddeye göre mağdur bedensel bir zarara uğramışsa mahkeme somut olaya bakarak zararın giderimi için bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Mağdurdaki zarar ileri düzeyde hatta ölümle neticelenmişse mağdurun yakınlarına veya mirasçılara tazminat ödenmesine hükmedilebilir³⁴¹. Psikolojik taciz sonucu intihar eden bir işçinin yakını duyduğu elem ve keder nedeniyle dava açabilir. Bu madde hükmü ölüm ve cismani zarar olduğu zaman uygulama alanı bulacaktır³⁴². İş yerinde psikolojik tacizden nedeniyle oluşan iş hukukuna dayalı açılan maddi-manevi tazminat davalarında manevi tazminat miktarına daha fazla hükmedilebilmektedir. Buna karşın psikolojik taciz iddiası ile açılan manevi tazminat davalarının büyük bir bölümü mahalli mahkemelerce reddedilmektedir. Yargıtay tarafından verilen kararlarda da durum aynıdır. Örneğin; 2010-2015 yılları arasında psikolojik taciz iddiası ile açılan 221 davadan yalnız 54'ünde manevi tazminat talep edilmiş, bunlardan da sadece 11'i kabul ile neticelenmiştir³⁴³.

Manevi tazminat istemi ile açılan davada eylemin hukuka aykırı olduğu, eylem neticesinde bir zarar doğduğu ve eylemle zarar arasında uygun illiyet bağı olduğu ortaya konmalıdır. Yeni TBK'da psikolojik tacizin yer aldığı maddede psikolojik tacizin sözleşmeye aykırılık oluşturduğu vurgulanmıştır. Eski kanun döneminde var olan haksız fiil başlığı altında düzenlenen psikolojik taciz durumunda kusurun aranması gerekip gerekmediği yönündeki tartışmalar, yeni kanunla birlikte sonlandırarak kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsendiği açıkça ortaya konmuştur³⁴⁴.

İşverenin işçilere veya aile üyelerinin şeref ve ırzına hâlel getirecek şekilde eylemler içinde bulunması veya taciz boyutuna varacak şekilde işçileri veya aile üyelerini rahatsız etmesi durumlarında işçi iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshedebilir ve anılan eylemler nedeniyle manevi tazminat istenebilir³⁴⁵. Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacize uğrayan kimsenin uğradığı zararlar, manevi zarar olarak değerlendirilebilecektir³⁴⁶.

³⁴¹ Bkz. Başkanlık mevzuat, 6098 sayılı TBK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.27.10.2018.

³⁴² YİBK, 22.06.1966T., 7/7., 1966/4836E., 1966/5535K., www.sinerjias.com.tr, ET. 27.10.2018.

³⁴³ Taşkın, s.512.

³⁴⁴ Bilgili, s.36.

³⁴⁵ Bilgili, s.35.

³⁴⁶ Bkz. www.taa.gov.tr, s.105, ET.31.10.2018.

Kişiye yönelik hakaret, sövgü, aleni aşağılama, özel hayatına dair asılsız iddialarda bulunma gibi kişinin onurunu ihlâl edici eylemler, her koşulda hukuka aykırıdır ve şüphesiz haksız fiilin diğer unsurlarının da gerçekleşmesi durumunda doğrudan bir haksız fiil de oluşturacaktır. Bununla birlikte psikolojik tacizde önemli olan husus, aslında çoğu zaman ele alındığında manevî değerleri ihlâl niteliği taşımayan davranışların sürekli ve sistemli olarak bir bütün içinde değerlendirildiğinde manevi değerleri ihlal eden davranışlar olarak kabul edilmesidir³⁴⁷. Düzenli yapıma ve devamlılık unsurlarına manevi tazminata psikolojik taciz nedenine dayanılarak hükmedilen bazı mahkeme kararlarında da değinilmiştir³⁴⁸. Buna karşın Yargıtay kararlarında manevi tazminat istenebilmesi için psikolojik taciz oluşturan eylemlerin aynı zamanda kişilik haklarına da zarar vermesi gerektiğini belirtmiştir³⁴⁹.

2.3.1.2.2.3. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

TBK'nın 53. maddesinde düzenlenen destekten yoksun kalma tazminatı³⁵⁰ ölen kimsenin ekonomik olarak desteğinden mahrum kalan kişinin eski yaşantısını aynen devam ettirmesini sağlamak ve kayıplarını telafi etmek için başvurulacak hukuksal yoldur. Bir kişiye fiilen devamlı ve düzenli olarak bakan veya hayatın olağan akışı içerisinde o kişiye bu şekilde bakma olasılığı çok yüksek olan kişi, o şahsın desteğidir³⁵¹. Bu nedenle bir kişiye desteği olan kişinin kaybedilmesi sonucu o kişinin bakımından mahrum kalan kişi destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilir.

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz sonucu işçi intihar ederse mağdurun desteğinden yoksun kalanlar zararlarının giderilmesi için mahkemeden talepte bulunabilir. Yine işçi işverenin gözetim borcunun ihlali sebebi ile ölmüşse destekten yoksun kalma tazminatı istenilebilir. TBK m.417/3'te yer alan işverenin yasaya ve sözleşmeye aykırı fiilinden ötürü işçinin ölümü halinde destekten yoksun kalanların zararlarının giderilmesi sözleşmeye aykırılık hükümlerine tabidir³⁵². Söz konusu üçüncü fıkra hükmü ile borcun doğum membaısı açıklanmıştır.

³⁴⁷ Demircioğlu, s.129-130.

³⁴⁸ Y9.H.D., 12.2.2013T., 2010/38293E., 2013/5390K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018; Y22.H.D., 21.02.2014T., 2014/2157E., 2014/3434K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁴⁹ Y9.H.D., 5.4.2012T., 2010/1911E., 2012/11638K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁵⁰ Y21.H.D., 26.02.2019T., 2018/2098E., 2019/1383K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.

³⁵¹ YHGK, 01.11.2017T., 2017/17-1315E., 2017/1239K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.

³⁵² Süzek, s.440.

Destekten yoksun kalma tazminatı ile giderilmek istenen zarar destekten yoksun kalanlar için hem yansıma zarar hem de müstakbel zarar vasfındadır³⁵³. İşverenin sözleşmeyi ve yasayı ihlal etmesi sonucu işçinin ölümü, vücut tamlığının zarar görmesi halinde zararların tazmini sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine başvurularak giderilebilecektir. Tazminat davasında ispat yükü talepte bulunan davacının üzerindedir. Davacı vefat edenin kendine fiilen ve sürekli yardımda bulunduğunu dolayısıyla bu yardım olmadan eksiklik duyacağını ortaya koymalıdır. Davacı taraf destekten mahrum olan hak sahipleri, davalı taraf ise işverendir. Desteğinden yoksun kalan kişi ölmeden önce destekten yoksun kalma tazminatı açılmayacağı yönünde anlaşma yapamaz ve bu hakkından feragat edemez³⁵⁴. Destekten yoksun kalma tazminatından işveren işçinin ölümünde kusurunun bulunmadığını yahut işçinin hak sahibi olduğu iddia edilen davacıya yaşarken destek olmadığını ortaya koyarak kurtulabilir.

Destekten yoksun kalma tazminatının gayesi ölen kişinin desteğinin son bulması sonucu mahrum kalan faydadır. Bu tazminatla ulaşılmak istenen gaye destekten yoksun kalanların sosyal ve ekonomik durumlarının bozulmadan devamını ve olaydan sonraki dönemde de tam olmasa bile önceki durumundan geri kalmamasını ve kimseye muhtaç olmaması sağlamaktır³⁵⁵.

2.3.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları

İşverenler iş ilişkisinde işçilerin beden ve ruh sağlıklarının korunmasından sorumludur. İşverenler iş ortamında risk oluşturan maddi unsurların meydana getireceği tehlikeleri önlemenin yanında işçileri bulunduğu ortamdaki tüm olumsuz davranışlardan korumakla mükelleftir. Bu kapsamda işveren iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı gereken önlemleri alarak iş ortamının sağlıklı ve güvenli bir şekilde olmasını sağlamak zorundadır. Dolayısıyla işveren işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı koruma sorumluluğunu taşımaktadır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerekli önlemleri almak işverenin gözetim borcu içerisindedir. Bu nedenle işyerinde uygulanan psikolojik eylemleriyle oluşan ruhi veya bedeni zararların meslek hastalığı ya da iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunun değerlendirilmesi gerekmektedir³⁵⁶.

³⁵³ Bkz. Başkanlık mevzuat, 6098 sayılı TBK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx,ET.31.10.2018>.

³⁵⁴ Y17.H.D., 22.12.2016T., 2014/13738E.,2016/11823K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁵⁵ Y17.H.D., 28.5.2015T., 2014/1043E., 2015/7948K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁵⁶ Akgeyik, Tekin/Delen, Güngör Meltem/Uşen, Şelale, Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Özyurt Matbaacılık, I.B., Ankara, 2013, s.74,

2.3.2.1. İş Kazası Sayılma

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesine göre iş kazası sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında, başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında olan ve sigortalıyı anında veya bir süre sonra bedensel ya da ruhsal engelli zarara sokan olay olarak tanımlanmıştır³⁵⁷.

Doktrinde iş kazası sigortalı olarak çalışan işçinin işverenin emir talimatı altında bulunduğu esnada, gördüğü iş veya işin gereği nedeniyle aniden ve dıştan gelen bir etkenle işçiyi bedensel ve ruhsal açıdan zedeleyen olay şeklinde tanımlanmaktadır³⁵⁸.

Henüz yasada bulunmamasına rağmen Yargıtay bir iş kazası davasında iş kazasının tanımına yer vermiştir. Bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağına mekan ve zaman unsurlarına değinerek hükme bağlamıştır. Daha sonra 5510 sayılı kanunun 13. maddesi ile iş kazasının tanımı yapılarak bu hukuksal boşluk doldurulmuştur. Yargıtay'a göre 13. maddede sayılan haller örnek niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir³⁵⁹. Bir kazanın iş kazası sayılması için bu hallerden birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir.

İş Kanunu'nun 77. maddesine göre işveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınmıştır³⁶⁰. Dolayısıyla işveren işçinin gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak sağlıklı ortamlarda çalışmasını sağlamak zorundadır.

Psikolojik taciz nedeniyle moral bozukluğu, psikolojik rahatsızlıklar ve sosyal hayatında bozulmalar yaşayan işçi kendini işe yaramaz, değersiz ve ailesine yük olarak görebilmektedir. Zamanla toplumdan soyutlanıp içine kapanabilmekte, agresif ve saldırgan ve düşmanca bir tutum takınabilmektedir. Yorgunluk, moralsizlik nedeniyle ruhsal çöküntü yaşayabilmektedir. İşçinin bu halinden haberdar olan işveren gerekli

³⁵⁷ Bkz. Başkanlık mevzuatı, 5510 sayılı kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.31.10.2018.

³⁵⁸ Tuncay A. Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 16.B., İstanbul, 2013, s.333; Güzel Ali/Okur Ali Rıza/Caniklioglu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, 15.B., İstanbul, 2014, s.416; Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta Yayınları, 10.B., İstanbul, 2011, s.217.

³⁵⁹ YHGK, 13.10.2004T., 2004/21-529E., 2004/527K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁶⁰ Y9.H.D., 27.06.2005T., 2005/19436E., 2005/22753K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.; YHGK, 29.03.2006T., 2006/10-84E., 2006/121K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018..

tedbir ve önlemi almaz, işçinin dikkat eksikliği ve bunalım halinde olmasından dolayı işyerinde kaza meydana gelirse sorumlu olacaktır³⁶¹. Ayrıca tehlikeyi önlemek için işveren hiçbir işlem yapmamışsa işçi haklı nedenle fesih hakkını da kullanabilecektir³⁶².

Bir işçi İş Kanunun 25/2. maddesine göre işten çıkarıldığını, işten çıkarmadaki asıl amacın davacının "neden bize diğer bantlardan daha az prim ve ücret ödeniyor" diyerek kendisinin ve maiyetinde çalışan personelin yasal haklarını sorması üzerine işçinin müdür tarafından azarlanması ve hakarete uğraması neticesinde ani tansiyon yükselmesi sonucu merdivenden düşerek bayılması ve 2 saat revirde kalması hali iş kazası sayılacaktır³⁶³.

İş yerinde psikolojik taciz sebebiyle gerçekleşen bir kazanın iş kazası olarak görülüp görülemeyeceği konusu tartışılıp aydınlatılması gereken meseledir. Kanaatimizce psikolojik taciz nedeniyle meydana gelen bir kaza işçi lehine yorum ilkesi kapsamında iş kazası olarak değerlendirilerek geniş bir yorum yapılmalıdır. Psikolojik tacizin meslek hastalığı ya da iş kazası sayılması ile işçinin gerek bedenen gerekse ruhen arızaya uğraması halinde işçinin yine aynı kanunun 12. maddesinde belirlenen yardımlardan faydalanabilmesi söz konusu olacaktır³⁶⁴. İşyerinde yöneticisinin psikolojik tacizi altında kalan bir kadının, işverenin binasının üçüncü katından atladıktan sonra belden aşağı felç kalmasına ilişkin meydana gelecek olayda eylemin iş nedeniyle veya iş esnasında oluştuğunun kabulü ve işçinin intihar girişimi iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir. Zira hiçbir işçi, iş koşullarının ağırlaşmasına neden olacak veya iş koşullarının daha da zorlaşmasını doğuracak neticelere, haklarını ya da haysiyetini yaralayan, maddi ya da manevi bütünlüğünü olumsuz etkileyen ya da mesleki kariyerini riske sokan, psikolojik tacize neden olacak tekrarlanan davranışlarla karşı karşıya bırakılamaz. Ancak öğretilerde iş kazasının ani şekilde ve kısa sürede gerçekleşmesi nedeniyle psikolojik taciz olarak değerlendirilmemesi gerektiği görüşü bulunmaktadır³⁶⁵. Bu görüşte olan yazarlar iş kazalarının kaynağının psikolojik taciz olmadığını ve psikolojik tacizin sadece kaza sebeplerinden biri olduğunu belirtir.

³⁶¹ Y7.H.D., 09.11.2015T., 2014/21182E.,2015/21881K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁶² Sevimli K, Ahmet, Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36.,2013,s.140.

³⁶³ Y7.H.D., 26.05.2014T., 2014/4483E.,2014/11162K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁶⁴ Bkz. Başkanlık mevzuat, 5510 sayılı kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>,

³⁶⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 321; Savaş, s.127.

2.3.2.2. Meslek Hastalığı Sayılma

Bir işçinin işyerinde çalıştığı süre zarfında psikolojik tacize uğraması nedeniyle ruhsal bunalıma girmesi ve bu durumu doktor raporuyla belgelemesi halinde bu halin meslek hastalığı olup olmadığı aydınlatılması gereken bir meseledir³⁶⁶.

5510 sayılı kanunun 14. maddesinde meslek hastalığını işçinin yaptığı işin özelliğinden kaynaklı, tekrarlanan ve çözüm bulmayan zararlar nedeniyle maruz kaldığı geçici veya kalıcı hastalıklar şeklinde tanımlamıştır³⁶⁷.

Doktrinde meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatları altında iş yaparken işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürüyüş şekli ile uğradığı bedensel veya ruhsal problem şeklinde tanımlanmıştır³⁶⁸. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz çalışanın ruhsal yönden zarar görmesine sebebiyet vermektedir. Psikolojik tacize uğrayan işçide depresyon, panik atak ve dikkatsizlik gibi olgular görülmektedir. Bu durumlar da iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır.

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için o hastalığın sigortalının gördüğü iş ve çalıştığı işyeri ile ilgili olması, meslekî nitelik taşıması yani hastalık ile sigortalının yaptığı iş arasında illiyet bağının bulunması gerekir. Ayrıca meslek hastalığı için 5510 sayılı kanun gereği çıkarılan “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği”nde³⁶⁹ belirtilen meslek hastalıkları listesinde yer alması ve listede belirtilen sürede ortaya çıkmış olması şartı aranır³⁷⁰. Psikolojik taciz neticesinde meydana gelecek hastalıklar ile psikolojik taciz davranışı arasında doğrudan bir illiyet bağı kurulduğunu söylemek mümkündür³⁷¹.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işverenin sorumluluğuna gidebilmek için işveren kusurlu olmalıdır. İşverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması, gerekli her türlü önlemi alması, araç ve gereçleri noksansız bulundurması gerekir. Ayrıca işçiler zarara kusurlarıyla sebep olmamalıdır. Dolayısıyla işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

³⁶⁶ Taşkın, s.277.

³⁶⁷ Bkz. Başkanlık mevzuat, 5510 sayılı kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.31.10.2018.

³⁶⁸ www.taa.gov.tr, s.222, ET.31.10.2018.

³⁶⁹ 27012sayılıResmiGazetedeYürürlüğeGirmiştir.,<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/09/20090918-20.htm>, ET.31.10.2018.

³⁷⁰ www.taa.gov.tr, s.438, ET.31.10.2018.

³⁷¹ Y10.H.D. 21.03.2006 T.,2006/760E., 2006/3090K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.;Y10 H.D., 30.06.2015T.,2015/12624E, 2015/13177K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.; Y21.H.D., 16.06.2015T.,2015/11171E.,2015/13883K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

Meslek hastalığına yakalanmış kimselerin yukarıda belirtilen şartlar dışında 5510 sayılı kanunun 14/2'ye göre kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi gerekir.

5510 sayılı kanunun 14. maddesinde belirtilen meslek hastalığı kavramının psikolojik taciz dâhil tüm taciz eylemlerini de içerecek hale getirilmesi ile mağdurların hukuki korumasının sağlanması daha etkin sağlanabilecektir. Maddenin son fıkrası ve ilgili Yönetmeliğin 17/2. maddesinde listede yer almayan hastalıkların da meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağının Sosyal Sigorta Yüksek Kurulu tarafından karara bağlanacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, meslek hastalığı listesinde yer almayan bir hastalığının bulunduğunu iddia eden sigortalı, öncelikle Kuruma başvuracak, Kurum tarafından talebi reddedilirse, başvurulması halinde Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu uyuşmazlık hakkında karar verecek, sigortalının talebi yine reddedilirse sigortalı, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'na göre, mahkemede dava açabilecektir³⁷².

Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların uğradığı hastalık hallerinin meslek hastalığı sayılması durumunda işçi kanunda sayılan sosyal haklardan faydalanabilecektir. 5510 sayılı kanunun 16. ve 63. maddelerinde sayılan haklar arasında iş kazası veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya sağlık yardımlarının yapılması, geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi, sürekli iş göremezlik hallerinde gelir bağlanması, gerektiğinde sigortalının yurt içinde başka yere gönderilmesi, iş kazasına uğrayan ve meslek hastalığına tutulan sigortalının tedavi için yabancı ülkeye gönderilmesi gibi haklar sayılabilir³⁷³. Dolayısıyla doktrinde psikolojik taciz nedeniyle uğranılan rahatsızlığın meslek hastalığı olarak değerlendirilmemesi yönündeki görüşe³⁷⁴ kanımızca katılmak mümkün değildir. Zira işyerindeki dikkat ve özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden ve işyerinde çalışanlar arasında eşitlik ilkesine uyulmamasından dolayı mağdurda meydana gelen psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıklar meslek hastalığı sayılmasıdır^{375,376}. Ani ve dıştan gelen bir eylem sonucu iş kazasının olduğu kabul edildiği takdirde bir işyerinde uzun süreli uygulanan

³⁷² YİBK, 28.06.1976, 1976/6E., 1976/4K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁷³ Akgeyik/Delen/Uşen, s.75.

³⁷⁴ Savaş, s.127.; Taşkın, s.280.

³⁷⁵ Erdoğan, Gülnur, Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), www.tbbdergisi.barobirlik, s.334, ET.31.10.2018.

³⁷⁶ Y10.H.D., 21.03.2006T., 2006/760E., 2006/3090K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018; Y10.H.D., 16.02.1982T., 1982/444E., 1982/903K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

psikolojik tacizin, iş kazası olarak değerlendirilmesinin zor olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenlerle süreklilik kavramı psikolojik tacizi meslek hastalığı kavramına yakınlıktır³⁷⁷.

2.3.3. İşçinin Kişilik Hakları ve Korunması

2.3.3.1. Genel Olarak

Kişilik hakkı, kişinin maddi, manevi ve ekonomik haklarının bütününe kapsayan mutlak haklardanır³⁷⁸. Yargıtay kişilik haklarını³⁷⁹, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının tamamlayıcısı olan, herkese karşı ileri sürülebilen ve dayanağını Anayasa'dan alan mutlak hak olarak nitelendirmiştir.

Kişilik hakkı hak sahibinin tüm kişilere karşı ileri sürebildiği mutlak, şahıs varlığı ve şahsa sıkı sıkı bağlı, tekeli özelliği olan bir haktır. İcra takibine konu olamadığından haczedilemez, iflas masasına alacak olarak yazılamaz. Kişinin medeni haklara sahip olabilme ve bunu kullanabilme hakları, yaşamı, vücut bütünlüğü, ismi, resmi, ailesi, özel hayatı, onur ve haysiyeti kişilik haklarından sadece birkaçı olarak sayılabilir³⁸⁰.

İş hukukunda öncelikle işçinin, yaşamına, vücut bütünlüğüne ve sağlığına yöneltilen risklerden işçinin korunma düşüncesi ön plandayken daha sonra işçinin kişiliğinin de göz önüne alınarak manevi değerlerinin de korunması yönünde düşünce hâkim olmuştur³⁸¹.

Ayrıca işçinin kişilik haklarına saygı gösterme, koruma işverenin yükümlülüğü olup, işveren işçinin itibarına saldırı olursa işçisini kollamak zorundadır³⁸². İşveren gözetim borcu, işçinin bedensel tamliğinin himayesi yanında işçinin onurunu, kişisel ve mesleki itibarını, etik değerlerini, hususi hayatının himayesini de içerir³⁸³.

³⁷⁷ www.taa.gov.tr, s.135, ET.31.10.2018.

³⁷⁸ www.taa.gov.tr, s.22, ET.31.10.2018.; Helvacı, Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Haklarını Düzenleyen Davalar, Beta Yayınları, I.B., İstanbul, 2001, s.40 vd.

³⁷⁹ Y4.H.D., 13.11.2018T., 2016/11213E.,2018/6919K., www.sinerjias.com.tr, ET.27.03.2019.

³⁸⁰ YHGK, 03.10.1990T., 1990/4-275E., 1990/459K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018; Y9.H.D.,27.02.2002T., 2001/17762E., 2002/3061K., www.sinerjias.com.tr, ET.31.10.2018.

³⁸¹ Aydın, s.54.

³⁸² Süzek, s.401; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.707.

³⁸³ Süzek, s.401; Aydın, s.22.

2.3.3.2. Kişilik Hakkına İlişkin Düzenlemeler

İş Kanunu'nda işçinin kişilik hakkının korunmasına yönelik doğrudan hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle bu hakların ihlali durumunda mağdur genel kanun niteliğinde bulunan Anayasa, TBK ve TMK'daki düzenlemelere başvurulabilir. Ayrıca Anayasa'nın 12., 17., 18. maddesi, bu maddeleri takip eden kişi hürriyeti ve güvenliği ile özel hayatın gizliliği ve korunması gibi kişisel değerleri koruyan düzenlemelere başvurulabilir.

TMK ve TBK'da kişilik haklarının korunmasına yönelik önemli düzenlemeler bulunur³⁸⁴. TMK'nın 23.maddesinde kişinin hak ve fiil ehliyetinden kısmen dahi olsa vazgeçmeyeceği, 24.maddesinde kişilik hakkına hukuka aykırı olarak saldıran kişiye karşı dava açabileceği ve hangi hallerin hukuka aykırı olduğu düzenlenmiştir. Bu sayılan düzenlemelerin yanı sıra kanunun 25.maddesinde kişiliğin korunması için açılacak davalar, talep hakları, manevi tazminata ilişkin esaslar ve yetkili mahkeme belirtilmektedir. TBK'nın genel olarak 56. ve 58.maddelerinde kişilik haklarına saldırı olduğunda korunma yolları hüküm altına alınmıştır. İşçinin işverene olan bağımlılığı işçinin kişilik haklarını korumanın gerekliliğini bir kat daha artırmaktadır. İşçi işverenin gözetimi altında olup emir ve talimatlarına uymak zorundadır. İşçinin resmine, ismine, onuruna yönelik aşağılayıcı, yok sayan, özsaygıyı kaybettirecek, dışlayıcı, küçük görücü davranışlar kişilik haklarını ihlal etmektedir. Bu eylemler hukuka da aykırıdır.

İşçinin kişiliğini doğrudan koruyan madde metni ise TBK m.417'deki düzenlemedir³⁸⁵. Anılan maddede işverene iş sözleşmesi ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, işçiye saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkesine dayalı bir düzen sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarını sağlamak ve bu tür tacize uğrayanların daha fazla zarar görmemesi için gerekli tüm önlemleri almak gibi sorumlulukları yüklemiştir. Bu konuda İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu tür meseleler genel düzenleme içeren TBK'da yer alan hükümler uygulanarak çözüme kavuşturulmaktadır³⁸⁶.

³⁸⁴ Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan, Türk Özel Hukuku, C.2, Kişiler Hukuku, 16.B., Filiz Yayınevi, İstanbul, 2015, s.152.

³⁸⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.209; Süzek, s.402, Mollamahmmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.707.

³⁸⁶ Süzek, s.402.

2.3.3.3. Kişilik Hakkının İhlali Halinde Başvurulabilecek Hukuki Yollar

Koruyucu hükümlerin değişik kanunlarda yer almasının nedeni TMK’da öngörülen koruyucu davalar ile TBK’da bulunan koruyucu davaların niteliğinin değişiklik göstermesidir³⁸⁷.

TMK’nın 24. maddesi ile kişilik hakları zedelenen mağdur hukuka aykırı fiille haklarını ihlal eden failden korunmayı mahkemeden talep edebilecektir³⁸⁸. Ancak buradaki en önemli unsur, ihlal niteliğindeki davranışların hukuka aykırı nitelikte olmasıdır. TMK m. 24/2’ye göre; kişinin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması gibi hukuka uygunluk durumları somut olayda mevcutsa yapılan müdahaleler hukuka uygun sayılacaktır³⁸⁹.

Aynı kanunun 25. maddesine kişilik hakkına müdahale edilen kimse müdahalenin önlenmesi, müdahalenin menı, saldırının durdurulması ve hukuka aykırı saldırının tespiti ile hukuksal korunma yollarına başvurabilecektir³⁹⁰. Kişilik hakları saldırıya uğrayan işçi TMK m. 25/2’ye göre kararın düzeltilmesi, üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde bulunabilir. Ayrıca davacı maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan haksız kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini talep edebilir. Koruyucu hükümlerin değişik kanunlarda yer almasının nedeni TMK’da öngörülen koruyucu davalar ile TBK’da bulunan koruyucu davaların niteliğinin değişiklik göstermesidir³⁹¹.

Kişilik haklarını koruyan davalar, saldırıyı önlemek, yok etmek veya etkisizleştirmek amacıyla açılır³⁹². Yargı yolu başvurmak için failin kusurlu olması ve saldırı sonucu bir zararın doğması gerekmez. Mağdur maddi ya da manevi zarar doğmamış olsa dahi koruyucu davaları açabilir³⁹³. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi, işverenin kusuru bulunmaksızın ve bir zarar olmaksızın kişilik haklarına zarar geldiği anda koruyucu davaları açabilecektir.

Koruyucu hukuk yollarına kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişi başvurabilir. Ölenin sağlığında açılmış bulunan davalara mirasçıları devam edebilirler. Davalı taraf

³⁸⁷ Savaş, s.105.

³⁸⁸ Bkz. Başkanlık mevzuat, 4721 sayılı TMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.31.10.2018.

³⁸⁹ Bkz. Başkanlık mevzuat, 4721 sayılı TMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.31.10.2018.

³⁹⁰ Bkz. Başkanlık mevzuat, 4721 sayılı TMK, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, ET.31.10.2018.

³⁹¹ Savaş, s.105.

³⁹² www.taa.gov.tr, s.155, ET.31.10.2018.

³⁹³ www.taa.gov.tr, s.162, ET.31.10.2018.

ise saldırıyı yapan şahıs veya mirasçılardır. Bu durumda mirasçılar zorunlu dava arkadaşı değil ihtiyari dava arkadaşlarıdır.

Koruyucu davalarda iş ilişkisi varsa görevli mahkeme İş mahkemeleri olacaktır. Açılacak olan bir davada yetkili mahkeme davalının ikametgâhının bulunduğu yer mahkemesi ile yapılan işin bulunduğu yer mahkemesidir. Diğer yandan TMK'nın 25/5. maddesine göre davacının yerleşim yeri mahkemesi de yetkili yer mahkemesidir.

2.3.3.4. İş Kanunu'nda Eşit Davranma Borcu ve İşyerinde Psikolojik Taciz

Eşit davranma ilkesi kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO ve AB tüzük ve yönergeleriyle Anayasa'dan almaktadır. İş Kanunu'nda 5. maddede eşit davranma ilkesi başlığı altında düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle işverene eşit davranma borcu getirilmiş olup tam süreli çalışan işçi ile kısmî süreli çalışan işçi arasında, belirsiz süreli çalışan işçi ile belirli süreli çalışan işçi arasında aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle farklı işlem yapılması, bu durumlara benzer sebeplere dayalı ayırım yapılması dâhil tüm ayırım yapma çeşidi yasaklanmıştır³⁹⁴.

Eşit davranma borcunun iki unsuru bulunmaktadır: ilki, işverenin genel manada işçilere eşit davranma yükümlülüğü, diğeri ise işverenin ayrımcılık yapmama yükümlülüğüdür. Ayrımcılık yapmama sorumluluğu esas olarak temel hak ve özgürlüklerle ilişkili iken dar anlamda eşit davranma borcu ise daha çok işverenin yönetim hakkı ile ilişkilidir.³⁹⁵

Kimi ayrımcılık oluşturan davranışlar yasalarda özel olarak yer almıştır. Örneğin; İş Kanunu'nun 5/1'de iş ilişkisinde, 5/3'te göre ise iş sözleşmesinin yapılması, şartlarının oluşturulması, uygulanması ve sona ermesinde bay-bayan olma ve hamilelikten yüzünden ayırım yapılması men edilmiştir. Ayrıca bay-bayan temelli ödenecek bedelde farklılık gösterilmesi yasaklanmıştır.

İşçinin uğradığı psikolojik taciz davranışları ne şekilde olursa olsun eşitlik ilkesine aykırılık göstermektedir. Bu aykırılığın işveren, yöneticiler veya diğer işçiler tarafından yapılması sonucu etkilememektedir. Psikolojik taciz failleri başka işçiler olsa bile, işveren, çalışanlarını gözetme borcu gereği bunu önlemekle yükümlüdür³⁹⁶.

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, işçiler açısından aynı zamanda bir haktır. Eşit işlem yapma borcu Anayasa'da kanun önünde eşitlik ilkesi

³⁹⁴ Şen, s.58.

³⁹⁵ Yenisey, s.66.

³⁹⁶ Yenisey, s.58 vd.

başlığı altında düzenlenmiştir. İşveren, çalıştırdığı işçilere karşı tutarlı, mantıklı gerekçeler ve hukuka uygunluk sebepleri dışında ayrımcı davranmamakla yükümlüdür³⁹⁷. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapmama zorunluluğu işyerindeki işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını engeller³⁹⁸.

Eşit davranma yükümlülüğü iş ilişkisinde mutlak eşitliği amaçlamaz, aynı duruma getirilmesini gerektirmez. Sadece eşit durumda olan çalışanlara farklı davranışlar yapılmasını önlemeyi hedefler. Dolayısıyla işveren ancak mantıklı ve tutarlı gerekçelerle işçiler arasında farklı işlem yapabilir. Kısaca eşit davranma borcu mutlak bir eşitlik sağlamayıp, işçilere belirli özellikleri dikkate alarak sağlanan bir eşitliktir³⁹⁹. Bu durum eşit davranma borcunun, mutlak değil nispi özellikte olduğunu göstermektedir⁴⁰⁰. Bu nedenle işveren, tarafından işçinin yaptığı iş, işçinin uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlerle işçinin çalışkanlığı, yeteneği, liyakati gibi sübjektif nedenlere dayanılarak farklı işlem yapılabilir⁴⁰¹.

İşverenin iş ilişkisinin kurulmasında, devamında ve sona ermesinde kendisine ayrımcılık yaptığı savının ispat yükü işçiye aittir. Ancak işçinin yerine getireceği ispatın ölçüsü konusunda işçiye ispat kolaylığı sağlanmıştır. Zira yasaya göre işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini ortaya koyduğunda bu ihtimali gösteren emare kuvvetliyse işveren böyle bir ihtimalin olmadığını ispat etmekle yükümlüdür⁴⁰². Bu fıkra işyerinde psikolojik tacizin ispatının çok zor olmasından ötürü mağdurun çaresizliğinin önüne geçilmesi bakımından yerinde bir düzenlemedir. Dolayısıyla ilk bakışta işçiye ayrımcılık yapıldığı anlaşılıyorsa işçinin iddiasının doğru olduğu kanaatine varılacak olup tam ispat aranmayacaktır. Davacı işçi asıl ispat faaliyetini yerine getirdikten sonra işveren savunmasını yapabilir. Ancak ispat yükünün yer değiştirmesi söz konusu değildir. Dolayısıyla işçinin ispat yükü derecesi hafifletilmiş ancak tamamen ortadan kaldırılmamıştır.

İşverenin eşit işlem borcuna aykırı davranmasının yaptırımına yine aynı kanunda yer verilmiş olup işçinin dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat ve mahrum bırakıldığı haklarını da talep edebileceği düzenlenmiştir. Bu halde kural olarak mağdur

³⁹⁷ www.taa.gov.tr, s.162, ET.31.10.2018.

³⁹⁸ www.taa.gov.tr, s.5, ET.31.10.2018.

³⁹⁹ Süzek, s.453; Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları, 3.B., İstanbul,1984, s.156- 157; Narmanlıoğlu, s.323; Tuncay, s.5.

⁴⁰⁰ Y9.H.D., 29.11.2011T., 2009/19835E., 2011/46440K., www.sinerjias.com.tr,ET.28.10.2018.

⁴⁰¹ Ertürk, Şükran/Gürsel, İlke, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul, 2011, s.429.

⁴⁰² Y9.H.D., 15.01.2015T., 2013/7613E., 2015/741K., www.sinerjias.com.tr,ET.28.10.2018.

işçi, eşit işlem borcuna aykırı davranıldığını kanıtlamak zorunda olup ancak somut ve belirgin biçimde ihlal varsa ispat yükü işverenin üzerinde kalması söz konusu olacaktır.

Bir işyerinde işçiye diğer işçilerden farklı olarak hiç iş verilmemesi, yapabileceğinin çok üstünde iş verilmesi, işçinin yaptığı işlerin ciddiye alınmaması gibi psikolojik taciz eylem niteliğinde eylemlerle farklı davranılması durumunda eşit davranma borcu ihlal edilecektir. Aynı şekilde işçiye farklı işlem yapılması gerekirken diğer işçilerle birlikte aynı şekilde işlem yapılması halinde de eşit işlem borcuna aykırılık oluşturacaktır⁴⁰³. Psikolojik taciz eylemini yapan başka işçiler olsa bile işveren, işçileri gözetme borcu gereği eylemleri sonlandırmakla mükelleftir⁴⁰⁴.

Yargıtay önüne gelen işe iade davasında, mağdur işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle işçiye rütbesine göre daha alt bir görev önerdiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin işverence haksız bir şekilde feshedildiğın bahisle mağdur işçinin doğum iznini kullanması ve annelik nedeniyle uğradığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğunu kabul etmiştir⁴⁰⁵.

⁴⁰³ Demircioğlu, s.138.

⁴⁰⁴ Yenisey, s.63-82.

⁴⁰⁵ Y9.H.D., 29.11.2011T., 2009/19835E., 2011/46440K., www.taa.gov.tr,ET.28.10.2018.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK TACİZDE İSPAT SORUNU

3.1. Genel Olarak İspat Sorunu

Psikolojik tacize uğrayan işçilerin psikolojik tacizle mücadele edememelerindeki temel faktörlerden biri psikolojik taciz oluşturan eylemi ispat edememe endişesidir. Zira psikolojik taciz yapan failler, sinsice, gizlice ve önceden planlayarak yaptıkları psikolojik saldırıları örtbas etmekte ve başkalarının tanıklık yapmalarını önlemektedirler. Mağdurlar ise zor durumda kalmakta ve ne yapacaklarını, kendisine bezdirici eylemleri yapan faillerin yaptıklarını nasıl ifade edeceklerini, kime söyleyeceklerini, hangi yol izlenirse psikolojik tacizi ispatlayarak hakkını alabileceğini bilmemektedir. Hal böyle olunca mağdurların psikolojik taciz hallerinde izleyecekleri yöntemlerin belirlenmesi, psikolojik taciz hallerinde başvuracakları şikâyet mekanizmalarının oluşturulması, oluşan mekanizmaların işletilmesi ve açılan bir davada mahkemeye sunulacak delillerin saptanması gibi meseleler karşımıza çıkmaktadır.

Yargılamanın gayesi uyumsuzlığa konu hakkın gecikmeksizin ortaya çıkarılması, belirlenmesi ve mağdura verilmesidir. Ancak hakkın elde edilmesi için delillendirmenin yapılması gerekir. Bu nedenle gerçekten işçi mağdur olsa da mağduriyetini kanıtlayamazsa hakkına kavuşamayacaktır. Hukuk düzenimizde hiç kimse delillendiremediği bir hakkı elde edemez. Davayı kazanan taraflar sadece haklı oldukları için değil yargı makamlarını haklı olduğuna inandırdıkları için talepleri kabul edilir. Bir davada usul kurallarınca iddiaların ispatı iddia edendedir.

Yargılamada ispat delillerle ortaya konulmaktadır. Hâkim yorum yaparak delilleri değerlendirir ve soyut olan kanun hükmünü somut uyumsuzlığa uygular. Birçok psikolojik taciz davasında davanın reddedilme sebebi ispat sorunudur. Türk hukukunda bir olayın veya maddi vakanın ispatlanmış sayılabilmesi için ne oranda ihtimal ya da kesinlik gerektiği hususu ehemmiyetli bir tartışmaya konu edilmemiştir.

Mahkemeler psikolojik taciz iddiası ile açılan davalarda şüpheden uzak, kesin ve inandırıcı delil aradıkları ve psikolojik taciz varlığı için bu tür delillerin oluşturulması ve toplanması güç olduğu için çoğunlukla davacı işçiler aleyhine kararlar verilmektedir. Örneğin; bir davada davacı işçi, davalı işyerinde sürekli olarak küfür ve tacize maruz kaldığını, maaşına zam yapılmadığını, çalışma saatlerinin vardiyaya dönüştürülmesi ve ödenmemiş hakların ödenmesi için davalı ile görüşüldüğünü, ancak davalının küfürle

karşılık verdiğini, aynı gün davalının senin yüzünü görmek istemiyorum, terbiyesiz dediğini yemek ve çay araları dışında çalışanların oturmalarının dahi yasak olduğunu, ayrıca çalışanların sabah 1 dakika işe geç gelmeleri halinde yemek fişi verilmeyerek cezalandırıldıklarını, fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, resmi ve diğer tatil günlerinde çalıştığını, ücret ve diğer alacaklarının ödenmediğini, yapılan hakaret ve psikolojik baskı yüzünden depresif bozukluk tanısı ile tedaviye başladığını ileri sürmüş yerel mahkemece psikolojik taciz sayılabilecek eylem ve söylemlerin tam olarak ispatlanamadığı gerekçesiyle davacının iddialarını reddetmiştir. Yargıtay yerel mahkemenin vermiş olduğu bu kararı onamıştır⁴⁰⁶.

Psikolojik tacizin ispatında Yargıtay daha sonraki vermiş olduğu bir kararda, psikolojik tacizin mevcudiyeti için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, şüpheden uzak kesin kanı aranmaması gerektiği; işçinin, psikolojik taciz yapıldığına ilişkin şüphe yaratacak delilleri ileri sürmesinin kâfi olduğu, ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde psikolojik taciz iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozma sebebi olduğu yönünde karar vererek psikolojik taciz davalarında mutlak kanıt gerekmeyeceğini vurgulamıştır⁴⁰⁷. İşçinin kendisine psikolojik taciz uygulandığına dair şüphe oluşturacak eylemleri iddia etmesinin kâfi geldiğini, psikolojik tacizin gerçekleşmediğinin ispatının işverence kanıtlanmasının gerektiği anlaşılmaktadır.

Önceleri Yargıtay psikolojik tacizin gerçekleşmiş sayılması için kesin kanıt olması gerektiğini belirtirken vermiş olduğu bu kararla beraber psikolojik tacizin kanıtlanmasının psikolojik tacizin kolay olmayan bir iş yeri eylemleri olmasını göz önüne almıştır. Bu kararla makul şüphedeki delillerin varlığının psikolojik tacizin gerçekleştiğinin ispatı açısından yeterli saymıştır. Yargıtay'ın kararı yerinde olup hem medeni usul hukuku hem özel hukuk hem de iş hukuku davalarında tam ispatın aranmaması hakkaniyete uygun olacaktır.

Psikolojik taciz iddiasının geçerli olup olmadığı her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. Bu konuda mağdurun anlattıkları arasında tutarlılık, samimiyet, hayatın olağan akışına uygunluk, tanık beyanları arasında çelişki olup olmadığı, işyeri

⁴⁰⁶ Y22.H.D., 2013/14296E., 2014/17345K., www.sinerjias.com.tr, ET.14.02.2019.

⁴⁰⁷ www.gurselavukatlik.com; Y22.H.D., 27.12.2013T.,2013/693E., 2013/30811K., www.sinerjias.com.tr, ET.14.02.2019.

çalışma koşulları, insan kaynaklarının durumu, işe giren, çıkan işçi sayısı, daha önce işyerinde aynı benzer olayların yaşanıp yaşanmadığı, davacının pozisyonu, psikolojik taciz yaptığı iddia edilen kişinin konumu, doktor veya sağlık raporları ve diğer belgeler bir bütün halinde göz önüne alınmalıdır. Yine bir çalışan bir işyerinde dürüstçe ve düzgün çalışıyor, disipline konu bir hususla karşılaşmıyor, takdir görüyor ancak bir çatışmayla başlayan olaylar zinciri ile karşılaşıyorsa ve psikolojik taciz sarmalına maruz kalıyorsa mahkeme bunu hayatın olağan akışı içinde yorumlayarak mağdur lehine karar verilebilmelidir.

Somut olayda dinlenen davacı tanığı davacının amiri tarafından davacıya ara ara bağırıldığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı geldiğini yönünde beyanda bulunmuştur. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşıldığından, davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken davanın reddedilmesi hatalı olduğu kanısına varmıştır. Bu kararla Yargıtay psikolojik taciz olgusunun oluşması için kesin veya tam ispatın aranmayacağını belirtmiştir⁴⁰⁸. Bu karar kanaatimizce yerinde olmuştur. Zira psikolojik taciz çok gizli yapılmakta, kişinin birçok hakkı ihlal edilmekte ve ihlalin sonuçları da ağır olmaktadır.

İşçi psikolojik taciz iddiasıyla iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini, bu feshin geçersiz ve haksız olduğunu ya da işverenin haksızlıkları, baskıları sonucunda iş sözleşmesine son vermek zorunda kaldığını kanıtlamak için psikolojik taciz uygulandığını ileri sürülerek psikolojik taciz iddiasını araç olarak kullanmaktadır. İşçi psikolojik taciz iddiasında bulunularak daha çok işe iade ve işçi alacaklarını almayı amaçlamaktadır. İşçi psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talebini çoğu vakit bu alacaklarla birlikte istemektedir. Kanımızca psikolojik tacizin bir araç olarak kullanılmadığı davalarda psikolojik taciz nedeniyle tazminata hükmedilmesi daha kolay olacaktır. Zira bu tür davalarda sadece psikolojik taciz nedeniyle tazminat istenmekte, davacı sadece bu hususla ilgilenmekte, delillerini, tanıklarını, belgelerini sadece bu davaya yönelik ileri sürmektedir.

Yargıtay bir kararında tanık anlatımlarından da görüleceği üzere mağdur, kendinden kaynaklı sorun yaşanması için bir alt görevde çalışmayı kabul ederek

⁴⁰⁸ Y9.H.D., 01.04.2011T., 2009/8046E., 2011/9717K., www.sinerjias.com.tr, ET.14.02.2019.

görevini ifa ederken, 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. Şahsiyet hakları zedelenmiş ve iş arkadaşları içinde aşağılanmıştır. Bu hal ve hareketler işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlardır. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmiştir. Psikolojik taciz, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistemli uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Toplanan delillerden mağdura 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 işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varmıştır. Mağdurun kederini bir ölçüde hafifletebilmek gayesiyle mağdur lehine manevi tazminata hükmedilmesi kararı vererek psikolojik taciz iddiası ile davalıyı tazminata mahkûm etmiştir⁴⁰⁹.

Medeni usul hukukunda ilkelerimizden bir tanesi ispat konusunda taraflarca delillerin getirilmesidir. Buna göre hâkim taraflarca getirilmeyen, ileri sürülmeyen hususları kendiliğinden dikkate alamaz. Ancak bir iş davasında davacı dava dilekçesinde ve duruşmalarda psikolojik tacizden söz etmediği halde kararın temyiz mahkemesince incelenmesi esnasında karşı oy olarak bir üye tarafından psikolojik taciz açısından araştırılması gerektiğine değinilmiştir⁴¹⁰. Yargıtay, davacının dava dilekçesinde ve mahkemenin gerekçeli kararında yer almayan bir olgunun araştırılmasını taraflarca getirilme ilkesine aykırı görmemektedir. Burada maddi vakianın belirtilmesi yeterli olup, hukuki tanımının yapılmaması veya farklı kavramlar kullanılması önemli görülmemektedir. Yargıtay bir kararında, fesih bildiri ve dinlenen davalı tanık anlatımlarından, işçinin geçici olarak pantolon bölümüne kaydırılmak istendiği, davacı işçinin bu durumu kabul etmemesi üzerine işletme müdürünün "ya oraya gidersin ya da istifanı verirsin" dediği, işletme müdürünün bu sözü üzerine davacı işçinin iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmıştır. Yerel mahkemenin işyerinde iş yoğunluğuna göre çalışanların çalıştıkları bölümlerin ara ara değiştirilebildiği, işyerinde bu halin iş yeri koşulu durumuna geldiği ve davacı işçinin de uzun zamandan beri bu şekilde çalıştırıldığı, bu durumun yönetim hakkından

⁴⁰⁹ Y9.H.D., 30.05.2008T.,2007/9154E., 2008/13307K., www.sinerjias.com.tr, ET.14.02.2019.

⁴¹⁰ YHGK, 25.09.2013T., 2012/9-1925E., 2013/1407K. www.sinerjias.com.tr, ET.14.02.2019.

kaynaklandığı bu nedenle, fesih sebebi olarak ortaya çıkan bölüm değişikliğinin esaslı bir değişiklik olarak değerlendirilemeyeceği dolayısıyla davacı açısından haklı fesih sebebi oluşturmayacağı, işçinin davasının reddine karar vermesine ilişkin davada, davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz uğradığı ve bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölümüne verilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı taleplerinin kabulü ve davalının taleplerinin reddi gerekir iken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır⁴¹¹ demek suretiyle psikolojik taciz varlığını kabul ederek maddi olgunun ileri sürülmesinin psikolojik taciz değerlendirilmesi açısından yeterli olduğunu kabul etmiştir.

Medeni usul hukukuna göre hâkim, şüpheli gördüğü, belirsiz, çelişkili kısımları ilgili tarafa sorarak açıklattırabilir. Zira maddi vakıaların tam olarak ortaya konulmadığı durumlarda hukuki nitelendirme yapmak ve yasa hükmünü uygulamak zorlaşacaktır. Bu nedenle hâkim dosyada eksik kalan, aydınlatılması gereken olayları tamamlattırarak somut olayı çözme yoluna gitmelidir. Bu nedenle psikolojik taciz iddiasının ispatı bakımından hâkim, eksik inceleme yapmamalıdır. Aksi halde Yargıtay tarafından eksik inceleme yüzünden bozma nedeni yapılarak dosya bozulacaktır⁴¹².

Delillerin tarafça getirilmesi ilkesi sert bir biçimde uygulandığında hakkaniyete ve adalete uygun olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Kanunda bu nedenle kamu düzenine ilişkin konularda tarafça getirilmesi ilkesi yerine resen araştırma ilkesi uygulanacağı belirtilmiştir.

Psikolojik taciz halinde mağdurun ihtiyati tedbir isteyip isteyemeyeceği konusu açıklığa kavuşturulması gereken bir konudur. Medeni Usul hukukunda ihtiyati tedbir taraflar arasındaki var olan hukuksal durumun değişme ihtimalinde hakkın elde edilmesinin önemli ölçü de zorlaşması veya imkânsızlaşması yahut ciddi bir zararın doğacağından kaygılanılması halinde başvurulacak hukuki yoldur. Psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat davası açan mağdurun bu yargı sürecinin uzaması nedeniyle acının, üzüntünün artmasını engellemek ya da işçinin mevcut işyerinin değiştirilmesini talep etmesi ihtiyati tedbir olarak kabul edilebilir. Hâkim ihtiyati tedbir kararını verirken tam ispat aramayıp yaklaşık ispat ispatla psikolojik tacizin mağdura ciddi zarar vereceğini kabul edebilir.

⁴¹¹ Y9.H.D., 02.06.2009T., 2008/375E., 2009/15531K., <https://www.yargitay.gov.tr/ET.15.02.2019>.

⁴¹² Bkz. Y9.H.D., 15.10.2009T., 2008/10408E., 2009/26968K., www.sinerjias.com.tr, ET.15.02.2019.

3.1.1. Psikolojik Tacizde İspat Yüğü ve İspat Ölçüsü

Herhangi bir konuda kural olarak iddiada bulunan kimse bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Ancak ispatın her konuda aynı kesinlikle olmasını aramak hakkaniyete ve adalete uygun olmayacaktır. Özellikle iş hukuku açısından psikolojik tacizle alakalı açılan davalarda işçi lehine yorum prensibince ispat açısından işverenle işçi arasında eşitlik bulunuyorsa ya da işverenin haklılığı konusunda tereddüt varsa işçiye ispat kolaylığı sağlanmalıdır. Bu noktada psikolojik taciz iddiasının çözümünde ispat yükü ve ispat ölçüsü sorunuyla karşılaşmaktayız. İşçi kimi zaman haklı olmasına rağmen medeni usuldeki ispat yükü kurallarınca iddiasını kanıtlayamadığı için bazı haklarını kaybetmektedir. Ancak farklı yollarla işçi kendi savlarını kanıtlayabilir işverenin ise savlarını çürütebilir.

Bir davada taraflar savlarını yasal zeminde her türlü delille ispat edebilir. Ancak tüm delillerin incelenmesi sonucunda somut olayda kesin bir kanıya varılabilir. Bütün kanıtların değerlendirilmesiyle oluşan ispat yöntemine tam kanaat denir. Ancak tam kanaat yüzde yüz ispat manasında değildir. Zira hukuk yargılamasında kuşkunun tamamen giderilmesi diye bir şey yoktur. Yargıtay tarafından çoğu vakit işçi lehine yorum, feshin son çare olması ve hayatın olağan akışı gibi ilkeler göz önüne alınarak tam ispatın yumuşatıldığı görülmektedir⁴¹³. Öte yandan ispat kurallarının sınırlarının zorlanması usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare ispatı bu arayışın bir sonucudur. Emare ispatında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla olayın ispatını gerçekleştirdiği kabul edilir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır⁴¹⁴.

Yaklaşık ispat, hâkimde bir olgunun ispatı konusunda tam bir kanaat uyandırılmasına gerek duyulmayan, gerekçelendirilmiş bir iddiadan daha fazla fakat tam ispattan daha az bir ispat noktasını ifade eder.⁴¹⁵ Diğer bir görüşe göre vakıaların doğruluğunun ihtimal dâhilinde gösterilmesidir. Yaklaşık ispatta hâkim, ispat edilmek istenen olayı muhtemel görmelidir. Diğer bir ifadeyle iddia edilen olayın doğru olma ihtimali, doğru olmama ihtimaline göre ağır basmalıdır. Yaklaşık ispat, hâkimin çoğu kez acele karar vermesi gereken hallerle delil gösterilmesinin oldukça zor olduğu ve

⁴¹³ Taşkın, s.426.

⁴¹⁴ YHGK, 24.01.2018T., 2017/7-3027E., 2018/99K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.

⁴¹⁵ Yıldırım,M. Kamil/ Alangoya,Yavuz/ Deren – Yıldırım,Nevhis, Medeni Usul Hukuku Esasları, 2009, s.295-296.

kesin ispatın beklenemeyeceği durumlarda dikkate alınan ispat ölçüsüdür⁴¹⁶. Psikolojik taciz iddiasıyla hakkaniyetli, adil bir yargılama yapılması ve hüküm verilmesi için iddiaların yaklaşık ispatla işçi lehine kanıtlanabileceği kabul edilmelidir. Çünkü psikolojik tacizin birçok türünde, işveren karşısında çok daha zayıf konumda olan ve delil bulma ya da getirme konusunda işverene oranla çok daha az imkâna sahip bulunan işçi söz konusudur. Psikolojik taciz iddiaları tanık, belge gibi delillerle ispat edilmese bile kendi içinde tutarlı ve hayatın olağan akışına uygunsa eylemin psikolojik taciz nedeniyle meydana geldiğinin kabulü hakkaniyete daha uygundur.

İspat güçlüğünün bulunduğu durumlarda hak kaybının önlenmesi ve adaletli bir sonuca ulaşılabilmesi için emare ispatı, fiili karineler, ispat kolaylığı ve ilk görünüş ispatı gibi hukuki kurumların kullanılması gerekir. İşçilerin bilimsel geçerlilik derecesinde mutlak gerçeğe ulaşması her durumda mümkün olmayacaktır. Hâkimde vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar ve gerçekleşme ihtimali sezdirilecek kadar bir delil sunulması ve işçi lehine karar verilmesi özel hukuk açısından hakkaniyete ve adalete daha uygundur. Bir iddianın hiçbir şüpheyne ve tereddüde yer vermeyecek biçimde mutlak olarak (%100) ispatlanması durumunda zaten vicdani kanaate gerek yoktur. O halde vicdani kanaat %51'den %99'a kadar olan bir inanma gücüdür. Kural olarak özel hukukta her durumda mutlak bir ispattan söz edilemez. Aslında her durumda mutlak ispatın aranmasına da gerek yoktur. Ancak hâkim, kuvvetli olmayan (%49'dan daha az) ihtimale, akıl, mantık ve muhakemeye dayanmayan varsayımlara göre de karar veremez. Vicdani kanaat, bir şeyin varlığına veya yokluğuna ya da iddia edildiği şekilde meydana geldiğine dair ağırlıklı (%51) kanaattir. Bu kanaatin olayın özelliği ve oluş şekli, tarafların iddiaları, varsa tanıkların beyanları, bu beyan ve iddialar arasında tutarlılık, uyumluluk ve bütünlük, maddi vakıaların olabilirliği, dürüstlük ve iyiniyet göstergeleri ile hayatın olağan akışı gibi hususlarla desteklenmesi zorunludur.

İlk görünüş ispatının maddi hukuka ilişkin olduğu görüşüne göre ilk görünüş ispatının söz konusu olduğu durumlarda ispat yükü ya yer değiştirmekte ya da kısmen ters çevrilmektedir⁴¹⁷. İlk görünüş ispatı, emare ispatı gibi hâkimin tecrübeleri aracılığıyla delilleri değerlendirmesine hizmet eder. Emare ispatında hâkim, tek başına somut olayı göstermeyen bireysel durumlardan yola çıkarak; bu bireysel durumların bir araya gelmesiyle ana olaya ulaşırken; ilk görünüş ispatında ise, norma temel teşkil eden

⁴¹⁶ Başözen, A., Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Tazminat Davalarında İspat Sorunları, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S.119, 2012,s.9.

⁴¹⁷ Başözen, A.,İlk Görünüş İspatı, Adalet Yayınları, Ankara, 2010, s.49-50.

tipik olaylardan, güvenilirliği sınanmış yüksek tecrübe kuralların dan hareketle olaya ulaşır⁴¹⁸.

Bir iddianın doğrulanması konusunda kanaat edinmeye elverişli olan fakat temsili niteliği itibariyle iddia edilen vakıayı ancak ihtimal derecesinde veya kısmen doğrulayabilen ispat araçlarına emare denir. Emareyle ispatın söz konusu olabilmesi için uyumsuzluğun esasını çözücü bir vakıa olmaması ve bu vakıa hakkında niteliği gereği mahkemece tam bir kanaate ulaşılmasının çoğunlukla mümkün olamaması gerekir⁴¹⁹. Psikolojik tacizde mağdurlar çoğunlukla belge veya kayıt oluşturmaz. Mağdurlar yaşadıklarını günü gününe not almaz, uzun bir süre sabır gösterdiği için ilgili makamlara durumu iletmez. Suç oluşturan bir davranışa maruz kaldığında Cumhuriyet savcılığına şikâyetle bulunur ya da manevi tazminat davası aşamasında istediği gibi tanık bulamaz. İşte bu gibi durumlarda ispatı gereken vakıa yerine o vakıanın gerçekleştiğini veya gerçekleşmediğini büyük bir ihtimal dâhilinde gösterebilecek başka bir vakıanın ispatıyla yetinilir. Emare (belirti), dış dünyada varlığı olan bir olaydır. Mahkemeler dava konusu olayı belirlemede bunlardan yararlanabilir. Bu nedenledir ki emarenin bir delil çeşidi olduğunda tereddüt bulunmamaktadır. Emareler ispat edilecek olayı dolaylı olarak gösterir. Emareler tek başına ispat kuvvetine haiz olmadıkları gibi ipuçlarının birbirlerini tamamladıkları oranda delil kabul edileceklerdir. Anlaşılabacağı üzere emare, delil olmakla birlikte olayın tamamını değil bir kısmını gösteren “dolaylı” ispat aracıdır⁴²⁰. Yargıtay psikolojik tacizde ispatın zor olduğunu kabul ederek yaklaşık ispatın sağlanmasının yeterli olduğunu kabul etmiştir. Buna göre mahkemeye konu olan davada mağdur işçi dayak yemiş, darp raporu almasının ardından tekrar işe döndüğünde huzursuz edilmiştir. Mağdurun dayak yemesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, tanık anlatımları ve olayların tipik akışı ile sabittir. Mağdur işçinin psikolojik taciz sonucunda istifa ettiği hususunda yeterince emare mevcuttur⁴²¹.

Bir konunun ispatı ne kadar zorsa yargılamada ispat ölçüsü o kadar hafifletilmeli ya da kolaylaştırılmalıdır. Zira psikolojik tacize dayalı manevi tazminat davaları başta olmak üzere psikolojik taciz sebebiyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiğine ilişkin işe iade ve alacak davalarında ispatın zordur. Bu nedenle ispat kolaylığının sağlanması ve esnek bir yorumla psikolojik taciz iddialarının değerlendirilmesi gerekir.

⁴¹⁸ Taşkın, s.432.

⁴¹⁹ Konuralp, H., Rekabet Hukukunda Deliller ve Değerlendirilmesi, Rekabet Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu, Kayseri, 2007, s.19.

⁴²⁰ Muşul T., Medeni Usul Hukuku, 3.B., Adalet Yayınevi, Ankara, 2012,s.324.

⁴²¹ Y9.H.D., 14.03.2008T.,2008/3122E., 2008/4922K., www.sinerjias.com.tr, ET.18.02.2019.

İspat ölçüsü tarafça iddia edilen bir vakıanın ne zaman ispatlanmış kabul edilip hâkim tarafından iddianın kanıtlanmış sayılacağını gösteren kanaatin derecesini anlatır⁴²². Her konuda yargılamanın taraflarından aynı derecede ispat derecesini beklemek hukuka aykırıdır. Bu durum silahların eşitliği ilkesiyle de bağdaşmaz. İspat kolaylığı kavramı, tam ispatın tersidir. Emare ispatının kabulü tam ispatın eksikliğini ve adalete erişimdeki yetersizliğini gidermektedir. İspat kolaylığı, bir davada tam olarak ispatlanması gereken vakıaların çeşitli ispat zorlukları sebebiyle ispat ölçüsünün düşürülerek ispatına imkân tanır. Ayrıca ispat yükünün yer değiştirdiği durumları ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. İspat kolaylığının iki etkisi bulunmaktadır. Birincisi ispat ölçüsünün düşürülmesi, ikincisi ispat yükünün yer değiştirmesidir.

Çoğunlukla psikolojik taciz davranışları küçük ve orta seviyedeki şirketlerde görülmektedir. Bu kurumlarda otorite zayıf olup kurumsallaşma ve organizasyon fazla gelişme göstermemiştir. Bu kurumlarda psikolojik taciz daha gizli ve sinsice yürütülür. Genellikle psikolojik taciz işveren/vekili tarafından gerçekleştirildiği için mağdurun kanıt sunması kolay değildir. Özellikle mağdur işçinin birlikte çalıştığı işçilerin işveren aleyhine tanıklık yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. İşveren, işyerinde kamerayla giriş ve çıkış kayıtlarını kendisi tutmakta, mahkemeden istenilmesi durumunda da ibrazdan kaçınabilmektedir. Dolayısıyla işçi kendi lehine delil oluştururken geniş imkânlarla sahip değildir. İşveren psikolojik taciz eylemini bizzat değil de işçileri vasıtasıyla uyguluyorsa ispat veya delil bulma çok daha zordur. Bu durumda ispat kolaylığı ve yaklaşık ispat kavramlarının psikolojik taciz iddialarının ispatında ispat ölçütü kabul edilmesi fırsat eşitsizliğini giderecektir.

Medeni usul hukukunda işçinin açtığı dava ispat yükü konusunda korunacağına veya işçiye ispat kolaylığı sağlanacağına dair bir ilkeye yer verilmemiştir⁴²³. Ancak Yargıtay uygulamalarında işçi lehine ispat ölçüsünün düşürüldüğü görülmektedir⁴²⁴. Psikolojik tacizle mücadele edilebilmesi, işveren karşısında oldukça zayıf konumda olan işçinin gerek işverene/vekilleriyle işyerindeki sayı ve sıfat yönüyle güçlü olan kişilere karşı korunabilmesi, işyerinde psikolojik tacize ilişkin haksızlıkların önlenebilmesi ve yargılama sırasında doğrunun bulunarak adaletin sağlanması için psikolojik taciz davalarında ispatın kolaylaştırılması zorunludur. Diğer bir ifadeyle

⁴²²Okur, s.589.

⁴²³Okur, s.589.

⁴²⁴ Y9.H.D., 11.12.2018T., 2016/16456E., 2018/22875K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.,YHGK, 24.01.2018T., 2017/3017E., 2018/99K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.,Y22.H.D., 04.12.2017T., 2015/21716E., 2017/27746 K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.,Y9.H.D., 31.10.2017T., 2015/32558E., 2017/17092 K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.

psikolojik taciz davalarında şüpheden uzak, kesin ve mutlak bir ispat aranmaması gereklidir.

3.1.2. Psikolojik Taciz Davalarında Görevli Mahkeme

İş Mahkemeleri Kanununa göre işçi sayılan ve işveren/işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu dayanan her türlü hak iddialarından kaynaklanan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri yetkilidir. Psikolojik taciz nedeniyle açılacak tazminat davalarında görevli mahkeme iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleridir. Yetkili mahkeme ise zararın meydana geldiği yer mahkemesidir⁴²⁵.

Kamu kurumlarında çalışana karşı olumsuz davranışlar, baskı niteliğindeki idari uygulamalar psikolojik taciz olarak değerlendirilmektedir. Bir kamu görevlisinin görev sırasında, hizmet araçlarını kullanarak yaptığı eylem ve işlemlerine ilişkin kişisel kusurunun, kasti suç niteliği taşısa bile hizmet kusuru oluşturacağı ve bu nedenle açılacak davaların ancak idare aleyhine açılabileceği bilinen İdare hukuku ilkelerindendir. Anayasa m.129/5 ile DMK m.13/1'e göre memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri sonucu doğan zararların giderilmesi için açılacak tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek şartıyla kanunda belirtilen şekil ve şartlar dâhilinde idare yargıda dava açılır. İdarenin sorumluluğuna gidilebilmesi için gerçekleştirilen psikolojik taciz hizmet kusurundan kaynaklanmış, idari işlem ve eylem özelliğini kaybetmemiş davranışlar neticesinde meydana gelmiş olmalıdır. Yargıtay önüne gelen bir somut olayda, davalının davacıya devamlılık arz eden yıldırma davranışlarıyla davacıyı manevi yönden zarara uğrattığı ve bu zararın davalı rektörün göreviyle ilgili bir eyleminden değil salt kişisel kusurundan doğduğu, davalının görevi dışında kalan kişisel kusuruna dayandığı ve hizmet kusuru niteliğinde bir eylemi bulunmadığı kanısına vararak davanın adli yargıda görülmesinin uygun olacağına karar vermiştir⁴²⁶. Dolayısıyla kamu görevlileri tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışlarında idari yargıda dava açılacağı düşünülse de Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu kararlarda görüleceği üzere kamu görevlilerinin salt kişisel kusuruna dayanan eylemlere ilişkin olaylarda adli yargıda dava açılacaktır⁴²⁷.

⁴²⁵ Özkan, Hasan, Açıklamalı-İçtihatlı Asliye Hukuk Davaları ve Tatbikatı Tazminat, 1.B.,Legal Yayınları, İstanbul, 2015, s.780.

⁴²⁶ YHGK,17.01.2018T., 2017/1433E.,2018/49K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.

⁴²⁷ YHGK, 11.11.2015 T., 2014/4-110 E., 2015/2600 K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.;YHGK, 18.11.2009T.,2009/4-448E., 2009/545K. www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.; YHGK,30.10.2013T.,

3.2. Yargı Kararlarında Psikolojik Taciz Değerlendirilmesi ve Psikolojik Taciz İddiasının İspatı

3.2.1. Yargı Kararlarında Psikolojik Taciz Değerlendirilmesi

Hukuk dünyasında psikolojik taciz kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Doktrinde birçok yazar psikolojik taciz yerine mobbing adını kullanmaktadır. Yine kullanılan diğer kavramlar ise psikolojik terör, yıldırma, bezdiri, psikolojik baskı şeklindedir. Bir Yargıtay kararına göre psikolojik taciz,

“Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadeyle “işyerinde psikolojik taciz” (mobbing), Türk Dil Kurumu'nun “Bezdiri” olarak tanımladığı olgu; işyerlerinde vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme olarak açıklanmıştır”⁴²⁸.

Başka bir Yargıtay kararına göre,

“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”⁴²⁹.

İşyerinde psikolojik taciz, belirli fail/faillerin zarar verici eylemleri nedeniyle başlayan bezdirme, yorma, usandırma, ezme ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini kapsamaktadır. Bu süreç boyunca hedef alınan işçi/işçilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan işçi/işçilerin haysiyet, şahsiyet, karakter, inanç, değer, beceri, deneyim, düşünce, tercih, hayat tarzı ve kültürü gibi yönlerine toptan saldırı bulunmaktadır. Bu saldırı, dedikodu yapma ve söylenti çıkarma, karalama, çalışanlar önünde aşağılanma, küçümsenme,

2013/4-44E.,2013/1512K.,www.sinerjias.com.tr,ET.16.02.2019.,;YHGK,21.05.2014T.,203/4-1601E., 2014/681K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.

⁴²⁸ Y22.H.D., 28.12.2017T.,2016/6932E.,2017/31060K., www.sinerjias.com.tr, ET.16.02.2019.

⁴²⁹ Y22.H.D.,31.05.2016T., 2015/11958E.,2016/15623K., www.kazanci.com.tr, ET.16.02.2019.

kaale alınmama, kötöleme ve yok sayma gibi işçiyi maddi ve manevi bütün olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır⁴³⁰.

Yargıtay kararlarında psikolojik tacizin benzer kavramlardan ve özellikle de stres, iş doyumsuzluğu ve tatminsizliği, işyeri kabalığından farklı olduğuna değinilmiştir. Bu farklılık Yargıtay'ın bir kararında şu şekilde belirtilmiştir:

“Çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaparak, onların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen olgu, stres olarak tanımlanır. Mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluştursa ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. Bu bağlamda, bir işyerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirse de diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır. İddia edilen haksız, kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiği anlaşılmaktadır. Davaya konu olayda, unsurları itibarıyla mobbingin oluşmadığını söylemek mümkün ise de, işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı, bu durumun da işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanı verdiği kabul edilmelidir”⁴³¹.

Bazen de mağdurlar kendilerine yönelik işyeri kabalığını psikolojik tacizle karıştırmakta, alınan yapıları ve duygusal hassasiyetleri nedeniyle ciddi olarak etkilenmektedir. Yönetici konumundaki kişilerin kaba davranması, söz ve davranışlarında kırıcı olması, çirkin görülmesi, nezaketten uzak davranışlar sergilemesi, psikolojik taciz olarak algılanmaktadır.

Bir eylemin psikolojik taciz olabilmesi için belli kişinin belli bir amaçla hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık olması gerekmektedir. Yargıtay kararlarında anlaşılabacağı üzere, bir işyerinde yaşanan belli seviyedeki stres, kaba, yıpratıcı ve aşağılayıcı eylemler işçileri mutsuz etse de, onların psikolojik ve ruhsal

⁴³⁰ Y22.H.D., 16.01.2018T.,2017/40481E., 2018/199K., www.sinerjias.com.tr, ET.17.02.2019.

⁴³¹ Y22.H.D., 22.05.2014T., 2013/11788E., 2014/14008K., www.sinerjias.com.tr, ET.17.02.2019.

sağlığına bozulmalar meydana getirirse de diğer unsurlara bakılmadan psikolojik taciz olarak değerlendirilme yapılmaması gerekmektedir.

Psikolojik tacize dayalı manevi tazminat, işe iade ve alacak davalarında temel sorun psikolojik tacizin ne anlama geldiğini açıklamaktan ziyade psikolojik tacizin varlığının ispatı hususudur. Bu sebeple psikolojik taciz iddiasını içeren bir işe iade veya alacak davasında diğer hususlara ayrıntılı bir şekilde, psikolojik taciz iddiası ise soyut şekilde yer almaktadır.

3.2.2. Yargı Kararlarında Psikolojik Taciz İddiasının İspatı

Özel hukuk hâkimi önüne gelen psikolojik taciz davasında taraflar arasındaki menfaat dengesini gözetmek, hakkaniyete, adalete ve vicdana uygun bir karar vermek durumundadır. Bu nedenle psikolojik taciz davalarında yüzde yüzlük bir kanaatin oluşmasına gerek duymadan tarafların ileri sürdüğü delilleri değerlendirerek, yorumlayarak vicdani olarak karar vermelidir. Şüpheden uzak bir delil aranmasının ceza hukuku açısından gerekli olduğu ve özel hukuk bakımından vicdani kanının oluşması için şüpheden uzak delil olmamasının gerektiği unutulmamalıdır.

Ancak mahalli mahkemeler zaman zaman Yargıtay psikolojik taciz iddialarını tam ispatın sağlanamadığı gerekçesiyle reddetmekte, iddiaların ispatında bilimsel gerçeklik, mutlak veya kesin ispat aramaktadır. Yargıtay da önüne gelen bir dosyada psikolojik tacizin unsurlarının bulunmadığı ve davacının kişisel haklarının ihlal edildiğinin veya saldırıya uğradığının, sağlığını bozan veya onur kırıcı herhangi bir davranışa maruz kaldığının somut ve inandırıcı delillerle ortaya konmadığından bahisle 30.03.2012 tarihinde fesih iradesini ortaya koyan davacıdan işverence davacıdan bazı yetkilerinin alınmasının normal olduğu, bu davranışların yapılmasının psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği düşüncesiyle davacının tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulünün bozma nedeni olduğu sonucuna varmıştır⁴³².

Psikolojik tacizin işyeri ve işletmelerde ortaya çıkarak artış göstermesine çalışma etiğinin, kültürünün, hak ve adalet anlayışının farklılaşması ve psikolojik tacizin sinsice gerçekleştirilip kanıtlanmasının kolay olmaması neden olmaktadır. Yargıya taşınan davalar göz gezdirildiğinde psikolojik taciz iddiası ile açılan davaların mağdurlar tarafından kazanıldığına çok az rastlanmaktadır. Davaların olumsuz sonuçlanmasında temel etken dürüstlük ve iyiniyet kurallarının ihmal edilerek zaman

⁴³² Y22.H.D., 04.12.2017T., 2015/21716E.,2017/27746K., www.sinerjias.com.tr, ET.17.02.2019.

zaman psikolojik taciz iddialarının gerçekten uzak bir şekilde anlatılması nedeniyle hâkimin psikolojik taciz uygulandığına inandırılmamasıdır. Bunun temel sebebi psikolojik taciz kavramının diğer terimlerle karıştırılıp, her eylemin psikolojik taciz gibi algılanmasını sağlamaya çalışmaktır. Bu algıyla işçi alabildiği kadar tazminat almak istemektedir. İşveren tarafı ise psikolojik tacizin unsurlarının oluşmadığını ileri sürerek hiç tazminat vermemeyi hedeflemektedir. Yargı kararları incelendiğinde işçinin hâkimi çoğu davada psikolojik taciz uygulandığı yönünde ikna edilemediği ve çoğu davanın reddedildiği görülmektedir. Bazı davalar da Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerince taleple bağlı olan mahkeme davacının işçi psikolojik tacize maruz kaldığını ileri sürmesine rağmen manevi tazminat talebinde bulunmadığı gerekçesiyle tazminata hükmetmemektedir.

Medeni usul hukukumuzda kanuni delil istemi kabul edildiğinden kanunun öngördüğü deliller dışında iddialar ispatlanamamaktadır. Kanunda bir iddianın kesin delille ispatlanacağı belirtilmişse hâkim takdir yetkisi ile yorum yaparak karar veremez. Ancak psikolojik tacizle başa çıkılabilmesi ve işveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin korunabilmesi için ispat kolaylığı sağlanmalı ve tam ispat aranmamalıdır. İspat kolaylığı, ispat ölçüsünün düşürülmesi ve delil ikame yükünün, ispat yükünün yumuşatılması ile sağlanmalıdır. Bu nedenle maddi vakıanın tam olarak ispatlanamadığı ve hâkimin vicdani kanaatinin açık bir şekilde oluşmadığı durumlarda, yorumu desteklemek ve kanaati güçlendirmek için hayatın olağan akışı ölçütünü uygulaması gerekmektedir. İleri sürülen delillerin hayatın olağan akışına uygun olması hâkimin ikna edilmesi için önemli bir kriterdir. Yargıtay hayatın olağan akışı ölçütünü olayların sebep ve sonuç ilişkisine uygun olarak gerçekleşip gerçekleşmediğinin irdelenmesi, sosyal yapı bakımından karşılaşılabilecek bir durum olup olmamasının belirlenmesi şeklinde anlamaktadır. Bu ilke psikolojik taciz iddiasının ispatlanması açısından göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

3.2.2.1. Psikolojik Tacizin İspatında Kullanılabilecek Deliller

Psikolojik taciz iddiaları her geçen gün artmasına rağmen lehe verilen hüküm sayısı açılan davalara oranla oldukça azdır. Bunun temel nedeni psikolojik taciz iddialarının ispatındaki sorun ile yargılama makamlarının psikolojik taciz kavramına olan mesafeleridir.

Psikolojik tacizde ispatı gereken vakıalar hukuki netice açısından mühim olanlardır. İspatı gereken konular olumlu olabileceği olumsuz da olabilir. Örneğin; işverenin eşit davranma sorumluluğunu ihlal ettiğini işçi delillendirmek zorundadır. Eğer işçi bir zararın olduğunu güçlü bir şekilde delillendirirse işveren böyle bir zararın meydana gelmediğini kanıtlamak zorundadır. Yine işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak feshin geçerli ve haklı sebeple yapıldığının ispat yükü işverene aittir.

Psikolojik taciz iddiasını ispat konusunda ilk çaba gerçeğe yakın ispat ilkelerine göre işçi tarafından gösterilecektir. Zira iddiada bulunan iddiasını ispatlamakla mükelleftir. Mağdur işçi açılan bir davada öncelikle psikolojik tacize maruz kaldığını tanık beyanlarıyla ispat etmeye çalışır. Tanık beyanları iş hukuku davalarında hem en etkili delil hem de en zayıf delildir. Zira psikolojik tacize tanık olan kimseler olayı gören, bilen ve mağdurla aynı havayı teneffüs eden kimselerdir. Ancak tanıkların büyük bir kısmı kişisel kaygı, işini kaybetme korkusuyla gerçeği söylemekte kararsız ve çekimser kalmaktadır.

İş uyuşmazlıklarında bir işçinin diğer bir işçiye sataşması, cinsel tacizi, verilen emri ısrarla yapmaması, işverene yalan söylemesi ve psikolojik taciz gibi durumlar tanık beyanlarıyla çözülmesi gereken hususlardandır.

Psikolojik taciz mağduru olan bir işçinin konuyu yargılama makamlarına aktarma hususunda ve bunun öncesinde yaşananlarla ilgili yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir. Ancak mağdur kendisine haksızlık yapıldığını, farklı davranıldığını, ayrımcılık yapıldığını belli bir süre geçtikten sonra anlamaktadır. Bir vakit sonra mağdur bu eylemlere alışarak ne yapacağını bilemez hale gelmektedir. Mağdur artık bu aşamada yaşadıklarını yakın çevresine anlatmakta, somut delil toplamak yerine tanık oluşturmakla meşgul olmaktadır. Ancak tanıklık yapacak kimseler kişisel bir endişe içerisinde davranıp doğruları söylemekte çekingen davranmakta, iş yerinde olan konumunu kaybetme korkusu ile hareket etmektedirler. Tanıklar,

“ Evet, Ahmet müdür mağdureye sürekli bağıırıyor ama bu sadece ona yönelik olmayıp genel tavrıdır. Beni de gereksiz ve anlamsız yere incitecek sözler sarf etmiş ve gururumu zedeleyecek eleştirilerde bulunmuştur. Mağdurun psikolog desteği aldığını ve ilaç kullandığını biliyorum ve ilacı kullanırken gördüm.”

şeklindeki beyanla işyerinde gerçekleşen psikolojik tacizi işyeri kabalığını ifade eder biçimde anlatabilmektedir.

İspatın salt tanık beyanlarına dayandığı durumlarda yargılama makamları hangi tanığın beyanına hangi nedenle üstünlük tanıyacakları konusunda çıkmaza girmektedir. Bu nedenle mağdur tanık beyanı dışında delillere dayanmak zorundadır. Genellikle mağdur işçi tanık beyanları ile beraber psikolojik tedavi gördüğünü, ilaç kullandığını mahkemeye delil olarak sunmaktadır. Söz konusu raporlar yargılama makamı tarafından hastalığın başka nedenden ileri gelip gelmediği açısından sorgulanmaktadır. Zira mağdurun psikolojik tedavi görmesi, ilaç kullanması ispat açısından önemli bir delil olmakla beraber yeterli değildir. Yerel mahkemeler ve Yargıtay ayrıca eylemle iddia arasında illiyet bağı aramaktadır. Zira mağdurlar en ufak bir sağlık problemini de psikolojik taciz olarak algılayıp delil olarak mahkemeye sunmaktadırlar. Dolayısıyla yerel mahkeme delil yetersizliği nedeniyle davayı reddetmektedir⁴³³. Psikolojik taciz mağduru psikolojik taciz uygulandığı iddiası ile psikiyatrik tedavi görmek durumunda kaldıysa tedavi gördüğüne ilişkin doktor raporunu dosyaya ibraz etmesi halinde psikolojik tacizin gerçekleştiği iddiasında ispat kuvvetini arttıracaktır. Yargıtay bir kararında bu şekildeki raporların önemine bir kez daha değinmiştir. Anılan karar şu şekildedir:

“Davacı işçi, işyerinde yaşadığı hakaretler, tehditler, ağır eleştiriler, başka çalışanlar önünde yaşadığı aşağılayıcı hareketler sonucu anksiyete (kaygı bozukluğu) hastalığına yakalanmıştır ve bu sebeple bir devlet hastanesinden rapor alarak geçici olarak işine devam etmemiştir. Ancak işveren işçinin rahatsızlanmasının kendi kusurundan ileri geldiğini ileri sürerek haklı nedenle iş akdini feshetmiştir. Buna mukabil olarak işçi işe iade davası açarak, işe iadesini ve işsiz geçirdiği süreye ilişkin olarak mali haklarının verilmesini talep etmiştir. Davacının işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı için hastalandığı, rahatsızlığı sebebiyle sevk edildiği hastanede davacıya Sağlık Kurulu Raporu ile anksiyete bozukluğu teşhisi konulduğu ve dinlenmesi gerektiği için rapor verildiği görülmektedir. Davacının hastalanmakta ve rapor kullanmakta herhangi bir kusurunun bulunmadığı, dolayısıyla anılan madde hükmü

⁴³³ Y22.H.D.,10.06.2013T., 2012/25221E., 2013/13893K., www.sinerjias.com.tr, ET.17.02.2019.

gereğince işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesinin hukuka uygun olarak değerlendirilemeyecektir”⁴³⁴.

Psikolojik taciz iddialarının ispatında düzenli bir günlük tutulması ispat açısından önem bir delildir. Bu günlüğün tarih, saat, yer belirtilerek tutulması, yapılan hal ve hareketlerin ayrıntılarıyla yazılması, olaya tanık olanların isim ve çalıştığı konum ve bilgilerin yazılması günlüğün delil olarak göz önüne alınmasında önem arz edecektir.

İş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi vardır. Buna rağmen psikolojik taciz iddiası ile açılan iş davalarında kabul oranı oldukça düşüktür. Bunun başlıca sebebi mahkemelerin tam ispat aramasıdır. Ancak işçinin psikolojik tacizi ispatlaması oldukça güçtür. Zira çalışanlar arasında işveren aleyhine tanıklık yapacak işçi bulmak oldukça güçtür. Yine tanıklığı kabul eden işçi gerçeği söylememekte, işyerindeki pozisyonunu kaybetmemek için hatalı, yanlış bilgiler vermektedir. Dolayısıyla mağdur yaşadığı olayları olay, yer, tarih ve kişilerle tutarlı, mantıklı, ölçülü şekilde belge ya da delillerle uyumlu beyanlarla ifade etmesi durumunda mağdurun iddiasını ispat ettiğini kabul etmek gerekmektedir.

Yargıtay bir kararında

“Tarafların beyanlarından davacının sürekli olarak ilaç yapım işi ile uğraştığı ve davacının icap niteliğinde değerlendirilen dilekçesinde bahsi geçtiği gibi herhangi bir bölüm değişikliği yapılmadığı, görev değişikliğine ilişkin davalı tarafça da yazılı bir belge ibraz edilmediği, bizzat davalı tanıklarının beyanlarıyla da sabit olduğu üzere davacının işveren tarafından işten çıkarıldığı, taraflarca karşılıklı olarak imzalanmış ikale sözleşmesinin bulunmadığı, iş akdinin işverence feshedildiğinin delillerle sabit olup ikaleye yönelik yapılan işlemlerin söz konusu feshi gizlemeye yönelik olduğu açıklanan tüm bu nedenlerle işverenin feshinin, karşılıklı anlaşma yoluyla fesih edilmiş gibi gösterilmeye çalışılarak iş güvencesi hükümlerinin dolanılmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenlerle davacı işçi ile davalı işverenin aralarında geçerli bir ikale sözleşmesi yapmak suretiyle iş akdini sona erdirmiş olduklarından söz edilemeyeceğinden davanın kabulüne karar vermek gerekirken yanlılgı değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalıdır”⁴³⁵.

⁴³⁴ www.gulnurerdogan.av.tr; Y22.H.D., 21.02.2014T., 2014/2157E., 2014/3434K., www.sinerjias.com.tr, ET.17.02.2019.

⁴³⁵ Y22. H.D., 13.12.2017T., 2017/44883E., 2017/28528 K., https://www.yargitay.gov.tr/,ET.18.02.2019.

demek suretiyle soyut kalmayan delillerle desteklenen psikolojik taciz iddialarını kabul etmiştir.

Yargıtay başka bir kararında;

“Davacı, kendisine işyerinde psikolojik taciz uygulandığını ileri sürmüş olup ispat yükü psikolojik taciz iddiasını ileri süren davacıdadır. Ancak tanık beyanları ve dosya kapsamı değerlendirildiğinde davacı psikolojik taciz iddiasını ispatlayamamıştır. Tanık beyanları doğrudan görgü ve bilgiye dayalı olmayıp genel olarak davacıdan duyuma dayalıdır. Ayrıca beyanlarda sistematik bir baskı durumu da ortaya konmamıştır. Bu durumda psikolojik tacizin ispatlandığı söylenemez. Öte yandan tanık beyanları kişilik haklarına saldırı eylemini ispatlamada da yetersiz olup başka somut delil de yoktur. Açıklanan nedenlerle mahkemece manevi tazminat isteminin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

demek suretiyle soyut kalan davacının iddiasını reddetmiştir.

Mağdurun psikolojik taciz iddiasının ispatlanmasında dayanacağı bir diğer delili ise işyeri güvenlik kamerasıdır. Güvenlik kamerası görüntü ve ses kaydetmektedir. Bu yolla ses veya görüntü kaydı yapılmaya başlandığında kamera kaydı hukuka aykırı delil konumuna geçmektedir. Ancak mağdurun haksızlıktan kurtulmak, açılacak dava ya da soruşturmada delil ibraz etmek gayesiyle sınırlı olarak kayıt tutması ve bu kaydı koz olarak kullanılmamak şartıyla kamera kaydı hukuka aykırı delil olarak değerlendirilmemelidir. Yargıtay bir kararında sanığın, tarafı olduğu telefon konuşma içeriklerini kaydettirip, bu kaydı içeren CD'yi, babası hakkında görülen davada delil olarak sunduğu anlaşılmış olup kural olarak bu eylemin TCK m.133/1'de yer alan kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu kapsamında değil TCK m.132/3'de düzenlenen haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu kapsamında değerlendirilebilirse de görüşme içeriğine bakıldığında sanığın bu içerikleri üçüncü kişi ya da kişilerle paylaştığı ve/veya çoğaltarak dağıttığına ilişkin iddia olmadığı, sanığın bu içerikleri babası lehine ileri sürülen iddialarını ispatlama amacını taşıdığı, hukuka aykırı hareket etme kastının olmadığı göz önünde bulundurulduğunda sanık hakkında mahkûmiyet yerine beraat kararı verilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁴³⁶.

⁴³⁶ Y12.C.D., 11.11.2015T.,2015/2950E., 2015/17627K., <https://www.yargitay.gov.tr/ET.18.02.2019>.

Davacı tarafından açılan bir davada iddia, talep ve ispata yönelik kanıtların varlığı gereklidir. İddialar somutlaştırılmadığı müddetçe dikkate alınmayacak ve talep doğrultusunda karar verilemeyecektir. Bu nedenle mağdur işçi kendisine kimin ne eylem yaptığını, ne zamandan beri devam ettiğini, ne biçimde yapıldığını ve eylemin neden yapıldığını açık şekilde ayrıntılarıyla anlatarak psikolojik taciz iddiasının varlığını mahkeme huzurunda anlatmalıdır. Yine mağdur işçi dava dilekçesinde psikolojik taciz nedeniyle tazminat talebinin bulunduğunu açıkça belirtmelidir. Aksi halde istemle bağlı olan yerel mahkeme ve Yargıtay tarafından psikolojik taciz nedeniyle tazminata hükmedilmeyecektir.

İşçiyi istifa, ikale veya süre vererek işten ayrılmaya mecbur kılmak maksadıyla çalışma koşullarını ağırlaştırmak, çalışma şartlarını, konumunu, görev tanım alanını, vardiyasını değiştirmek, başka bir bölüme nakletmek, bölüm değiştirmek, aylık maaşını düşürmek, gerekli sosyal yardımları kısıtlamak, yapmamak gibi nedenler tek başına psikolojik taciz yapıldığına kanıt değildir. Psikolojik taciz olabilmesi için psikolojik taciz unsurlarının bir arada bulunması gerekir. Unsurlardan birinin olmaması eylemi psikolojik taciz olmaktan çıkarır.

Uygulamada psikolojik taciz iddiaları çoğunlukla manevi tazminat istemine yönelik olmayıp, işveren tarafından iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz bir şekilde feshedildiğini ispat etmeye yöneliktir. Bu sebepten ötürü psikolojik taciz nedeniyle tazminata hükmedilmemektedir. Zira mahkeme verilecek hükümde iddia edilen olguların ispatlanıp ispatlanmadığına bakacaktır. Eylemin psikolojik taciz oluşturup oluşturmadığını incelemeyecektir. Dolayısıyla bir davada psikolojik tacizin unsurlarının oluşup oluşmadığı ayrı, iş sözleşmesinin feshini gerektirip gerektirmeyeceği ayrı konudur.

İşveren tarafından yapılan baskılara dayanamayan işçi ya istifa etmekte ya da ikaleyle iş sözleşmesini sonlandırmaktadır. Ancak işçiye psikolojik taciz uygulamak suretiyle istifaya zorlama ve ispatı kolay bir uygulamayla istifa ettirilmeye çalışma arasında ince bir çizgi vardır. Bu durumların temel nedeni işçiye kıdem tazminatı ödememektir. Zira işçi psikolojik taciz olan eylemi ispatlayamayınca iş sözleşmesini haksız feshetmiş durumuna düşecektir. İşverenler bazen işçilere isteyen çalışır, istemeyen çalışmaz, beğenmeyen, canı isteyen gidebilir, şartlarımız böyle gibi klişe cümleler kurarak işçileri istifa veya ikaleye zorlamaktadır. İşverenin bu yaklaşımı genellikle işçi tarafından psikolojik taciz olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu tür davranışlar iş çalışma koşullarının ağırlaşması ve haklı nedenle fesih sebebidir.

Dolayısıyla işçiyi huzursuz eden her eylem psikolojik taciz olarak değerlendirilemez. Zira psikolojik tacizi oluşturan nedenler daha ağırdır, sistemattır ve sürekli. Psikolojik taciz uygulanarak işçi yıldırılarak pes ettirmeye çalışılmaktadır. Örneğin, işyeri kaballığı, işyeri stresi, maaşın geç veya hiç ödenmemesi, sigorta primlerinin eksik yatırılması gibi davranışlar psikolojik taciz değildir. Bu sebepler haklı nedenle feshe neden olabilecek işveren tarafından çalışma koşullarının ağırlaştırılmasıdır. Kanuna göre işçi bu gibi çalışma koşullarının ağırlaşması haklı nedenle işten ayrılırsa kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır. Dolayısıyla psikolojik tacizin gerçekleştirildiği kanıtlanamasa da haklı nedenle iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

3.3. Yaşanmış Örneklerle Psikolojik Taciz Değerlendirilmesi

3.3.1. Örnek Olay-1⁴³⁷

Şebnem, özel bir orta öğrenim kurumunda psikolojik danışman olarak çalışmaya başlamış, deneyimi ve başarısı sayesinde rehberlik bölümünde kısa bir sürede koordinatör olmuştu. Sakin, uyumlu, uzlaşmacı ve yardımsever yapıda olan Şebnem çok az zaman sonra da yönetici konumuna yükselmiştir.

Genişlemeyi amaçlayan bölüm, yetiştirmek üzere yeni stajyer almıştı. Stajyerlerin eğitim ve kontrolü Şebnem'deydi. Daha önce çalıştığı kurumlarda pek çok stajyer yetiştirmiş ve başarılı olmuştu. Bu kez alınan stajyer oldukça genç ve hırslı birisiydi. Yüzeysel bir tavırla çalışıyor, gerçekte meslekle değil, bunun için ödenmesi gereken bedeli düşünmeksizin sadece maddiyat ve prestij için ilgileniyordu. Şebnem bu durumu stajyerin gençliğine ve yetiştirdiği aile kültürüne bağlıyor, kendi denetimi altında olgunlaşıp, iyi bir meslektaş olacağı ümidini taşıyordu. Bir yıllık staj süresince meslek içi eğitimini ve denetimini üstlenerek stajyer için olumlu rapor yazarak stajyerin stajını bitirmesine katkı sağladı. Ertesi yıl stajyer kadrolu olarak çalışmaya başladı. Şebnem ise eski hocasından doktora teklifi alınca kabul ederek sınavlara girdi ve başarılı oldu. Meslek içi eğitimi destekleyen ve kendisi doktora sahibi olan okul müdürü, derslere katılmasına izin vermişti. Ancak henüz yüksek lisans derecesi bile olmayan stajyer bu duruma çok içerlemiş, kendisi de yüksek lisans ve doktora yapmaya karar vermişti. Stajyerin bu halini gören Şebnem olumlu karşılayarak eğitim ve gelişme olarak olaya bakıyordu. Stajyer ise istiyor ancak ders çalışmıyordu. Ve yüksek lisansı

⁴³⁷ Poussard, s.253.

başaramayacağını anlayan stajyer başka bir yol buldu. Kadınlığını kullanarak yükselmek ve prestij sahibi olmak.

Hedef üst yönetimdi. 1 yıldır stajyer olmasına rağmen, üst yönetimden bekar bir erkekle yakınlaşmaya başladı. Yavaş yavaş Şebnem'i kötülemeye, kendini yüceltmeye başladı. Şebnem'in yerini kendinin hak ettiğini yayıyordu. Bu arada Şebnem özellikle ilkokul kısmında öğrencilere karşı devam eden şiddeti uygulamak için çareler arıyordu. Üst yönetimi olaydan haberdar edip, bunu ispatlayabileceğini söyledi. Bir anket yaparak baskın yapar gibi verileri topladı. Sonuç açıktı. Şebnem'in düşündüğünden çok fazla şiddet uygulanıyordu. Üst yönetim şok olmuştu. Müdürle konuşup savunma istediler. Müdür Şebnem'in olayı abarttığını belirten bir savunma yaptı. Sonrasında Şebnem'in doktora gitmemesine ceza olarak karar verdi.

Şebnem bu karara itiraz etti. Müdürün tepkisi çok sert oldu. Şebnem'i işten atmakla tehdit etti. Üst yönetim ikilem içindeydi. 2 yıldır çalışanları olan psikoloğa güvenerek köklü değişime gitmek ya da yıllardır yapılan gibi olanı inkar etmek. Bu arada stajyerin karalama kampanyası devam etti. Üst yönetim hızla Şebnem'e cephe aldı. Şebnem'i yok sayma, toplantılara çağırma, randevu talebini geri çevirme, zaman zaman da azarlama gibi davranışlar sergiliyordu.

Stajyerin sık sık üst düzey yöneticilerin odasından girip çıkmasından başına gelecekleri anlamıştı. Aşağıdan yukarıdan sıkıştırılmış hissediyor, bir çıkış yolu bulamıyordu. Sene başında evlenme kararı almıştı. Ayrıca doktorasından da vazgeçmek istemiyordu. Zayıflamaya başladı, uykusu bozuldu, sinirlerinin bozulması nedeniyle erkek arkadaşı ile ciddi tartışmalar yaşadı. Ancak işyerinde hiçbir şey olmamış gibi davranıyordu. Birkaç yakın arkadaşına olanları, işten atılacağı kaygısını anlattı. Ve arkadaşları işten atılabilecekleri çekincesi destek olmadı. Kibarca olayları abarttığını ve olumlu düşünmesi gerektiğini söylediler. Çatışmadan korkan stajyer Şebnem'e gülüyor ve düğün hazırlıkları için yardım teklifi yapıyordu. Yoğun stresin altında dönem bitti. Okul kapandı. Şebnem doktorasını verdi ve evlendi. Ve 10 gün sonra işten çıkarılma yazısı eline ulaştı. Stajyer de bundan sonra koordinatör oldu.

Bu vakiada saldırgan iki profil bulunmaktadır. Stajyer hırslı, kıskanç, iş ahlakı olmayan, kendi çıkarları için yalan söyleyebilen, kısa yoldan başarı elde etmek isteyen bir asttır. Müdür ise kolayca karar değiştirebilen, kriz yönetemeyen, korkak bir üsttür.

Şebnem ise çalışkan, iyiniyetli, başarılı, akılcı, adaletli ve kontrolcü bir kişidir. Stajyeri kendi gibi görerek yetiştireceği yanılgısına düşmüş, stajyerin bazı art niyetli

hareketlerini görmezden gelmiştir. Stajyer ise karalama kampanyaları ile Şebnem'i gözden düşürerek üstten asta tacize maruz bırakmıştır.

Şebnem artık bu baskıya dayanamamış, olayları arkadaşlarına anlatmıştır. Tanıklar ise destek olmamıştır. Tacizin neyle sonuçlanacağını bilmesine rağmen aylarca bu duruma sabretmiştir. Psikolojik taciz sonucunda ruh hali bozulmuş, fiziki olarak kilo kaybı dahil yıpranmıştır.

İşte bu vakıda sistemli bir şekilde, bir kişi hedef alınarak, uzun süreli baskı, stress, yıldırma politikası ile karşı karşıya kalmıştır.

3.3.2. Örnek Olay-2⁴³⁸

Üniversite yıllarında ek gelir elde etmek amaçlı bireysel olarak yaptığı internet tabanlı editörlük işini devam ettirme kararı alan Kerem, kurumsal şirkette web editörü pozisyonunda çalışmaya başlar. İşe başladıktan 2 ay boyunca her şey yolunda gider. Ancak bir gün editörlerden sorumlu Halis Bey internet sitesindeki oluşan aksaklıktan ötürü herkesin yanında Kerem'i azarlar. Toplantı biter bitmez editör ekibini acil toplantıya çağırır. Genel müdürün kendisini azarladığını, en büyük sorumluluğun Kerem'de olduğunu söyleyerek birim çalışanları da dâhil tekrardan azarlar.

Bu olaydan sonra Kerem'in masası Halis Bey tarafından değiştirilir. Daha küçük ve arka konumda bir yere yerleştirilir. Kerem bu duruma itiraz eder. Halis ise yeni bir eleman alınacağını, masanın ona verileceğini söyler. Kerem sessizce kabul eder. Halis, daha sonraları Kerem'e vasıfsız işler verir. Kerem bunları yapar, sineye çeker.

Bir sonraki birim toplantısında Halis, Kerem'in her işi yanlış yaptığını ve hiçbir işi beceremediğini söyleyerek herkesin içinde azarlar. Kerem yine sessiz kalır ve işine bakar. Bir sabah Halis, Kerem'i çağırır. İşe uzun saçlı gelmemesini, saçlarını kısacık kestirmesini söyler. Kerem itiraz eder. Halis de genel müdürlüğün talimatı olduğunu söyler. Kerem genel müdürlüğün böyle bir talimatının olamayacağını, işe başlarken böyle şartın olmadığını söyler. Halis Kerem'in kendini yalancılıkla itham ettiğini ileri sürer. Kerem'i şirket önünde bütün danışmaların olduğu sırada azarlar. Kerem talimata uyarak saçını kısalttırır.

Yıl sonu geldiğinde performans ve maaş artırımını değerlendirmesine Halis Kerem'e düşük puan verir. İşe girerken kendine söz verilen maaş artışını alamayan Kerem sebebini araştırır ve bulur. Ve Halis'e sorar. Yanıt olarak kendine verdiği

⁴³⁸ Tınaz, s.218.

vasıfsız veri girişi işini doğru dürüst yapmaması olarak alır. Kerem veri girişi yapmanın kendi görev tanımında yer almadığını, aslen yapması gereken işleri yapmasına rağmen fazla mesai yaptırıldığını beyan eder. Halis şirketin çalışma prensipleri var, kişilere göre esnetilemez. Benim bu konuda yapabileceğim bir şey yok. Ayrıca beraber çalıştığınız birim arkadaşlarınızı direktöre şikayet etmeniz hoş değil. Ortada iş varsa bunun mutlaka yapılması gerekir. Daha sonra Kerem'e deneyimsiz olduğunu anlatır. Konuşması bittikten sonra Kerem'e söz hakkı tanımadan masasına yollar. Kerem takip eden günlerde arkadaşlarının mesafeli davrandığını sezer. Halis'in kendisinin arkadaşlarını şikayet ettiği yalanını ortaya attığını öğrenir. Yine Halis Kerem'e alaycı bir bakış, küçümseyici bir tavır içerisindedir. Bu durumda oldukça motivasyon düşürücüdür.

Zaman bu şekilde akıp giderken bir gün Kerem'in yakın akrabası hastaneye kaldırılır. Kerem Halis'in yanına giderek durumu açıklar ve öğlen 12'de hastaneye gitmek için izin ister. Halis de 13'de çıkabileceğini söyler. Ve bu arada 20 tane veri girmesini ister. Kerem bu işin 13'e kadar yetişemeyeceğini söyler. Halis yapacak bir şeyim yok, bu verileri siteme girmek zorundasınız der. Bu cevaptan sonra sinirli şekilde yerine gider ve verileri bitirir. Bundan sonra çıkıp çıkmayacağını sorar. Halis de verileri yanlış girdiğini, tekrar girmesi gerektiğini söyler. Kerem hata yapmadığı yönünde itiraz eder. Halis hatalı verileri gösterir. Kerem'de bunları kendisin girmediğini söyler. Halis yine sürekli yanlış giriyorsun ve ben genel müdürden azar işitiyorum. Kerem artık dayanamaz insan kaynaklarına gider. Yaşadıklarını teker teker anlatır ve sonunda istifa ederek işten ayrılır.

Yine bu vakiada da sistemli bir şekilde, bir kişi hedef alınarak, uzun süreli baskı, stres, yıldırma politikası ile karşı karşıya kalmıştır.

3.3.3. Örnek Olay-3

“Davacı vekili müvekkilinin 1994-17.12.2010 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini açılan işe iade davasının kabul edildiğini temyiz aşamasında olduğunu, günlük 12-13 saat çalışmasına rağmen fazla mesai alacaklarının ödenmediğini, işyerinde mobbinge maruz kaldığını belirterek manevi tazminat ve fazla mesai alacağının ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının ücretine fazla mesainin dâhil olduğunu, personelle sık sık tartıştığını, yazılı olarak iki defa uyarıldığını, çalıştığı şubede verimli olmaması

nedeniyle şubesinin değiştirildiğini ve bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme, dosyada bulunan davacı ve davalı tanık anlatımları ile mevcut diğer delillerin birlikte değerlendirilmesinden davacıya sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir kuvvetli deliller bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığı kanaatiyle davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm davacı vekilince temyiz edilmiştir.

Davalı işyeri çalışanlarından Ş... Ç... Ü...’nün davacıya sinirli tavırlar gösterip elinde bulunan kâğıtları ve zarfı davacının masasına ve üzerine fırlattığı, bir süre sonra söz konusu belgeleri geri alıp sinirli tavırlar sergiledikten sonra tekrar masaya fırlattığı, davacının yere düşen belgeleri topladığı, davacının bireysel pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı sırada cari hesaplar yetkilisi olan G... B... Ç...’in davacının yerine görevlendirildiği, davacının bu görev değişikliği nedeniyle mağdur olduğu düşüncesine kapıldığı ve hastalandığı, 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, bir başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği, 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 stresli çalışma ortamında bulunmanın da etkisiyle sindirim sistemi rahatsızlığı çektiği, banka şubesinin yapılan iç denetimde düşük performans gösterdiğinin belirlendiği, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, 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, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı, davacının yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlara çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bir yıllık maaş artışının yalnızca 1,96 olarak öngörüldüğü; davacının işyerinde yaşadıklarını “Olaylar” başlığı altında kaleme

aldığı, söz konusunun yazda 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 olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir⁴³⁹.

Bir olayda psikolojik taciz var diyebilmek için ilk şart eylemin işyerinde veya iş hayatında meydana gelmesidir. Örnek olayda eylem işyerinde gerçekleşmiştir.

İkinci şart olarak psikolojik taciz davranışının iş sözleşmesi süresken gerçekleşmiş olması gereklidir. Örnek olayda çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan bir anda eylem gerçekleşmiştir.

Üçüncü şart olarak psikolojik tacizin bir ya da birkaç kişi tarafından, bir kimse hedef alınarak yapılmasıdır. Örnek olayda bir çalışanın başka bir çalışana saldırısı ve aynı zamanda ona iştirak eden işveren bulunmaktadır. Buradaki eylem işçiler arasında eşitler arasında psikolojik tacizin olmasına rağmen olayı sonlandırmak için çaba harcamayan işverenin dolaylı yoldan psikolojik tacize ortak olması söz konusudur.

Dördüncü şart olarak eylemin kişinin onuruna, kişilik ve sağlık haklarına, ahlaka aykırı olarak düşmanca ve yıldırma amaçlı yapılmasıdır. Örnek olayda işverenin ve diğer çalışan işçilerin işçiye ısrarlı şekilde hakaret ettiği, yokmuş gibi davranıldığı, diğer işçiler arasında ayrımcılık yapıldığı, kasıtlı olarak bilgi ve belge saklandığı aşikârdır. Yine bu eylem nedeniyle anksiyete bozukluğu yaşayarak ilaç tedavi uygulanmış dolayısıyla sağlık ve vücut bütünlüğü zarara uğramıştır.

Beşinci unsur olarak psikolojik taciz tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik göstermesinin gerekmesidir. Ayrıca psikolojik taciz eylemi bu süreç içerisinde şiddeti artar ve gelişir. Örnek olayda eylemin şiddeti artmakta ve ısrarlı şekilde saldırı niteliğine dönüşmektedir. Diğer çalışanlar ve işveren de eyleme dâhil olunca eylem sürekli hale gelmiştir.

⁴³⁹ Y22.H.D., 27.12.2013T.,2013/693E., 2013/30811K., www.sinerjias.com.tr, ET.18.02.2019.

Altıncı şart olarak psikolojik taciz davranışı sistematik olmalıdır. Örnek olayda kişi yönelik hakaret, aşağılama, hakkaniyete aykırı maaş artışı gibi sistematik olarak belirli bir süre boyunca kasıtlı olarak uygulanan saldırılar, bağlantılı eylemler mevcuttur.

Yedinci şart olarak amaç, psikolojik taciz eylemi sonucunda işçiyi çalışmaktan soğutmak, iş ortamını çekilmez hale getirmek ve hedefteki kişiyi yıldırarak kendi kararı ile iş sözleşmesini sonlandırmasını sağlamaktır. Örnek olayda ilk saldırılarla mücadele etmeye çalışan bir işçinin dayanmaya çalıştığı amirinden veya diğer çalışanlardan yardım talep ettiği lakin tüm direnmesine rağmen, saldırının yoğunlaşarak büyük stres ortamında kalarak mide rahatsızlığı yaşadığı, iş yapmaktan bezdiği, psikolojik olarak ruh halinin bozulduğu ve işinden ayrıldığı görülmektedir.

Yine bu vakıda da mağdurun sistemli bir şekilde, hedef alınarak, uzun süreli baskı, stres, yıldırma politikası ile karşı karşıya kaldığı psikolojik taciz unsurları açısından irdelenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

SONUÇ

Psikolojik taciz kadın-erkek ve ast-üst ilişkisi olup olmadığına bakılmaksızın tüm dünyada ve iş yaşamında gerçekleşmektedir. Günümüzde psikolojik taciz gerek hedefteki kişinin kişilik haklarına saldırı gerekse ekonomik olarak açtığı zararlar nedeniyle görmezlikten gelinemeyecek durumdadır.

Türkiye psikolojik tacizin yaygın olduğu ülkelerden birisidir. Ülkemizde halen psikolojik taciz ile alakalı bir kavramsal birlik bulunmamaktadır. Kavramsal birlik olmaması nedeniyle işyerinde karşı karşıya kalınan her haksız eylem mağdurlar tarafından psikolojik taciz olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla iş hayatının ciddi sorunlarından biri olan psikolojik tacizin kavramsal olarak tanımının yapılması ve unsurlarının ortaya konması günümüzde elzem hale gelmiştir. Aksi takdirde mağdur tarafından haksız yergi, yanlış arama, iş ortamından soyutlama, görmezlikten gelme, önemsememe, işçi odaya girdiği anda konuşmanın durması vs. bilinçli, devamlı ve sistemli şekilde bir işçi hedef seçilerek düşmanca, aşağılayıcı tavırla mağduru sindirme gayesi güdülerek yapılmayan davranışlar psikolojik taciz olarak nitelendirilmeye devam edecek ve bu durum bilgi kirliliğine, uygulamada daha çok iş yüküne ve çözüm sorunlarına neden olacaktır.

Çalışmamızın birinci bölümünde psikolojik tacizin tanımı, benzer kavramlarla karşılaştırılması, psikolojik tacizin tarafları ve psikolojik tacizin unsurlarının belirlenmesi, ikinci bölümünde ise Uluslararası hukuk ve Türk hukukundaki yerine, Yargıtay uygulamalarında nasıl ele alındığına, somut olaylarda nasıl görüldüğüne ve üçüncü bölümde ispatın nasıl sağlanacağı ve yaşanmış psikolojik taciz olaylarına örneklerle değinilmiştir.

Çalışmamızda Uluslararası hukuk bakımından da yakından incelemeye çalışılan konular dikkate alındığında psikolojik taciz hususunda Türk hukukunun, mağdurların haklarının savunulması açısından yetersiz düzenlemeler içerdiği görülmüştür. TBK haricinde doğrudan mevzuatımızda psikolojik taciz konusunu içeren kanun bulunmamaktadır. Ancak psikolojik tacize uğrayan mağdurun göreceği zarar telafisi mümkün olmayan psikolojik hastalık, sürekli ilaç kullanımına neden olma hatta dalgınlıkla iş yapılırken kazaya sebebiyet verme noktasına dahi gelmektedir. Bu nedenle oluşabilecek zararların da iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gereklidir. Bu konu tartışılmaya muhtaç bir meseledir.

Psikolojik tacize uğrayıp duygusal açıdan yıpranan mağdur yargı yolunu tercih ederek psikolojik tacizin durdurulması, önlenmesi ve tespiti davaları ile hukuki korunma sağlayabilir. Mağdur işçi zararlarının giderilmesi için maddi, manevi tazminat davaları açabilir. Ayrımcılık yapıyorsa mağdur işçi psikolojik taciz fiili nedeniyle ayrımcılık tazminatı talep edebilir. Haklı nedenle sözleşmeyi fesheden işçi ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı isteyebilir ve şartları oluşmuşsa işe iade davası açabilir. İşte bu noktada psikolojik taciz eyleminin ispatlanması meselesi karşımıza çıkmaktadır. Çoğu zaman işyerinde gerçekleştirilen sinsi, bezdirici bir eylemin psikolojik taciz olduğunu somut olay içerisinde tam olarak ispatlamak mümkün değildir. Psikolojik tacizin ispatlanmasında bu nedenle ilk görünüş ispatı, yaklaşık ispat ya da emare ispatı kabul edilmelidir. Hayatın akışı, tecrübe kurallarına uygun tutarlı, illiyet bağı olan ipuçlarının psikolojik taciz eylemi tam ispatlanmasa da işçi lehine yorum ilkesi gözetilerek psikolojik tacizin oluşması için yeterli olduğu varsayılmalıdır. Yani psikolojik tacize maruz kalan mağdurun psikolojik tacizin varlığını ispatlamak yerine failin ipuçlarını çürüterek psikolojik taciz yapmadığını ispatlaması gerektiği kabul edilmelidir.

Son olarak psikolojik tacizle sivil toplum örgütleriyle işveren ve işçilerin bulunduğu kurumlar işbirliği içerisinde bilinçlendirme çalışması yaparak etkin mücadele yürütmelidir. İşyerinde psikolojik tacizle savaş kurum-birey dayanışması ile bütün bir şekilde yapılmalıdır. Bu amaçla mağdurlara yönelik psikolojik taciz hususunda bilinçlendirici kitapçıklar, yargı kararlarının da irdelendiği eğitici çalışmalar yapılarak kullanabilecekleri hakları öğretilir. Ayrıca kanun koyucu İş Kanunu'nda psikolojik tacizi tanımlayarak İş hukuku mevzuatımızdaki boşluğu doldurmalıdır. Kanun koyucu mağdurların haklarının neler olduğunu, faillerin sorumluluklarının neler olacağını ve psikolojik taciz iddiasının ispatının kolaylaştırılmasını sağlayan kanuni düzenlemelere yer vermelidir. Bu kanun yapma çalışmasında yalnız var olan zararların önlenmesi hedef tutulmamalı, işçi-işveren sendikalarının yükümlülükleri ve işyerlerinde benzer olayların bir daha yaşanmaması için alınması gereken önlemler de belirlenmelidir. Ayrıca hükmedilecek tazminat ve cezalar caydırıcı nitelikte olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, Aslı Beyhan/Dündar, Gönen, İşyerinde Psikolojik Yıldırıma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S.2, 2008.
- Akgeyik, Tekin/Delen, Güngör Meltem/Uşen, Şelale, Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Özyurt Matbaacılık, 1. B., Ankara, 2013.
- Akman, Gülten, Türkiye’de Mobbing ile İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Temmuz, 2014.
- Ankara 8. İş Mahkemesi, 20.12.2006T., 2006/19E., 2006/625K.,Y9H.D., 30.05.2008T., 2007/9154E.,2008/13307K.,www.sinerjias.com.tr.
- Arpacioğlu, Gülcan, “İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz”, <http://mobbingyardim.wordpress.com>
- Aslan, Gündüz, Milletlerarası Hukuk Temel Belgeler- Örnek Kararlar, Beta Yayıncılık, 5.B., İstanbul, 2003.
- Bakırcı, Kadriye, İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, 1.B.,İstanbul, 2000.
- Başbakanlık genelgesi, <https://www.tbmm.gov.tr>
- Başkanlık mevzuat, <https://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>.
- Başözen, A., Tıbbi Müdahaleden Kaynaklanan Tazminat Davalarında İspat Sorunları, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S.119, 2012,s.9.
- Baykal, Adnan Nur, Yutucu Rekabet-Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze, Sistem Yayıncılık,1.B., İstanbul, 2005.
- Bayat Kiroğlu, İrep and Baykal, Beril. “Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi,2015.
- Bilgili, Abbas, İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz, Karahan Kitabevi, Adana, 1.B., 2010.
- Centel, Tankut, İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 1.B., İstanbul,1994.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi, Ankara, 2013, casgem.gov.tr.
- Çelik Nuri/Canikoğlu Nurşen/Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, 27.B., Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011

- Çobanoğlu, Şaban, Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, 1.B., İstanbul,2005.
- Çukur, C. Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Uzmanlık Tezi, TBMM, 2009.
- Çukur, Cengiz, Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, TBMM Basımevi, Mart, 2016.
- Danıştay 2.D., 25.10.2017T., 2015/6046E., 2017/6537K., www.sinerjias.com.tr.
- Danıştay 1.D., 20.06.2017T., 2017/1024E., 2017/1280K., www.sinerjias.com.tr.
- Davenport, Noa Zanolli/ Schwartz, Ruth Distler/ Elliott, Gail Pursell, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Ray Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- Davenport, Noa Zanolli, <http://www.mobbing-usa.com>.
- Demir, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları,8.B., İzmir, 2014.
- Demir, Şamil, Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi, ABD, S.2, Ankara, 2009.
- Demircioğlu, Huriye Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XI, S.1-2, Ankara, 2007, <http://webftp.gazi.edu.tr>, s. 117.
- Doğan Yenisey, Kübra “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırmacılık Yasağı,” Çalışma ve Toplum Dergisi, S.11, 2006.
- Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan, Türk Özel Hukuku, C.2, Kişiler Hukuku, 16.B., Filiz Yayınevi, İstanbul, 2015.
- Einarsen, Stela/Helge Hoel/Cary Cooper, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, London: Taylor & Francis Inc. , 2003.
- Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayınları, 3.B., İstanbul,1984.
- Erdağ, Nevzat, Kanunlarımıza Göre Mobbing, 2012, <http://www.nevzaterdag.com>.
- Erdem, Mustafa Ruhan/Parlak, Benay, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, TBBD, S.88, 2010, s.263, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr>.
- Erdoğan, Gülnur, Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), <http://www.tbbdergisi.barobirlik.org.tr>.
- Erkal, Atila, İdare Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınevi, B.1, Ankara, 2015.
- Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayıncılık, 1.B., İstanbul, 2002.
- Ertürk Şükran/ Gürsel İlke, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.1, İstanbul, 2011.

- Ferrari, Elena, "Raising Awareness On Mobbing", <http://www.surrey.ac.uk/politics/cse/daphne-reports.htm>.
- Gemalmaz, Mehmet Semih, Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, Legal Yayıncılık, 4.B., İstanbul, 2005.
- Gülmez, Mesut, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2007/12, s. 27, <http://www.calismatoplum.org>.
- Gün, Hüseyin, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/ Bullying, Lazer Yayınları, 2.B., Ankara, 2010.
- Güngör, Meltem, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, 1.Baskı, Derin Yayınları, İstanbul, 2008.
- Güveyi, Ümit, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.XVII, S.1-2, 2013, s.1455-1481, <http://webftp.gazi.edu.tr>.
- Güzel Ali/Emre Ertan, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk," Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.14, 2007.
- Güzel Ali/Okur Ali Rıza/Caniklioglu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, 15.B., İstanbul, 2014.
- Helvacı, Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Haklarını Düzenleyen Davalar, Beta Yayınları, 1.Baskı, İstanbul, 2001.
- Hoel, Helge, "Workplace Bullying in United Kingdom", The Japan Institute for Labour Policy and Training, Workplace Bullying and Harassment Report, No.12, 2013 http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_u.k..pdf.
- Hüseyinli, Namık and Atabay Aslan, Hatice. "Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017.
- İlhan, Ümit, İşyerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, C.10, S.4, 2010
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No.6, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Nisan, 2011.
- Kâhya, Cem, "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi", Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Y.2, S.3, Bahar, 2013.
- Kantarcı, Nihan Gizem, Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara, 2016.
- Kaya, Resul, İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Y.3, S.20, Aralık, 2015.
- Kasapoğlu, Turhan Mine, Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Korunma Yolları, TBBD, 2013, S.105, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr>.

- Köseoğlu, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, Beta Yayınları, 1.B., İstanbul, 2011.
- Kutsal Savaş, F. Burcu. “Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanlığı, 2016.
- Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,” Violence and Victims, Springer Publishing Company, Vol.5, No.2, 1990.
- Leymann, Heinz, “Mobbing-Its Course Over Time”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.
- Leymann, Heinz, “Bullying; Whistleblowing”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>.
- Leymann, Heinz, The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, C.5, 1996.
- Leymann,Heinz,“Bullying;Whistleblowing”,TheMobbingEncyclopedia,<http://www.leymann.se/English/frame.html>.
- Limoncuoğlu, S. Alp, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, Türkiye Barolar Birliği, 2013.
- Limoncuoğlu, S. Alp, İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi), DEÜHFD, S.15, 2014.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus, İşyerinde Psikolojik Taciz, Seçkin Yayıncılık, 1.B., Ankara, 2017,s.22.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus, İşyerinde Psikolojik Taciz, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y.7, S.30, 2017/4 C.1, s.381, <http://www.taa.gov.tr>.
- Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi 6.B., Ankara, 2014.
- Muşul T., Medeni Usul Hukuku, 3.B., Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.
- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir, Barış Yayınları, 2.B.,1994.
- Okur, Ali Rıza, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Argumentum, Y.4, S.42, İstanbul 1994.
- Olsen, Lene, “İşyerinde Şiddeti Önleme,” çev. Kemal Coşkun, Sendikal Notlar Dergisi, S.26, 2005.
- Olsen, Lene, “Services sectors: ILO code of practice combats workplace violence”, s.61, www.ilo.org.
- Onaran, Yüksel Melek, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, Beta Yayınları,1.B.,İstanbul, 2000.

- Okur, Zeki, İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, C.24, Y.2016.
- Özdemir, Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 83, (Çevrimiçi) <http://www.calismatoplum.org>.
- Özdemir, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçlar, Beta Yayınları, 1.B., İstanbul, 2006.
- Özdemir, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, 1.B., İstanbul, 2014.
- Özkan, Hasan, Açıklamalı-İçtihatlı Asliye Hukuk Davaları ve Tatbikatı Tazminat, 1.B., Legal Yayınları, İstanbul, 2015.
- Poussard, Minibaş Jale/Meltem İdiğ Çamuroğlu, Psikolojik Taciz: İş yaşamında Gerilim, Ankara, Akıl Çelen Kitaplar, Ankara, 2015.
- Sağır, Tuba/Oğuz, Ebru, “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi”, International Journal of Human Sciences, Vol.9, No.2, 2012.
- Savaş, Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınları, 1.B., İstanbul, 2007.
- Sevimli K, Ahmet, Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36., 2013
- Sheehan, Michael/Michelle Barker, “Applying Strategies for Dealing with Workplace Bullying”, International Journal of Manpower, Vol.20, No.1/2, 1999.
- Soysal, Abdullah, “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, Çimento İşveren Dergisi, C.22, S1, 2008.
- Soysal, Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.3, 2009.
- Sur, Melda, İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası, Sicil İş Hukuku Dergisi S.37, s.33, 2017.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 10.B., İstanbul, Beta Yayınları, 2015.
- Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta Yayınları, 10.B., İstanbul, 2011.
- Şen, Sabahattin, “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S.5, 2009.
- Taşkın, Ahmet, İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, Yetkin Yayınları, 1.B., Ankara, 2016.
- Taşkın, Ahmet, Mobbing Davalarında İspat Sorunu, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XX, S.2, 2016.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, www.casgem.gov.tr.
- Temizel, Yavuz, Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, S.45, 2013.

- Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- Tınaz, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri”, CHD, Y.4, S.11, 2009.
- Tınaz, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, 3.B., İstanbul, 2011.
- Tuncay, A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1982.
- Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 16.B., İstanbul, 2013.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 6.B., İstanbul, 2013
- Tutar, Hasan, ‘İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı; Nedenleri ve Sonuçları’, Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, (2:2) Erzurum, 2004.
- Tutar, Hasan, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Ankara, Barış Platin Yayınları, 1.B., 2004.
- Tutar, Hasan. İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları” , <http://www.canaktan.org>.
- Türkiye’de İş Sağlığı-Güvenliği ve Türk-İş’in Görüşleri, <http://www.turkis.org.tr>
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi,, Matsa Basımevi, Ankara, 2.B., Temmuz, 2012, <https://www.tisk.org.tr>.
- Türkmen, Ahmet, “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak Israrlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, DEÜHFD, C.11, Özel S., 2009, s.1387.
- Üstündağ, Saim, Medeni Yargılama Hukuku, Filiz Kitabevi, 7.B., İstanbul, 2000.
- Vartia, Maarit, Workplace Bullying- A Study on the Work Enviroment, Well-being and Health, Akademik Dissertation, University of Helsinki, 2003.
- Yaman, Erkan, Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet–Mobbing–, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 1.B., 2009.
- Yıldırım, M. Kamil/ Alangoya, Yavuz/ Deren – Yıldırım, Nevhis, Medeni Usul Hukuku Esasları, 2009,
- Yıldız, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

Yıldız, Kaya/Akgün, Nuri/Yıldız, Sevilay, “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, The Journal of Academic Social Science Studies, Vol. 6, Issue: 6, Haziran, 2013.

YHGK, 25.01.2017T.,2015/9-461E.,2017/127K.,www.sinerjias.com.tr.

Y9.H.D., 28.12.2017T., 2016/6932E.,2017/31060K.,www.sinerjias.com.tr.

Y9.H.D., 21.03.2017T., 2015/14424E. 2017/4612K.,www.sinerjias.com.tr.

Y9.H.D.,11.10.2016T.,2016/17859E.,2016/17644K., www.sinerjias.com.tr.

YHGK,04.10.2018T.,2015/2274E.,2018/1428K.,www.sinerjias.com.tr.

Y22.H.D., 07.07.2017T.,2017/8155E.,2017/16633K., www.sinerjias.com.tr.

Y22.H.D., 12.04.2016T., 2015/2103 E., 2016/10581K., www.sinerjias.com.tr.

Y7.H.D.,08.12.2016T.,2016/26878E.,2016/20770K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274E.,2018/1428K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Y9.H.D.,09.12.2015T.,2014/22906E.,2015/34852K., <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Y9.H.D.,17.06.2013T,2012/33378E,2013/18393K.,<https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Y9.H.D., 17.06.2013T.,2012/33373E.,2013/18388K, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Y9.H.D.,17.06.2013T., 2012/33374E.,2013/18389K.,<https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Y9.H.D.,17.06.2013T., 2012/33375E., 2013/18390K.,<https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Y9.H.D.,21.11.2018T.,2015/27812E.,2018/21106K.,www.kazanci.com.

Y9.H.D., 13.03.2017T., 2016/29146 E.,2017/3776 K.,www.kazanci.com.

Y9.H.D., 04.11.2010T., 37500E./31544K., www.kazanci.com.

Y9.H.D.,15.10.2018, 2016/30034 E., 2018/18269K., www.kazanci.com.

Y.22.H.D.,01.06.2017T.,2017/7875E.,2017/13057K.,www.kazanci.com.

Y22.H.D., 26.06.2014T., 15971E./19538K.,www.kazanci.com.

Y8.C.D., 04.10.2018T., 2018/6124E.,2018/10419 K.,www.kazanci.com.

YHGK., 04.10.2018T., 2015/2274E.,2018/1428K., www.kazanci.com.

Y8.C.D.,01.03.2018T., 2018/203E.,2018/2245K., www.kazanci.com.

Y9.H.D., 17.10.2017T., 2015/13786E., 2017/15946K., www.kazanci.com.

Y9.H.D., 14.10.2014T., 25934E./29487K., www.kazanci.com.

Y9.H.D.,04.02.2014T.,2473E./2959K.,www.kazanci.com.

Y22.H.D.,16.01.2018T.,2017/40481E.,2018/199K.,www.kazanci.com.

Y22.H.D.,28.12.2017T., 2016/6932E.,2017/31060K., www.kazanci.com.

Y22.H.D., 01.11.2017T., 2015/18297E.,2017/23809K., www.kazanci.com.

Y9.H.D., 11.10.2016T., 17859E./17644K., www.kazanci.com

YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274E.,2018/1428K., www.kazanci.com

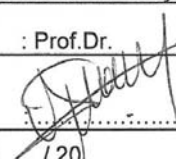
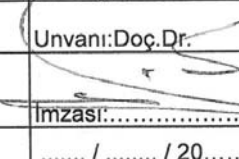
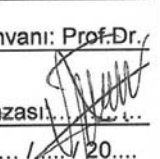
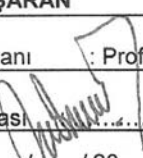
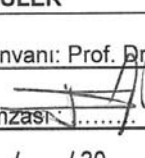
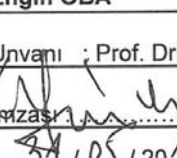
Y9.H.D., 27.12.2017T., 2015/33818E., 2017/22160K., www.kazanci.com.
YHGK.,17.01.2018T., 2017/1433E.,2018/49K., www.kazanci.com.
Y22.H.D., 28.12.2017T., 2016/6932E.,2017/31060K., www.kazanci.com.
Y9.H.D., 01.04.2011T., 8046E./9717K., www.kazanci.com.
Y22.H.D., 21.02.2014T., 2014/2157E.,2014/3434 K., www.kazanci.com.
Y8.C.D., 04.10.2018T., 2018/6124E.,2018/10419K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 27.12.2017T., 2015/33818 E., 2017/22160 K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 19.06.2018T., 2015/34556E., 2018/15175K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK, 24.01.2018T., 2017/3017E., 2018/99 K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274E., 2018/1428K., www.sinerjias.com.tr.
Y7.H.D., 31.03.2016T., 2015/44340 E.,2016/7754 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D.,04.07.2018T.,2016/2879 E.,2018/14777K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 31.10.2017T., 2017/9247E.,2017/23571K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 05.10.2017T., 2016/21953E.,2017/15076K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 13.06.2017T., 2017/21489E.,2017/10427K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 29.11.2016T., 2015/36352E.,2016/21310K. www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D.,11.12.2018T.,2015/28140E.,2018/22955K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 24.04.2017T., 2017/32194 E. , 2017/9305 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 01.06.2017T., 2016/14203 E., 2017/9524 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 16.11.2017T.,2017/6848E.,2017/18399K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D, 10.01.2019T., 2015/28067E.,2019/637K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 15.10.2018., 2016/30042E ,2018/18277K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 15.10.2018T., 2016/30033 E. , 2018/18268 K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D.,07.01.2019T., 2016/3800E., 2019/15K. www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 12.12.2018T., 2015/26965E.,2018/23062 K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK, 04.10.2018T., 2015/2274 E., 2018/1428 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 15.10.2018T., 2016/30033E.,2018/18268K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 15.10.2018T., 2016/30043 E. , 2018/18278 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 09.11.2017T. 2016/29504 E., 2017/17925 K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 08.10.2018T., 2018/11682 E. 2018/21214 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 13.09.2017T., 2016/19163 E., 2017/13157 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 04.11.2010T., 2008/37500E., 2010/31544K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 05.02.2018T., 2017/469E.,2018/1578K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 04.06.2018T., 2015/33248E.,2018/14146K., www.sinerjias.com.tr.

Y9.H.D., 20.12.2010T., 2010/15688E., 2010/38732K., www.taa.gov.tr.
Y9.H.D., 27.06.2005T., 2005/19436E., 2005/22753K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 12.02.2008T., 2007/31462E., 2008/108K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 13.02.2012T., 2009/42452E., 2012/3132K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 30.5.2008T., 2007/9154E., 2008/13307K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK., 25.9.2013T., 2012/9-1925E., 2013/1407K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK., 14.11.2001, 2001/21-993E., 2001/1019K., www.sinerjias.com.tr.
YİBK., 22.06.1966T., 7/7., 1966/4836E., 1966/5535K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 12.2.2013T., 2010/38293E., 2013/5390K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 21.02.2014T., 2014/2157E., 2014/3434K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 5.4.2012T., 2010/1911E., 2012/11638K., www.sinerjias.com.tr.
Y21.H.D., 26.02.2019T., 2018/2098E., 2019/1383K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK., 01.11.2017T., 2017/17-1315E., 2017/1239K., www.sinerjias.com.tr.
Y17.H.D., 22.12.2016T., 2014/13738E., 2016/11823K., www.sinerjias.com.tr.
Y17.H.D., 28.5.2015T., 2014/1043E., 2015/7948K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK., 13.10.2004T., 2004/21-529E., 2004/527K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 27.06.2005T., 2005/19436E., 2005/22753K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK., 29.03.2006T., 2006/10-84E., 2006/121K., www.sinerjias.com.tr.
Y7.H.D., 09.11.2015T., 2014/21182E., 2015/21881K., www.sinerjias.com.tr.
Y7.H.D., 26.05.2014T., 2014/4483E., 2014/11162K., www.sinerjias.com.tr.
Y10.H.D. 21.03.2006 T., 2006/760E., 2006/3090K., www.sinerjias.com.tr.
Y10 H.D., 30.06.2015T., 2015/12624E., 2015/13177K., www.sinerjias.com.tr.
Y21.H.D., 16.06.2015T., 2015/11171E., 2015/13883K., www.sinerjias.com.tr.
Y4.H.D., 13.11.2018T., 2016/11213E., 2018/6919K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK., 03.10.1990T., 1990/4-275E., 1990/459K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 27.02.2002T., 2001/17762E., 2002/3061K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 29.11.2011T., 2009/19835E., 2011/46440K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 15.01.2015T., 2013/7613E., 2015/741K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 29.11.2011T., 2009/19835E., 2011/46440K., www.taa.gov.tr.
Y22.H.D., 2013/14296E., 2014/17345K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 27.12.2013T., 2013/693E., 2013/30811K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 01.04.2011T., 2009/8046E., 2011/9717K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 30.05.2008T., 2007/9154E., 2008/13307K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK., 25.09.2013T., 2012/9-1925E., 2013/1407K. www.sinerjias.com.tr.

Y9.H.D., 02.06.2009T., 2008/375E., 2009/15531K., <https://www.yargitay.gov.tr>.
Y9.H.D., 15.10.2009T.,2008/10408E, 2009/26968K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK, 24.01.2018T., 2017/7-3027E., 2018/99K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 11.12.2018T., 2016/16456E., 2018/22875K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK, 24.01.2018T., 2017/3017E., 2018/99K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 04.12.2017T., 2015/21716E., 2017/27746 K., www.sinerjias.com.tr.
Y9.H.D., 31.10.2017T., 2015/32558E., 2017/17092 K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK,17.01.2018T., 2017/1433E.,2018/49K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK, 11.11.2015 T., 2014/4-110 E., 2015/2600 K., www.sinerjias.com.tr.
YHGK, 18.11.2009T.,2009/4-448E., 2009/545K. www.sinerjias.com.tr.
YHGK,30.10.2013T., 2013/4-44E.,2013/1512K.,www.sinerjias.com.tr.
YHGK,21.05.2014T.,203/4-1601E., 2014/681K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 28.12.2017T.,2016/6932E.,2017/31060K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D.,31.05.2016T., 2015/11958E.,2016/15623K., www.kazanci.com.tr.
Y22.H.D., 16.01.2018T.,2017/40481E., 2018/199K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 22.05.2014T., 2013/11788E., 2014/14008K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 04.12.2017T., 2015/21716E.,2017/27746K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D.,10.06.2013T., 2012/25221E., 2013/13893K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 21.02.2014T., 2014/2157E., 2014/3434K., www.sinerjias.com.tr
Y22. H.D., 13.12.2017T., 2017/44883E., 2017/28528 K., <https://www.yargitay.gov.tr>
Y12.C.D., 11.11.2015T.,2015/2950E., 2015/17627K., <https://www.yargitay.gov.tr>.
Y22.H.D., 27.12.2013T.,2013/693E., 2013/30811K., www.sinerjias.com.tr.
Y22.H.D., 13.03.2018T.,2017/9918E.,2018/6568K.,www.taa.gov.tr.
www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing.doc
www.gulnuerdogan.av.tr
www.mobbing.org.tr
www.psikoloji-psikiyatri.com.
www.resmigazete.gov.tr
www.sgk.gov.tr
www.sosyalarastirmalar.com
www.tbmm.gov.tr

EKLER

EK 1: Etik Kurulu Onay Belgesi

UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI				
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) (.....) Sayfa Ölçeği. 2) (.....) Sayfa Anketi. 3) (.....) Sayfa Formları. 4) (.....) Sayfa			
ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: Selçuk CENGİZ		ÖĞRENCİNİN İMZASI:  TARİH: 20.05.2018		
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU				
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.				
2. Anılan konu İş Hukuku faaliyet alanı içerisine girmektedir.				
1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI	A.B.D. BAŞKANININ ONAYI	
Adı - Soyadı: Faruk ANDAÇ	Adı - Soyadı:	Ad-Soyad: Murat KOÇ	Adı - Soyadı: Faruk ANDAÇ	
Unvanı : Prof.Dr.	Unvanı:	Unvanı: Doç.Dr.	Unvanı: Prof.Dr.	
İmzası: 	İmzası:	İmzası: 	İmzası: 	
... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...	
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER				
Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN	Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER	Adı - Soyadı: Ali Engin OBA	Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.
İmzası: 	İmzası:	İmzası: 	İmzası: 	İmzası:
... / ... / 20...	... / ... / 20...	... / ... / 20...	31 / 05 / 2019	... / ... / 20...
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
T.C. NOSU	19909087586
ADI VE SOYADI	Selçuk CENGİZ
ÖĞRENCİ NO	20163001
TEL. NO.	535 501 55 44
E - MAİL ADRESLERİ	selcuk.cengiz01@hotmail.com
ANA BİLİM DALI	Özel Hukuk
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / İSTEKDE	Tez
BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK	2019 BAHAR DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM.
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	
TEZİN KONUSU	İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan mağdurların iş hukuku kapsamında kullanabilecekleri haklar.
TEZİN AMACI	Psikolojik taciz son zamanlarda sık sık davalara konu olmaktadır. Buna karşılık psikolojik tacizin belli bir sınırı bulunmamaktadır. Bu durumun temel sebebi hukuksal anlamda boşluk olmasıdır. Hukuki kararlarda yeknesaklığın sağlanması, halkın hukuka güvenini sağlaması, yargıçların ve halkın aydınlatılması ve Türk iş hukukuna katkı sağlanması amaçlanmıştır.
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Psikolojik taciz işçinin iç dünyasının karartan, işçileri bezdiren, aşağılayan, değersiz olmasını hissettiren davranışlardır. Psikolojik tacize maruz kalan mağdurlar psikolojik tacizin durdurulması, önlenmesi ve tespiti davaları ile kendini hukuksal anlamda koruma altına alabilecektir. Zararlarının giderilmesi için maddi, manevi tazminat davası açabilecektir. Ayrıca mağdur eşitlik ilkesine aykırı davranılması nedeniyle mağdur işçi ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir. Psikolojik taciz nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle fesheden mağdur işçi, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı isteyebilecek ve şartları olumussa ise iade davası açabilecektir.
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/	
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/	1068-50BE

OY BİRLİĞİ İLE		Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, 22.12.2018 - 22.05.2019 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur.
OY ÇOKLUĞU İLE		

AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRÜNE ONAYLATILARAK ENSTİTÜ SEKRETERLİĞİNE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA YAZININ PUNTOSU İSE 12 (ON İKİ) PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILARAK ÇIKTI ALINACAKTIR.

1068-50BE



ÖZGEÇMİŞ

Adana'nın Kozan İlçesinde 1992 yılında doğdum. İlköğretim ve lise öğrenimimi Kozan'da tamamladım. Lisans eğitimimi Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesinde tamamladım. Daha sonra 1 yıllık stajımı tamamlayarak avukatlık mesleğini yapmaya başladım. Halen avukatlık mesleğime devam etmekteyim.

2016 yılında Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalında yüksek lisansa başlayarak akademik kariyerime başladım. 2017-2018 yılları arasında Çukurova Üniversitesi Kozan Meslek Yüksek Meslek Okulu'nda hukuk derslerine girdim.

