



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

TÜRK İŞ HUKUKUNDA MOBBİNG

Burak Buğra PALABIYIK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

TÜRK İŞ HUKUKUNDA MOBBİNG

Burak Buğra PALABIYIK

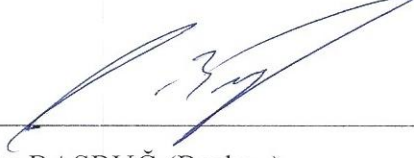
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

KABUL VE ONAY

Burak Buğra PALABIYIK tarafından hazırlanan “Türk İş Hukukunda Mobbing” başlıklı bu çalışma, 10.05.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ (Başkan)



Doç. Dr. Cevat Gökhan ERBAŞ (Danışman)



Doç. Dr. İstar CENGİZ URHANOĞLU

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun üç yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

10.05.2018

Burak Buğra PALABIYIK



YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- ☐ **Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etseniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- ☒ **Tezimin/Raporumun 10.05.2021 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- ☐ **Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

- ☐ **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

10/05/2018

Burak Buğra PALABIYIK



ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanının **Doç. Dr. Cevat Gökhan ERBAş** danışmanlığında tarafımdan retilildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Burak Buğra PALABIYK

10.05.2018



TEŞEKKÜR

Tezin yazılmasındaki tüm süreç boyunca kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleriyle bana çok büyük emeği ve desteği olan, bu süreçteki görüş, katkı ve yol göstermeleriyle çalışmamı tamamlamamı sağlayan saygıdeğer tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Cevat Gökhan ERBAŞ’a tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca yapmış oldukları yardım ve fedakârlıklarıyla bana destek olan annem Fethiye PALABIYIK ve babam Sebahattin PALABIYIK’a da teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

PALABIYIK Burak Buğra. Türk İş Hukukunda Mobbing, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

Her toplumda ve kültürde görülen mobbing, esasen çalışma hayatının başladığı ilk günden bu yana mevcut olan bir olgudur. Dikkat çekilecek husus ise, mobbingin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de belirttiği üzere günümüzde en hızlı yükselen işyeri problemi olmasıdır. Buna karşın mobbingin özellikle son 20 yılda popüler hale gelmesi, yaşanan her çatışmanın ve maruz kalınan her haksız davranışın mobbing olarak algılanması sorununa yol açmaktadır. Hâlbuki mobbingin başta süreklilik ve sistematiklik unsuru, onu diğer kavramlardan ayıran en önemli özelliğidir. Her ne kadar mobbingin tanımına yer verilme de mobbinge ilişkin mevzuatımızdaki ilk yasal düzenleme olan TBK'nın 417. maddesine göre işverenin gözetme borcu kapsamına işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığı da dâhil edilmiş olup artık işverenin işyerinde rahat, huzurlu ve ahlaka uygun bir çalışma ortamını sağlamak ve işçilerin mobbinge uğramamaları, uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için derhâl önlem almak zorunda olduğu yasal olarak kabul edilmiş bulunmaktadır. Buna karşın ülkemizde mobbing hakkında açılan çoğu dava, davranışların mobbing özelliğine sahip olmaması veya mobbingin ispat edilememesi nedeniyle reddedilmektedir. Gerçekten de fiziksel şiddeti ortaya çıkartmak ve ispatlamak, psikolojik şiddete nazaran çok daha kolaydır. Bu itibarla son yıllardaki Yargıtay kararlarından da görüleceği üzere mobbing davalarında yüzde yüzlük bir ispat, diğer bir ifade ile kesin ve mutlak bir ispat aranmamakta, hakkaniyet ve adalet gereği dolaylı ispat türleri ile davanın ispatlanmış sayılacağı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle çalışmamızda öncelikle mobbing kavramı tüm yönleriyle açıklanmış, mobbing ile ilgili uluslararası belgelerde, yabancı ülke ve Türk kamu hukuku, idare hukuku ve özel hukukundaki normatif düzenlemeler incelenmiştir. Sonrasında, iş ilişkisinde mobbing ve karşılıklı hak ve borçlar üzerindeki etkisi incelenerek mobbing sebebine dayalı olarak açılabilir davalar değerlendirilmiş ve son olarak mobbingin nasıl ispat edilmesi gerektiği hususu incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler

mobbing, psikolojik taciz, mobbingin ispatı, mobbing davası, mobbing tazminatı, yıldırma.

ABSTRACT

PALABIYIK Burak Buğra. Mobbing in Turkish Labour Law, Master's Thesis,
Ankara, 2018

Mobbing seen as a phenomenon in every society that has existed primarily as from the first day when the working life started. The issue for which attention will be drawn is that mobbing is the most rapidly raising workplace problem in our present day, as stated by International Labor Organization. Nevertheless, the mobbing has become popular particularly in the last 20 years, this leads any conflict experienced and any unfair behavior imposed to be perceived as mobbing. Notably the repeated and systematic structure of the mobbing has shown a distinctive feature considering other term of law procedures. Although definition of mobbing is not included, pursuant to the article 417 of Turkish Code of Obligations that is the first legal regulation regarding the mobbing, psychological health of the workers is included into the surveillance obligation scope of the employer as well as the physical health, it has been legally accepted that the employer must immediately take measures for providing comfortable, peaceful and ethical working environment in the workplace and preventing the workers from exposing to the mobbing and holding the exposed ones harmless. Nonetheless, many cases opened about the mobbing in our country are dismissed due to the fact that behaviors do not feature mobbing or mobbing cannot be proved. Indeed, revealing and proving the physical violence is so easier than the psychological violence. As such, as will be seen from the resolutions of Court of Appeal in the recent years, the evidence at one hundred percent, in other words a final and absolute evidence is not sought in the mobbing cases, it is understood that the case will be regarded as having been evidenced with the types of evidence due to equity and justice. Starting from this point, primarily the mobbing concept was explained in all aspects, normative regulations related with mobbing in the international documents, foreign country and Turkish public law, administrative law and private law were examined. Then, the cases which may be hinged on the mobbing issue were evaluated by examining it in business relation and its effect on mutual right and liabilities and finally, the issue regarding that how the mobbing should be proved was examined.

Keywords

mobbing, psychological harassment, the evidence of the mobbing, mobbing case, mobbing compensation, bullying.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iii
ETİK BEYAN.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xviii
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM: MOBBİNG KAVRAMI.....	3
1.1. Mobbing Kavramının Kısa Tarihi.....	3
1.2. Mobbingin Tanımı.....	4
1.3. Mobbingin Unsurları.....	7
1.3.1. Taraflar Arasında İş Yaşamı İle Bağlantılı Bir İlişkinin Mevcudiyeti.....	7
1.3.2. Tarafların Aynı İş İlişkisinde Çalışması.....	8
1.3.3. Failde Mobbing Uygulama Amacı Olması.....	9
1.3.4. Mobbing Davranışlarının Kasıtlı Olarak Yapılması.....	10
1.3.5. Mobbing Davranışlarının Belirli Bir Süre Devam Etmesi.....	11
1.3.6. Mobbing Eylemlerinin Sistematiik Olarak Devam Etmesi.....	13
1.3.7. Taraflar Arasında Güç Eşitsizliği Bulunması.....	14

1.4. Mobbing Kavramının Benzer Kavramlardan Farkı.....	15
1.4.1. Çatışma ile Farkı.....	15
1.4.2. Zorbalık ile Farkı.....	16
1.4.3. Şiddet ile Farkı.....	16
1.4.4. İşyeri Stresi ile Farkı.....	17
1.4.5. İşyerinde Kabalık ile Farkı.....	18
1.4.6. Israrlı Takip ile Farkı.....	19
1.4.7. Sataşma ile Farkı.....	20
1.4.8. İşyerinde Cinsel Taciz ile Farkı.....	21
1.5. Mobbingin Tarafları.....	22
1.5.1. Mobbing Faili.....	22
1.5.2. Mobbing Mağduru.....	23
1.5.3. Mobbing İzleyicisi	23
1.6. Mobbing Davranışlarının Uygulanma Yönü.....	25
1.6.1. Dikey Mobbing.....	26
1.6.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing.....	26
1.6.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	26
1.6.2. Yatay Mobbing.....	27
1.7. Mobbing Uygulanmasına Neden Olan Faktörler.....	28
1.7.1. Failden Kaynaklanan Faktörler.....	29
1.7.2. Mağdurdan Kaynaklanan Faktörler	31
1.7.3. İşletmeden Kaynaklanan Faktörler	33

1.7.4. Sosyal Faktörler	36
1.8. Mobbing Niteliğindeki Davranış Örnekleri.....	37
1.8.1. Davranış Biçimleri.....	37
1.8.2. Yargıtay Tarafından Kabul Edilmiş Olan Mobbing Davranışları.....	44
1.9. Mobbingin Etkileri.....	49
1.9.1. Mağdur Üzerindeki Etkileri.....	50
1.9.2. Fail Üzerindeki Etkileri.....	52
1.9.3. İşletme Üzerindeki Etkileri.....	53
1.9.4. Toplum ve Ülke Üzerindeki Etkileri.....	55
1.10. Mobbinge İlişkin İstatistik Veriler.....	56
1.10.1. Mobbingin Görülme Yaygınlığı.....	56
1.10.2. Davranışlara Göre Dağılımı.....	58
1.10.3. Sektörlere Göre Dağılımı.....	59
1.10.4. Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	59
1.10.5. Ekonomik Veriler.....	60
1.10.6. ALO 170 Hattına İlişkin Veriler.....	61
1.11. Mobbing İle Mücadele Stratejileri.....	63
1.11.1. Bireysel Mücadele.....	63
1.11.2. İşletmesel Mücadele.....	64
1.12. Ara Bölüm Değerlendirmesi.....	65

2.BÖLÜM: MOBBİNG İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER.....67

2.1. Uluslararası Belgelerde Mobbing.....67

- 2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde Mobbing.....67
- 2.1.2. Avrupa Konseyi Belgelerinde Mobbing.....68
- 2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Mobbing.....70
- 2.1.4. Avrupa Birliği Mevzuatında Mobbing.....73

2.2. Yabancı Ülke Hukuklarında Mobbing.....75

- 2.2.1. Mobbingi Özel Hükümlerle Düzenleyen Ülkeler.....75
 - 2.2.1.1. İsveç.....75
 - 2.2.1.2. Belçika.....76
 - 2.2.1.3. Fransa.....80
- 2.2.2. Mobbingi Genel Hükümlerle Düzenleyen Ülkeler.....83
 - 2.2.2.1. İngiltere.....83
 - 2.2.2.2. Amerika Birleşik Devletleri.....84
 - 2.2.2.3. İsviçre.....85
 - 2.2.2.4. Hollanda.....86
 - 2.2.2.5. Almanya.....87

2.3. Türk Hukukunda Mobbing.....89

- 2.3.1. Kamu Hukukunda Mobbing.....90
 - 2.3.1.1. Anayasa Hukuku Boyutuyla Mobbing.....90
 - 2.3.1.2. Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing.....92
 - 2.3.1.2.1. Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu.....94

2.3.1.2.2. Eziyet Suçu.....	95
2.3.1.2.3. Hakaret Suçu.....	96
2.3.1.2.4. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu.....	97
2.3.1.2.5. Kasten Yaralama Suçu.....	98
2.3.1.2.6. Cinsel Saldırı ve Cinsel Taciz Suçu.....	99
2.3.1.2.7. Tehdit Suçu.....	100
2.3.1.3. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda Mobbing.....	101
2.3.2. İdare Hukukunda Mobbing.....	104
2.3.3. Özel Hukukta Mobbing.....	111
2.3.3.1. Medeni Hukukta Mobbing.....	111
2.3.3.2. Borçlar Hukukunda Mobbing.....	112
2.3.3.3. İş Hukukunda Mobbing.....	113
2.3.3.4. Başbakanlık Genelgesinde Mobbing.....	115
2.4. Ara Bölüm Değerlendirmesi.....	117
 3.BÖLÜM: İŞ İLİŞKİSİNDE MOBBİNG VE KARŞILIKLI HAK VE BORÇLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	 121
3.1. Gözetme Borcu Açısından Mobbing.....	121
3.1.1. Genel Olarak Gözetme Borcu.....	121
3.1.2. Mobbing ve Gözetme Borcu.....	122
3.1.2.1. İşçinin Kişilik Hakkının Korunması Açısından.....	124
3.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri Açısından.....	124

3.1.2.3. İşverenin Alabileceği Önlemler.....	128
3.1.2.4. Gözetme Borcunun İhlali Nedeniyle Doğan Sorumluluk.....	129
3.1.2.5. Gözetme Borcuna Aykırılığın Yaptırımı.....	133
3.2. İş Sözleşmelerinin Feshi Açısından Mobbing.....	133
3.2.1. Genel olarak Haklı Nedenle Fesih.....	133
3.2.2. Mobbing ve Haklı Nedenle Fesih.....	134
3.2.2.1. Mobbing Mağduru İşçinin İş Akdini Haklı Nedenle Feshetmesi.....	135
3.2.2.2. İşverenin Mobbing Yapan İşçinin İş Akdini Haklı Nedenle Feshetmesi.....	140
3.2.3. Fesih Hakkını Kullanma Süresi.....	144
3.2.4. Mobbing Nedeniyle Feshin Hukuki Sonuçları.....	145
3.3. Kişilik Hakkının İhlali Açısından Mobbing.....	147
3.3.1. Genel Olarak Kişilik Hakkı.....	147
3.3.2. Mobbing ve Kişilik Hakkının İhlali.....	148
3.3.3. Kişilik Hakkı İhlalinin Yaptırımı.....	149
3.4. Eşit Davranma Borcu Açısından Mobbing.....	150
3.4.1. Genel Olarak Eşit Davranma Borcu.....	150
3.4.2. Mobbing ve Eşit Davranma Borcu.....	152
3.4.3. Eşit Davranma Borcuna Aykırılığın Yaptırımı.....	154
3.5. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Açısından Mobbing.....	154
3.5.1. Genel Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik.....	154

3.5.2. Mobbing ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik.....	155
3.6. Haksız Fiil Açısından Mobbing.....	158
3.7. Dürüstlük İlkesi Açısından Mobbing.....	158
3.7.1. Genel Olarak Dürüstlük İlkesi.....	158
3.7.2. Mobbing ve Dürüstlük İlkesi.....	159
3.7.3. Dürüstlük İlkesine Aykırılığın Yaptırımını.....	161
3.8. Yönetim Hakkı Açısından Mobbing.....	161
3.8.1. Genel Olarak Yönetim Hakkı.....	161
3.8.2. Mobbing ve Yönetim Hakkı.....	163
3.8.3. Yönetim Hakkına Aykırılığın Yaptırımını.....	164
3.9. Sadakat Borcu Açısından Mobbing.....	165
3.9.1. Genel Olarak Sadakat Borcu.....	165
3.9.2. Mobbing ve Sadakat Borcu.....	166
3.9.3. Sadakat Borcuna Aykırılığın Yaptırımını.....	166
3.10. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Açısından Mobbing.....	167
3.10.1. Mobbing ve İş Kazası.....	167
3.10.2. Mobbing ve Meslek Hastalığı.....	168
3.11. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Açısından Mobbing.....	171
3.11.1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	171
3.11.2. Mobbing ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	172
3.12. Ara Bölüm Değerlendirmesi.....	173

4.BÖLÜM: MOBBİNG NEDENİYLE AÇILABİLECEK DAVALAR.....177

4.1. Açılabilir Dava Türleri.....177

4.1.1. Koruyucu Davalar.....177

4.1.1.1. Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası.....178

4.1.1.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası.....179

4.1.1.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....179

4.1.2. Tazminat Davaları.....180

4.1.2.1. Maddi Tazminat Davası.....180

4.1.2.2. Manevi Tazminat Davası.....185

4.1.2.3. Vekaletsiz İş Görme Davası.....191

4.1.2.4. Ayrımcılık Tazminatı.....192

4.1.2.5. Kötü Niyet Tazminatı.....193

4.1.3. İşe İade Davası.....194

4.2. Davanın Tarafları.....196

4.3. Davalarda Görevli ve Yetkili Mahkeme.....196

4.3.1. Görevli Mahkeme.....196

4.3.2. Yetkili Mahkeme.....197

4.4. Davalarda Zamanaşımı.....198

4.5. Ara Bölüm Değerlendirmesi.....199

5.BÖLÜM: MOBBİNGİN İSPATI.....	202
5.1. Genel Olarak İspat.....	202
5.1.1. İspat Hakkı.....	202
5.1.2. İspat Yüğü.....	204
5.1.3. Somutlaştırma Yüğü.....	205
5.1.4. İspat Türleri.....	206
5.1.4.1. Doğrudan İspat.....	206
5.1.4.2. Dolaylı İspat.....	206
5.1.4.2.1. Emare ile İspat.....	207
5.1.4.2.2. İlk Görünüş İspatı.....	208
5.1.5. Delil.....	209
5.2. Mobbingin İspatı.....	209
5.2.1. Mobbingin İspat Ölçüsü.....	209
5.2.2. Mobbingin İspatı ve Buna İlişkin Deliller	213
5.3. Ara Bölüm Değerlendirmesi.....	223
SONUÇ.....	225
KAYNAKÇA.....	232
EK 1. Orijinallik Raporu.....	245
EK 2. Etik Komisyon Muafiyet Formu.....	247

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BK	: Borçlar Kanunu
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İş Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İMİK	: İş Mahkemeleri Kanunu
K.	: Karar
md.	: Madde
No:	: Numara
S:	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TL	: Türk Lirası
TMK	: Türk Medeni Kanunu
USD	: Amerikan Doları
vb.	: Ve benzeri

GİRİŞ

Günümüzde insanlar, ailesinden çok işyerinde ve iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedir. Bu nedenle Freud'un da belirttiği üzere insanın sağlığını koruyan iki faktör vardır: "İşini sevmesi ve hayatı sevmesi."

Buna karşın, insanların olduğu her ortamda yaşadığı çevreyi kontrol altına alma, üstünlük gösterisi, rekabet gibi olgular ile kıskançlık ve düşmanlık gibi duygular da var olmuştur. Tüm bu hususlar da şiddeti doğurmakta olup şiddetin ve çatışmanın tarihi aslında insanın var oluşu ile başlamaktadır.

Bu itibarla mobbing, esasen çalışma hayatının başladığı ilk günden buyana mevcut olan bir olgudur. Kavram hakkında bilimsel olarak yalnızca yaklaşık 20 yıl önce çalışılmaya başlanması bu olgunun olmadığı anlamına gelmemektedir.

Mobbingin çalışma hayatının başladığı tarihlere varan geçmişi bir yana, psikolojik taciz günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de belirttiği üzere en hızlı yükselen işyeri problemidir. Belirtmek gerekir ki eğitim seviyesinin artması, insanların hukuki hakları konusunda bilinçlenmesi, gelişen teknoloji ve fiziksel şiddetin ispatının günümüzde daha kolay ve mümkün hale gelmesi gibi nedenler insanlar arasındaki etkileşimde fiziksel ve kaba şiddetin yerini, giderek psikolojik şiddetin almasına yol açmıştır.

Hal böyle olmasına rağmen mobbing her ne kadar her toplumda, kültürde ve ülkede yüksek oranda görülen bir olgu olsa da mobbingin sebebiyet verdiği zararlar halen yeterince anlaşılamamış ve görmezden gelinmektedir. Mobbing, deyim yerindeyse virüse benzer ve her ne kadar ilk başta iki kişi arasında başlasa da mobbingin yol açtığı zararlar önce taraflara, sonrasında işletmeye ve oradan da toplum ve ülkeye sirayet etmektedir.

Günümüzde mobbing kavramının bir anda popüler hale gelmesi, yaşanan her çatışmanın ve maruz kalınan her davranışın mobbing olarak algılanması sorununa yol açmaktadır. Gerçekten de ülkemizde mobbing hakkında açılmış olan davaların büyük bir kısmı, davranışların mobbing özelliğine sahip olmaması veya mobbingin ispat edilememesi nedeniyle reddedilmektedir. Hâlbuki mobbing, kendisine benzeyen kavramlardan çok

farklı bir olgu olup bu durum, mobbing kavramının ve mobbingin ispatının yeterince açıklanmasını gerekli kılmaktadır.

Bu itibarla, çalışmamızın 1.bölümünde mobbing kavramı her yönüyle incelenmiş olup kavram, özellikle Yargıtay'ın belirtmiş olduğu unsurlar ile açıklanmaya çalışılmış ve mobbing oluşturan davranış örneklerine ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise mobbing ile ilgili yasal düzenlemeler incelenmiştir. Bu kapsamda uluslararası belgelerde, yabancı ülke mevzuatlarında ve Türk kamu hukuku, idare hukuku ve özel hukukunda mobbing ile ilgili mevcut normatif düzenlemeler ele alınmıştır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise esas inceleme konumuz olan iş ilişkisinde mobbing ve karşılıklı hak ve borçlar üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde ise mobbing sebebine dayanarak açılacak dava türleri ve bu davaların tarafları, davalara bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerin neler olduğu ve davaların ne zamana kadar açılacağı konusu üzerinde durulmuştur.

Ve son bölümde, Yargıtay'ın mobbingin ispatı hakkında kabul ettiği ispat ölçüsüne ve bu kapsamda Yargıtay tarafından mobbingin kabul ve reddedildiğine ilişkin kararlara yer verilerek mobbingin açılacak davalarda nasıl ispat edilmesi gerektiği hususu incelenmiştir.

1.BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI

1.1. MOBBİNG KAVRAMININ KISA TARİHİ

Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilen “mob” kelimesi, İngilizcede şiddete ve karışıklığa meyilli düzensiz kalabalık anlamına gelmekte, fiil olarak ise kuşatmak, saldırmak, bir yerde toplanmak gibi anlamlar taşımaktadır¹.

Kuşların, yuvalarını korumak amacıyla saldırgan hayvanın etrafında uçmalarına yönelik davranışlarını betimlemek için ilk defa 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan bir kavram olan mobbing ise², daha sonra 1960’larda bilim insanı Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır.

Lorenz, küçük hayvan gruplarının kendilerinden daha güçlü hayvanı tehdit ederek onu uzaklaştırmalarını mobbing olarak adlandırmıştır. Lorenz’e göre kuş veya karga gibi hayvanlar, kendi güvenliklerine karşı tehdit oluşturan düşmanlarını uzaklaştırmak veya yenmek için bir araya gelirler ve böylece küçük ve savunmasız olsalar bile toplanarak kendilerinden daha güçlü olan düşmana karşı önemli zararlar verebilirler³. Görüleceği üzere mobbing, ilk başta hayvan davranışları üzerinde yapılan araştırmalar ile fark edilmiş ve bu alandaki davranışları açıklamak için kullanılmıştır.

Mobbing kavramını insanlar arasındaki etkileşimi anlatmak amacıyla kullanan ilk kişi ise Paul Heinemann olmuştur. Heinemann, küçük çocuk gruplarının yalnız ve güçsüz bir çocuğa karşı zarar verici saldırgan davranışlarını mobbing olarak nitelendirmiştir⁴.

Buna karşın çoğu araştırmacının da kabul ettiği üzere mobbing kavramını iş hayatına taşıyan, mobbingi anlamak ve kavramsallaştırmak için başlangıç noktası oluşturan kişi 1980’li yılların başında İsveçli bilim insanı Heinz Leymann’dır⁵. Dünyanın ilk iş travması kliniğini de kuran Leymann, çalışmasında mobbingi tanımlamakla kalmamış,

1 (Erişim: 16 Mart 2017. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/mob>).

2 (Tınaz, 2008, s. 10).

3 (Lorenz, 2005, s. 23).

4 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 4).

5 (Yamada, 2013, s. 165).

mobbingin iş ilişkilerinde en çok hangi davranış şekilleriyle görüldüğünü de belirterek davranışları tasnif etmiştir.

Leymann'ın mobbing kavramını iş ilişkilerine taşımasının ardından mobbing konusunda tüm dünyada farkındalık artmış, kavram üzerine yapılan araştırma ve çalışmalar özellikle 1990'lı yıllarda hız kazanmaya başlamıştır.

Yaşanan bu gelişmelere paralel olarak 1988 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) “İşyerinde Şiddet” (Violence at Work)⁶ isimli bir rapor hazırlayarak raporunda mobbing davranışlarına ilk defa yer vermiştir.

Tüm bu gelişmeler doğrultusunda mobbing kavramı dünyada birçok yargı kararına konu olmuş ve bazı ülke mevzuatlarında özel olarak düzenlenerek mobbinge karşı yasal koruma sağlanmıştır. Ülkemizde de mobbing, hukuki anlamda ilk kez 2006 yılında Ankara 8.İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarihli ve 2006/19 E.-2006/625 K. sayılı kararında tartışılmış⁷ ve Yargıtay tarafından onanan bu kararda mobbingin tanımı da yapılmıştır.

1.2. MOBBİNGİN TANIMI

Mobbing hakkında literatürde birçok tanım yapılmışsa da mutabakata varılmış ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bunun sebebi mobbingin tek bir sebepten veya önceden belirlenebilir bir sebepten meydana gelmemesidir.

Öncelikle yabancı literatürde yapılan tanımlara yer verecek olursak Leymann'a göre mobbing; *İş hayatında sistematik bir şekilde bir kişi veya birden fazla kişi tarafından ağırlıklı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde olan bir kişiye karşı düşmanca ve etik dışı olan davranışlardır. Bu hareketler çok sık (istatistiklere göre en az haftada bir) ve uzun bir zamanda (istatistiklere göre en az altı ay) meydana gelir*⁸.

6 (Erişim: 16 Mart 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf).

7 (Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

8 (Leymann, 1996, s. 168).

Browne’a göre ise; “*Mobbing, basit veya aniden gelişen bir personel arası çatışma olarak algılanmamalıdır. Aksine doğrudan bir çalışana yönelik, sistemli ve uzun süreli, sonuçları psikolojik ve fizyolojik zararlara sebep olabilecek bir davranış biçimidir*”⁹.

Zapf, mobbingi; “*Bir kişinin işyerinde ısrarlı şekilde tacize maruz bırakılarak, yok sayılarak, hastalanması ile sonuçlanacak işler verilerek eşit konumda olan, üst ya da ast çalışan tarafından müdahale edilerek yapılan bir çeşit saldırgan*” şeklinde tanımlamıştır¹⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) mobbingi; “*İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış*” olarak tanımlamıştır¹¹.

Yerel literatürdeki tanımlara bakacak olursak Tınaz, mobbingi; “*İşyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar*” olarak tanımlamaktadır¹².

Güzel ve Ertan’a göre ise mobbing; “*Bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terördür*”¹³.

Gün’e göre mobbing; “*Bir işyerinde bir kişi veya grup tarafından, muhtelif nedenlerle, doğrudan ya da dolaylı olarak, aynı işyerinde çalışan başka bir kişi ya da kişilere yönelik süreklilik gösteren ve mağdurun psikolojik ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyen sözlü ya da sözsüz rahatsızlık verici saldırgan davranışlardır*”¹⁴.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun hazırladığı rapora göre mobbing; “*Sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde*

9 (Alparslan ve Tunç, 2009, s. 147).

10 (Kantarcı, 2016, s. 14).

11 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 511-512).

12 (Tınaz, 2008, s. 10).

13 (Güzel ve Ertan, 2008, s. 153).

14 (Gün, 2010, s. 22).

bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir” şeklinde tanımlanmıştır¹⁵.

Mobbing hakkında yasal mevzuatımızı incelediğimizde ise her ne kadar mobbingin doğrudan tanımı yapılmasa da İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde¹⁶; *“Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tâbi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz”* ifadeleri ile mobbing açıklanmaya çalışılmıştır.

Son olarak yargı kararlarında mobbing hakkında yapılmış olan tanımlara değinecek olursak ülkemizde mobbing, hukuki bir kavram olarak ilk defa Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarihli ve 2006/19 E.-2006/625 K. sayılı kararına konu olmuştur¹⁷. Kararda mobbing kavramı; *“İşyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir”* ifadeleri ile açıklanmıştır¹⁸.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında da¹⁹ *“Türk hukukunda psikolojik taciz (mobbing), işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar”* şeklinde mobbing açıklanmıştır.

Konuyu sona erdirmeden önce mobbing kavramının yabancı ve yerel literatürde terimsel olarak nasıl kullanıldığına da değinmekte fayda vardır. Uluslararası literatürde mobbing kavramını ifade etmek için mobbingden başka “Workplace Bullying” (İşyerinde Zorbalık), “Psychological Harassment”, (Psikolojik Taciz), “Work or Employee Abuse” (İş ya da İş Gören Tacizi), “Emotional Abuse” (Duygusal Taciz), “Mistreatment” (Kötü Muamele) gibi çeşitli terimler kullanıldığı görülmektedir.

15 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 6).

16 (19.03.2011 Tarihli 27879 Sayılı Resmi Gazete, Erişim: 16 Mart 2017. <http://www.resmigazete.gov.tr/>).

17 Yerel Mahkeme kararı, temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. HD. 2007/9154 E.-2008/1330 K. ve 30.05.2008 tarihli karar ile onanmıştır.

18 (Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

19 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

Yerel literatürde ise mobbing yerine “İşyerinde Psikolojik Taciz”, “İşyerinde Psikolojik Şiddet”, “İşyerinde Manevi Taciz”, “İşyerinde Duygusal Taciz”, “İşyerinde Psikolojik Terör”, “İşyerinde Zorbalık”, “Duygusal Saldırı”, “Yıldırma”, “Bezdiri” gibi terimler kullanılmaktadır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun²⁰ 417. maddesinde “Psikolojik Taciz” tabiri geçmekte, Başbakanlık Genelgesinde ise mobbing, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” ifadesi ile kullanılmıştır.

Bununla birlikte yerel mahkeme ve Yargıtay kararlarında çoğunlukla “mobbing” teriminin kullanıldığı gözlemlenmiştir. Mobbing sözcüğünün artık ülkemizde hemen hemen herkes tarafından bilinmesi ve özellikle içinde “taciz” kelimesi geçen diğer terimlerin bazen anlam ve algı karmaşasına yol açması (örneğin cinsel taciz ile sıklıkla karıştırılması) ve “psikoloji” kelimesinin kullanılması durumunda da eylemlerin sadece psikolojik olarak yapılabileceği algısı oluşturmaları nedenleri ile çalışmada ağırlıklı olarak “mobbing” terminolojisinin kullanılması tercih edilmiştir.

1.3. MOBBİNGİN UNSURLARI

Günümüzde mobbing kavramının bir anda popüler hale gelmesi, yaşanan her çatışmanın mobbing olarak algılanması sorununa yol açmaktadır. Hâlbuki işyerinde kişilerin maruz kaldığı her haksızlık ve hukuk dışı kural mobbing değildir. Mobbingden bahsedebilmek için davranışların bazı özelliklerinin bulunması gerekmektedir. Buna göre mobbingin varlığı için aşağıda belirteceğimiz bütün unsurların aynı anda ve bir arada olması gerekir.

1.3.1. Taraflar Arasında İş Yaşamı İle Bağlantılı Bir İlişkinin Mevcudiyeti

Mobbingin varlığı için aranan ilk şart mobbing uygulayan (fail, mobber, saldırgan) ile mobbing eylemlerine maruz kalan (mağdur, kurban) arasında “iş yaşamı ile bağlantılı bir ilişki” mevcut olması gerektiğidir.

20 04.02.2011 Tarihli ve 27836 Numaralı Resmi Gazete.

İş yaşamı ile bağlantılı olan bu mobbing eylemleri işyerinde²¹ meydana gelebileceği gibi işyeri dışında da meydana gelebilir. Örneğin iş saatleri dışında, kişi evindeyken iş arkadaşları tarafından telefonla veya e-mail yoluyla yapılan yıldırma amaçlı eylemler, diğer unsurları da taşıdığı takdirde mobbing kapsamındadır.

Belirttiğimiz bu unsurun sonucu olarak iş ilişkisi dışında kalan örneğin aile bireyleri arasında, akrabalar arasında, arkadaşlar arasında, okulda öğrenciler ve öğretmenler arasında veya komşular arasında yaşanan çatışmalar ve anlaşmazlıklar mobbing kapsamına dâhil değildir²².

1.3.2. Tarafların Aynı İş İlişkisinde Çalışıyor Olması

Mobbingin varlığı için gerekli olan bir diğer unsur da mobbinge maruz kalan ile mobbing uygulayan kişinin aynı iş ilişkisi çatısı altında çalışıyor olmaları gerektiğidir. Başka bir ifade ile tarafların aynı iş organizasyonu, işletme veya işyeri çalışanı olması şarttır. Taraflar aynı işletme çatısı altında fakat farklı işyerlerinde veya farklı birimlerde çalışıyor olsalar dahi aynı iş organizasyonuna tâbi olmaları sebebiyle arada bağlantı var sayılır²³.

Tarafların aynı iş ilişkisinde çalışıyor olması şartının gereği olarak çalışanların eşleri, arkadaşları veya müşteriler gibi üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen davranışlar ile başka bir iş ilişkisinde, işyerinde veya işletmede çalışan kişiler tarafından gerçekleştirilen davranışlar mobbingin kapsamına dâhil edilmemelidir²⁴. Nitekim bunun aksini kabul etmek, mobbing kavramının sınırlarını belirsiz ve öngörülemeyen bir konuma getirecektir²⁵.

21 (İşyeri, İş Kanunu'nun 2.maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." Erişim: 16 Mart 2017. <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/>).

22 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 30).

23 (Taşkın, 2016a, s. 520).

24 (Aynı görüş için bkz: Şen, 2009, s. 60; Taşkın, 2015b, s. 140).

Karşı görüş için: bkz: Savaş, müşteri, mağdurların eşleri, arkadaşları, aile bireyleri gibi işyeri dışında yer alan 3.kişilerin de mobbing faili olabileceği savunmaktadır. Savaş, 2007, s. 15).

25 (Büyükkılıç, 2012, s. 80).

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2012/9-1925 E.-2013/1407 K. sayılı kararında mobbingi tanımlarken kullandığı “işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan” ifadesi de görüşümüzü destekler niteliktedir.

Bu nedenle üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen bu eylemler Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil etse veya Borçlar Kanunu kapsamında işverenin sorumluluğunu gerektirecek düzeyde olsa dahi (hatta eylemler mağdur işçiye iş akdini feshetme hakkı verebilir) bu davranışlar mobbing olarak değerlendirilmemelidir. Zira bu durum, taraflar arasında bir “iş ilişkisi” bulunması koşulunun da bir gereğidir.

1.3.3. Failde Mobbing Uygulama Amacı Olması

Mobbing uygulayan kişi, mağdura yönelik yaptığı davranışları belirli nihai hedefe ulaşmak için yapar. Bu sebeple mobbingin varlığı için failde, mağduru istifaya veya itaate zorlama, işyerinden uzaklaştırma, bezdirme, yıldırma, dışlama veya mağdurun işyerinin değişmesini sağlama, iş ortamını katlanılmaz duruma getirme gibi amaçlar olmalıdır. Yargıtay’a göre mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaktır²⁶.

Buna benzer amaçları taşımayan davranışlar mobbing kapsamına girmez. O halde işverenin sadece çalışanları motive etmek, işyerindeki verimi artırmak veya çalışanları disipline etmek için yaptığı davranışlarda işveren mobbing amacı taşımadığı için eylemler mobbing olarak değerlendirilemeyecektir.

Örneğin Yargıtay’ın “*Açılan davalarda işyerinde giyim çekinin çalışanların performansına göre verildiği, performansı düşük olanlara performanslarını yükseltmeleri halinde bu çeklerin verildiği, bu sebeple performansı düşük olan işçiye giyim çeki verilmediği, diğer işçiler gibi bu işçiye de sunum bütçesi verildiği, işverenin satışları yükseltmeye, hedefleri yakalamaya yönelik beklenti ve teşvik açıklamalarının işçiye yönelik mobbing uygulamaları yahut kişiliğine saldırı niteliği taşımadığı....*”²⁷

26 (Yargıtay 9. HD. 2010/38293 E.-2013/5390 K.-12.02.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

27 (Yargıtay 7. HD. 2015/4535 E.-2015/7340 K.-27.04.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

hükmünde de açıkça ifade ettiği üzere işverenin belirtilen davranışlarında mobbing amacı olmaması nedeniyle mobbingin varlığından söz edilemeyecektir.

Aynı doğrultuda bir başka kararda da mahkeme, işverenin davranışlarını mobbing kapsamında değerlendirmemiştir. Karara göre ²⁸“Somut olayda, davacı satış konusunda zor hedefler konulduğunu, hedefler konusunda baskı yapıldığını ve mail ve telefonlarla sabah akşam baskının devam ettiğini iddia etmiş ise de, Mahkemeye de kabul edildiği üzere davacı çalışmaları karşılığında prim almaktadır. İşverenin belirli ulaşılabilir hedefler belirlemesi ve bu hedeflerin tutturulması konusunda satış temsilcileri ve yöneticilerine mail göndermesi işin denetlenmesi niteliğinde olup, dosyaya yansıyan mail içerikleri ve tanık beyanlarından mobbinge varan psikolojik taciz niteliğinde olduğunun kabulü hatalıdır. Davacı kendisine sistematik olarak küçük düşürücü sözler söylendiğini de ispatlayamamıştır.”

1.3.4. Mobbing Davranışlarının Kasıtlı Olarak Yapılması

Mobbing eylemlerinin fail tarafından doğrudan belli bir kişi veya kişilere karşı ve belli bir amaca yönelik olarak kasten yapılması gerekir. Nitekim 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde de mobbing açıklanırken “kasıt” unsuruna yer verilmiştir.

Hareketin mobbing uygulayan tarafından kasten yapılması, bu hareketlerin hangi amaçla yapıldığının bilinmesini de gerektirmektedir²⁹. Zira kasıt unsurunun varlığı, mobbing eylemlerinin mobbinge yakın kavramlar olan çatışma, şiddet, kabalık veya işyeri stresi gibi kavramlardan ayırt edilmesinde büyük öneme sahiptir.

Bu durumda mobbing uygulama amacı taşımaksızın yapılan davranışlarda, failde mobbing kastı bulunmadığı için davranışlar mobbing kapsamı dışında kalmaktadır.

28 (Yargıtay 7. HD. 2015/36983 E.-2016/6330 K.-15.03.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

29 (Taşkın, 2015a, s. 230).

1.3.5. Mobbing Davranışların Belirli Bir Süre Devam Etmesi

Mobbing kavramını diğer kavramlardan ayıran belki de en önemli unsur ise, mobbinge konu eylemlerin belirli bir süre devam etmesinin gerekmesidir. Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere mobbingde her şeyden önce süreklilik esastır³⁰.

Nitekim 12.02.2013 tarihli bir başka Yargıtay kararına göre de “*Ancak, davacının, işveren yetkililerince yapılan teftiş esnasında iki ya da üç ay gibi bir süre boyunca, işyerinin çay ocağında bekletilmesi şeklinde sübut bulan eylem, onur kırıcı nitelikte ise de, mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir*”³¹.

Bu açıklamalardan varacağımız sonuç, somut olayı mobbing olarak değerlendirebilmemiz için eylemlerin belli bir süre devam etmesinin zorunlu olduğudur. Bu doğrultuda bir kere veya birkaç kere yapılan davranış ne kadar şiddetli, hukuk dışı veya zarar verici olursa olsun hatta cezai sorumluluk gerektirecek düzeyde olsa dahi olay mobbing kapsamında değildir.

Bu itibarla aniden gelişen şiddetli bir çatışma, sürtüşme veya kişinin aniden görev yerinin değiştirilmesi işçiye başka haklar tanısı da eylemler mobbing olarak nitelendirilemeyecektir.

Aynı şekilde iş akdi işveren tarafından haklı feshedilmesi gereken işçiye, istifa etmesi veya ikale sözleşmesi yapması için teklif sunarak işçiyi bu iki seçenekten birisini seçmeye zorlama durumu da psikolojik baskı olarak değerlendirilse dahi mobbing teşkil etmez. Çünkü eylemde süreklilik unsuru bulunmamaktadır³².

Eylemlerin mobbingin kabulü için ne kadar süre devam etmesi gerektiği konusunda ise değişik görüşler mevcuttur. Literatürde Leymann, mobbingi tanımlarken eylemlerin en az altı ay sürmesi gerektiğini belirtmiştir³³. Leymann’ın, mobbingin oluşabilmesi için en az altı aylık sürenin geçmesi gerektiğini belirtmesinin sebebi, bu sürenin çeşitli

30 (Yargıtay 9. HD. 2010/38293 E.-2013/5390 K.-12.02.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

31 (Yargıtay 22. HD. 2015/2103 E.-2016/10581 K.-12.04.2016 T. (Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

32 (Taşkın, 2016a, s. 61).

33 (Leymann, 1996, s. 168).

psikiyatrik bozuklukların değerlendirilmesinde de sıklıkla kullanılmasından kaynaklanmaktadır³⁴.

Ege ise, saldırgan eylemlerin şiddeti, ağırlığı, sayısı ve mağdurda yarattığı etkilere bağlı olarak sürenin biraz daha kısaltılabileceğini ifade ederek üç ay süren eylemlerin de mobbing olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur³⁵. Bir diğer görüşe göre olaya ilişkin yapılan değerlendirmede uğradığı mobbing eylemleri sebebiyle mağdurun ruhsal veya fiziksel sağlığı, özgüveni, itibarı veya saygınlığı açısından olumsuz olarak etkilendiği sonucuna varılabiliyor ise artık bu durumda geçen süreye bakılmayarak mobbingin var olduğu kabul edilmelidir³⁶.

Bu hususta mobbingin ortalama ne kadar sürdüğüne ilişkin araştırmalara göz atacak olursak Gün tarafından 2008 yılında yapılan bir araştırmada en kısa mobbing sürecinin 6 ay, ortalama olarak ise 15 ay sürdüğü tespit edilmiştir³⁷. Bir başka araştırmaya göre de eylemlerin % 42'si 3 aydan fazla, % 35'i 1 yıldan fazla, % 8'inin de 2 yıldan fazla sürdüğü saptanmıştır³⁸.

Almanyada “Fleischergestellen” şeklinde adlandırılan davada ise, mobbing faili ile mağdur sadece beş hafta birlikte çalışmalarına rağmen mahkemece mobbingin varlığı kabul edilmiştir³⁹.

Tüm bu açıklamalara göre belirtmeliyiz ki mobbingin kabul edilebilmesi için önceden kesin bir süre ölçütü belirlemek doğru olmayacaktır. Nitekim bunun aksinin kabulü, fail açısından kötüye kullanılarak mağduriyetlere sebep olabilir. Bu nedenle kanaatimizce eylemlerin belirli bir süre de olsa devam etmesi gerektiği şartı göz ardı edilmemek kaydıyla, meydana gelen psikolojik şiddetin ağırlığı, tarafların özellikle de mağdurun kişiliği, statüleri, mobbingin uygulanma biçimi, sıklığı ve mobbingin mağdur üzerinden yarattığı etki gibi kriterlere bakılarak her somut olayı kendi özünde değerlendirerek sonuca ulaşmak en doğru yol olacaktır.

34 (Einarsen ve diğerleri, 2004, s. 8).

35 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 65).

36 (Büyükkılıç, 2012, s. 81-82).

Taşkın, yerine göre bir aylık sürenin dahi mobbing için yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Taşkın, 2016a, s. 503).

37 (Tınaz, 2008, s. 13-14).

38 (Gün, 2010, s. 84).

39 (Ermumcu, 2011, s. 16).

1.3.6. Mobbing Eylemlerinin Sistemik Olarak Devam Etmesi

Mobbingin varlığından söz edebilmemiz için gereken bir diğer unsur da mobbinge konu eylemlerin sistemik olarak bir plan doğrultusunda yapılması gerektiğidir.

Eylemlerin sistemik olmasından kasıt, mobbinge konu davranışların birbiri ile bağlantılı olacak şekilde ve aynı amaca ulaşmak için birbirinin devamı halinde gerçekleştirilmesidir⁴⁰.

Nitekim Yargıtay'ın da vermiş olduğu bir kararda belirttiği üzere⁴¹ *“Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra müferrit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.”*

Bu durum, Yargıtay'ın bir başka kararında da açıkça dile getirilmiştir. Karara göre *“Ancak mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranmak istenmesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistemik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir”*⁴².

O halde, kısa süreli ve kesintili ya da çok uzun süren aralıklarla meydana gelen çatışma ve sürtüşmeler mobbing olarak nitelendirilemez⁴³. Ayrıca, davranışların mobbing olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan illiyet bağına sona erdirecek şekilde kesilmesi durumu da davranışları mobbing vasfından çıkartacaktır⁴⁴.

Bununla birlikte davranışların sistemik şekilde ve belirli bir süre devam etmesi demek, davranışların hiçbir zaman kesintiye uğrayamayacağı anlamına gelmez. Hafta boyunca mağdura mobbing uygulayan fail, davranışlarına bir iki hafta ara verebilir⁴⁵.

40 (Demircioğlu, 2007, s. 117).

41 (Yargıtay 22. HD. 2014/36577 E.-2016/7923 K.-15.03.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

42 (Yargıtay 9. HD. 2012/2473 E.-2014/2959 K.-04.02.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

43 (Gün, 2010, s. 17).

44 (Arslan Ertürk, 2014, s. 298).

45 (Taşkın, 2015b, s. 140-141).

Burada yapılması gereken failde mobbing ile hedeflediği amacın devam edip etmediğinin tespiti için bu süreçteki davranışların bir bütün olarak değerlendirilmesidir.

1.3.7. Taraflar Arasında Güç Eşitsizliği Bulunması

Mobbing için gereken son unsur ise mobbing faili ile mobbing mağduru arasında güç eşitsizliğinin bulunması şartıdır.

Hemen belirtmek gerekirse bu güç eşitsizliği, hiyerarşik anlamda veya statü anlamında bir eşitsizlik değildir. Güç eşitsizliğinden anlaşılması gereken kişi, mobbing eylemini yapan kişi ile aynı konumda olsa hatta o kişiden daha üst konumda olsa dahi, mobbing sonucunda kişinin kendi konumunun ve pozisyonunun gerektiği haklardan mahrum bırakılarak zayıf ve güçsüz bir konuma geçmiş olmasıdır⁴⁶. Böylece kurban, kendini bu davranışlardan koruyabilmekten aciz olup hep kaybeden tarafta yer alır⁴⁷.

Başka bir ifade ile eğer her iki taraf da kendine özgü silahlara sahip olup da kendini korumak maksadıyla bu silahlarını kullanabilecek güçte ise burada mobbingin varlığından söz edilemeyecektir. Bu durum “rekabet” olarak değerlendirilebilir⁴⁸. Aynı şekilde her iki kişi aynı güce sahip ise aralarında yaşanan durum bir çatışma veya fikir ayrılığı kapsamında kalarak mobbinge konu olmaz.

Nitekim bu unsuru Yargıtay “*En önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır. Davacı gerek sözleşme ve gerekse yasa hükümleri uyarına değişikliği kabul etmeyebilirdi. Kısaca davacı işçi silahını kendi kullanmamıştır. Somut uyumsuzlukta mobbing sayılacak işveren davranışı olmadığı...*”⁴⁹ hükmünde de açıkça belirtmiştir.

Sonuç olarak mobbing, benzer eylemlerden çok farklı bir kavramdır. Bu süreçte kişi, deyim yerindeyse kurtulamayacak şekilde örümcek ağına düşmüştür. Eğer bu ağdan kurtulma imkânına sahip olup da buna rağmen gerekli imkânlarını kullanmıyorsa, hukuki anlamda mobbing olgusundan bahsedilemeyecektir.

46 (Tutar, 2015, s. 117).

47 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 66).

48 (Tınaz, 2009, s. 19-20).

49 (Yargıtay 9. HD. 2014/12642 E.-2015/25859 K.-16.09.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

1.4. MOBBİNG KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARDAN FARKI

Mobbing, kendisine benzeyen birçok kavram ile oldukça sık karıştırılmakta, günümüzde birçok davranış mobbing zannedilmektedir. Bu nedenle mobbinge benzer bazı kavramlar üzerinde durarak bu kavramların mobbing ile farklılıklarını açıkça ortaya koyulması gerekir.

1.4.1. Çatışma ile Farkı

Mobbingin belki de en sık karıştırıldığı kavramların başında “çatışma” gelmektedir.

Çatışma, Tınaz’a göre; “Birey ve grupların içindeki veya aralarındaki uyumsuzluk veya anlaşmazlık biçiminde kendini gösteren bir etkileşim durumudur.” İş ilişkilerinde meydana gelen örgütsel çatışma ise “Örgüt içindeki birey ya da grupların kendi içlerinde, aralarında veya doğrudan doğruya örgütle ilgili olan kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı, statü, amaç, değer ya da algı farklılıkları gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve uyumsuzluk, zıtlık, anlaşmazlık ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir⁵⁰.”

Hemen hemen her iş ilişkisinde çatışmaların, kısa süreli tartışmaların veya sürtüşmelerin olması kaçınılmazdır. Bu durum, aynı iş ilişkisinde çalışan kişiler arasında kişilik veya amaç farklılıkları ya da kişiler arasındaki yöntemlerin, bilgi ve değer algılayışlarının farklı olması gibi nedenlerden kaynaklanabilir⁵¹.

Leymann’a göre mobbingi çatışmadan ayıran özellik ise olayın kendisinden ziyade ne sıklıkla gerçekleştiği, süresi ve olay sonucu meydana gelen psikolojik sonuçlardır. Belli düzeyde çatışma bazen yararlı olabilirse de mobbing her durumda ahlakdışı ve zarar vericidir⁵².

Gerçekten de çatışmada, taraflar mobbingden farklı olarak kendilerini sürekli bir baskı altında hissetmedikleri gibi çatışmaya konu eylemler belirli bir nihai hedefe veya amaca ulaşmak amacıyla da yapılmaz.

50 (Tınaz, 2008, s. 22).

51 (Taşkın, 2016a, s. 77).

52 (Tınaz, 2008, s. 37).

Özetle, taraflar arasındaki çatışmayı mobbingden ayıran özellikler davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği, süresi, sistematik olarak uygulanıp uygulanmadığı ve tarafların güttüğü amaçtır.

1.4.2. Zorbalık ile Farkı

Türkçe’de “zorbalık”, “saldırganlık” anlamına gelen “bullying” kavramının özellikle de Anglo-Sakson ülkelerde sıkça mobbing kavramı yerine kullanıldığı görülmektedir. Buna karşın iki kavram arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır.

Leymann, öncelikle terminolojik olarak bu iki kavramın ayrı kullanılması gerektiğini belirtmiştir. Ona göre işyerlerinde görülen davranışlar için “mobbing” terimi, okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar verici davranışlar için de “bullying” terimi kullanılmalıdır⁵³.

Kavramsal açıdan ise bullying, daha çok fiziksel saldırılar şeklinde uygulanırken mobbing sürecinde fiziksel saldırılar çok nadir görülür. Mobbing, fiziksel saldırılardan ziyade psikolojik ve sofistike davranışlarla meydana gelir⁵⁴.

1.4.3. Şiddet ile Farkı

Mobbing ile karıştırılan diğer bir kavram da şiddettir. Tınaz’a göre “*Bireyin fiziksel ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek fiziksel ve ruhsal yönden ona zarar veren her türlü davranış şiddettir*”⁵⁵.

Şiddet, pek tâbi ki psikolojik şiddet kavramını da kapsayan geniş bir kavramdır. Gerek mobbing gerekse şiddet kavramında güç ve yetki kötüye kullanılmaktadır. Buna karşın kavramları birbirinden ayırt eden en önemli kriter şiddet için sadece bir davranış yeterli iken mobbing, sistematik olarak tekrar eden davranışları içeren bir süreçtir.

53 (Leymann, 1996, s. 167).

54 (Leymann, 1996, s. 167).

55 (Tınaz, 2008, s. 39).

Diğer bir fark da şiddet davranışlarında genelde saldırı fiili taciz, tehdit, cinsel taciz veya eşyaya zarar verme gibi ağır suç oluşturan davranışlar ile gerçekleşirken mobbinge neden olan davranışlar nadiren ağır suç teşkil eder⁵⁶.

Son olarak belirtmek gerekirse mobbingin kabulü için eylemlerin şiddet unsurunu içermesi de zorunlu değildir. O halde hiçbir şiddet içermeyip ama belirli bir amaca yönelik sistematik olarak gerçekleştirilen davranışlar mobbing olarak değerlendirilebilir⁵⁷.

1.4.4. İşyeri Stresi ile Farkı

İş yaşamının kaçınılmaz unsuru olan işyeri stresi; *“Bireyi normal fonksiyonlardan saptıran, psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren ve işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur”⁵⁸.*

İşyeri stresi, kişinin kendisinden ve bazı durumlarda kişinin özel hayatından kaynaklanabileceği gibi yapılan işten veya diğer işyeri çalışanlarından da kaynaklanabilir.

Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda her iki kavram arasındaki farkı açıkça belirtmiştir. Karara göre⁵⁹ *“Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.”*

Bu anlatımlardan da anlaşılacağı üzere örneğin işçi, işverenin yapmış olduğu tutum veya davranışlar sebebiyle strese maruz kalsa da, işverende mobbing yapma amacının bulunmaması nedeni ile eylemler işyeri stresi düzeyinde kalacaktır.

56 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 9).

57 (Taşkın, 2012, s. 65-66).

58 (Savaş, 2007, s. 41).

59 (Yargıtay 22. HD. 2015/11958 E.-2016/15623K.-31.05.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

1.4.5. İşyerinde Kabalık ile Farkı

Mobbing ile sıkça karıştırılan bir diğer kavram da işyerinde kabalıktır. Çalışanlar, birbirleriyle olan iletişimlerinde ve birbirlerine karşı davranışlarında asgari iletişim ve saygı kurallarına uymalıdır. Çalışan kişilerin birbirlerinden hoşlanıp hoşlanmadıklarına bakmaksızın iş yaşamındaki bu genel davranış ve saygı kurallarına uymamalarına işyerinde kabalık denir⁶⁰.

Bir başka ifade ile işyeri kabalığı, işin kendisi ile ilgili olmayıp işin özelliğini de içeren toplumsal davranış kurallarına uyulmamasıdır⁶¹. Örneğin işyerinde çalışanların birbirlerine karşı “günaydın”, “iyi akşamlar”, “afiyet olsun”, “kolay gelsin” gibi sözcükler dememesi, gerektiği halde teşekkür etmemesi, karşısındaki konuşmasını bitirmeden onun sözünü kesmesi veya yüksek sesle konuşması gibi davranışlar işyerinde kabalığa örnek teşkil edebilir⁶².

Yargıtay da işyerinde kabalığın, doğal olarak kişiye bağlı, beğenilmeyen, çirkin görülen, rahatsız edici ve hoş karşılanmayan söz, tutum ve davranışlardan oluştuğunu belirtmiştir⁶³.

Taraflar üzerindeki nihai etkisi mobbingde olduğu kadar güçlü olmayan işyerinde kabalığı mobbingden ayıran en büyük fark ise işyerinde kabalığın daha genel bir davranış biçimi olması ve bu nedenle mobbingde olduğu gibi hedef alınan belirli bir veya birkaç kişiye yöneltilmekten ziyada herkese yönelik olarak gerçekleştirilebilmesidir⁶⁴.

Bir diğer fark da mobbingden farklı olarak işyerinde kabalık olarak nitelendirilen davranışları sergileyen kişilerde mağduru yıldırma, işine son verme, işyerini değiştirme gibi bir amaç olmamasıdır.

Anlattıklarımıza paralel olarak, Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda her kaba, etik dışı veya nezaketsiz davranışın mobbing olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.

60 (Çukur, 2012, s. 37).

61 (Taşkın, 2012, s. 66).

62 (Taşkın, 2016a, s. 53).

63 (Yargıtay 22. HD. 2013/11788 E.-2014/14008 K.-22.05.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

64 (Büyükkılıç, 2012, s. 86-87).

Karara göre⁶⁵ “Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez. Somut olayda, davacı şahitlerinin beyanları ile de iddia edilen eylemlerin işyeri kabalığı düzeyinde kaldığı, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı, davacının bel fıtığı rahatsızlığı olduğunun sağlık kurulu raporu ile belgelendiği bu hali ile işçinin haklı feshinin kabulü gerektiği anlaşılmıştır.”

1.4.6. Israrlı Takip ile Farkı

İngilizce’de “stalk” fiilinden gelen ve Türkçeye “Israrlı Takip” olarak çevirebileceğimiz stalking, gizlice birisini veya bir şeyi takip etmek anlamına gelmektedir⁶⁶.

Stalking, insan ilişkilerinde ise bir kişinin arzusu dışında takip edilmesi, taciz ve tehdit edilmesidir. Bu tip tacizkar davranışlarda bulunanlar, gerçekte mağdurla çok az ilişki kurabilen veya hiç ilişki kurabilmeyi başaramayan kişilerdir⁶⁷.

Israrlı takip kavramına kişiye sürekli telefon etme, e-mail atma, not bırakma, kişinin işyerinde devamlı çalışma odasına girme, bulunduğu ortama çiçek ve benzeri hediyeler yollama, kişiyi takip etme, işyeri veya ev çıkışında bekleme gibi eylemler misal olarak gösterilebilir⁶⁸.

Stalking eylemlerini yapan kişi aşırı takip sebebiyle kişilerin hayatını artık çekilmez duruma getirmektedir. Bu yönüyle de stalking, bazı ülkelerde yasal düzenlemeye kavuşarak suç kapsamına alınmıştır.

Gerek mobbingde gerekse stalkingde kişi, psikolojik açıdan yorulmakta ve yıpranmaktadır. Buna karşın her iki kavramı birbirinden ayıran büyük farklar vardır.

Öncelikle mobbing, daha önce de ifade edildiği üzere sadece iş ilişkilerinde tezahür edebilir iken stalking genelde mağdurun özel hayatı ile ilgilidir. Ayrıca stalking

65 (Yargıtay 22. HD. 2014/23860E.-2014/29767 K.-31.10.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

66 (Erişim: 22 Mart 2017. <https://en.oxforddictionaries.com>).

67 (Ermumcu, 2011, s. 38-39).

68 (Taşkın, 2012, s. 65-66).

davranışları genelde mobbingde olduğu gibi birden fazla kişinin aynı kişiye karşı yaptığı davranışlar olmayıp fail genelde tek başına eylemi gerçekleştirmektedir⁶⁹.

Diğer bir fark ise kendisini her iki failin güttüğü amaç farklılığında göstermektedir. Mobbingde failin amacı mağdur ile arasındaki iş ilişkisi nedeniyle doğup, mağduru işyerinde yıldırma, istifaya zorlamak, mağdurun mevkisini değiştirmek vb. iken stalkingde failin amacı mağdurun iş ilişkisine yönelik olmayıp özel yaşamı ile ilgilidir ve genelde mağduru kontrol altına alma veya ona yakın olma, onunla iletişime geçebilme gibi niyetlerle yapılır.

1.4.7. Sataşma ile Farkı

İK md.24/II-c hükmüne göre “İşveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur” ise işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Aynı şekilde İK md. 25/II-d’ye göre “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” haklı fesih nedenidir.

Yargıtay, bu düzenlemede geçen sataşmak kavramını bir kararında “Sataşmak kelimesi, bir kimseyi rahatsız edecek davranışlarda bulunmak veya bir kimseye musallat olmak anlamına gelir. Bir kimsenin diğer bir kimseyi belli bir şekilde söz söylemeye veya belli şekilde davranmaya zorlayacak şekilde söz, tutum, davranış veya fiille rahatsız etmesi sataşma olarak değerlendirilir. Sataşma kavramının içinde bir başkasına yönelik maddi veya manevi bir haksızlık söz konusudur. Dolayısıyla sataşılan kimsenin haksızlığa uğradığı tartışmasızdır.” ifadeleri ile açıklamıştır. Kararda sataşmanın kişilerin manevi haklarını da ihlal ettiğinin belirtilmesi konumuz açısından önemlidir.

Buna karşın sataşma kavramı ile mobbing kavramı farklılıklar içerir. İlk olarak belirtmek gerekirse mobbing, sadece aynı iş ilişkisinde bulunan kişiler arasında gerçekleşebilir iken sataşma kavramına işçi veya işverenin ailesi de dâhildir.

Bir diğer fark ise sataşma, bir kez veya birkaç kez yapılan eylemler ile meydana gelebilir iken mobbing, anlık gerçekleştirilen davranış ile ortaya çıkan bir olgu olmayıp sistematiklik ve süreklilik unsurunu barındırır.

69 (Ermumcu, 2011, s. 38).

Bununla birlikte belirtmek gerekir ki mobbing oluşturan davranışların içerisinde, sataşma eylemleri niteliğinde kabul edilebilir olan davranışlar görülebilir.

1.4.8. İşyerinde Cinsel Taciz ile Farkı

İşyerinde cinsel taciz, çalışma ortamında, bir başka ifade ile iş ortamında gerçekleşen bir taciz türüdür.

Bakırcı'ya göre işyerinde cinsel taciz, *“Mağdurun veya ailesi üyelerinden birinin Türk Hukuk mevzuatıyla (MK ve TCK ile) korunan kişilik haklarını ihlal eden ya da belli bir kişiye yönelik olmamakla beraber rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan/işyeri düzenini bozan hapsi gerektiren suç veya ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli, cinsiyet ya da cinsel tercih temeline dayalı davranışlar”*⁷⁰ olarak tanımlanmıştır.

İşyerinde cinsel tacize; kişiye sarkıntılık yapılması, telefon veya mektup kanalıyla cinsel tekliflerde bulunulması, kişinin belirli bölgelerine bilinçli olarak ve rahatsız edici şekilde dikkatlice bakılması, cinsel isteklerinin yerine getirilmesi veya reddedilmesi halinde mesleki açıdan olumlu veya olumsuz sonuçlarla karşılaşacağına dair kişiye gözdağı verilmesi, işyerinde pornografik resimlerin bulundurulması, müstehcen fıkralar anlatılması gibi eylemler örnek olarak gösterilebilir.

Her iki kavram arasındaki en büyük başkalık ise işyerinde cinsel tacizde, mobbingden farklı olarak fail, cinsel nitelikli bir amaç gütmektedir. Bir diğer fark da mobbing, belirli bir süreç ve sistematiklik gerektirirken cinsel taciz bir defalık eylemle de meydana gelebilir.

Bundan başka, işyerinde cinsel tacizde fail bir diğer işçi veya işveren olabileceği gibi müşteri gibi iş ortamı dışında olan üçüncü kişiler de olabilir. Buna karşın mobbingde fail daha önce de izah edildiği üzere sadece aynı iş ilişkisinde çalışan kişiler olabilir.

70 (Bakırcı, 2000, s. 101).

Bununla birlikte mobbing davranışlarının nadiren de olsa cinsel içerikli davranışlarla icra edilmesi mümkün olup bu halde mobbing ile işyerince cinsel taciz kavramları birlikte görülmektedir⁷¹.

1.5. MOBBİNGİN TARAFLARI

İş yaşamında herkes bir anda mobbingin taraflarından birisi durumuna gelebilir. Kişi, mağdur olabileceği gibi mobbinge uğrayan bir başka kişi sebebiyle seyirci olarak da sürecinin tarafı haline gelebilir.

Görüleceği üzere mobbing sürecinde mobbing faili, mobbing mağduru ve mobbing izleyicisi olmak üzere üç taraf bulunmaktadır:

1.5.1. Mobbing Faili

Mobbing davranışlarını gerçekleştiren kişiye mobbing faili (mobbing uygulayan, saldırgan, mobber, zorba) adı verilir. Bu kişi işçi⁷² veya memur⁷³ olabileceği gibi işveren⁷⁴, işveren vekili⁷⁵ ya da yönetici de olabilir. Diğer bir ifade ile kişinin bu esnada statüsünün hiçbir önemi bulunmamaktadır.

Bunun gibi, bu süreçte kişi sayısının da bir önemi yoktur. Mobber, bir kişi olabileceği gibi birden fazla kişi, hatta bütün bir grup veya bir bölümün tüm çalışanları da olabilir. Bu halde genellikle mobbing süreci bir kişi tarafından başlatılarak diğerleri daha sonradan faile katılır.

Mobbingin genel olarak kaç kişi tarafından uygulandığını tespit etmek adına yapılan bir araştırmaya göre, araştırmaya katılanların % 37'si 2-3 kişi tarafından, % 19'u 4-5 kişi

71 (Bilgili, 2010, s. 21).

72 İK md. 2/1: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.

73 DMK md.4/A: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

74 İK md.2/1: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

75 İK md.2/4: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

tarafından % 16'sı 5-6 kişi tarafından, % 2'si ise 9-10 kişi tarafından mobbingin yapıldığını söylemişlerdir⁷⁶. Görüleceği üzere mobbing davranışları daha çok birden fazla kişi ile yapılmaktadır.

Son olarak tekrar belirtmek gerekirse iş ilişkisi kapsamı dışında kalan çalışanların eşleri, arkadaşları veya müşteriler gibi üçüncü kişiler ile bir başka işyeri veya işletmede çalışanlar mobbingin faili olamazlar.

1.5.2. Mobbing Mağduru

Failin mobbing davranışlarını uyguladığı kişiye mobbing mağduru (mobbinge maruz kalan, kurban) denir. Leymann, bu konuda genelleyici bir tanımda bulunmuştur. Ona göre kurban, kendisinin kurban olduğunu hisseden herkeştir⁷⁷.

Zapf'a göre ise mağdur, çoğunlukla işini çok iyi yapan, çalışma ilkelerinden ödün vermeyen, işleriyle özdeşleşen, dürüst ve güvenilir kişilerdir⁷⁸.

Hiyerarşi farkı olmadan bütün işyeri çalışanları mağdur olabilir. Mobbing mağduru bir kişi olabileceği gibi birden fazla kişi de olabilir. Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarına birleştiği ortak nokta ise mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda olduklarıdır⁷⁹.

1.5.3. Mobbing İzleyicisi

Gerçekleşmekte olan mobbing sürecine doğrudan doğruya katılmayan, bununla birlikte mobbing sürecini algılayan, bu sürecin yansımalarını yaşayan kişilere mobbing izleyicileri (tanık, seyirci) adı verilir.

Bu kişiler, çalışma ortamında yapılmakta olan psikolojik tacizin farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilirler⁸⁰. Mobbing izleyicileri, mağdurun kendi iş arkadaşları olabileceği gibi, yöneticisi, işvereni veya işveren vekili olabilir. Diğer bir

76 (Gün, 2010, s. 71).

77 (Tınaz, 2008, s. 100-101).

78 (Ermumcu, 2011, s. 28).

79 (Tınaz, 2008, s. 2-3).

80 (Karslıoğlu, 2013, s. 40).

ifade ile mobbing uygulayan ile mağdur dışında kalan işyerindeki herkes mobbing izleyicisi olabilir.

Mobbing izleyicileri, sergiledikleri tutum ve davranışlar bakımından öğretilde üç gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki **“uygulanan mobbinge karşı duran”** izleyicilerdir. İşyerinde uygulanmakta olan ve bu gergin havadan hoşlanmayan izleyiciler, mağdurun yanında durarak uygulanmakta olan mobbingin önlenmesine yönelik mağdura yardım ederler⁸¹.

İkinci grup ise **“mobbing ortakları”**dır. Bu kişiler, fail tarafından başlatılan mobbing sürecinde faile destek vererek onlarla işbirliği yaparlar. Bu sebeple bunlara “dolaylı mobbingciler” de denilmektedir⁸². Bu grupta yer alan kişiler, mobbing faili ile aynı amacı güttüklerinden ve ona yardım ettiklerinden dolayı artık bir süre sonra izleyici konumundan çıkıp mobbing faili konumuna geçerler.

Son grup ise **“mobbinge ilgisiz kalanlar”**dır. Bu tip mobbing izleyicileri, mobbing uygulayanın yapmış oldukları eylemlere sessiz kalırlar ve böylece mobbing sürecinin devam etmesine göz yumarlar⁸³.

Bu son grup olan mobbing izleyicileri üzerinde ayrıntılı olarak durmakta fayda vardır. Bu tip kişiler genelde ortaya çıkmak istemez ve bu süreçte taraflara uzak durmaya gayret gösterirler. Ama önemle belirtmek gerekirse başlangıçta izleyici konumunda olan bu kişiler, devam etmekte olan mobbinge engel olabilecek veya onu çözümlendirebilecek konumda olup da buna ilişkin herhangi bir girişimde bulunmazlar ise, bu kişilerin de artık mobbing failleri ile aynı statüde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir⁸⁴. Örneğin işveren, bir çalışanın diğer bir çalışanına mobbing uyguladığını biliyor ve bunun farkında olmasına rağmen hiçbir önlem (mobbing yapan işçinin uyarılması, savunmasının alınması, failin veya mağdurun işyerinin değiştirilmesi, failin yetkilerinin alınması, failin gerekirse iş akdinin feshedilmesi gibi) almıyor ise, başlangıçta izleyici olan işveren, mobbinge göz yumduğu için bu durumda “dolaylı mobbingci” olur ve artık faille aynı statüde değerlendirilmelidir.

81 (Tınaz, 2008, s. 113).

82 (Tınaz, 2008, s. 112-114).

83 (Tınaz, 2008, s. 114).

84 (Tınaz, 2008, s. 113).

Kişilerin işyerinde uygulanmakta olan mobbingin sonlanması için neden müdahale etmeyip de buna seyirci kaldıklarını anlamak için yapılan bir araştırmaya göre ise, vakaların tamamında asıl sebebin ekonomik kaygılar olduğu ve seyircilerin eğer tepki verirlerse işten atılacakları endişesi ile sessiz kaldıkları anlaşılmıştır⁸⁵. Nitekim ülkemizdeki işsizlik ve iş bulma şartları göz önüne alındığında ve mobbing uygulayanların genelde işveren oldukları düşünüldüğünce bu araştırma sonucuna şaşmamak gerekir.

Bundan ayrı olarak, mobbing sonucunda mağdurun işinden ayrılması durumunda, seyircilerin bu yeni durumdan fayda sağlayacak olması, mağdurun terfi almasının önlenmesi gibi nedenler de bu süreçte seyirci kalınmasının altında yatabilir.

Belirtmek gerekir ki mobbing izleyicilerinin mobbing sürecinde vereceği tepki çok büyük önemi haizdir. Seyirci, bu duruma karşı çıkarak belkide mobbingi sonlandırabileceği gibi tam tersi şekilde tutum sergileyerek uygulanmakta olan mobbingin şiddetini de arttırabilir.

Aynı şekilde mobbing izleyicileri, hukuki açıdan da büyük önem taşımaktadır. Zira doğrudan taraf durumunda olmamaları sebebiyle yargılama aşamasındaki yapacağı tanıklıklar, verecekleri ifadeler mağdurun içinde bulunduğu durumunun ispatı bakımından büyük önemi sahiptir.

1.6. MOBBİNG DAVRANIŞLARININ UYGULANMA YÖNÜ

Mobbing davranışlarını, davranışların uygulanma yönüne göre tasnife tutabiliriz. Buna göre, yöneticiler, astlarına karşı mobbing uygulayabileceği gibi işyerinde eşit statüye sahip kişiler arasında da mobbing görülebilir. Bazen de mobbing, çalışan kişilerin amirlerine veya yöneticilerine karşı uygulanması şeklinde görülebilir.

85 (Altuntaş, 2010, s. 3009).

1.6.1. Dikey Mobbing

1.6.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

En yaygın görülme yönü olan yukarıdan aşağıya mobbing, üst konumda bulunan yönetici veya amirin, mesleki rolünün getirdiği statüden faydalanarak bu gücünü astlarına doğru uygulamasıdır⁸⁶. Diğer bir ifade ile burada, üstlerin sahip oldukları kurumsal konumunu astlarını ezmek, yıldırma veya işten istifa etmeye zorlamak amacıyla kullanmaları söz konusudur⁸⁷.

İşyerindeki mevcut konumu gereği mağdura göre güçlü ve avantajlı durumda olan üst veya amir konumundakiler; işveren, işveren vekili, şef, müdür veya birim sorumlusu gibi kişiler olabilir.

Mobbingin, yukarıdan aşağıya doğru uygulanmasının nedenlerinin başında işverenlerin, çalışanlarını istifaya zorlama niyeti gelir. Bundan başka işletmeler ve dolayısıyla işveren veya yöneticiler küçülme, rasyonelleşme, personel profilini değiştirme gibi nedenlerle de mobbing uygulayabilir⁸⁸. Ayrıca yöneticiler, astlarını kıskandıkları, onları çekemedikleri veya kendi geleceklerini tehdit edecekleri kaygısıyla da mobbinge başvuruyor olabilir.

1.6.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Aşağıdan yukarıya doğru mobbing, çalışan kişinin, yöneticisine veya üstüne doğru mobbing uygulaması şeklinde ortaya çıkar. Yukarıdan aşağıya mobbingde olduğu gibi yaygın şekilde görülmeyen bu mobbing yönünde genelde mobbing uygulayanlar bir kişiden fazladır. Çünkü fail, tek başına amirine karşı güçsüz konumda olduğundan diğer faillerle birleşerek istedikleri amaca ulaşmak için işbirliği yapmak durumundadır. Bu nedenle bazen bir bölümdeki tüm çalışanlar sürece dâhil olarak amirlerine mobbing uygulayabilir⁸⁹.

86 (Tınaz, 2008, s. 111-123).

87 (Çukur, 2016, s. 25).

88 (Akgeyik ve diğerleri, 2013, s. 37).

89 (Tınaz, 2008, s. 143).

Aşağıdan yukarıya mobbingin görülme nedenlerin başında çalışanların yöneticilerini kabullenememesi veya eski yöneticilerine duydukları bağlılık gelir. Mobbing failleri bir araya gelerek yöneticilerinin veya amirlerinin talimatlarına uymaz, işlerde bile bile yanlışlar yapar, işleri kasıtlı olarak geciktirir veya amirlerine gerekli bilgi ve belgeleri iletmezler. Hiyerarşik yapıya uymayarak amirlerinin yetersiz olduğunu hissettirmek amacıyla onu atlayarak bir üst kademeye ulaşırlar ve böylece amirlerini etkisiz konuma düşürürler⁹⁰.

Aşağıdan yukarıya doğru mobbing davranışlarının görüldüğü bir başka durum da, istediği pozisyona veya yönetici konumuna atanmayı düşünen kişinin, beklediği atamayı elde edemediğinde o konuma geçen kişiye karşı mobbing uygulaması halidir.

Yapmış oldukları tüm bu eylemler ile mobbing uygulayanlar, amirlerinin otoritesini, itibarını sarsmak ve üst yönetime onların başarısız ve yeteneksiz olduğunu inandırmak için her yolu denerler. Bunun sonucunda işyeri yönetimi, mağdurun mevcut pozisyon için yetersiz olduğunu inanır ve süreç genelde mağdurun işini veya pozisyonunu kaybetmesiyle sonuçlanır⁹¹.

1.6.2. Yatay Mobbing

Yatay (eşdeğerler arasında) mobbing ise, iş ilişkisinde aynı statüde veya benzer görevlerde yer alan kişiler arasında gerçekleşen mobbing türüdür.

Yatay mobbingin meydana gelmesinde mağdurun, grubun diğer üyelerinden farklı din, cinsiyet, ırk veya siyasi görüş gibi özelliklere sahip olması etkin rol oynar.

Diğer etmenlere örnek olarak da taraflar arasındaki rekabet, çekememezlik veya kıskançlığı sayabiliriz⁹². Mesela mağdurun iş pozisyonuna yeni atanması veya terfi ile gelmesi, diğer arkadaşları tarafından kıskanılmasına ve psikolojik tacize uğramasına neden olabilir.

Tüm bu mobbing yönlerini açıkladıktan sonra belirtmek gerekirse, dikey şekilde gerçekleşen psikolojik taciz, genellikle açık ve görünür bir şekildedir. Buna karşın yatay

90 (Tınaz, 2008, s. 143).

91 (Taşkın, 2016a, s. 104).

92 (Tınaz, 2008, s. 139).

şekilde gerçekleşen mobbing, dikey mobbing kadar belirgin değildir. Bunun sebebi, eşit statüde bulunanların genellikle uyguladıkları psikolojik şiddeti kabul etmeyerek bunu mağdurun iyiliği için veya onu uyarmak için yaptıklarını iddia etmeleridir⁹³.

Mobbingin uygulanma yönüne ilişkin yapılan araştırmalarda mobbing davranışlarının daha çok yukarıdan aşağıya doğru yapıldığı gözlemlenmiştir. Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde amirden astlarına yöneltilen psikolojik taciz vakalarının oranı % 57'dir. Bu oran İngiltere'de % 83'lere kadar çıkmaktadır⁹⁴.

Yine buna paralel olarak bir başka araştırmaya göre yukarıdan aşağıya psikolojik tacizin görülme oranının % 74,7, eşit statüdeki çalışanlar arasındaki mobbing % 36,7, astlardan üstlerine yönelik yapılan mobbingin ise % 6,7 oranında olduğu görülmektedir⁹⁵.

1.7. MOBBİNG UYGULANMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Mobbing, Türkiye'de ağırlıklı olarak mağduru istifaya zorlamak için yapılırsa da sürecin mutlaka istifa ile sonuçlanması gerekmez. Mağdurun istifasını sağlamanın yanı sıra mağduru ikale sözleşmesine zorlamak, emekliliğe sevk etmek, mağdurun terfi almasını engellemek veya yaptığı işi veya çalışma yerini değiştirmek için de sıklıkla mobbing uygulandığı görülmektedir.

Fakat önemle belirtelim ki mobbing uygulanmasının hiçbir haklı nedeni olamaz. Sağlıklı bir işyeri ortamında kişilerin veya işletmenin sahip olduğu hiçbir özellik mobbinge neden olmaz. Bununla birlikte kişilik bozukluklarına sahip çalışanlar ve bazı işletmesel veya sosyal nedenler, mobbing mağdurlarının sahip oldukları bazı kişisel özelliklerinin istismar edilmesine neden olmaktadır. Belirtmek istediğimiz, mağdurların sahip oldukları hiçbir özelliğin onlara mobbing uygulanmasına neden olamayacağı ve mobbingi haklılaştırmadığı, fakat bu özelliklerin failer tarafından istismar edildiğidir.

Bu sebeple süreci daha iyi anlamak için bu etmenler üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır.

93 (Çekin, 2014, s. 9).

94 (Akgeyik ve diğerleri, 2013, s. 37).

95 (Akgeyik ve diğerleri, 2013, s. 92).

1.7.1. Failden Kaynaklanan Faktörler

Kişilerin neden mobbing uyguladıklarına ilişkin kesin bir kanıya varmak güç olsa da iş ilişkisinde mobbing uygulayanların genelde psikolojik olarak rahatsız ve kompleksli oldukları ve kendi eksikliklerini gidermek amacıyla mobbinge başvurdukları bilinmektedir. Mobbing uygulayanlar genelde kişisel başarısız ve yeteneksizliklerini başkalarına zarar vererek gizlemeye çalışırlar⁹⁶. Bu çerçevede faillerin, genellikle aşağıda belirteceğimiz nedenlerle mobbinge başvurdukları saptanmıştır:

Bu etmenlerin başında **mağduru istifaya zorlamak** gelir. İşveren konumundaki fail, çalışanına ödemek zorunda kalacağı kıdem tazminatı veya diğer işçilik haklarını ödememek için mobbing yolu ile onun istifasını sağlama amacındadır. Bunun yanı sıra özellikle kendisinden daha başarılı, çalışkan veya üretken olan mağdurun, kendi pozisyonunu tehdit edebileceğini düşüncesine kapılarak da mobbing uygulanmaktadır.

Diğer bir neden ise kişinin **sahip olamadıklarının acısını çıkarma duygusu** gelir. Kıskançlık, haset duygusu ve büyük hedefler mobbing uygulanmasının temel nedenlerindendir⁹⁷.

Bir başka neden de mobbinge başvuranların genelde **obsesif ve önyargılı kişiliğe sahip** olmalarıdır. Failler, genelde başkalarının sürekli kendi aleyhlerinde komplo hazırlıklarında olduklarını düşünürler⁹⁸. Bu önyargıları sonucu oluşturdukları hayali senaryolarının gerçekleşmesini önlemek için mobbing uygulamaktadırlar.

Bunların yanı sıra mobbing uygulayanlar genelde **bencildirler**. Bu kişiler, kendi kusurlarını görmeyip başkalarının kusurlarını öne çıkartmak ve başkalarının kusur ve zaaflarını kendi faydalarına olacak şekilde kullanmak maksadıyla da mobbinge başvurur.

Sırf **can sıkıntısından** dolayı da mobbing uygulandığına şahit olunmuştur. İş hayatında sürekli tekrarlanan monoton işler nedeniyle kişiler, bazen sadece monotonluktan uzaklaşmak veya can sıkıntısı nedeniyle mobbing uygulamaktadır⁹⁹.

96 (Akgeyik ve diğerleri, 2009, s. 122-123).

97 (Tınaz, 2008, s. 98).

98 (Tınaz, 2008, s. 90).

99 (Tınaz, 2008, s. 89).

Yukarıda belirtmiş olduğumuz nedenlerin yanında, yapılan araştırmalara göre bazı kişilik özelliklerine sahip olanların mobbing uygulamaya daha meyilli olduğu gözlemlenmiştir. Bunlardan öne çıkan birkaç kişilik grubunu incelemek, mobbingin farkındalığı açısından da faydalı olacaktır:

İlk inceleyeceğimiz kişilik grubu **“Narsist Mobbingciler”** olarak adlandırılan gruptur. Narsizm¹⁰⁰, kişinin kendisine tapması, kaba tâbirle kişinin kendisine âşık olması olarak tanımlanan bir terimdir. Kendilerini bir deha, kusursuz ve mükemmel bir varlık olarak gören bu kişiler, kurbanlarına karşı acımasız ve küstah olurlar. Bekledikleri hayranlık ve takdiri kendilerine göstermeyenlere karşı da acımasız davranırlar. Başkalarının kendisini eleştirmesine öfkelenirler ve kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde gören bu kişiler, hiyerarşik kademede yükselmek için mobbing de dâhil olmak üzere her yola başvurabilirler¹⁰¹.

Bir diğer grup ise **“Hiddetli Mobbingciler”dir**. Bu kişiliğe sahip insanlar, başkalarına korku verip onları yıldırarak kontrol sağlamaya çalışırlar. Hiç bir sebep yokken bağırıp çağırır, her şeyin kendilerinin istediği şekilde yapılmasını isterler¹⁰².

Bir başka grup da **“Megaloman”¹⁰³ Mobbingciler”dir**. Bu kişiler, başkalarının beceri ve yeteneklerine önem vermez, kendilerini büyütme gereksinimi içine girerler. Yapılacak her türlü işten önce mutlaka kendilerinden onay alınmalıdır¹⁰⁴. Aksi durum, kendileri için tehdit oluşturmaktadır.

Ve son grup ise **“Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler”dir**. Bu kişilerin kendi özel yaşamlarında karşılaştıkları ve aşamadıkları problemler, onlarda büyük hayal kırıklıklarına sebep olur ve bu problemleri iş ortamına yansıtırlar. Bu kişilere göre diğer insanlar, kendileri gibi benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için düşman olarak kabul edilir¹⁰⁵.

Sonuç olarak bu tip davranışları sergileyenlerin genellikle yalancı, her şeyi inkâr eden, yetişkinler arasındaki tartışmayı sürdüremeyen, vicdansız, pişmanlık duymayan, güce

100 (Erişim: 15 Mart 2017. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Narsisizm>).

101 (Tınaz, 2008, s. 68).

102 (Tınaz, 2008, s. 69).

103 (Kendini çok büyük gören kimse. Erişim: 27 Mart 2017. <http://tdk.gov.tr/>).

104 (Tınaz, 2008, s. 82).

105 (Tınaz, 2008, s. 83).

eğilimli ve çoğunlukla mantık ölçülerinin ve her tür ahlaki düzlemin dışında, kişisel çıkarlarını ön planda tutmaya eğilimli oldukları ve psikolojik şiddeti de bu yolda bir silah olarak kullanmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır¹⁰⁶.

1.7.2. Mağdurdan Kaynaklanan Faktörler

Yapılan araştırmalara göre mobbinge maruz kalan kişilerin iş hayatlarında zekâ, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı, özgüven, girişkenlik, üretkenlik, işyerine bağlılık gibi birçok olumlu özelliklere sahip oldukları gözlemlenmiştir. Gerçekten bu özellikleri nedeni ile diğer çalışanlardan sıvırlan ve popüler haline gelen bu kişiler, zorbalardan tarafından kolayca hedef haline gelmektedir.

Bu takdirde kurbanların sahip oldukları özellikler ve bazı faktörler, failler tarafından hedef olarak seçilmelerinde etkili olmaktadır.

İlk olarak mağdurun **kıdemi**, mobbinge maruz kalması açısından önemli bir faktördür. Kıdemi çok düşük olan veya çok yüksek olan kişiler, mobbinge uğrama konusunda daha çok risk altındadır. Nitekim yapılan bir araştırmada kıdemi bir yıl veya daha az olanların mobbinge daha çok maruz kaldığı tespit edilmiştir¹⁰⁷.

Aynı şekilde özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde, işverenler tarafından kıdemi yüksek işçiler ile emekliliği yaklaşmış veya gelmiş işçilere mobbing uygulandığı görülmektedir. Çünkü kıdemli işçi, daha yüksek ücret ve daha düşük verimlilik demektir¹⁰⁸. Ayrıca işverenlerin uzun yıllardır çalışan işçilerin kıdem tazminatını ödememek için mobbing uyguladıkları da malumun ilanıdır.

Mağdurun **yaşının** da ona karşı mobbing uygulanmasında önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz. Kişinin yaşının çok genç olması veya tam tersi olarak yaşlı olması, mobbinge uğrama riskini de arttırmaktadır.

Kişinin **diğer çalışanlardan farklı olması** da ona karşı mobbing uygulanmasına yol açmaktadır. Bu farklılık çeşitli nedenlere dayanabilir. Kişinin diğer çalışanlara nazaran farklı dini inançta, siyasi görüşte olması, farklı kültürden gelmesi, farklı dili konuşması

¹⁰⁶ (Tutar, 2004, s. 111-112).

¹⁰⁷ (Karşlıoğlu, 2013, s. 103).

¹⁰⁸ (Taşkın, 2016a, s. 110).

veya farklı ırka veya etnik kökene mensup olması gibi etkenler mobbinge uğramasına neden olmaktadır. Bunun gibi bazen kişinin herkesten farklı giyinmesi, yabancı bir kişi olması veya engelli olması hatta sadece evlilerin çalıştığı bir işyerinde tek bir bekar kişi olması bile bazen mobbingin hedefi haline gelmek için yeterli olmaktadır¹⁰⁹.

Kişinin **başarılı veya başarısız olması** da bu süreçte önemli bir etkidir. Başarılı kişinin kıskanılma olasılığı her zaman yüksektir. Bu sebeple önemli başarılar gösteren, yöneticisinden takdir ve övgü alan kişi, diğer çalışanlarca mobbinge maruz kalmaktadır. Sadece aynı düzeydeki çalışanlar tarafından değil, işletme içi kariyer sisteminin olduğu bir işyerinde yönetici veya üst konumunda olan kimseler de alt konumdaki mağduru kıskanarak, mağdurun ileride kendi konumu için tehlike yaratacağı düşüncesiyle mobbing uygulamaktadır¹¹⁰. Başarısız kişi ise işveren tarafından çalıştırılmak istenmeyebilir. Bunun neticesinde mağduru işten çıkartmanın sonuçları ile karşılaşmak istemeyen işveren, mağduru bezdirerek istifa etmeye zorlamaktadır.

Bir diğer neden ise **cinsiyettir**. Esasen kadın veya erkek olma ile maruz kalınan mobbing sayısının artması veya azalmasına ilişkin yapılan araştırmalar birbiri ile örtüşmemektedir. Bununla birlikte bazı ülkelere, bölgelere, kültürlere göre bu hususta farklılık olabilir ve kişinin cinsiyetine bağlı olarak mobbinge maruz kalma olasılığı artabilir.

Mağdurun **işyerine yeni gelen bir kişi olması** da mobbinge maruz kalmasında etkidir. Mağdurun yeni başladığı işyeri konumunda daha önce o pozisyonda bulunan kişinin çok seviliyor olması ya da yeni gelen kişinin çalışmaya başladığı ortamda diğer çalışanlardan daha üstün özelliklere sahip olması mağdur açısından mobbinge uğrama riskini arttırır¹¹¹.

Bazen kişinin **işyerinde yalnız olması** da önemli bir etken olmakta, örneğin tamamen erkeklerden oluşan bir işyerinde sadece bir kadının çalışması, o kişiye karşı mobbing uygulanmasına yol açmaktadır.

Bundan başka utangaç veya sessiz kişilerin, fiziksel veya zihinsel engellilerin, eski suçluların, fiziksel özellikleri dikkat çekenlerin, yakışıklı erkeklerin ya da güzel

109 (Tınaz, 2008, s. 102).

110 (Taşkın, 2016a, s. 108-109).

111 (Tınaz, 2008, s. 103).

kadınların, ortalamanın üzerinde veya altında zeki ya da yetenekli olanların mobbinge daha fazla maruz kaldığı belirtilmiştir¹¹².

Bunun yanı sıra özsaygısı düşük, endişeli, kararsız, içe dönük, vicdan sahibi, çekingen, itaatkâr gibi kişilik özelliklerine sahip kişilerin de mobbinge daha çok maruz kaldığı tespit edilmiştir¹¹³.

Son olarak mağdurlara neden mobbing uygulandığını ilişkin yapılan bir araştırmaya yer verecek olursak, araştırmaya katılanların % 58'i kendilerine bir uşak gibi davranılmasına karşı çıktıkları için, % 56'sı mağdurların üstlerinden daha yetenekli oldukları için ve kıskanıldığı için, % 46'sı da işyerinde sevimliliği ve pozitif tutumları nedeniyle psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir¹¹⁴.

1.7.3. İşletmeden Kaynaklanan Faktörler

Günümüzde mobbingin bütün ülkelerde görüldüğünü söyleyebiliriz. Fakat mobbingin her ülkedeki uygulanışı farklı nedenlerden kaynaklanmakta, mobbingin işyeri stratejisi olarak uygulanması kültürlerin beklentileri, değer ve rollerinin çeşitliliği ya da işyerinin içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak değişiklik göstermektedir¹¹⁵.

Mobbingin işyerinden kaynaklanan etmenlerine ilk olarak **işletmenin sahip olduğu ekonomik koşulları** belirtebiliriz. İşletme, ekonomik açıdan zor durumda olduğunda başvurabileceği ilk yollardan birisi çalışanları işten çıkartarak işletme giderlerini azaltmaktır. İşverenlerin, çalışanını çıkarttığı durumda karşılaşacağı işçi haklarını ödememek istememesi nedeni ile çalışanlara mobbing uygulayarak onların kendi rızaları ile iş ilişkisine son vermelerini amaçladığı görülmektedir.

İşyerindeki **yönetim anlayışının** da mobbinge etkisi yadsınamaz derecede büyüktür. Kötü organize edilmiş çalışma koşulları veya ilgisiz yönetim, işyerinde mobbingin var olmasına yol açmaktadır. Gerçekten de işveren, işyerinde sürmekte olan mobbing davranışlarını çözmek yerine bazen aktif olarak bu sürece katılabilmekte ya da olaya

112 (Pehlivan, 2015, s. 75).

113 (Özen, 2008, s. 13).

114 (Tutar, 2015, s. 145).

115 (Tınaz, 2008, s. 153).

taraf olabilmektedir¹¹⁶. Bazen de yönetici veya işverenlerin işyerinde uygulanmakta olan psikolojik tacizi reddetmeleri, buna inanmamaları da mobbingin çözüme kavuşamamasında ve şiddetlenmesinde bir diğer işletmesel etkidir.

Bir başka neden de **işyerindeki iletişim problemleridir**. İşyerinde iletişim ne kadar sağlıklı olursa o kadar az kişi mobbing mağduru olur. İş organizasyonunda etkili bir iletişim sağlandığında, yanlış anlaşılmalara, söylentilere, dedikodular önlenir, beklentilerde doğruluk sağlanarak önyargılı davranışlar ortadan kaldırılır¹¹⁷.

Bunun gibi, işyerinde **şikâyet mekanizmalarının olmaması** da mobbingin önlenmesi veya hiç başlamamasında önemli etkiye sahiptir. Bazen de işyerindeki yanlışlıkları ya da hataları fark edip bunu yönetime şikâyet eden kişi, diğer çalışanlar tarafından psikolojik tacize mazur kalmaktadır. Gerçekten de şikâyetinde bulunan kişi, işyerinde mimlenmekte ve o kişiye misilleme olarak iş arkadaşları tarafından mobbing uygulanmaktadır¹¹⁸.

İşyerlerindeki **hiyerarşik yapının sağlıklı olması** da mobbingin oluşmasına ortam yaratmaktadır. Zira işletmelerde alt-üst bağlamında konumlandırılmayan ilişkiler yetki karmaşasına yol açmakta ve çalışanlar arasında problemlerin doğmasına neden olmaktadır¹¹⁹. Bu sebeple mobbing hastane gibi birden çok yönetim halkası olan yerlerde daha yaygındır. Örneğin hemşireler, doktorlara, kendilerinden daha kıdemli hemşirelere ve idareye karşı emir altındadır. Bu da hiyerarşide karışıklığa neden olarak mobbingin daha sık görülmesine yol açmaktadır¹²⁰.

Bir işletmede mobbing uygulanmasının ardında yatan gerekçelerden bir diğeri de **personelin yeniden yapılandırılmasıdır**. Bu yapılandırma, yaşlanan kadronun gençleştirilmesi ile daha dinamik ve esnek çalışanlara sahip olma istemi ile olabileceği gibi üniversiteden yeni mezun olan daha genç bir kişiye verilecek ücretin, o işyerinde uzun yıllardır çalışan kişiye verilecek ücretten çok daha az olması sebebi ile tasarruf amaçlı da olabilir¹²¹.

116 (Özen, 2008, s. 18).

117 (Tokat ve diğerleri, 2011, s. 30).

118 (Gök, 2013, s. 199).

119 (Ertuna ve Ertuna, 2015, s. 133).

120 (European Risk Observatory Report, 2010, s. 68).

121 (Tınaz, 2008, s. 149).

Bazen kurumlarda gerçekleştirilen **özelleştirmeler** de mobbinge neden olmaktadır. Özelleştirme sonucu işyerine yeni gelen personel, genellikle eski personel tarafından istenmemekte, dışlanmakta, onların üst basamaklara gelmesi de eski çalışanlar tarafından istenmemektedir¹²². Nitekim aynı durumun şirket birleşmelerinde de görüldüğünü söyleyebiliriz. Böyle durumlarda birleşme sonucu meydana gelen yeni iş düzeninde, çalışanlar arasında uyum sorunu oluşabileceği gibi şirketler arasındaki kültür farklılıkları da anlaşmazlıklara ve sorunlara neden olmaktadır.

Mobbing görülmesinin bir diğer nedeni de **aşırı veya zayıf liderlik anlayışıdır**. Örneğin sert ve baskıcı liderlik anlayışı, üstten aşağıya doğru uygulanan mobbingin görülmesini arttırır¹²³. Aynı şekilde zayıf liderlik biçimi de eş konumdaki kişiler arasındaki mobbingin uygulanmasına ve artmasına neden olur.

Ayrıca **işletme büyüklüğü** de önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. İşletme büyüklüğü arttıkça genelde yönetim zafiyeti de artmakta ve psikolojik tacizin yaygınlığı yükselmektedir.

İş Kanununda¹²⁴ veya ceza kanununda mobbinge ile ilgili **yasal düzenlemelerin olmaması** da mobbingin uygulanmasını arttıran etmenler arasındandır.

Mobbing ile **örgüt kültürü** arasında da bağ vardır. Örgüt kültürü; “*Örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren egemen değer ve inançlardır. Diğer bir deyişle, yöneticilerin içinde bulundukları ortamı nasıl gördüklerini ve buradaki değişimlere nasıl karşılık verdiklerini belirleyen, paylaşılan inançlar bütünüdür.*”. Örgüt kültürünün güçlü olduğu işyerlerinde çalışanlar, işyeri amaçlarını kendi amaçları gibi görerek çalıştıkları işyeri ile bütünleşir, işyerinin kurallarını benimser ve bunun doğal sonucu olarak diğer kişiler ile arasındaki paylaşım ve psikolojik destek de artar. Tam tersi olarak örgüt kültürün düşük olması ise işyerlerinde var olan problemlerin giderek artmasına neden olur. Bu nedenle işyerlerinde kötü çalışma ortamı engellenmeli, katılımcılık artmalı ve kapalılık yerine saydamlığın olması gerekmektedir¹²⁵.

122 (Gün, 2010, s. 265).

123 (Tutar, 2015, s. 147).

124 10.06.2003 Tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

125 (Tokat ve diğerleri, 2011, s. 31).

Bu sayılanlara ek olarak kendi işini kaybetme korkusu, işyeri stresi, yöneticilerin durmak bilmeyen istekleri, hatalı personel seçimi, bireyler arasındaki yaşanan rekabet, insan kaynaklarının masraflarını en aza çekme istemi gibi nedenlerin de mobbinge neden olduğu belirtilmektedir¹²⁶.

1.7.4. Sosyal Faktörler

Kişiler arasında gerçekleşen mobbing kavramının, kişilerin bağlı olduğu toplum yapısından etkilenmemesi düşünülemez. Toplumun sosyal ve ekonomik yapısı, kültürü, ahlaki ve etik değerleri çalışma hayatına da mutlaka tesir eder. Bu sebeple toplumsal hayatta meydana gelen olaylar ve değişimler mobbingin uygulanmasına etken olabileceği gibi uygulanma sıklığını da oldukça değiştirebilecek etkiyi haizdir.

Örneğin ülkede **var olan ekonomik kriz**, kuşkusuz iş ilişkilerini de etkileyecektir. İşverenlerin, giderlerini en aza indirmek istediği bu dönemlerde işçilerin kendi rızası ile işinden istifasını sağlamak için mobbing uyguladıkları gözlemlenmektedir.

Ülkede meydana gelen **işsizliğin artması ve çalışanların değersiz görülmesi** de bir başka sebeptir¹²⁷. Bu durum, işverenlerde mevcut işçinin yerine belki de daha az ücretle çalışabilecek başka bir işçinin kolaylıkla bulunabileceği düşüncesi yaratmakta ve işçiye mobbing uygulanmasına neden olmaktadır.

Toplumda özellikle kadınlar aleyhine olarak **cinsiyet ayrımının yoğun olması** da kadınlara yönelik daha fazla mobbing uygulanmasına neden olmaktadır. Kadının, erkek karşısında özellikle çalışma hayatında ikinci planda bırakılması ve daima sorun çıkaran taraf olmasına inanılması ve bu saplantılı düşünceye göre hareket edilmesi cinsiyetçi mobbingin oluşmasına neden olmaktadır¹²⁸.

Tüm bu anlatmış olduğumuz sebeplerin yanı sıra göç, yabancılaşıma, işyerlerinde liyakata değer verilmeyişi, ortak duyarlılık alanları ve çalışma kültürünün yok olması gibi etmenler de iş ilişkilerinde mobbing olgusunun artmasına neden olmaktadır¹²⁹.

126 (Tınaz, 2008, s. 121).

127 (Tetik, 2010, s. 81).

128 (Pehlivan, 2015, s. 76).

129 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 13).

Son olarak belirtmek gerekirse içinde bulunduğu toplum ile ilintili bir kavram olan mobbingin, toplumda suç işleme eğiliminin arttığı dönemlerde rakamsal olarak daha fazla görüldüğü gözlemlenmiştir¹³⁰.

1.8. MOBBİNG NİTELİĞİNDEKİ DAVRANIŞ ÖRNEKLERİ

Esasen her mobbing vakası kendine has özellikler taşır. Bu nedenle mobbing davranışları, önceden belirlenebilir davranışlar olmayıp bunları kesin bir çizgi ile belirlemek oldukça güçtür. Kişi, daha önce görülmemiş bir davranış ile de mobbinge maruz kalabilir. Bununla birlikte sona eren mobbing süreçlerini inceleyerek failerin bu süreçte genelde hangi davranışlara başvurduklarını gözlemlememiz psikolojik tacizin teşhisi kolaylaştırmak ve sorunları çözebilmek adına yararlı olacaktır.

1.8.1. Davranış Biçimleri

Heinz Leymann mobbing sürecinde 45 davranış gözlemlemiş ve bunları da beş ayrı kategoride sınıflandırmıştır. Buna göre:

Birinci Kategori: Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Mobbing Davranışları.

- *Amiri tarafından mağdurun kendisini ifade etme olanağı kısıtlanır,*
- *Mağdurun sözü sürekli kesilir,*
- *Çalışma arkadaşları, mağdurun kendisini ifade etme olanağını kısıtlar,*
- *Mağdura karşı bağrılır ve mağdur yüksek sesle azarlanır,*
- *Mağdurun yaptığı işler sürekli eleştiriye tabi tutulur,*
- *Mağdurun özel hayatı sürekli eleştiriye tabi tutulur,*
- *Mağdur, korkutucu ve tehditkâr telefonlar alır,*
- *Mağdura karşı sözlü tehditler yapılır,*
- *Mağdura karşı yazılı tehditler gönderilir,*
- *Mağdurla iletişim reddedilir,*
- *İmalarla bulunularak mağdurla iletişim reddedilir.*

130 (Akgeyik ve diğerleri, 2013, s. 25)

İkinci Kategori: Sosyal İlişkilere Yönelik Mobbing Davranışları.

- *Mağdurla konuşulmaz,*
- *Diğer kişilerle konuşması engellenerek mağdurun kimseyle konuşamaması sağlanır,*
- *Mağdur, iş arkadaşlarından uzak bir odaya taşınmak zorunda bırakılır,*
- *Çalışma arkadaşlarının mağdurla konuşması yasaklanır,*
- *Mağdur , sanki o ortamda yokmuş gibi davranılır.*

Üçüncü Kategori: İtibara Yönelik Mobbing Davranışları.

- *Mağdurun arkasından konuşulur,*
- *Mağdur hakkında asılsız dedikodular ağızdan ağıza yayılır,*
- *Mağdur komik duruma düşürülür,*
- *Mağdura akıl hastasıymış gibi davranılır,*
- *Mağdur, psikiyatrik bir değerlendirmeye tabi tutulması için zorlanır,*
- *Mağdurun fiziksel engeli alay konusu olur,*
- *Mağdurla alay etmek için mağdurun jestleri, yürüyüşü ve sesi taklit edilir,*
- *Mağdurun politik veya dini görüşüyle alay edilir,*
- *Mağdurun özel hayatı ile alay edilir,*
- *Mağdurun milliyetiyle alay edilir,*
- *Mağdurun özsaygısını zedelemek için ona bir takım işler yaptırılır,*
- *Mağdurun çabaları, yanlış ve küçük düşürücü bir şekilde yargılanır.*
- *Mağdurun almış olduğu kararlar her zaman sorgulanır,*
- *Mağdura küçük düşürücü isimlerle hitap edilir,*
- *Mağdura karşı cinsel imalarda bulunulur.*

Dördüncü Kategori: Mesleki Konumuna ve Yaşam Kalitesine Yönelik Mobbing Davranışları.

- *Mağdura işyerinde özel bir iş verilmez,*
- *Mağdura ait işler, amirleri tarafından elinden alınarak mağdurun yapacağı yeni bir iş bulamaması sağlanır,*
- *Mağdura, yerine getirmesi anlamsız işler verilir,*

- *Mağdura niteliklerinin altında işler verilir,*
- *Mağdura sürekli yeni işler verilir,*
- *Mağdurun özsaygısını zedelemeye yönelik işler verilir,*
- *İtibarını sarsmak için mağdura vasıf ve yeteneklerinin üzerinde işler verilir.*

Beşinci Kategori: Sağlığa Yönelik Mobbing Davranışları.

- *Mağdur, fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılır,*
- *Mağdura fiziksel şiddet uygulanacağı yönünde tehditlerde bulunulur,*
- *Mağduru tehdit etmek amacıyla ona karşı hafif şiddet içeren davranışlarda bulunulur,*
- *Mağdura fiziksel tacizlerde bulunulur,*
- *Mağdura karşı mali açıdan zarara sebep olan hareketlerde bulunulur,*
- *Mağdurun işi veya evine zarar verilir,*
- *Mağdura doğrudan cinsel taciz uygulanır¹³¹.*

Mobbing davranışlarını inceleyen diğer bilim insanları da Knorz ve Zapf'tır. Onlar da bu süreçte bir takım davranış örnekleri gözlemlemişlerdir. Örneğin;

- *“Mağdurların kendilerini ilgilendiren özel herhangi bir konu hakkında çalışma arkadaşlarıyla çalışmaları yasaklanır,*
- *Çalışma arkadaşları, kurban bireye karşı kıskırtılır,*
- *İşyerinde kurban bireye karşı imza toplanır,*
- *Kurbanın çevresinde gizli düşmanca bir ortam yaratılır,*
- *Arkadaşları, kendisiyle çalışmayı reddeder,*
- *Kendisiyle kibar olmayan tarzda ve düşmanca konuşulur,*
- *Kurbanın davranışlarından ötürü suçlu konumuna düşürülebilmesi amacıyla, kontrol dışı tepki göstermesine çalışılır,*
- *Amirleri veya iş arkadaşları, kurban bireyi özel günlerinde veya gösterdiği başarılarından ötürü kutlamazlar,*
- *Sosyal imajına zarar vermek amacıyla kurban bireyi, yalancılıkla ve hata yapmakla suçlanır,*

131 (Erişim: 23 Şubat 2018. <http://www.antimobbing.eu/lipt.html>).

- Kurban birey hakkında devamlı olumsuz ve kötü yorumlar yapılır,
- İşletmenin tutumu, kurban bireye karşı düşmanca belirlenir,
- Kurban birey amir konumunda ise, astları, emirlerine uymazlar,
- Kurban birey, amirinin önünde küçük düşürülür,
- Kurban bireyin ileri sürdüğü tüm öneriler, ilke olarak reddedilir,
- Kurbanın her türlü faaliyet ve etki alanının önü kesilir,
- Kurban birey, kendi konumuna getirilmesi planlanan bir başka kişiyle çalışmak zorunda bırakılır,
- Yeni işlere başlanması durumunda hiç kimse kendisine yardım etmez,
- Başkalarının yaptığı hatalar veya işletmedeki problemlerden sorumlu tutulur,
- İşin gidiş şekliyle ilgili önemli bilgiler kendisine ulaştırılmaz; böylece ona problem yaratmaya çalışılır,
- Kendisini ilgilendiren konularda hiçbir fikir ya da görüşü alınmadan birden bire yeni durumla karşı karşıya bırakılır,
- Kendisiyle aynı düzeyde veya daha düşük düzeydeki çalışana göre daha geç terfi eder veya hiç terfi almaz,
- Eğitim alma hakkı reddedilir,
- Devamlı birine bağımlı olarak çalışmak zorunda bırakılır,
- Tüm mutsuzluklar, huzursuzluklar ve geçimsizlikler mağdur bireye yöneltilir,
- Mağdurun iş ortamı, kendisine önceden bildirilmeksizin boşaltılır,
- Devamlı olarak bir ofisten diğerine gönderilir,
- Hoşuna gitmeyen bir bölüme gönderilir,
- Kurban bireyin işinde ulaştığı sonuçların üzerinde, ona zarar vermek amacıyla değişiklikler, oynamalar yapılır,
- Kurban bireyin davranışları, işyeri dışında da kontrol edilir ve gözlenir,
- Kurban bireye hükmetmek, üzerinde baskı uygulamak amacıyla en basit işler için dahi çok kesin kurallar belirlenir,
- Kendisinin izni olmadan özel postaları açılır,
- İzin veya tatil isteğini bildirdiğinde kendisine her türlü zorluk çıkarılır¹³².

132 (Tınaz, 2008, s. 58-60).

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Workplace Bullying Institute (Psikolojik Şiddet Enstitüsü) tarafından yapılan bir araştırmada ise mobbing sürecinde faillerin 25 taktiğe başvurdukları oranları ile birlikte belirlenmiştir:

- *Aslında hata yapmayan birini hata yapmakla suçlamak (% 71),*
- *Hiçbir şey söylemeden dikdik bakarak mağduru korkutmak ve ona karşı açıkça düşmanlık göstermek (% 68),*
- *Toplantılarda mağdurun düşünce ve duygularını ("Bu çok saçma!" şeklinde ifadelerle) önemsememek (% 64),*
- *Sessiz davranış sergileyerek mağduru diğer çalışanlardan ayırmak (% 64),*
- *Grup önünde, mağdura karşı kontrol edilemeyen ruh hali sergilemek (% 61),*
- *Faillerin dahi uymadığı aniden birtakım kurallar oluşturarak mağdurdan bunlara uymasını beklemek (% 61),*
- *Mağdurun yerine getirdiği tatmin edici veya örnek niteliğinde çalışmalarını gözardı etmek (% 58),*
- *Mağdurun belli bir standartta sahip olması için onu sürekli ve sert bir şekilde eleştirmek (%57),*
- *Mağdur hakkında yıkıcı söylemler ve dedikodular yapmak (% 56),*
- *İnsanları, mağdurun acı çekmesine yönelik davranışlar sergilemeleri için cesaretlendirmek (% 55),*
- *Mağduru, iş arkadaşlarından sosyal ve fiziksel olarak yalnız bırakmak ve izole etmek (% 54),*
- *Alenen kaba ve onursuzca (fakat yasaya aykırı olmayan) davranışlar sergilemek (% 53),*
- *Diğer kişilerin yanında mağduru aşağılamak için ona bağırarak, öfke ve sinir krizine girmek (% 53),*
- *Mağdur tarafından yapılan işi kendine mal etmek (% 47),*
- *Mağdurun performansını değerlendirirken yalan beyanlarda bulunarak değerlendirme sürecini kötüye kullanmak (% 46),*
- *Mağdur, kendisinden istenilen keyfi komutları yerine getirmediğinde isyankâr ve asi olarak kabul edilir (%46),*

- *Küçük düşürmek maksadıyla mağdur hakkında mahrem bilgiler kullanılır (% 45),*
- *Şikâyetle bulunan mağdura karşı misillemede bulunulur (% 45),*
- *Mağdurun cinsiyetine, ırkına, aksanına, diline, engelliliğine dayalı olarak sözlü olarak eleştirilerde bulunulur (% 44),*
- *Mağdura ceza olarak hoş gitmeyen işler verilir (% 44),*
- *Eleştirilere maruz kalması maksadıyla mağdura yerine getirilmesi imkânsız olan taleplerde bulunulur (% 44),*
- *İşten kovulması amacıyla mağdur hakkında Asılsız kampanya başlatılır(% 43),*
- *Daha fazla kötü muameleye maruz kalmaktansa, mağdurun istifa veya naklini artık kendisinin istemesine yönelik mağdur cesaretlendirilir (% 43),*
- *Mağdurun, takımın hedefine yapacağı katkı sabote edilir (% 41),*
- *Mağdura gerekli görev ve yetkiler verilmeyerek projesinin başarısızlığı sağlanır (% 40) ¹³³.*

Mobbing her ne kadar sınırsız sayıda davranış şekliyle ortaya çıkabilir olsa da örnekleri biraz daha çoğaltmak kavramı anlamamız için daha faydalı olacaktır.

Leymann'ın öngördüğü kategorik tasnif doğrultusunda örnekler verecek olursak iletişime yönelik saldırılara; mağdurun diğer iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasını engelleyecek biçimde izole edecek bir fiziksel iş ortamı yaratmak, mağdurun yaptığı işle ilgili olmamasına rağmen kimlerle nerde ve ne zaman birlikte olduğuna yönelik sürekli sorular sormak, mağdurun sorduğu soruları duymazdan gelmek, mağdurla hiçbir zaman dostane göz teması kurmayarak ona karşı sürekli öfkeli yüz ifadesini göstermek gibi davranışları örnek olarak sayabiliriz¹³⁴.

Mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik saldırılara ise; işyerinde mağdurla yemek yemeyerek onu yemeklerde yalnız başına bırakmak, mağdurun kendi misafirlerine ikramda bulunmasını kısıtlamak, bir yakını hastalandığında veya vefat ettiğinde geçmiş olsun dilememek, mağdur iş ortamına girdiğinde sözlü veya vücut dili ile “öf buranın havası değişti gibi” rencide edici tavırlar sergilemek, mağdura selam vermemek, onun

133 (Erişim: 23 Şubat 2018. <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2003C.pdf>).

134 (Gün, 2010, s. 42).

selamını almamak gibi davranışları sayabiliriz¹³⁵. Bu tip davranışlara masanın, çekmecelerin veya kapıların gürültülü olarak çekilip kapatılması, kalem, silgi, kül tablası gibi cisimlerin şiddetlice duvara veya masaya fırlatılması, mağduru tedirgin etmek için çayın sürekli gürültülü olarak karıştırılmasını da ekleyebiliriz¹³⁶.

Mağdurun sosyal konumuna yönelik saldırılara da mağdura karşı kötü veya aşağılayıcı lakaplar takılması, mağdurun ismi veya soy ismi ile dalga geçilmesini misal olarak gösterebiliriz. Bunlardan başka mağdurun sürekli rüşvet almakla suçlanması, bir takım imkânlardan mahrum bırakılması, işyerinde belirli bölgelere girmesinin yasaklanması, her hareketinin (işe geliş gidiş saatlerinin, telefonla konuşmasını) ayrıntılarıyla incelenmesi, geçici görevlerle gittiği yerde lojmandan veya misafirhaneden yararlandırılmaması, uzak mesafe iş seyahatlerinde diğer çalışanlara uçakla gidebilme imkânı tanınırken mağdurun kasıtlı olarak karayolu ile gönderilmesi gibi davranışlar da mobbing uygulamalarına örnek teşkil eder¹³⁷.

Mesleki veya özel yaşama yönelik saldırılara ise örnek olarak mağduru yeterli çabayı göstermemekle suçlamak, onu sürekli gece arayarak rahatsız etmek, özellikle genç yaştaki çalışanı sürekli deneyimsizlikle suçlayarak aşağılamak, sosyal haklardan yararlandırmamak, sürekli işten kovmakla tehdit etmek, mağdura yapılması mümkün olmayan işler vermek, ona verilen araçları veya cep telefonu geri almak, kasıtlı olarak izin vermemek, bütün olarak verilebilecek işleri kasten parça parça vermek, mağdura ait kişisel eşyaları bozmak veya onları saklamak, mağdura sürekli tehlikeli işleri vermek, statüsüne aykırı olarak mağdura sürekli fotokopi çektirmek veya evrakları getir götür yaptırmak, performans düzeyi hakkında ağır ithamlarda bulunmak, mağdurun yapmakta olduğu işle ilgili olarak ona temsil yetkisi vermemek veya onun emrinde çalışanları görevden almak, telefon, e-posta, sözlü veya yazılı taleplerine cevap vermemek, mağdurun ücretini geç yatırmak veya ücreti hakkında eşitsizlik yapmak, sırf mağdurun zamanını harcamak için ona boş işler vermek, mağdurun sürekli eğitime tâbi tutulmasının istemek, eşyalarını karıştırmak, fiziksel özellikleri, sesi, aksanı, yürüyüşü, giyim tarzı ile dalga geçmek, mağdurdan sürekli rapor istemek, devamlı eve iş götürmesini talep etmek, işyerinde meydana gelen önemli gelişme ve haberleri

135 (Gün, 2010, s. 45).

136 (Gün, 2010, s. 44).

137 (Gün, 2010, s. 49).

mağdurdan saklamak gibi davranışları sayabiliriz. Mağdurun daha önce yaptığı hataları sürekli yüzüne çarpmak, yaptığı hataları büyüterek asıl sorumlular hakkında gerekli işlemler veya disiplin soruşturması başlatılmazken mağduru asli suçlu konumuna düşürerek suçu ona yıkmak, mağdura kariyerinin engelleneceğini tehditvari şekilde hissettirmek, ona sürekli olumlu sicil verilmeyeceği veya disiplin cezası verileceğini ima etmek, mağdura göre yönetici pozisyonunda olmayanların mağdura onun amiriymiş gibi davranması ve asıl amirlerin ise bu durumu bilmelerine rağmen ses çıkartmaması gibi davranışları da bu tasnife ekleyebiliriz¹³⁸.

Mağdurun sağlığına yönelik saldırılara ise mağdura (aslında bilerek) çarpmak, çelme takmak, omuz atmak, mağduru rahatsız edecek şekilde işyerinde sürekli yüksek sesle müzik dinlemek veya onu rahatsız edecek şekilde sigara dumamına maruz bırakmak, klimayı açmak ya da mağdurun rahatsız olduğu koku veya parfümleri bilerek sıkmak gibi davranışları sayabiliriz¹³⁹.

Son olarak belirtmek gerekirse, gelişen teknoloji ve internetin sunmuş olduğu imkânlar, kişilerin sanal ortamda da tehdit altında olmasına olanak vermiştir. Bu sebeple kişiler sanal yoldan da mobbinge maruz kalabilir. Örneğin kişinin çekilen fotoğraf veya videolarının internetten yayınlanması, internetten elde edilen bilgilerin mağdurun aleyhine olarak kullanılması, sanal ortamda veya sosyal medya hesaplarında mağdur ile alay edilmesi gibi davranış biçimleriyle de mobbing uygulanabilir¹⁴⁰.

1.8.2. Yargıtay Tarafından Kabul Edilmiş Olan Mobbing Davranışları

Yukarıda ayrıntılı olarak belirtmiş olduğumuz mobbing niteliğindeki davranışlardan, Yargıtay kararlarına konu olmuş olanları incelemek konumuz açısından önemlidir.

Yargıtay, bazı kararlarında mobbing niteliğindeki davranışları tek tek sayarak örneklendirmiştir.

138 (Gün, 2010, s. 46).

139 (Gün, 2010, s. 59).

140 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 4).

Buna göre bir kararda “Kişiyi işten ayrılmaya zorlamak için bir kişiye gücünün üzerinde iş vermek, izin ve tatil taleplerinde her türlü zorluğu çıkarmak, sosyal etkinliklerden haberdar etmemek, mağdur geldiğinde konuyu değiştirerek aleyhine konuşulduğu duygusuna kapılmasını sağlamak, gruba dâhil olduktan sonra kendisiyle göz teması kurmamak, söylediklerini dinlermiş gibi yapıp dinlememek, önerilerini dikkate almamak ve tekliflerini kabul etmemek¹⁴¹” gibi davranışlar ile mobbingin gerçekleştirildiğini ifade edilmiştir.

Yargıtay’ın mobbing davranışlarını örnekleyerek saydığı bir diğer kararda da davranışlar şöyle belirtilmiştir: “Kendini göstermeyi engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imâlar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilir sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alınma..¹⁴²”

Bir başka kararda da mobbing davranışları “Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır¹⁴³.” şeklinde belirtilmiştir.

Bir diğer karara göre ise “İşten ayrılması veya işyerini değiştirmesi amacıyla hedef alınıp bilinçli, sistematik ve sürekli şekilde kötü muameleye maruz bırakılması, ağır biçimde eleştirme, küçümseme, beceriksizlik ya da yetersizlikle itham edilme ve diğer çalışanlar önünde azarlanma şeklinde kişiliğinin ve onurunun rencide edilmesi, itibarına saldırılması, yönetim hakkının kötüye kullanılması, eşit muamele yükümlülüğüne aykırı şekilde davranılması, hedef alınan kişinin değersizleştirilmesi ya

141 (Yargıtay 9. HD. 2016/17859 E.-2016/17644 K.-11.10.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

142 (Yargıtay 9. HD. 2010/38293 E.-2013/5390 K.-12.2.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

143 (Yargıtay 22. HD. 2015/2103 E.-2016/10581 K.-12.4.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

*da ona kasten bu hissin verilmesi gibi eylemler mobbing olgusunu meydana getirmektedir.*¹⁴⁴”

Yer verdiğimiz kararlarda Yargıtay, mobbing kavramını tanımlayarak buna ilişkin örnekler vermiştir. Yargıtay’ın mobbingin varlığına hükmettiği somut davranışlara ve buna ilişkin davalara da değinmekte yarar vardır.

Bir kararda Yargıtay, işçinin diğer çalışanlardan yalnızlaştırılmasının mobbing olduğu belirtilmiştir¹⁴⁵. Bir başka kararda da mağdurun, diğer çalışanlardan ayrı bir odada herhangi bir görev verilmeden atıl vaziyette bekletilmesinin mobbing olduğuna hükmedilmiştir¹⁴⁶.

Yine Yargıtay’a göre işverenin ısrarla işçiden psikolojik sorunu olmadığına dair rapor getirmesini istemesi ve bu raporun getirilmesini eski görev yerine dönebilme şartına bağlamış olması işçi üzerinde bir nevi mobbing oluşturmaktadır¹⁴⁷.

Mağduru yıldırma amacıyla görev yerinin değiştirilmesi ile ilgili olarak verilen Yargıtay kararına göre ise *“Davacı işçinin uzun süre İstanbul’da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır*¹⁴⁸.” Aynı konuya ilişkin bir başka kararda da *“Davacının sık sık görev yerinin değiştirildiği davacının en son, görevi ve daha önce yaptığı iş ile ilgisi olmayan ameliyathane kapısında kariyeri ile çelişen bir işe verildiği anlaşılmaktadır. Bu şekildeki uygulamalar literatürde mobbing olarak adlandırılmaktadır*¹⁴⁹.”

Mağduru, görev yerinin değiştirileceği ile tehdit etmek de Yargıtay’ca mobbing kapsamında değerlendirilmiştir. Karara göre *“Mal kabul bölümünde ofis personeli*

144 (Yargıtay 22. HD. 2014/2157 E.-2014/3434 K.-21.02.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

145 (Yargıtay 9. HD. 2010/10905 E.-2010/7511 K.-22.3.2010 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

146 (Yargıtay 22. HD. 2014/36577 E.-2016/7923 K.-15.3.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

147 (Yargıtay 9. HD. 2009/19775 E.-2011/45510 K.-24.11.2011 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

148 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

149 (Yargıtay 7. HD. 2015/8164 E.-2016/9309 K.-26.04.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

olarak çalıştığı anlaşılan 6 yıla yakın kıdeme sahip davacının, takım lideri tarafından sürekli olarak tır ve kamyonların mal sevkiyatı yaptıkları mal kabul bölümünün “saha” kısmında çalıştırılmakla tehdit edildiği, burada çalıştırılmaya zorlandığı ve kendisine psikolojik baskı uygulandığı, anlaşılmaktadır¹⁵⁰.”

Yargıtay’ın bir başka kararında, mağdurun yetkilerinin elinden alınarak huzursuz edilmesinin mobbing olduğu belirtilmiştir. Karara göre *“Davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır¹⁵¹.”*

İletişime yönelik saldırılar kapsamında değerlendirilebilecek bir başka Yargıtay kararına göre de *“İşyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldirılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağrılarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir¹⁵².”*

Mağdurun mesleki konumuna aykırı olarak çalıştırılması da mobbing olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay’ın bu konudaki kararına göre *“Davacı işçinin nitelikli ve mesleğinde tecrübeli bir çalışan olduğu sabittir. İşçi uzmanlığına ve İstanbul işyerinin önemine vurgu yapılarak, işçinin Ankara’dan İstanbul’a süresiz görevlendirildiği, ancak yeni görev yerinde, tecrübesine ve işyerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev verilmeyerek pasifize edildiği, işyerinde işe yaramayan personel algısının oluşturulduğu ve bu suretle davacı işçiye, kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağlamak amacıyla mobbing uygulanmış olduğu anlaşılmaktadır¹⁵³.”* Yine benzer şekilde mağdurun

150 (Yargıtay 9. HD. 2015/3341 E.-2016/13740 K.-09.06.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

151 (Yargıtay 9. HD. 2008/22535 E.-2010/7225 K.-18.03.2010 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

152 (Yargıtay 9. HD. 2007/9154 E.-2008/1330 K.-30.05.2008 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

153 (Yargıtay 22. HD. 2015/11958 E.-2016/15623 K.-31.05.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

statüsüne aykırı fiziki olanaklarla çalıştırılması da mobbing kapsamındadır. Yargıtay'ın bu doğrultudaki kararına göre *“Davacının Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı, anlaşılmıştır. Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulamasıdır¹⁵⁴.”*

Ve son olarak Yargıtay bir kararında mobbing olgusunu, somut olay üzerinden gerçekleşen bir çok mobbingin davranışını belirterek hükme almıştır. Buna göre *“Banka müdürü tarafından sorun çıkaran, uyumsuz, seilmeyen 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, , bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır¹⁵⁵.”*

Konuyu sonlandırmadan önce tekrar vurgulamamız gereken iki husus vardır. İlk olarak, yukarıda belirtmiş olduğumuz bu davranışlardan bazıları, kimi iş ilişkilerinde veya çalışanlar arasında normal olarak karşılanabilirken bir başka iş ilişkisinde etik dışı olarak algılanabilir. Faillerce yapılan saldırıların mağdur üzerinde bıraktığı tesir

154 (Yargıtay 9. HD. 2010/1911 E.-2012/11638 K.-05.04.2012 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

155 (Yargıtay 22. HD. 2013/293 E.-2013/30811 K.-27.12.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

mağdurun yaşadıklarına, kişilik yapısına, kendi özsaygısına, mağdurun iş ortamına, işin yapısına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu sebeple her olayı kendi özünde incelemek, sadece yapılan davranışlara odaklanmayıp, bunun hangi sıklıkla yapıldığı, ne amaçla yapıldığı ve kişi de bıraktığı tesir gibi unsurlar birlikte değerlendirilerek sonuca varmak gerekir.

İkinci husus ise mobbingin tek bir eylem ile gerçekleşen, anlık bir olay veya çatışma ile karıştırılmaması gerektiğidir. Daha önce de ifade edildiği üzere mobbingin sistematik olması ve belirli bir süre devam etmesi onun en belirgin özelliğidir. Bu sebeple işyerinde bir iş arkadaşı veya amiri tarafından aniden gerçekleşen bir çatışma, kişinin daha alt kademede bir göreve atanması, çalışanın aniden bir başka yere gönderilmesi, otoriter işletme yönetimi, yetersiz iş güvenliği ve ergonomi koşulları mobbing olarak değerlendirilemez¹⁵⁶.

1.9. MOBBİNGİN ETKİLERİ

Mobbingin sebep olduğu sonuçların etki alanı oldukça geniştir. Bu süreçte en çok zararı mağdur görse de mağdurun bulunduğu işletme veya kamu kuruluşu, toplum hatta fail dahi bu sürecin etkilerine maruz kalmaktadır.

Mobbing kavramında en ilginç olan nokta ise mobbingin etkilerinin ne kadar ciddi zarara yol açtığına kimse tarafından yeterince farkında olunmadığıdır. Gerçekten de mobbing, başta mağdur olmak üzere toplumda da birçok ciddi sosyal ve ekonomik probleme yol açmaktadır. Buna rağmen halen işyerlerinde mobbingin önlenmesine yönelik işyeri yönetimleri tarafından yeterince dikkat ve özen gösterilmemekte, gerekli önlemler alınmamaktadır.

156 (Tınaz, 2011, s. 60).

1.9.1. Mağdur Üzerindeki Etkileri

Öncelikli olarak belirtmekte fayda vardır ki mobbing, bir hastalık değildir. Bu nedenle asla bir patolojik durum olarak algılanmamalı, bireyin problemi olarak değerlendirilmemelidir. Mobbing, doğrudan bir işyeri sorunu olarak ele alınmalıdır¹⁵⁷.

Psikolojik tacizin mağdur üzerindeki şüphesiz en önemli sonucu mağdurun bu süreçte ruhsal ve fiziksel sağlığını yitirmesidir. Psikolojik şiddete maruz kalan mağdur, günden güne sağlığını da yitirir.

Bu süreçte mağdurda yersiz korku ve heyecan, terk edilmişlik hissi, gerginlik, öfke, işyerinden kaçma veya uzaklaşma, üçüncü kişilere karşı şiddet eğilimi, alınganlık, uyku bozukluğu, konsantrasyon bozukluğu, sırt ve boyun ağrıları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, kas-iskelet problemleri, sindirim sistemi rahatsızlıkları, panikatak, iştahsızlık, zayıflama, ağlama nöbetleri, yüksek tansiyon, mide sorunları, aşırı kilo alma veya kilo kaybı, alkol veya madde bağımlılığı gibi sağlık problemleri meydana gelir¹⁵⁸. Bunlara ek olarak mağdurda depresyon ve hiperaktivite gibi rahatsızlıklar da görülebilir¹⁵⁹.

Ayrıca psikolojik saldırılar mağdurda strese yol açmakta, stres de bir yandan insan ruhunun dengesini bozarken bir yandan da insan bedeninde kalıcı hastalıklara sebep olmaktadır¹⁶⁰. Bu itibarla, mağdurda meydana gelen bu yoğun stres sebebiyle bazen kişide “strese bağlı posttravmatik bozukluk” veya “travma sonrası stres bozukluğu” görülmektedir. “Travma sonrası stres bozukluğu, ani olarak kendisini belli eden nedensiz korkular, çok şiddetli panik atak nöbetleri, ölüm duygusu ve aynı zamanda öz kontrolünü yitirme ile birlikte kendini gösteren bir semptomdur¹⁶¹.”

Psikolojik tacizin mağdur üzerinde sebebiyet verdiği bir diğer sağlık problemi de anksiyete bozukluğudur. Anksiyete bozukluğu “*Hemen her gün korku ve endişe*

157 (Tınaz, 2013, s. 26).

158 (Tutar, 2015, s. 162-163).

159 (Leymann, 1990, s. 123).

160 (Gün, 2010, s. 93).

161 (Tınaz, 2008, s. 158).

beklentisi, huzursuzluk, çabuk yorulma, gerginlik, konsantrasyon güçlüğü gibi belirtilerle giden toplumsal ve mesleki işlevselliği bozan bir psikolojik rahatsızlıktır¹⁶².”

Bunlara ek olarak işyerlerinde çalışanların maruz kaldıkları psikolojik şiddet davranışları kişilerde tükenmişlik sendromunun görülmesine de neden olmaktadır.

Mobbingin mağdurlar üzerinde bıraktığı tesiri saptamak açısından yapılan bir araştırmaya göre kurbanların % 41’inde bunalım, kadınların % 31’i, erkeklerin de % 21’nde travma sonrası stres bozukluğu görülmüştür¹⁶³.

Mobbing sonucunda mağdur, sosyal yönden de ağır darbe almaktadır. Gerçekten de mağdurun işyerinde yaşadığı psikolojik yıpranma ve beraberinde getirdiği sağlık sorunları onu özel hayatında etkilemekte, onun sosyal ilişkilerini ve sosyal imajını da zedelemektedir. Mobbing sonucunda mağdur özgüvenini kaybeder, sosyal ilişkilerinde utangaç, çekingen ve korkak olur. Bu süreç sonunda mobbing mağdurları git gide yalnızlığa itilir ve insanlardan uzak bir yaşam sürdürmeye başlarlar. Bunun sonucu olarak da mağdur, sosyal ilişkilerini en asgari düzeyde tutarak insanlarla ihtiyaçlarının çok altında toplumsal iletişim kurar¹⁶⁴.

Nitekim bu anlattıklarımızı destekler nitelikte yapılan bir araştırmaya göre, mobbing ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir¹⁶⁵.

Yaşanılan bu sıkıntılar şüphesiz ki kişinin ailesi ile olan yaşantısına da sirayet eder ve mağdur ister istemez yaşadığı dışlanmışlık hissini, özgüven kaybını, öfkesini ailesi ile olan ilişkilerine de yansıtır. Bunun sonucunda da mağdurun, eşi veya çocuklarıyla olan ilişkisi olumsuz etkilenir, hatta eşler boşanma noktasına dahi gelebilmektedir.

Ekonomik yönden ise mobbinge maruz kalan kişi istifa ederek işini kaybetmekte ve maaşından yoksun kalmaktadır. Bundan başka işyerinde statü olarak yükselme imkânı ortadan kalkarak mağdurda gelir kaybı da oluşabilir. Bunlara ek olarak mobbing, mağdurların erken emekli olmasına da neden olmaktadır¹⁶⁶. Ayrıca bu süreçte mağdur, tedavi olmak için yaptığı hastane, terapi masrafları, ilaçlar ve hatta yargılamaya ilişkin masraflara da (mahkeme masrafları, avukatlık ücreti) katlanmak zorunda kalır.

162 (Tutar, 2015, s. 166).

163 (Gün, 2010, s. 97).

164 (Tutar, 2015, s. 165).

165 (Temiz, 2016, s. 75).

166 (Leymann, 1996, s. 173).

Mobbingin, mağdur üzerindeki etkilerini saptamak üzere yapılan bir araştırmaya göre psikolojik taciz saldırılarıyla karşılaşan mağdurların % 43,9'u hastalanmış, % 30,8'inin işyerinde çalışma yeri değiştirilmiş, % 22,5'i işyerini terk etmiş, % 14,8'i de işten çıkartılmıştır¹⁶⁷.

Oldukça yıpratıcı olan mobbing süreci mağdura tıbbi, ekonomik ve sosyal yönden ciddi zararlar vermektedir. Buna rağmen mağdurların halen aynı işyerinde neden çalıştığı sorusu akla gelmektedir. Bunun cevabı, mağdurun yaşının ilerlemiş olması, yeni iş bulmakta güçlük çekecek olması veya başka işyerinde mesleki pozisyonun daha kötüye gidecek olması gibi sebepler olabilir¹⁶⁸.

Sonuç olarak mobbing mağduru bu süreç sonunda kendine olan güvenini ve inancını yitirmekte, gerek özel hayatında gerekse iş hayatında iş yapamaz hale gelmektedir.

1.9.2. Fail Üzerindeki Etkileri

Mobbing sürecinde mağdur kadar olmasa da fail de ruhsal ve ekonomik açıdan zarar görmektedir.

Mobbingin failde tesir ettiği en olumsuz etki kronik kaygıdır. Fail bu süreçte kendisini sürekli tedirgin hisseder¹⁶⁹. Amacına ulaşmak için devamlı teyakkuz halinde olması sebebiyle gergin ve stresli bir durumda kalır¹⁷⁰. Bunun yanı sıra mağdurun kendisine zarar vereceğini düşünerek kendisini hep tehdit altında görür. Bu da failde güvensizlik, kaygı ve saplantılı bir ruh haline sebep olur.

Konuyu hukuki açıdan da inceleyecek olursak, failin yaptığı davranışlar hukuka aykırı olması sebebiyle, failin bir diğer işçi olması durumunda iş akdi işveren tarafından haklı olarak feshedilebilir ve zorba işsiz kalabilir. Ayrıca fail, mağdurun açacağı maddi ve manevi tazminata ilişkin hukuksal sonuçlara da katlanmak zorunda kalacaktır. Failin işveren olması durumunda ise mağdur, iş akdini haklı olarak feshedebilir ve işveren, bunun hukuki sonuçlarına katlanmak zorunda kalır.

167 (Akgeyik ve diğerleri, 2007, s. 245).

168 (Leymann, 1996, s. 174).

169 (Tutar, 2015, s. 161).

170 (Tutar, 2015, s. 159).

Buna karşın önemle belirtmek gerekirse failler ne yazık ki genelde herhangi bir yaptırımla karşılaşmazlar. Avrupa Vakfı (European Foundation), faillerin sadece % 19,3'ünün işyerinin değiştirildiğini, Workplace Bullying Institute ise faillerin sadece % 23'ünün bu eylemler sebebi ile cezalandırıldığını belirtmiştir¹⁷¹.

1.9.3. İşletme Üzerindeki Etkileri

Mobbingin en olumsuz etkilediği alanlardan birisi de mobbingin gerçekleştiği işyeridir. Gerçekten de psikolojik taciz, işyerleri ve kurumları ekonomik ve sosyal açıdan büyük ölçüde olumsuz biçimde etkilemektedir.

Öncelikli olarak psikolojik tacizin görüldüğü iş ortamında huzursuzluk ve stres artacak, çalışanlar arasındaki iletişim, dayanışma ve uyum ise ciddi ölçüde azalacaktır. Bu durum da ister istemez çalışanların motivasyonunun ve daha da önemlisi verim ve performanslarının düşmesine neden olacaktır.

Bunun yanı sıra mobbing, emeğin verimsizliğine sebep olması sebebiyle şirketin diğer şirketlerle rekabette başarısız olmasına da sebebiyet verir¹⁷². Buna ek olarak çalışanlardaki performans ve verim kaybı nedeniyle şirketin kârı da düşecektir. Bu konuda Manisa'da yapılan bir saha araştırması, tüm psikolojik yıldırma davranışlarının işyerindeki verimlilik düzeyini ciddi ölçüde olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkartmıştır¹⁷³.

Mobbingin mağdurun ruhsal ve fiziksel sağlığını bozmasının sonucu olarak mağdur, hasta olması veya tedavi görmesi sebebiyle bazı günler işe gelemeyecek ve raporlu olacaktır. Bazen de mağdur, işe olan bağlılığını ve azmini kaybettiği için işyerine sürekli geç gelecektir. Tüm bu durumlar da işyerinde üretim kaybına neden olacağı gibi işletmenin sigorta ve sağlık masraflarının da artmasına neden olur.

Nitekim bu konuda yapılan araştırmaya göre mobbing sonucunda işyerinde % 87 oranında işe devamsızlık, % 21-58 oranında verimlilik azalması, % 19-28 oranında işin

171 (Sloan ve diğerleri, 2010, s. 88).

172 (Gün, 2010, s. 119).

173 (Güloğlu, 2014, s. 49).

kalitesinde azalma, % 10 oranında işle ilgili yapılan hataların artışı ve % 2 oranında da suç artışı gözlemlenmiştir¹⁷⁴.

Mobbing, işyerinin prestijini de olumsuz yönden etkilemektedir. Mobbing mağdurunun kendisine uygulanan psikolojik tacizi çevresine ve üçüncü kişilere anlatması halinde bu durum işyerinin adının lekelenmesine yol açacak, şirket de bu sebeple müşteri kaybına uğrama olasılığı ile yüz yüze gelecektir. Buna ilaveten mağdurun, işyerine karşı mobbing davası açması ve bunu kazanması da işyerinin sosyal imajını sarsarak saygınlığını yitirmesine neden olacağı gibi işveren bir de yargılama sonucu meydana gelecek maddi yükümlülöklere katlanmak zorunda kalacaktır.

Ayrıca mobbing, kurumsallaşmanın önündeki en büyük engellerden de birisidir. Nitekim işyerlerinde işi bilen, yetenekli, cesur ve kararlı insanlar psikolojik taciz ile devre dışı bırakılıp küstürölüyorsa o işyerinde kurumsallaşmanın gerçekleşmesi mümkün değildir¹⁷⁵.

Sürecin mağdurun istifası ile sonuçlanması halinde işveren, belki de en nitelikli çalışanını kaybetmiş olacaktır. İşveren bu durumda istifa eden işçi yerine başka birisini bulmak veya yetiştirmek zorunda kalacak, bu da işverene hem mali açıdan hem de yeni işçi alımı için harcayacağı zaman açısında ek külfet getirecektir.

Mobbing, çalışanların işyeri ve işletmelerine olan bağlılıklarını da etkilemektedir. Motivasyonu kaybeden çalışan, işyerine olan bağlılığını da yitirmektedir¹⁷⁶. Çalışanlarının işyerine bağlılığını yitirmesi ise bir işverenin en son isteyeceğı durumlardan biridir. Nitekim bu doğrultuda yapılan araştırma sonuçları da mobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermekte, işyerinde mobbing arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılıkları özellikle de duygusal bağlılıklarının olumsuz yönde etkilendiğini bizlere göstermektedir¹⁷⁷.

174 (Yavuz ve Başar, 2014, s. 5).

175 (Gün, 2010, s. 109-110).

176 (Taşkın, 2016a, s. 258).

177 (Karcıoğlu ve Çelik, 2012, s. 72).

Yapılan bir diğer araştırmada ise mobbing ve iş tatmini arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmış, işyerindeki mobbing vakalarının artmasının çalışanların iş tatminini azalttığı belirtilmiştir¹⁷⁸.

Mobbing, çalışanların işten ayrılma niyetini de etkilemektedir. Türkiye’de banka çalışanları arasında yapılan bir araştırmaya göre işyerinde mobbing arttıkça çalışanların işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Ayrıca çalışanlar, duygusal tükenmişlik boyutları arttıkça kendilerini daha iyi hissetmek ve daha fazla psikolojik şiddete maruz kalarak büyük olumsuzluklar yaşamamak için de işten ayrılmayı düşünmektedirler¹⁷⁹.

İşyerinde meydana gelen mobbing, hem mağduru hem de mağdurun iş arkadaşlarını olumsuz etkileyeceğinden iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasına da neden olmaktadır. Gerçekten de literatürde iş kazası ve meslek hastalığına neden olan sebeplerin bir kısmının aslında psikolojik faktörlerin etkisiyle meydana geldiği bilinmektedir¹⁸⁰.

Son olarak işyerinde psikolojik tacizin var oluşu, çalışanların işyerinde duydukları adalet duygusunu da zedelemektedir. Yapılan araştırmalarda mobbingin, işyerindeki örgütsel adaleti negatif yönde etkilediği de saptanmıştır.

1.9.4. Toplum ve Ülke Üzerindeki Etkileri

Uygulanan mobbingin sonuçları şüphesiz ki topluma ve ülkeye de yansımakta, mobbingin mağdur üzerinde belirttiğimiz yıkıcı sonuçları toplumun ruh sağlığına da olumsuz yönde tesir etmektedir¹⁸¹.

Bu doğrultuda kanımızca mobbingin yol açtığı en büyük problem, mobbing sonucunda mutsuz bireylerle dolu bir toplum oluşmasıdır.

Bundan başka psikolojik tacizin mağdurun sağlığını yitirmesine, alkol veya madde bağımlılığına başlamasına, ailesinde meydana gelen huzursuzluklara hatta boşanmalara neden olması da toplumu doğrudan etkilemektedir.

178 (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 156).

179 (Taştan, 2015, s.70).

180 (Şahin, 2015, s. 499).

181 (Gün, 2010, s. 125).

Kurbanın sağlığını tekrar kazanması için yaptığı tedavi ve ilaç giderleri, bu süreçte işine gidememesi ve çalışamaması nedeniyle meydana gelen gelir ve vergi kayıpları, sağlık sigorta masrafları mağdura, kuruma ve işyerine olduğu kadar devlete de zarar vermektedir.

Ayrıca mağdurun işini bırakmak zorunda kalması işsizlik oranının artmasına da neden olmaktadır. Bazı durumlarda ise mağdur, çalışmak istemesine rağmen maruz kaldığı mobbinge daha fazla katlanamayarak erken emeklilik yolunu tercih edebilmekte, tüm bu durumlar da ülke ekonomisine zarar vermektedir.

Son olarak belirtmek gerekirse mobbing sonucunda düşük verim ve üretim, ürün kalitelerinin bozulması, işyeri saygınlıklarının yitirilmesi mobbingin bir diğerk toplum ve ülkeye yol açtığı olumsuz sonuçlarıdır¹⁸².

1.10. MOBBİNGE İLİŞKİN İSTATİSTİKİ VERİLER

1.10.1. Mobbingin Görölme Yaygınlığı

Mobbing, hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde oldukça yüksek oranlarda görölen bir işyeri problemidir.

İlk olarak belirtmemiz gerekirse, Avrupa’da 1995 yılında işyerinde mobbinge uğrayanların oranı % 8, buna karşın fiziksel şiddette uğrayanların oranı % 4 iken, 2000 yılında mobbing oranı % 9’a yükselmiş (13 milyona), fiziksel şiddet olaylarının ise yarı yarıya azalarak % 2 ye gerilediğı tespit edilmiştir¹⁸³. Bu veriler günümüzde fiziksel ve kaba şiddetin yerini giderek psikolojik şiddetin aldığını bizlere çarpıcı şekilde göstermektedir.

Bu kapsamda ABD’de yapılan bir araştırmaya göre araştırmaya katılanların % 50’si işyerinde mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir¹⁸⁴.

ABD’de 2000 yılında yapılan bir başka araştırmaya göre ise araştırmaya katılanların % 16,7’sinin işyerinde mobbinge uğradığı belirtilmiş, ABD’de çalışanların % 90’ının ise

182 (Tınaz, 2008, s. 176).

183 (Özen, 2008, s. 3).

184 (Tutar, 2015, s. 2).

kariyerlerinde an az bir defa psikolojik taviz davranışlardan birine maruz kaldığı tespit edilmiştir¹⁸⁵.

İngiltere’de yapılan araştırmaya göre ise araştırmaya katılanların % 53’ü mobbing mağduru olduğunu, % 78’i de mobbinge tanıklık ettiğini söylemişlerdir. İtalya’da da 1 milyondan fazla kişinin mobbinge maruz kaldığı, 5-6 milyona yakın da mobbing izleyicisi olduğu bilinmektedir¹⁸⁶.

Mobbingin hangi oranda görüldüğüne ilişkin Belçika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca 2629 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların %54’ünün mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir¹⁸⁷.

Portekiz’de sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada çalışanların % 51’i, Avustralya’da öğretmenler üzerine yapılan araştırmada da öğretmenlerin % 45’inin mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır¹⁸⁸.

Leyman, İsveç’te incelediği intihar vakalarının % 10-15’inin mobbingden kaynaklandığını belirtmiştir¹⁸⁹. Bu durum mobbingin ne denli ciddi bir kavram olduğunu ve sonucunun hangi boyutlara kadar ulaştığının görülmesi açısından oldukça önemlidir.

Ülkemizde ise mobbingin görülme sıklığının batı ülkelerinden daha fazla olduğu bilinmektedir. Human Resource Management tarafından ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre katılanların % 81’inin psikolojik tacize uğradığı tespit edilmiştir¹⁹⁰.

Şimdi yer vereceğimiz örnek ise oldukça çarpıcıdır. Türkiye’de 388 hâkim ve savcı üzerinde yapılan bir araştırmada, katılanların % 18,1’i mobbinge maruz aldığını belirtmiştir¹⁹¹. Bu durum, aynı zamanda hâkim ve savcılarda dahi görülebilen mobbingin ne derece yaygın ve engel tanımaz bir olgu olduğunu bizlere göstermektedir. Kaya tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgulardan belki de daha vahim olanı ise araştırmaya katılanların çoğunlukla (hâkimlerin % 50’si ve savcılarının % 40’ı)

185 (Akgeyik ve diğerleri, 2013, s. 23).

186 (Tınaz, 2008, s. 1-2).

187 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 17).

188 (Gürhan, 2013, s. 19).

189 (Leymann, 1990, s. 122).

190 (Savaş, 2007, s. 15).

191 (Kaya, 2013, s. 174).

“Elimden bir şey gelmediği için durumu kabullenmek zorunda kaldım ve hiçbir şey yapamadım” ifadelerini söylemeleridir¹⁹².

Türkiye’de yapılan bir diğer araştırmada, araştırmaya katılan hekimlerin % 97’sinin, hemşirelerin ise % 90’nının geçen bir yıl içinde en az bir ve birden fazla işyerinde mobbing davranışına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır¹⁹³.

Yine Türkiye’de 399 kişi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre katılanların %23,7’si mobbing mağduru olduğunu belirtmiş, % 40’ı da bu sürece şahitlik ettiklerini ifade etmiştir¹⁹⁴.

Son olarak mobbingin hangi oranda uygulandığına ilişkin 372 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılanların % 34,9 oranında psikolojik tacize uğradığı belirlenmiştir¹⁹⁵.

1.10.2. Davranışlara Göre Dağılımı

Mobbing uygulayanların amaçlarını gerçekleştirmek için bu süreçte ağırlıklı olarak hangi davranışları sergilediklerine de kısaca inceleyeceğiz.

Bu konuda yapılan bir araştırmaya göre mağdurlar, en çok “sürekli moral bozma”, “olanaksız iş bitirme tarihlerinin verilmesi”, “iş bitirme konusunda baskı yapılması” ve “sorumluluk alanlarını danışmadan değiştirme” gibi davranışlarla kendilerine mobbing uyguladığını ifade etmişlerdir¹⁹⁶.

Türkiye’de yapılan bir başka araştırmaya göre ise en sık karşılaşılan mobbing davranışının işlerin yok yere bölünmesi olduğu belirtilmiştir. Bunu sırasıyla mağdura anlamsız görevler ya da yetiştirilemeyecek işler verilmesi, yersiz eleştiriler yapılması, mağdurun fikir belirtmesinin engellenmesi, mağdura karşı imalı bakışlar ve olumsuz mimikler yapılması davranışları izlemiştir¹⁹⁷.

192 (Kaya, 2013, s. 180).

193 (Yıldırım, 2013, s. 105).

194 (Tınaz ve diğerleri, 2013, s. 45).

195 (Özen, 2008, s. 123).

196 (Karavardar, 2010, s. 221).

197 (Karatuna ve Tınaz, 2010, s.125).

Bu kapsamda İngiltere’de 1100 çalışan katıldığı bir başka araştırmada en sık karşılaşılan mobbing davranışlarının mağdurdan önemli bilgilerin saklanması, mağdurun gösterdiği çabaların dikkate alınmaması, küçümsenmesi, işle ilgili hedeflerinde kendine sorulmadan değişiklik yapılması, mağdura soğuk davranılması olduğu kaydedilmiştir¹⁹⁸.

1.10.3. Sektörlere Göre Dağılımı

Mobbingin görülme sıklığı sektörlere göre de değişiklik göstermektedir. Yasal düzenlemeler gereği özellikle kamu kuruluşlarında fiziksel şiddet uygulanmasının kabul edilemezliği sebebiyle kişiyi yıldırma ve istifaya zorlamak için fail daha çok mobbinge başvurmaktadır¹⁹⁹.

Buna ek olarak bu tarz kamu kuruluşlarında çalışanların işten çıkartılmasının daha zor olması ve işyerindeki hiyerarşilerin sağlam ve sorgulanmasının güç olması da failerin mobbinge başvurmada etkindir²⁰⁰. Bu nedenle örneğin sağlık mensuplarının, akademik personellerin, öğretmenlerin ve sosyal hizmet uzmanlarının mobbinge maruz kalma riski diğer sektörlere nazaran daha fazladır²⁰¹.

Ayrıca askeriye, polislik gibi katı disiplin kurallarının olduğu yerlerde de mobbing çok daha yaygındır. Mağdurlar, katı disiplin kuralları nedeniyle psikolojik tacize itiraz edemez ve hakkını arayamazlar²⁰².

Son olarak belirtmek gerekirse hamile işçilerin ve iş kazasına uğrayan işçilerin daha çok mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür²⁰³.

1.10.4. Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Kişinin yaşının mobbinge maruz kalma riskini etkilediği yapılan incelemelerde tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan bir araştırmada genç, eleman pozisyonunda çalışan ve iş

198 (Karatuna ve Tınaz, 2010, s.125).

199 (Tınaz, 2008, s. 48).

200 (Yürür, 2009, s. 46-47).

201 (Tınaz, 2008, s. 105).

202 (Gün, 2010, s. 210).

203 (Savaş, 2007, s. 17).

tecrübesi fazla olmayan çalışanların daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları kaydedilmiştir²⁰⁴. Bir başka araştırmada ise 21-30 yaş aralığındaki çalışanların mobbinge daha çok maruz kaldığı tespit edilmiştir²⁰⁵.

Kişinin cinsiyetinin mobbinge maruz kalma riski açısından etkisinin olup olmadığı hususu ise tartışmalıdır. Kadınların, erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldığını teyit etmek hâlâ mümkün değildir²⁰⁶.

Buna karşın mobbing uygulayanların mağdur olarak genellikle kendi hemcinslerini seçtiği birçok araştırmada tespit edilmiştir. Örneğin mobbingde fail erkeğe mağdur % 53,5 oranında bir başka erkek, fail kadınsa mağdur % 71,3 oranında bir başka kadın olmaktadır²⁰⁷.

Mobbing faili kadınların, mağdur olarak neden daha çok bir başka kadını seçtiğine ilişkin yapılan araştırmaya göre, bu duruma başlıca görünüm, güzellik, çekememe, rekabet gibi nedenlerin sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Katılanlar, anket yorumlarında özellikle kadın yöneticilerin çoğu zaman kadın astlarına karşı oldukça acımasız ve sert olduğu, eğer işyerinde kendisinden güzel ve ilgi çeken bir kadın çalışan varsa sıklıkla ona karşı mobbing uygulandıkları şeklinde yorumda bulunmuşlardır. Bu araştırma ile kadınların birbirlerine yaptıkları mobbing nedenlerinin daha çok bireysel ve duygusal faktörlere dayandığı tespit edilmiştir²⁰⁸.

Ayrıca erkeğin yoğun olduğu güvenlik kurumu gibi işyerlerinde mobbingden ziyade fiziksel şiddet daha yaygınken, kadınların yoğun olduğu işyerlerinde mobbingin görülme sıklığı daha fazladır. Bunun sebebi ise kadınların özellikle diğer kadınlara karşı pasif- saldırgan tarzda davranış sergilemeyi tercih etmesidir²⁰⁹.

1.10.5. Ekonomik Veriler

Mobbing, ekonomik açıdan da büyük kayıplara yol açmaktadır. Bu doğrultuda National Safe Workplace Institute (Ulusal İşgüvenliği Enstitüsü), sadece 1992 yılında mobbingin

204 (Karavardar, 2010, s. 230).

205 (Namal, 2009, s. 60).

206 (Ferrari, 2004, s. 5).

207 (Gün, 2010, s. 81).

208 (Cevher ve Öztürk, 2015, s. 873).

209 (Tınaz, 2008, s. 120).

ABD’ye zararının 4 milyar dolar olduğunu belirtmiştir. Almanya’da ise 1.000 çalışana sahip bir işletmede mobbingin işletmeye yıllık doğrudan zararı 112.000,00-USD, dolaylı zararı ise 56.000,00-USD’dir²¹⁰.

İngiltere Ticaret Odasının 2000 yılında yapmış olduğu bir çalışmaya göre mobbing, İngiltere Endüstrisini her yıl 2 milyar dolar zarara uğratmaktadır. Bu maliyete 19 milyon gün işe gelmeme, kayıp üretim ve verimlilik düşüşü gibi etmenler dâhildir. Gerçekten de İngiltere’de 1990’dan bu yana iş kazaları azalsa da işle ilgili yapılan hatalarda ciddi oranda artış göstermiştir. Şüphesiz bunda mobbingin etkisi büyüktür²¹¹.

İşyerinde işe devamsızlık oranının maliyet ile olan ilişkisine ilişkin 1.000 çalışanı olan bir şirkette yapılan araştırmaya göre, devamsızlık oranı % 3’den % 2’ye düşürüldüğünde şirket yılda 720.000,00-USD tasarruf edebilmektedir²¹². Mobbingin en büyük etkisinin mağdurun sağlığını bozması ve bunun sonucu olarak işe gelememesi olduğu göz önüne alındığında, psikolojik tacizin ekonomiyi ciddi oranda kayba uğrattığı anlaşılmaktadır.

Yine bu kapsamda Birleşik Krallık’ta 2007 yılında yapılan bir araştırmaya göre, devamsızlık, iş gücü devri ve verimlilik faktörleri esas alınarak yapılan hesaplamada mobbingin kurumlara maliyetinin yaklaşık 13.75 milyar Euro olduğu öngörülmüştür. Aynı şekilde Avustralya’da da mobbingin ülke ekonomisine maliyetinin dolaylı ve görünmeyen maliyetler de rakama dâhil edildiğinde 6-36 milyar Avustralya Doları arasında olduğu sonucuna varılmıştır²¹³.

1.10.6. Alo 170 Hattına İlişkin Veriler

27879 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 4. maddesindeki “*Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*” hükmüne istinaden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Mart 2011’de “ALO 170” mobbing hattı devreye girmiştir.

210 (Tınaz, 2008, s. 176-177).

211 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 20).

212 (Yavuz ve Başar, 2014, s. 5).

213 (Karatuna ve Tınaz, 2010, s. 86).

“ALO 170” mobbing hattına 2011 yılında 2.001 adet, 2012 yılında 2.850 adet, 2013 yılında 4.870 adet, 2014 yılında 6.659 adet, 2015 yılında ise çağrılar bir önceki yıla göre % 35 artış göstererek 9.005 adet çağrı olmuştur²¹⁴. 2016 yılında ise bir önceki yıla göre % 43 oranında çağrı sayısı artmış ve 12.877 adet çağrı yapılmıştır²¹⁵.

Görüldüğü üzere 2016 yılına kadar toplamda 38.262 adet çağrı yapılmıştır. Dikkat çekici olan nokta ise başvuruların yıldan yıla büyük artış oranı göstermesidir.

Yapılan başvurulara ilişkin olarak çağrılarının % 81’i özel sektör, % 19’u ise kamu sektörü çalışanlarından gelmiştir. Ayrıca başvuranların % 57’si erkek, % 43’ü de kadın çalışanlardır.

Çağrılarının hangi sektörlerden geldiğine ilişkin olarak özel sektörde çalışanların % 63,01’i sektörünü gizli tutmuş, geriye kalan çağrılarının % 9,36’sı sanayi sektörü, % 7,27’si mağaza, restoran ve market sektörü, % 2,96’sı ise hizmet sektöründen gelmiştir. Kamu sektöründen gelen çağrılarının % 46,90’ı kurumunu gizli tutmuş, geriye kalan çağrılarının % 15,97’si Sağlık Bakanlığı, % 9,05 Milli Eğitim Bakanlığı, % 5,29’u üniversiteler, % 3,32’si Türk Silahlı Kuvvetleri ve % 1,90’ı da Emniyet Genel Müdürlüğü’nden gelmiştir²¹⁶.

Son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi’ndeki 2014 yılına ait verilere göre “ALO 170” mobbing hattına gelen çağrılarının şikâyet konularının % 16,94’ü istifaya zorlama, % 15,31’i kötü muameleye maruz kalma, % 14,64’ü sözlü taciz, % 11,88’i ayrımcılık, % 11,65’i hakaret, % 11,34’ü görev yeri değişikliği, % 6,78’i tutanak tutulması, % 5,10’u yasal hakların kullandırılmaması, % 3,58’i iftira, % 1,47’si fiziksel şiddet ve % 1,29’u cinsel tacize ilişkindir²¹⁷.

214 (TBMM, 2016, s. 205).

215 (Sosyal Güvenlik Kurumu 2016 Yılı İdari Faaliyet Raporu, 2017, s. 67. Erişim: 23 Nisan 2017. <http://www.sgk.gov.tr/2016FaaliyetRaporu.pdf>).

216 (İşman, 2017, Erişim: 23 Nisan 2017. <https://www.Mobbing.Org.Tr/Mobbing-Yildan-YilaArtiyor/>).

217 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017b, s. 39).

1.11. MOBBİNG İLE MÜCADELE STRATEJİLERİ

Çalışmamızda bu bölüme kadar mobbing kavramını her yönüyle incelemeye çalıştık. Kavram ile ilgili açıklamalarımızı sona erdirmeden önce kısaca mobbinge nasıl mücadele edilebileceğine de değineceğiz.

1.11.1. Bireysel Mücadele

Mobbing ile mücadele edebilmenin ön şartı, mobbing kavramının yeterince bilinmesidir. Bu sebeple öncelikle toplumdaki herkese mobbingi tanıtarak bu konudaki farkındalığın artırılması sağlanmalıdır. Zira mobbingi ve dolayısıyla ne ile karşı karşıya kaldığını bilmeyen kişinin mobbing ağından kurtulması olanaksızdır.

İşyerinde mobbing ile karşı karşıya kalan mağdur, öncelikle durum tespiti yaparak öğrenilmiş çaresizlik yaşamamalı, bunun haksız ve hukuka aykırı bir eylem olduğunu bilmeli ve bu süreçte sakin kalarak davranışlarına hâkim olmalıdır.

Sonrasında ise pasif konumda kalmamalı, davranışlarının hukuka aykırı olduğunu ve bunlara derhal son vermesi gerektiğini mobbera mümkünse yazı ile bildirmelidir. Buna göre mağdur, aynı şekilde işyerinde herhangi bir şikâyet mekanizması var ise o merciye, yoksa işyerindeki yetkili kişiye bu durumu yazılı olarak bildirmelidir. Tabi mobbing uygulayanın doğrudan işveren olması durumunda bunun sonuç getirmeyeceği aşîkârdır. Yine de bu halde dahi işverene durumun bildirilmesi, kanıt toplama aşamasında mağdurun yararına olacaktır.

Mağdurun bu süreçte nasıl kanıt toplayacağı konusu ileride incelenecek olsa da burada da kısaca bahsetmek gerekirse mağdur, maruz kaldığı tüm mobbing davranışlarını yer, zaman, uygulayan kişi, buna şahit olan kişiler ve olayın uygulanma biçimi açısından detaylı şekilde not etmelidir. Mağdur, bu süreçte kendisine mobbing uygulamak amacıyla tevdi edilen işlerin, tüm yazışmaların, raporların ve işe ait belgelerin birer örneğini de saklamalıdır. Anlamsız emir ve işler kaydedilmeli ve görev alanı dışındaki işleri yazılı olarak yetkilisine bildirmelidir.

Buna ilaveten mağdur, uygulanan mobbingi çalışma arkadaşlarına da anlatarak onların da mobbinge uğrayıp uğramadığını öğrenmelidir. İşyerinde başkalarının da mobbinge maruz kaldığının tespiti halinde kollektif şekilde hareket edilmelidir.

Son olarak belirtmek gerekirse mağdur bu süreçte sağlığını koruması için gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım almalı, hukuki haklarının korunması için de bir avukata danışmalıdır.

1.11.2. İşletmesel Mücadele

Mobbinge mücadelede en büyük rol işletmelere düşmektedir. Zira iyi bir işletmesel yönetimin olduğu yerde mobbingin meydana gelemeyeceğini daha önce vurgulamıştık.

İşletme ve kurumlar, öncelikle mobbingin meydana gelmemesi ve mobbing davranışlarının başlaması durumunda ise bunu derhal sona erdirmeye yönelik politikalar yürütmelidir. Bunun da ilk koşulu, işyerindeki tüm çalışanlara işe başladıkları tarihte mobbingin ne olduğu, mobbinge maruz kalındığı durumlarda nasıl bir yol izleneceği ve bu konudaki yasal hakları hususlarında gerekli bilgilendirmeyi yapmaktır.

Bu itibarla işletmeler öncelikle iş akitlerinde ve işyeri personel yönetmeliğinde mobbinge yönelik yaptırımları ve disiplin cezalarını belirlemeli, mobbing için gerekli şikâyet mekanizmasını işyerinde kurmalıdır.

Örneğin SGK tarafından “Sosyal Güvenlik Kurumu İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul Ve Esaslar²¹⁸” yayınlanmıştır. Bu düzenleme, SGK kurumu merkez ve taşra teşkilatında görev yapan tüm personeli kapsamaktadır. Düzenlemede mobbingin tanımı yapılarak SGK kapsamında mobbinge ile mücadele komisyonu kurulmuştur. Komisyonun görevleri “*İş yerinde psikolojik taciz vakalarının tespitine yönelik kriterleri belirlemek, gerek görürse bu kriterlerde değişiklik yapmak, kriterler doğrultusunda yapılan ön değerlendirme sonucu, iş yerinde psikolojik taciz olarak belirlenen vakaları değerlendirmek ve karara bağlamak. Kurumda iş yerinde psikolojik taciz ile mücadele konusunda farkındalık yaratmak amacıyla çalışmalar yürütmek. Kurumda iş yerinde psikolojik taciz vakalarının önüne geçmek için tedbirler almak.*”

218 (Erişim: 15 Eylül 2017. <http://sgkrehberi.com/haber/806/>).

olarak belirlenmiştir. Bunun gibi ülkemizde birçok üniversite bünyesinde de psikolojik tacize ilişkin özel düzenlemeler mevcuttur.

İşyerinde mobbingin uygulandığını öğrenen işletme veya kurum derhal harekete geçmeli ve bu konudaki gerekli soruşturmayı “hızlılık” ve “gizlilik” ilkeleri dâhilinde yapmalıdır. Mobbinge maruz kalan kişiye bu süreçte yardım ederek mağdurun mobbingin etkilerine maruz kalması engellenmelidir. Bu sebeple işletmeler, örneğin failinin görev yerini değiştirmeli, faile gerekli cezayı vermeli, gerekirse kurbanın görev alanını veya görev yerini değiştirmelidir. Bu süreçte mağdura gerek maddi gerekse manevi açıdan da destek olunmalı, mağdur yalnız bırakılmamalı ve mağdurun konuyu yargıya taşıması durumunda ona yargı sürecinde de destek olunmalıdır.

İşletmelerden ayrı olarak sendikalar da bu süreçte aktif rol oynamalıdır. Mobbing mağduru eğer sendika üyesi ise sendika, mağdura yardım etmelidir. Tam tersi olarak failin sendika üyesi olması durumunda da, sendika bu durumu öğrendiği anda üyesi hakkında gerekli işlemleri (bu kişiyi ihraç etmek, sendika veya işyerinde ifşa etmek gibi) yapmalıdır.

Tüm bu açıklamalar ışığı altında örgütsel adaletin sağlandığı, örgüt kültürünün güçlü olduğu, işletme içi iletişimin ve hiyerarşik yapının sağlıklı olduğu, çalışanların görev tanımının yeterince belirlendiği işletmelerin mobbing uygulayanın en büyük düşmanı olduğunu söylemek gerekir.

1.12. ARA BÖLÜM DEĞERLENDİRMESİ

19. yüzyılda ilk defa hayvan davranışlarını betimlemek için kullanılan mobbing kavramı, sonrasında insanlar arasındaki etkileşimi anlatmak amacıyla kullanılmış ve bunun akabinde kavram, iş hayatına taşınmıştır.

Kavramın iş hayatına taşınmasının ardından mobbing hakkındaki çalışmalar son yıllarda hız kazanmış, dünyada mobbinge olan farkındalık artmış ve buna paralel olarak mobbing, ilk defa ülkemizde de 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi’nin kararına konu olmuştur.

Hakkında mutabakata varılmış bir tanım olmasa da mobbingden bahsedilmek için davranışların, belirtmiş olduğumuz tüm unsurları bir arada taşıması gerekir. Mobbingin en belirleyici unsurları ise davranışların belirli bir süre devam etmesinin ve sistematik olarak bir plan doğrultusunda yapılmasının gerekmesidir.

Görüleceği üzere süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız kaba veya etik dışı hareket mobbing değildir. Tüm bu unsurlar göz önüne alındığında mobbingin birçok kavramdan farklı olduğu da açıkça görülecektir.

Mobbing sürecinde mobbing uygulayan, mobbinge maruz kalan ve seyirci olmak üzere üç taraf vardır. Bu süreçte kişi sayısının bir önemi bulunmasa da yapılan araştırmalara göre mobbing, daha çok birden fazla kişi ile yapılmaktadır. Bu davranışların da çoğunlukla yöneticiler tarafından, astlarına karşı yapıldığı tespit edilmiştir.

Kişi veya kurumların bazı özelliklerinin mobbing uygulanmasına nasıl etkisi olduğu hususu çalışmamızda ayrıntılı olarak incelenmiş olup, faillerin, mağdurların, işletmenin ve sosyal faktörlerin sahip oldukları kimi özellikler mobbing uygulanmasına neden olmaktadır.

Mobbingin sebep olduğu sonuçlar ise korkutucu derecededir. Şüphesiz burada en büyük zararı mağdur görmekte ise de mağdurla birlikte mobbing uygulayan, işletme ve toplum da mobbingin yıkıcı etkilerine maruz kalmaktadır.

Tüm bu anlattığımız durumlar, mobbingle mücadele etmenin önemini daha da açığa çıkarmaktadır. Bunun için öncelikle kavram yeterince bilinmeli ve bu konuda toplumdaki farkındalık arttırılmalıdır.

2.BÖLÜM

MOBBİNG İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

2.1. ULUSLARARASI BELGELERDE MOBBİNG

2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde Mobbing

1948’de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi²¹⁹ mobbing ile ilgili doğrudan bir düzenleme içermese de bildirgenin kişinin onuru, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması ve adil çalışma hakkına yönelik hükümleri dolaylı yoldan mobbinge ilişkilendirilebilir.

Bildirgenin 1. maddesine göre *“Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar.”*

2. maddeye göre ise *“Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.”*

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 3. maddesine göre *“Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır.”*

Bildirgenin 5. maddesi gereğince *“Hiç kimseye işkence yapılamaz, zalimce, insanlık dışı veya onur kırıcı davranışlarda bulunulamaz ve ceza verilemez.”*

Bildirgenin 7. maddesi uyarınca da *“Herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasanın korunmasından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir. Herkesin bu Bildirgeye aykırı her türlü ayırım gözetici işleme karşı ve böyle işlemler için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır.”*

219 (Erişim: 04 Mayıs 2017. <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf>).

12. maddeye göre de “Kimsenin özel yaşamına, ailesine konutuna ya da haberleşmesine keyfi olarak karışılmaz, şeref ve adına saldırılamaz. Herkesin bu gibi karışma ve saldırılara karşı yasa tarafından korunmaya hakkı vardır.”

Bildirgenin 18. maddesine göre “Herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne hakkı vardır. Bu hak, din veya topluca, açık olarak ya da özel biçimde öğrenim, uygulama, ibadet ve dinsel törenlerle açığa vurma özgürlüğünü içerir.”

Bildirgenin 23. maddesi uyarınca “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.”

Son olarak 24. maddeye göre “Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.”

Görüleceği üzere herkesin adaletli ve elverişli koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu ve hiç kimseye zalimce, insanlık dışı ve onur kırıcı davranışlarda bulunulamayacağı bildirgede açıkça ifade edilmiştir. Mobbing davranışlarının da kişilerin adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkını, insan onurunu ve bu doğrultuda insan haklarını ihlal ettiği açıktır. Bu nedenle kişiye mobbing uygulanması İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde belirtilen esasların da ihlali anlamına gelmektedir.

2.1.2. Avrupa Konseyi Belgelerinde Mobbing

Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni desteklemek ve sosyal ve ekonomik hakları korumak amacıyla 1961 yılında “Avrupa Sosyal Şartı”nı kabul etmiştir. Uluslararası bir anlaşma niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartı, daha sonra 1996 yılında “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” olarak yeniden oluşturulmuştur.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı²²⁰, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nı ortadan kaldırmamış, Avrupa Sosyal Şartı’nda teminat altına alınan haklara sekiz yeni hak daha

220 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017a, Erişim: 04 Mayıs 2017. <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>).

eklemiştir. Bu nedenle Avrupa Sosyal Şartı halen mevcut olup, bunu onaylayan devletleri bağlamaktadır.

Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı yasa ile uygun bulmuş, Bakanlar Kurulu'nun 22.03.2007 tarihli ve 2007/11907 sayılı kararıyla da onaylanmıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Bölüm 1/1'e göre *"Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır."* Bölüm 1/2'ye göre *"Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır."* Bölüm 1/26 göre ise *"Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir."*

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. bölümünün 26. maddesi ise mobbing açısından önemli bir hüküm içermektedir. Maddeye göre:

"Akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

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

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

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ekinde de belirtildiği üzere 26/2 fıkrası, cinsel tacizi kapsamamaktadır. Bu nedenle 26/2'de her ne kadar adı geçmese de mobbing düzenlenmekte ve mobbingin insan onuru ile bağdaşmayan bir kavram olarak ele alındığı belirtilmektedir²²¹. Zira düzenlemedeki "yinelenen eylemler" tabiri de bu görüşü destekler niteliktedir.

221 (Savaş, 2007, s. 62).

Buna karşın Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın kişilere subjektif haklar tanımadığı, devletlere bir takım yükümlülükler getirdiği, bu nedenle bireyler tarafından sözleşmedeki bu şartların yerine getirilmesinin mahkemeden talep edilemeyeceği ifade edilmektedir²²².

Sonuç olarak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın özellikle 26. maddesi mobbingin önlenmesi açısından akit taraflara yükümlülükler getirmekte, bunu imzalayan Türkiye'nin de iç hukuk düzenlemelerini bu hükümler ile uyumlu kılması, buna ilişkin gerekli tedbir ve yasal düzenlemeleri yapması gerekmektedir.

2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Mobbing

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation – ILO), iş ilişkilerinde sosyal adaleti, çalışma koşullarının iyileştirilerek adil ve insana yakışır şekilde çalışmayı ve bu hususlarda bütün ülkelerin ortak hareket etmesini sağlamayı hedefleyen, Türkiye'nin de 1932 yılında üye olduğu uluslararası bir kuruluştur.

ILO, uzun yıllarca işyerinde cinsel taciz konusu ile ilgili düzenlemeler yaparken son yıllardan mobbinge yönelik çalışmalar ve düzenlemeler de yapmaya başlamıştır.

Bu doğrultuda ilk defa 1998 yılında “İşyerinde Şiddet” (Violence at Work) başlıklı raporunda mobbingden doğrudan söz etmiştir. Raporda²²³ mobbinge örnek davranışlar belirtilmiş, kişinin izole edilmesi, sürekli eleştirilmesi, kişi hakkında sürekli olumsuz sözler söylenmesi, dedikodu yapılması gibi davranışlarla mobbingin uygulandığı belirtilmiştir. Buna ek olarak mobbingin fiziksel tacizle eşit öneme sahip olduğu vurgulanarak Almanya, İsveç, İngiltere ve Amerika gibi ülkelerde mobbing vakalarının giderek arttığını ve mobbing kavramının da giderek tanınır hale geldiği belirtilmiştir.

Yine ILO tarafından 2003 yılında kabul edilen “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu”, işyerinde şiddet sorunlarına değinerek bu sorunlara ilişkin çözüm üretme amacıyla hazırlanmıştır. Hem özel hem de kamu sektöründe uygulama alanı bulan bu kod, bağlayıcı nitelikte olmayıp devletleri, işverenleri ve işçileri

222 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 158; Ermumcu, 2011, s. 97).

223 (Erişim: 05 Nisan 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf).

işyerinde şiddeti önlemek için birlikte hareket etmeye davet eden bir çağrı niteliğindedir²²⁴.

ILO'nun 111, 155 ve 161 sayılı Sözleşmelerini ise dolaylı yoldan mobbinge yönelik hükümler ihtiva etmeleri sebebiyle ayrıca incelemekte fayda vardır.

İlk olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1958 yılında kabul ettiği 111 No'lu "Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi"²²⁵ her türlü ayrımcılığı yasaklayan hükümler içermektedir.

Sözleşmenin 1. maddesine göre *"Bu sözleşme bakımından "Ayrım" deyimi; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tâbi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tâbi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder."*

Çerçevesi oldukça geniş tutulan bu sözleşme uyarınca kişiye işyerinde ayrımcılık sebepleri ile mobbing uygulanması, aynı zamanda 111 sayılı Sözleşmenin de ihlali anlamına gelecektir²²⁶.

1981 tarihli ve 155 No'lu "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme"²²⁷ ise çalışma ortamlarının iyileştirilmesine ve işyerinde şiddetin önlenmesine yönelik hükümler içermektedir.

Sözleşmenin 3. maddesine göre *"Sağlık" terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar."*

224 (Savaş, 2007, s. 51).

225 (Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang-).

226 (Berber, 2013, s. 83).

227 (Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang-tr/index.htm).

4. maddesine göre ise “Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.”

Sözleşmede sadece fiziksel değil, zihinsel unsurları da kapsadığı belirtilerek bu konuda sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması için üye devletlere bir takım sorumluluklar yüklendiği hususuna dikkat çekmek yararlı olacaktır.

Ve son olarak mobbing ile dolaylı yoldan ilgili olan bir diğer sözleşme 1985 tarihli B-161 No’lu “Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”dir.

Sözleşmenin 1. maddesine göre²²⁸ “Bu sözleşmenin amacı bakımından: “İş Sağlığı Hizmetleri” terimi esas olarak önleyici işlemlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine; işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler, işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.”

Görüleceği üzere sözleşmede iş sağlığı hizmetlerine sadece fiziksel değil psikolojik koşulların da dâhil olduğu belirtilmiştir.

Belirtmiş olduğumuz ILO sözleşmeleri ve ILO’nun politika ve programlarının vurguladığı nokta ise işyerinde şiddet olgusunun, insan ve çalışma hakkının ihlali olarak ele alınması gerektiğidir. Bu nedenle şiddetin önlenmesi adına bütüncül bir yaklaşım geliştirilmesi gerekmektedir²²⁹.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse ILO’nun 111, 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri Türkiye tarafından imzalanarak yürürlüğe girmiştir. Her üç sözleşmenin de sözleşmeyi imzalayan devletlere, ulusal hukuklarında işyerlerinde mobbingi önleyici yasal düzenleme yapması için yükümlülükler getirdiği açıktır²³⁰.

228 (Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang-tr/index.htm).

229 (Berber, 2013, s. 86).

230 (Ulusoy, 2013, s. 138).

2.1.4. Avrupa Birliği Mevzuatında Mobbing

Avrupa Birliği, her ne kadar mobbinge mücadele etmek ve mobbingi önlemek için bir takım politikalar uygulamakta ise de halen mobbingi doğrudan ele alan yasal bir düzenlemeye sahip değildir.

Avrupa Parlamentosu 2001 yılında 2001/2339 sayılı İşyerinde Taciz (On Harassment at the Workplace) başlıklı rapor yayınlamıştır. Raporda mobbingin görülme nedenlerine değinilerek sağlık sorunlarına yol açtığı ifade edilmiştir. Raporun sonuç bölümünde de üye devletlere mobbingin önlenmesi için gerekli prosedürleri ve yasal düzenlemeleri yerine getirmeleri gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği'nde çalışanların % 8'inin (12 milyon işçi) son on iki ay içerisinde mobbinge maruz kaldığı da ifade edilmiştir²³¹.

2001/2339 sayılı Avrupa Parlamentosu Kararı mobbinge ilişkin önemli bir hukuki metin olsa da kararın bağlayıcılığı yoktur. Karar bu açıdan sadece Avrupa Parlamentosunun mobbinge bakış açısını göstermekte ve üye devletlere, mobbingi nasıl ele almaları gerektiğine ilişkin yol göstermektedir²³².

Avrupa Birliği'nde mobbing açısından çerçeve düzenlemenin "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi"²³³ olduğu kabul edilmektedir²³⁴.

Direktifin 1. maddesine göre *"Bu Direktifin amacı, işte işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almaktır. Yönerge, tüm kamu ve özel sektörü kapsamaktadır."*

5. maddesine göre ise *"İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruyacaktır."*

6. maddesi uyarınca *"İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal"*

231 (Erişim: 05 Mayıs 2017. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0/EN>).

232 (Savaş, 2007, s. 59).

233 (Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf).

234 (Savaş, 2007, s. 53).

gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır. İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır.”

Direktifin genel ifadeler içermesi nedeniyle mobbingi de kapsadığı belirtilmiş ise de psikolojik risklerden ziyade asıl olarak fiziksel risklere odaklandığı ifade edilmektedir²³⁵.

Avrupa Birliği’ndeki bir diğer yasal düzenleme ise “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”dır²³⁶. Şartın 1. maddesine göre “İnsan saygınlığı ihlal edilemez; saygı gösterilmeli ve korunmalıdır.”

3. maddesine göre “Herkes, fiziksel ve zihinsel bütünlüğüne saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir.”

21. maddeye göre ise “Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer her türlü düşünce bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğilime dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.”

31. madde uyarınca “Her kişinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözetken çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.”

Belirtmiş olduğumuz düzenlemelere ek olarak Avrupa Birliği tarafından çalışma hayatında ayırım yasağı ve eşitlik ilkesine yönelik birçok yönerge çıkartılmıştır. Bunlardan 1975, 1976, 1986 ve 1997 yıllarında çıkarılan direktifler birleştirilerek 2006’da Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi’nin 05.08.2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı “İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma Direktifi”nde²³⁷ toplanmıştır.

Direktifin başlangıç bölümünün 6. maddesine göre “Taciz ve cinsel taciz, kadın ile erkek arasında eşit muamele ilkesine aykırıdır ve bu Direktifin amaçları bakımından cinsiyet temelli bir ayrımcılık teşkil eder. Bu ayrımcılık biçimleri yalnızca işyerinde değil, aynı zamanda istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma bağlamında da ortaya çıkar. Bu yüzden bunlar yasaklanmalıdır ve etkin, orantılı ve caydırıcı cezalara tâbi tutulmalıdır.”

²³⁵ (Savaş, 2007, s. 53).

²³⁶ (Erişim: 05 Mayıs 2017. <http://www.eskisehirab.gov.tr/userfiles/files/AVRUPA%20B%C4%B0RL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20TEMEL%20HAKLAR%20C5%9EARTI.pdf>).

²³⁷ (Erişim: 04 Mayıs 2017. https://www.csgb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf).

7. maddesine göre ise *“Bu bağlamda işverenler ve mesleki eğitimden sorumlu olanlar cinsiyet temelli ayrımcılığın bütün biçimleriyle mücadele etmek için ve özellikle istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma konusunda ve işyerinde taciz ve cinsel tacize karşı ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak tedbir almaları hususunda teşvik edilmelidir.”*

Direktifin tanımlar başlıklı 2. maddesinde de taciz tanımlanmıştır. Buna göre taciz; *“Bir kişinin cinsiyeti ile ilgili istenmeyen davranışların, kişinin onurunu çiğneme ve yulgnlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir çevre yaratma amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde ortaya çıkması halidir.”*

Bunlara ek olarak çalışma yaşamında eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele için 2000/43, 2000/78, 2000/73, 75/117/CEE, 76/207/CEE sayılı yönergeler çıkartılmıştır.

Görüleceği üzere Avrupa Birliği’ndeki sözleşmeler genelde eşitlik, ayrımcılık ve cinsel taciz konularını ele almaktadır. Bu nedenle genel düzenlemelerin mobbing ile dolaylı yoldan bağlantılı olduğunu, mobbingin ancak cinsel taciz, ayrımcılık veya eşitlik ilkesine aykırı eylemlerle gerçekleşmesi durumunda doğrudan bu eylemleri koruyucu düzenlemelere başvurulabileceğini belirtebiliriz.

2.2. YABANCI ÜLKE HUKUKLARINDA MOBBİNG

2.2.1. Mobbingi Özel Hükümlerle Düzenleyen Ülkeler

2.2.1.1. İsveç

Mobbinge karşı ilk kanuni düzenlemeyi yapan Avrupa Birliği ülkesi İsveç olmuştur.

1994 tarihinde “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname”de²³⁸ mobbing ilk kez yasa dışı bir kavram olarak kabul edilmiştir. Kararnamede taciz; *“İşçilere karşı saldırgan bir*

238 (Erişim: 10 Şubat 2018. https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf).

tarzda yöneltilen, işçinin işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan, kınanabilir ya da ayrı ayrı olumsuz eylemler” şeklinde tanımlanmıştır²³⁹.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere mobbing tek seferlik bir eylem olmayıp tekrarlanmalı ve işçiye işyerinden dışlamayı amaçlamalıdır.

Kararnamenin 2. maddesine göre ise işveren, işyerindeki mağduriyetleri olabildiğince önlemek adına işleri planlamalı ve organize etmelidir.

4. maddesine göre de işveren, iş örgütlenmesindeki ve işbirliği eksikliğindeki mağduriyet oluşturabilecek problemlerin erkenden saptanması için gerekli olan faaliyetleri uygulayacak ve yetersiz çalışma koşullarının düzeltilmesini sağlayacaktır. 5. maddeye göre ise eğer işyerinde mağduriyet belirtileri ortaya çıkarsa, işveren bunlara karşı gerekli olan tedbirleri gecikmeksizin almalı ve buna neden olan durumu tespit etmek için özel bir soruşturma yapmalıdır.

Kararnamenin 6. maddesinde de taciz mağdurlarına derhal yardım ve destek verileceği belirtilmiştir.

Ve son olarak işverenin bu yükümlülöklere uymaması durumunda para cezası ya da en fazla 1 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilceğı kararlaştırılmıştır²⁴⁰.

Göröleceğı üzere söz konusu yaptırım cezai nitelikte olup, hukuksal yaptırım konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Buna rağmen cezai yaptırımın hapis cezası olarak düzenlenmesi ise çarpıcı bir durumdur.

Kararname, Avrupa’da mobbingi konu alan ilk yasal düzenleme olması, psikolojik tacizi tanımlaması ve bunun önlenmesi için işverene ayrıntılı olarak yükümlölükler getirmesi açısından son derece önemlidir.

2.2.1.2. Belçika

Mobbinge karşı en kapsamlı yasal düzenlemeye sahip ölkö Belçika’dır. Belçika’da David van Gysel adında bir postacı, arkadaşları tarafından psikolojik tacize uğramış ve uğradığı mobbing sonucunda depresyona girmiş ve süreç, postacının intiharı ile

²³⁹ (Tınaz ve diğörleri, 2008, s. 223).

²⁴⁰ (Tınaz ve diğörleri, 2008, s. 224).

sonlanmıştır. Bu üzücü olay Belçika kamuoyunun mobbinge olan ilgisini arttırmış ve mobbingin yasallaşmasına da bir nevi sebebiyet vermiştir²⁴¹.

“Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası²⁴²” 32/2’de mobbing, “İşçilere veya bu yasaya tâbi diğer kişilere karşı işletme veya kuruluşun içinde veya dışında meydana gelen, işin yürütülmesine zarar veren, çalışma pozisyonunu tehlikeye atan, özellikle sözlü olarak tehditlerle, jestlerle, tek taraflı iletişim veya yazıyla tehdit edici, düşmanca, hakaret edici, aşağılayıcı ve yaralayıcı bir ortam yaratarak onların onuruna, fiziksel ve psikolojik bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan ve belirli bir süre boyunca gerçekleşen davranışlar bütünü” olarak tanımlanmıştır. Bu tür davranışların ise genelde yaş, medeni durum, servet, dini veya felsefi inanç, siyasi görüş, sendikal inanç, dil, sağlık, engellilik, fiziksel veya genetik özellik, sosyal köken, milliyet, ırk, ten rengi, cinsiyet, cinsel yönelim gibi durumlar ile yakından ilgili olduğu yasa metninde açıkça belirtilmiştir.

Görüleceği üzere yasada mobbingin tanımı yapılırken eylemlerin sürekli olması ve hukuka aykırı olması gerektiği ifade edilerek mobbinge konu eylemlerin işletmenin dışında da meydana gelebileceği ayrıca belirtilmiştir. Üzerinde durulması gereken bir diğer husus da tanıma göre failin kastı özel olarak aranmayacak, hafif ihmali dahi yeterli olacaktır. Ayrıca bu kadar ayrıntılı bir tanımda mobbingin kabulü için belirli bir süre ölçütüne yer verilmemesi de dikkat çekicidir.

Belçika’daki kanuni düzenleme aslen mobbing davranışları henüz başlamadan bunların önlenmesini amaçlamaktadır. Buna göre işveren, işyerinde risk analizi yaparak psikolojik risklere yol açabilecek durumları tanımlar, ortaya çıkarır ve bunları değerlendirir. Böylelikle işyerinde mobbinge yol açan durumları henüz mobbing süreci başlamadan öğrenmiş ve değerlendirmiş olur.

Bu itibarla Belçika’daki yasal düzenlemeye göre her işveren, işyerinde bu konuda uzmanlaşmış bir “Önleme Danışmanı” (Prevention Advisor) çalıştırmak zorundadır. Eğer işyerinde 50’den az işçi çalışıyorsa bu kişi işyeri dışından seçilir. Çalışan sayısının elli kişiden fazla olması durumunda ise işyeri içerisinden veya dışarısından seçilebilir. Önleme danışmanı, mobbinge maruz kaldığını iddia eden kişinin talebini inceler,

241 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 521).

242 (Erişim:01 Mart 2018. file:///C:/Users/Samsungg/Downloads/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers.pdf).

32.maddede belirtilen durumlardan herhangi birisinin mevcut olup olmadığını denetler, bu durumu işverene bildirerek mobbingin önlenmesi için çalışmalarda bulunarak işverenin gerekli önlemleri almasını sağlar.

Önleme danışmanının herhangi bir yaptırım yetkisi bulunmasa da eğer işveren kanunda belirtilen koruyucu tedbirlere ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmez, kendisine tavsiyede bulunulan hususlar hakkında herhangi bir tedbir almaz, maddede belirtilen durumlara ilişkin kendisine başvuru yapıldıktan sonra bu konuda gerekli işlemleri yapmaz veya işyerinde acil ve ciddi tehlike meydana gelirse önleme danışmanı müfettişe başvurarak bu durumu iletir.

Önleme danışmanının yanı sıra işveren, işyerinde bir veya daha fazla sayıda “Güvenilir Kişi” (Confidential Counsellor) de atayabilir. Çalışanların psikolojik tacize uğramasını engellemeye çalışan güvenilir kişi, işçiden gelen talepleri önleme danışmanına ileterek onunla bilgi alışverişinde bulunur. Güvenilir kişi işyeri dışından veya içerisinden seçilebilir. Güvenir kişinin atanması zorunlu olmasa da komitedeki işçileri temsil eden tüm üyelerin talep etmesi halinde işveren artık güvenilir kişi atamak zorundadır. Yönetim biriminde görev alan kişiler güvenilir kişi olmayacağı gibi işçi veya işveren temsilcisi ya da sendika temsilcisi olan kişiler de olamazlar. Belirmek gerekir ki güvenilir kişi bu görevi nedeniyle hiçbir haktan mahrum bırakılamaz.

İşveren şiddet, taciz veya işyerinde cinsel taciz olaylarından haberdar olursa, bu bölümdeki hükümlere uygun olarak gerekli önlemleri alacaktır. Ayrıca işveren, işyerinde psikolojik tacize uğrayan mağdurun uzmanlaşmış kurumlardan psikolojik destek almasını sağlar.

Yasada belirtilen şekilde mobbingi önleme politikası yürütmeyen, önleme danışmanı atamayan veya psikolojik tacizin önlenmesi için gereken önlemleri almayan işveren, aynı kanunun 81. maddesi gereğince 8 günden 1 seneye kadar hapis cezasına mahkûm edilebilir. Ayrıca işverene ek olarak 250 Euro’dan 5.000 Euro’ya kadar para cezası da verilebilir²⁴³.

243 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 527).

Yapılan tüm düzenlemeler, ilk olarak mobbingin meydana gelmemesini, eğer mobbing mağduriyetinin başlaması halinde ise bunun işyeri içinde ve hızlı bir şekilde çözülmesini hedeflemektedir.

Mağdur, ilk olarak doğrudan dava açmak yerine işyerindeki önleme danışmanına ve varsa güvenilir kişiye başvurarak mobbingin sona erdirilmesini talep edebilir. Bu kişiler mobbing sürecinin sona erdirilmesi için çalışmalarda bulunur. Eğer başarılı olamazlarsa daha önce de belirttiğimiz üzere önleme danışmanı durumu müfettişliğe bildirir. Buna karşın bu prosedürler mağdur işçinin, doğrudan işverene, komite üyelerine, birlik delegasyonuna veya müfettişe başvurmasına veya doğrudan dava açmasına engel değildir.

Mobbinge uğrayan işçinin yasal hakları da Belçika Hukuku'nda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Öncelikli olarak işyerinde çalışan bir işçi, bir başka işçiye mobbing uyguluyor ise fail işçinin iş akdi işverence İş Sözleşmeleri Yasasının 35. maddesi uyarınca haklı olarak feshedilebilir. Nitekim bu durum birçok mahkeme kararına da konu olmuş, işçinin bir başka işçiye sürekli gözetleme yaptığı ve işin niteliği konusunda küçültücü imalarda bulunarak mağdur işçiye baskı kuran işçinin iş akdinin işverence haklı olarak feshini mahkeme uygun bulmuştur²⁴⁴.

Mobbing mağduru, sürmekte olan saldırının son verilmesini de mahkemeden talep edebilir. Mahkeme buna ilişkin bir süre belirler ve bu süre içerisinde mobbing saldırılarının sona erdirilmesine karar verir. Eğer bu süre içerisinde saldırılar sona ermez ise failler, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 88. maddesine göre 8 günden 1 yıla kadar hapis veya 130 Euro'dan 2500 Euro'ya kadar para cezası veya her iki cezaya da mahkûm edilebilir²⁴⁵.

Bunun yanı sıra mobbing mağduru işçi, fail veya işverenden haksız fiil hükümlerine göre veya işverenin sözleşmesel sorumluluğu hükümlerine dayanarak tazminat da talep edebilir.

Aynı madde uyarınca işveren, mobbingi şikâyet eden, mobbing nedeniyle yasal yollara başvuran veya tanıklık eden kişilerin iş akdini bu nedenle sona erdiremez. Aynı şekilde iş akdi devam ederken mobbing sebebine dayanarak şikâyet eden, yasal işlem başlatan,

244 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 530).

245 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 530-531).

tanıklık yapan işçilerin çalışma koşullarını değiştiremez ve bu nedenlerden ötürü haklarını kısıtlayamaz. Bu korumadan yasal yollara başvuran işçiler, polise veya müfettişliğine başvuranlar, önleme danışmanı, güvenilir kişi ve şahitler yararlanır.

Mobbing mağduru işçinin açmış olduğu davanın kabul edilmesi durumunda mağdurun üç aylık brüt maaşı tutarında tazminatın ya da zararının daha çok olduğunun kanıtlaması durumunda bu tutar kadar tazminatın mağdura ödenmesine karar verilir. Mobbing davranışlarının ayrımcılık kökenli olması, fail ile mağdur arasında yetkiye dayanan bir ilişki olması (ast-üst vb.) veya mevcut hal ve şartların icap etmesi durumlarında tazminat tutarı, işçinin brüt 6 aylık maaşı kadardır.

Eğer işveren iş akdini sona erdirir veya çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirir ise işçi veya işçinin bağlı olduğu sendika, işçinin aynı işyerine ve tacize uğramadan önceki hal ve şartları ile işe iadesini talep edebilir. İşçi, bu talebini yazılı olarak 30 gün içinde yapmalıdır. İşçinin işe iadesinin kabul edilerek işe tekrar dönmesi durumunda işveren, işçinin mahrum kaldığı ücretleri de işçiye ödemek zorundadır.

Son olarak belirtmek gerekirse mobbingin ayrıntılı olarak düzenlendiği Belçika mevzuatında, ispata ilişkin özel bir düzenleme de mevcuttur. Buna göre mağdur, mobbinge uğradığını mümkün kılan emareleri mahkemeye sunarsa, bu durumda ispat külfeti yer değiştirecek ve artık işveren mobbing uygulamadığını kanıtlamak zorunda kalacaktır. Buna karşın ispata ilişkin bu hüküm ceza yargılamasında uygulanmaz.

Görüleceği üzere Belçika hukukunda mobbingin tanımı yapılmış, işverene mobbingin önlenmesi açısından ayrıntılı olarak birçok yükümlülük getirilmiş, işçilerin mobbing sonucunda hak kazanacakları tazminatlar düzenlenmiş ve mobbing mağduru işçiler bu süreçte feshe ve çalışma koşullarının değiştirilmesine karşı da özel hükümlerle korunmuştur.

2.2.1.3. Fransa

Mobbingin özel düzenlemeye sahip olduğu bir diğer ülke de Fransa'dır. Kavramın özel düzenlemeye sahip olmasında işyerinde meydana gelen taciz ve cinsel taciz konularını ele alan bazı yayınların kamuoyunda büyük yankı uyandırması ve özellikle Gözden

Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Fransa tarafından onaylanması büyük etkiye sahip olmuştur²⁴⁶.

Bu doğrultuda 19.12.2001 tarihinde kabul edilen ve 17 Ocak 2002 yılında yürürlüğe giren “Sosyal Modernizasyon Kanunu” ile İş Kanunu ve Ceza Kanunu’nun bazı maddelerinde mobbinge ilişkin yasal düzenlemelere yer verilmiştir.

İş Kodu’nun 122-49 maddesine göre hiçbir çalışan, haklarını ve onurlarını ihlal eden, fiziksel veya zihinsel sağlığını veya mesleki geleceğini tehlikeye atan ve çalışma şartlarının bozulmasını amaçlayan veya bu sonucu doğuran tekrarlanan psikolojik taciz eylemlerinin mağduru yapılamaz²⁴⁷.

Söz konusu kanuni ifadeden de anlaşılacağı üzere psikolojik tacizden söz edilebilmesi için eylemlerin tekrarlanması şarttır. Belçika’da olduğu gibi Fransa’daki özel düzenlemede de süreye ilişkin bir ölçüye yer verilmemiştir.

Maddenin devamına göre hiçbir çalışan, mobbinge maruz kaldığı, buna şahitlik ettiği veya mobbingi reddettiği ya da ifşa ettiği için cezalandırılmaz, işten çıkartılmaz ve doğrudan veya dolaylı olarak özellikle tazminat, eğitim, görevlendirme, alt sınıfa düşürülme, terfi, iş akdinin nakli veya yenilenmesi, vasıf ve sınıflandırma konularında ayrımcılığa tabi tutulamaz²⁴⁸.

Yine aynı madde uyarınca, belirtilen nedenlere dayalı olarak iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde ise bu fesih bütün sonuçları ile hükümsüz bir fesih olacak ve bu kurala aykırı sözleşme hükümleri ve benzeri diğer işlemler de geçersiz sayılacaktır²⁴⁹. Görüleceği üzere bu maddeye aykırı hareketler kesin hükümsüzdür ve bu hükümsüzlük mağdur tarafından mahkemede ileri sürülebilir. Gerçekten mobbinge maruz kalan işçi, mobbingin etkisi altına kalarak iş akdini kendisi dahi feshetse bu fesih de tüm sonuçlarıyla hükümsüz olacaktır. Feshin sonuç doğurmaması nedeni ile işçinin iş akdi devam eder. Buna ilaveten mobbinge maruz kalan işçi ile işveren bir araya gelerek ikale yoluyla dahi iş akdini sona erdiremezler. Tüm bu durumlarda işçi, mahkemeden maddi

246 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 515-516).

247 (Yuen, 2005, s. 635).

248 (Poirier ve diğerleri, 2004, s. 41).

249 (Güzel ve Ertan, 2008, s. 155).

ve manevi tazminat ve iş akdini mahkeme kararıyla haklı olarak sona erdirilmesini talep edebilir²⁵⁰.

Yasal düzenleme ayrıca işverene, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için her türlü yükümlülüğü alma sorumluluğu da getirmiştir. Bunun yanı sıra işveren, psikolojik taciz uygulayan işçisine disiplin cezası verme yetkisine da sahiptir²⁵¹.

Mobbing mağduru olduğuna inan her kişi, bunu arabulucuya taşıma imkânına da sahiptir. Fakat bunun için tarafların arabulucu ismi üzerinde karşılıklı mutabakata varması şarttır. Arabulucu, taraflar arasındaki ilişkileri araştırır, tarafları uzlaşmaya çalışır ve psikolojik tacizin sona ermesi için yazılı olarak önerilerini sunar²⁵².

Fransa mevzuatında mobbinge ilişkin özel bir ispat düzenlemesi de bulunmaktadır. Buna göre mağdur, tanık beyanları veya tıbbi belgeler vb. ile kendisine mobbing yapıldığı hakkında karine oluşturulabilecek objektif olguların varlığını mahkemeye sunduğu takdirde, artık mobbing uygulayan taraf bu davranışların mobbing oluşturmadığı veya objektif nedenlere dayandığını ispat etmek zorunda kalacaktır²⁵³.

Ceza yasalarında özel olarak mobbinge yer veren tek ülke ise Fransa'dır. Fransa Ceza Kanunu'nun 222-33-2 maddesine göre²⁵⁴ "Tekrarlanan söz ve davranışlarla kişilerin haklarını ve onurlarını ihlal eden, fiziksel veya zihinsel sağlığını veya mesleki geleceğini tehlikeye atarak kişilerin çalışma koşullarının bozulmasını amaçlayan veya bu sonucu doğuran kişi, iki yıla kadar hapis ve 30.000,00 Euro para cezasına mahkûm edilir." Görüleceği üzere hapis cezası için yasada herhangi bir hiyerarşi öngörülmemiştir. Bu sebeple işveren, işveren vekili veya işçi bu cezaya mahkûm edilebilir.

Mobbing, Fransa'da birçok mahkeme ve içtihat kararlarında da yer almıştır. 2006 tarihli bir Yargıtay kararında, işçinin mobbinge maruz kalması nedeniyle uğramış olduğu zararlardan, işverenin kusursuz sorumlu olduğuna hükmedilmiştir. Karara göre işverenlerin, işçilerin psikolojik sağlıklarını ve güvenliklerini koruması hususunda sonuç borcu vardır. Bu sebeple işveren, kusuru olmasa dahi zarardan sorumludur.

250 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 518-520).

251 (Guerrero, 2004, s. 492).

252 (Yuen, 2005, s. 638).

253 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 518).

254 (Erişim: 01 Mart 2018. <https://www.legifrance.gouv.fr/>).

Meğerki işveren, mobbingin önlenmesi için yasada belirtilen tüm yükümlülükleri yerine getirip gerekli önlemleri aldığını ispat etmemiş olsun. Kararda dikkat çeken nokta ise işverenin sorumluluğu, istihdam edeninin sorumluluğu hükümlerine dayandırılmamış, doğrudan mobbing ile ilgili olan yasa hükümlerine dayandırılmıştır²⁵⁵.

Özetle, Fransa mevzuatında mobbing, hem iş kanununda hem de ceza kanununda özel olarak düzenlenmiş olup işyerinde mobbingin önlenmesi ve bu süreçte mağdur işçinin korunmasına yönelik birçok özel düzenleme yer almaktadır.

2.2.2. Mobbingi Genel Hükümlerle Düzenleyen Ülkeler

2.2.2.1. İngiltere

İngiltere’de mobbingi önlemeye ve mobbingin sonuçlarını yaptırıma bağlamaya yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamakta, mevcut düzenlemeler mobbinge karşı dolaylı yoldan koruma sağlamaktadır.

Bu doğrultuda “İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Yasası”nın²⁵⁶ (Health and Safety at Work etc. Act 1974) 2. maddesi işverenlere, bütün çalışanlarının sağlık, güvenlik ve refahının sağlanmasına yönelik genel bir yükümlülük getirmektedir. Bu hüküm gereği işverenlerin üzerine düşen yükümlülüklerini gerektiği gibi yerine getirmemesi, iş akdini ihlal ettiği anlamına gelmektedir.

İngiltere’de daha sonra 1997 tarihli “Tacizden Korunma Kanunu”(Protection From Harasment) yürürlüğe girmiş ve taciz kavramı kişide panik, korku veya üzüntü yaratmak olarak tanımlanmıştır²⁵⁷.

Bu kanunda taciz davranışları hukuki açıdan haksız fiil, cezai açıdan ise suç teşkil eden davranış olarak düzenlenmiş ve tazminat yaptırımına bağlanmıştır²⁵⁸. Buna karşın bu yasa, doğrudan mobbing ile ilgili olmayıp öncelikli olarak ceza hukuku açısından ihlal

255 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 520).

256 (Erişim: 08 Mayıs 2017. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37>).

257 (Savaş, 2007, s. 88).

258 (Ermumcu, 2011, s. 89).

sayılan birini ısrarla takip etmek (stalking) ve birine psikolojik terör uygulamak gibi ihlal oluşturan durumları düzenlemektedir²⁵⁹.

Mobbing ile dolaylı olarak ilişkilendirilebilecek bir diğer yasa da “Eşitlik Yasası (Equality Act-2010)”dır²⁶⁰.

Yasanın 26. maddesinde ise taciz kapsamına giren davranışlar belirtilmiştir. Buna göre kişiye yaşı, cinsiyeti, ırkı, engelli oluşu, dini inancı, cinsel yönelimi nedeniyle ayrımcılık yapılması, kişiye cinsel taciz uygulanması, kişinin haysiyetini ihlal eden veya kişi için korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yaratılması taciz kapsamına girmektedir. Buna karşın mobbing mağdurunun bu hükme başvurabilmesi için mobbing eylemlerinin ayrımcılık kökenli davranışlar ile meydana gelmesi gerekmektedir.

İngiltere’de mobbinge yönelik birçok mahkeme kararı ve içtihat vardır. Örneğin İngiltere’de “Waters c Commissiner of Police of the Metropolis” kararında mahkeme, işvereni, tacizin meydana geldiğini biliyor veya bilebilecek durumda olup da tacizi sona erdirmeye yönelik hiçbir önlem almaması sebebiyle işçinin taciz nedeniyle maruz kaldığı fiziksel ya da psikolojik zararını önlemekle yükümlü tutmuş ve işverenin tacizden sorumlu olduğuna hükmedilmiştir. Karardaki altı çizilmesi gereken husus ise taciz kavramının psikolojik tacizi de kapsadığına yer verilmiş olmasıdır²⁶¹.

Sonuç olarak belirtebiliriz ki İngiltere’de mobbing, genel düzenlemeler ile koruma altına alınmış ve birçok yargı kararına konu olmuştur.

2.2.2.2. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika’da da mobbinge yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Amerika kültürüne göre taciz, ayrımcılığın bir çeşidini teşkil etmektedir²⁶².

Mobbing ile ilişkilendirebileceğimiz dolaylı hükümlere bakacak olursak, ilk olarak “Amerikan Yurttaş Haklar Kanunu”nun (Civil Rights Act) 7. bölümü ırka, deri rengine,

259 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 256).

260 (Erişim: 08 Mayıs 2017. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/26>).

261 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 256).

262 (Savaş, 2007, s. 78).

dine, cinsiyete ve milliyete dayalı tacize karşı koruma getirmektedir²⁶³. Kişiler bu nedenlerden dolayı psikolojik tacize uğramaları halinde bu kanuna başvurabilirler.

“Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu” ise işverenlere, güvenli ve sağlıklı işyerleri sağlamaları ve işyerlerini her türlü öngörülebilir tehlikelerden korumalarına yönelik sorumluluklar gerektirmektedir. Bu kanun, esasen fiziksel zararların önlenmesi amacıyla hazırlanmışsa da, çalışanların her türlü zarardan korunması şeklinde geniş anlamda yorumlanarak psikolojik tacizin de bu kapsamda değerlendirilebileceği ileri sürülmektedir²⁶⁴.

Amerika’da doğrudan mobbingi konu alan “Sağlıkta İşyeri Yasa Tasarısı”nın (Healthy Workplace Bill) henüz yasalaşmaması sebebiyle mevcut yasalar mobbingi belli bir oranda korumaktadır. Psikolojik taciz eylemlerinin ayrımcılık sebepleriyle meydana gelmesi durumunda kişiler doğrudan belirttiğimiz yasalara başvurabilirse de diğer durumlarda genel hükümlere göre hak arama yoluna gitmek zorunda kalacaklardır.

2.2.2.3. İsviçre

İsviçre mevzuatında da mobbinge yönelik özel yasal düzenleme mevcut değildir. Buna karşın mobbinge maruz kalan mağdur, bir takım davalar açabilir.

İsviçre İş Kanunu’nun 6. maddesi işverene, tüm işçilerin sağlığını korumak için her türlü tedbiri alma yükümlülüğü getirmiştir. Ayrıca kanunun 2. maddesinde de işverene, işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını korumak ve iyileştirmek için gerekli her türlü önlemi alma zorunluluğu getirilmiştir²⁶⁵.

İsviçre Borçlar Kanunu md.328/1’e göre ise “İşveren, iş ilişkisinde işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını korumak ve bunlara saygı göstermek, ahlâk ve adabın korunmasını sağlamakla yükümlüdür.” Aynı maddenin “b” bendine göre de “İşveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumalı ve ona müdahale etmemelidir.” Borçlar

263 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 275).

264 (Savaş, 2007, s. 87).

265 (Ermumcu, 2011, s. 81).

Kanununda bu hükümlere aykırılığa yaptırım ise işçi lehine manevi tazminat alacağının doğması olarak düzenlenmiştir²⁶⁶.

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 97. maddesinde işverenin bir çalışanın kusurunun, işverenin de kusuru olduğu karine olarak kabul edilmişse de bu karinenin ancak işçilere verilen görevlerin yerine getirilmesi esnasında zararın oluşması halinde geçerli olduğu belirtilmiştir. Mobbing uygulayan kişinin işyerinde çalışan bir diğer işçi olması durumunda mağdur işçi bu maddeye dayanarak işverene başvurabilir, fail işçiden ise İsviçre BK md.41'deki haksız fiil hükümlerine dayanarak veya 49. maddedeki kişilik hakkı ihlaline dayanarak tazminat talep edebilir²⁶⁷.

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 337. Maddesi ise haklı sebeple feshe ilişkin genel düzenlemeler içermektedir. Buna göre mobbing yapan kişi işçi ise, iş akdi işverence haklı olarak feshedilebilir. Aynı şekilde mobbinge maruz kalan mağdur işçi de iş akdini haklı olarak feshedebilir²⁶⁸.

Sonuç olarak mobbing, İsviçre hukukunda özel olarak düzenlenmese de mağdur, işveren için genel sorumluluk getiren düzenlemelere, haksız fiil veya kişilik hakkının ihlali hükümlerine dayanarak mobbinge karşı koruma sağlamaktadır.

2.2.2.4. Hollanda

Hollanda mevzuatında mobbing doğrudan düzenlenmemesine rağmen “Hollanda İş Koşulları Yasası”nın tanımları içeren 1. maddesinde “*Psiko-sosyal iş baskısı; cinsel taciz, saldırganlık ve şiddet, psikolojik taciz ve iş yoğunluğu gibi strese neden olan faktörler*” olarak tanımlanmıştır²⁶⁹. Hollanda İş Koşulları Yasası'nın gerekçesinde mobbingin psiko-sosyal bir risk olduğu belirtilmiştir.

Aynı yasanın 3. maddesinin 2. fıkrası da işverene yükümlülük getirmektedir. Buna göre “*İşveren, psiko-sosyal iş baskısının önlenmesi veya bunu önleme mümkün değilse,*

²⁶⁶ (Ermumcu, 2011, s. 81).

²⁶⁷ (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 264).

²⁶⁸ (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 265).

²⁶⁹ (Güzel ve Ertan, 2008, s. 161).

*sınırlandırılmasına yönelik olarak genel iş sağlığı ve iş güvenliği yönetimi çerçevesinde gereken önlemleri almak zorundadır.*²⁷⁰”

Görüleceği üzere Hollanda’da mobbingin doğrudan tanımı yapılmasa da mobbing, psiko-sosyal iş baskısı başlığında değerlendirilmiş, işverene sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Hollanda hukukuna göre işverenin işçiyi mobbinge karşı koruma yükümlülüğün temel dayanağı ise işverenin işçiyi gözetme borcudur²⁷¹.

2.2.2.5. Almanya

Son olarak Almanya’da da mobbingi korumaya yönelik özel bir yasal düzenleme mevcut olmayıp yürürlükte bulunan mevcut düzenlemeler ile mobbinge karşı koruma sağlanmaktadır.

Almanya’da mobbing hakkında ilk yargısal kararı 1997 yılında Federal İş Mahkemesi vermiş, kararda mobbingin tanımı da yapılmıştır. Daha sonra mobbinge karşı gün geçtikçe farkındalık artmış ve mobbing birçok yargı kararına konu olmuştur.

Alman hukukunda yargı kararları uyarınca mobbingin kabul edilebilmesi ve işverenin de bu mobbingden sorumlu olabilmesi için üç şart aranmaktadır. Bunlardan ilki uzun süreli ve sistematik bir davranış, ikincisi mağdurun hukuken korunan bir menfaatin ihlal edilmesi ve üçüncü ise ihlalin tek yönlü olmasıdır²⁷².

Almanya mevzuatındaki mobbingi korumaya yönelik genel düzenlemelere değinecek olursak ilk olarak İşletme Teşkilatı Yasası’nın (Betriebsverfassungsgesetz- BetrVG) 75. maddesine göre²⁷³ “İşveren ve işçi temsilciliği, işletmede çalışan tüm kişilere hukuk ve eşitlik ilkelerine uygun olarak davranılmasını, özellikle kimseye ırkı, etnik kökeni, milliyeti, dini, inancı, özürllülüğü, yaşı, politik veya sendikal faaliyetleri, mahkûmiyeti, cinsiyeti veya cinsel kimliği nedeniyle ayrımcılık yapılmamasını sağlamak zorundadır.”

270 (Güzel ve Ertan, 2008, s. 161).

271 (Güzel ve Ertan, 2008, s. 162).

272 (Ünal, 2013, s. 31).

273 (Erişim: 01 Mart 2018. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0416).

Yine aynı yasanın 84/1 maddesine göre ise “İşveren veya işyerindeki diğer çalışanlar tarafından işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığı, kendisine haksızlık yapıldığı veya dezavantajlı bir duruma düşürüldüğü kanısında olan tüm çalışanlar kuruluştaki yetkili organlara şikâyet etme hakkına sahiptir.” Bu kişiler yardım veya arabuluculuk için işçi temsilciliği üyelerini de arayabilir. Görüleceği üzere mobbinge maruz kaldığını iddia eden kişi bu hükme dayanarak şikâyetle bulunabilir.

2006 yılında yürürlüğe giren Eşit Davranma Yasası’nın (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG)²⁷⁴ 1. maddesine göre ise yasanın amacı, “İrk, etnik köken, cinsiyet, din, inanç, özürlülük, yaş ve cinsel eğilime dayalı ayrımcılığa engel olmak ve bunları ortadan kaldırmak” olarak belirlenmiştir. Amacı bu şekilde belirlenen yasanın mobbinge karşı koruma getirip getirmediği hususu ise doktrinde tartışmalıdır.

Bunun sebebi, yasanın 3. maddesindeki taciz kavramının, 1. maddede belirtilen nedenlerle bağlantılı olmak koşuluyla kişinin onurunu ihlal etmeyi amaçlayan veya tacizin korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı veya rahatsız edici bir ortam yaratmak amacıyla gerçekleşmesi halinde ayrımcılık olarak addedilecek olmasıdır.

Madde metni her ne kadar mobbingin tanımı ile büyük ölçüde örtüşse de eylemlerin sadece 1. maddedeki sebeplere dayandırılması, konumuz açısından kanunun uygulanma alanını oldukça daraltmıştır. Bu sebeple mobbingin sadece 1. maddede belirtilen ayrımcılık sebeplerinden kaynaklanması halinde mağdurlarının bu maddeye başvurulabilecekleri belirtilmektedir²⁷⁵.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu madde 3 ve 4’te ise işverene, işçilerin sağlığını koruma konusunda önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir. Maddede işverene, çalışma ortamına ilişkin koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirlerini destekler nitelikte önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir. Madde, sosyal ilişkileri de kapsaması nedeni ile mobbingin de bu kapsamda değerlendirilebileceği belirtilmektedir²⁷⁶.

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin mobbinge karşı korunmasını da içermektedir. Aynı yükümlülüğün bir diğer kaynağı ise işverenin işçinin kişilik hakkını koruma

274 (Erişim: 01 Mart 2018. <https://docreader.readspeaker.com/docreader>).

275 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 544).

276 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 181).

borcudur²⁷⁷. Bu doğrultuda işveren, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal ettiğinde Alman Medeni Kanunu'nun 280. maddesine göre sorumlu olur. Gerçekten de işveren, gözetim borcu çerçevesinde çalışanlarına zarar gelmesini önlemek ve onları mobbinge karşı korumak zorundadır. Bu sebeple doğrudan işverenin mobbing uygulaması veya işverenin ihmali nedeniyle işyerinde işçiye mobbing uygulanması durumunda işveren, gözetim borcunu ihlal ettiği için mağdura karşı tazminat ödemek zorunda da kalacaktır²⁷⁸.

Mobbing mağduru işçi ise bu süreçte şefine veya işverenine şikâyetle bulunabilir, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir, iş sözleşmesini karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirebilir veya iş akdini feshedebilir²⁷⁹. Ayrıca mağdur, faile karşı Alman Medeni Kanunu md. 823'te düzenlenen haksız fiil hükümlerine dayanarak tazminat da talep edebilir²⁸⁰.

İşyerinde mobbing uygulayan işçiye karşı işverenin de başvurabileceği bir takım imkânlar vardır. Öncelikli olarak işveren, işçisini uyarabilir. Daha sonra mobbing faili işçinin işyerini veya çalışma saatlerini değiştirebilir²⁸¹. Son çare olarak da işçinin iş akdi işverence feshedilebilir.

Sonuç olarak Alman mevzuatına göre mobbingin yasada belirtilen ayrımcılık sebeplerinden kaynaklanması durumunda davranışlar ayrımcılık kapsamında kabul edilerek bunun hukuki sonuçlarına tâbi olacak, bunun dışındaki hallerde ise mobbing eylemleri ancak kişilik hakkının ihlali veya gözetim borcunun ihlali kapsamında değerlendirilerek hak arama yoluna gidilecektir²⁸².

2.3. TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG

Türk hukukunda doğrudan mobbingi konu alan, tanımlayan ve yaptırıma bağlayan özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın yeni Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde her ne kadar mobbingin tanımı yapılmasa da madde metninde “psikolojik

277 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 543).

278 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 217).

279 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 199).

280 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 220).

281 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 185).

282 (Ermumcu, 2011, s. 65).

taciz” ibaresi geçmektedir. Bu yönüyle de bu düzenleme, mevzuatımızda mobbinge ilişkin ilk yasal metindir.

Bundan başka 19 Mart 2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi yayınlanmış ve genelgede mobbing, davranışlar ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Psikolojik taciz ülkemizde her ne kadar özel bir düzenlemeye sahip olmasa da mobbinge konu eylemler mevzuatımızda yer alan birçok normatif düzenlemeyi ihlal etmekte ve bu doğrultuda mahkemelerce hüküm kurulmaktadır.

2.3.1. Kamu Hukukunda Mobbing

2.3.1.1. Anayasa Hukuku Boyutuyla Mobbing

Her ne kadar Türk hukuk mevzuatında mobbing açıkça düzenlenmese de mobbinge karşı dolaylı yoldan koruma sağlayan hükümler 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’ndan başlamaktadır.

Anayasanın²⁸³ başlangıç kısmında “*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu*” ifade edilmiştir. Başlangıç kısmında belirtilen kişinin onurlu bir hayat sürmesine ve maddi ve manevi varlığını geliştirmesine ilişkin hüküm şüphesiz ki çalışma ortamında da geçerlidir.

Anayasanın eşitlik ilkesini konu alan 10. maddesine göre de “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*”

12. maddeye göre ise “*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.*”

283 (Erişim: 08 Mayıs 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/>).

Anayasanın 17. maddesi uyarınca “*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.*”

20. maddeye göre “*Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.*” 24. maddeye gereğince “*Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.*”

Düşünce özgürlüğünü düzenleyen 25. maddeye göre ise “*Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.*” 26. maddeye göre de “*Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir.*”

Anayasada yer alan bazı hükümler de devlete bir takım yükümlülükler getirmektedir. Bu kapsamda Anayasanın 5. maddesinde “*Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*” şeklinde ifade edilmiştir.

Çalışma hürriyetini düzenleyen 48. maddeye göre de “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.*” 49. maddeye göre ise “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” 50. maddeye göre ise “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.*”

Görüleceği üzere Anayasanın özellikle 5, 48 ve 49. maddeleri birlikte değerlendirildiğinde, bu maddelerin devlete bir takım yükümlülükler getirdiği görülmektedir. Mobbing, her şeyden önce kişileri yıldırarak çalışma hayatından uzaklaştırma amacına yönelik eylemler bütünüdür. Bu sebeple kişilerin Anayasa ile

güvence altına alınan çalışma hakkını doğrudan ihlal ettiği açıktır. Devlet de belirtmiş olduğumuz bu maddeler uyarınca kişilerin refahını, mutluluğunu, huzurunu, maddi ve manevi gelişimini sağlamak ve işyerinde çalışma sağlığını korumak için mobbing eylemlerini önlemeye yönelik politikalar belirlemeli ve buna yönelik tedbirler almak zorundadır.

Anayasanın 90. maddesine göre “*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.*” Daha önce açıklandığı üzere Türkiye, başta Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı olmak üzere birçok uluslararası antlaşma imzalamıştır. Bu sebeple Türkiye’nin, iç hukuk düzenlemelerini de imzalamış olduğu antlaşma hükümleri ile uyumlu kılması gerekmektedir.

Sonuç olarak her ne kadar Anayasada doğrudan mobbing düzenlenmese de insan hakları ihlali olan ve insan onuru ve çalışma özgürlüğüyle bağdaşmayan mobbing eylemlerinin Anayasanın birçok maddesini açıkça ihlal ettiğini belirtebiliriz.

2.3.1.2. Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing

Türk Ceza Kanunu’nda²⁸⁴ mobbing suç olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle ceza hukukundaki suçların kanuniliği ilkesi gereğince mobbing uygulayanın, başlı başına mobbing eylemleri dolayısıyla cezalandırılma imkânı bulunmamaktadır.

Bununla birlikte uygulanan mobbing eylemlerinin içinde bazen Türk Ceza Kanunu’nda suç olarak düzenlenen eylemler yer alabilir. Fakat önemle belirtmek gerekirse suç teşkil eden eylemler bazen mobbingin içinde yer alabilirse de bu durum mobbing için zorunlu değildir. Başka bir ifade ile mobber, kanunda belirtilen hiç bir suç işlemekten de

284 (12.10.2014 Tarihli ve 25611 Sayılı Resmi Gazete, Erişim: 16 Mart 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/>).

mobbing meydana gelebilir. Aynı şekilde fail, ceza kanununda belirtilen birçok suç işlese dahi eylemleri özel hukuk açısından mobbing olarak değerlendirilmeyebilir²⁸⁵.

Yeri gelmişken mobbingin Türk Ceza Kanunu'nda ayrı bir suç tipi olarak düzenlenmesinin gerekip gerekmediği tartışması üzerinde de durmak gerekir.

Erdem/Parlak'a göre mobbing, hukuksal bir kavram olmayıp uygulamada karşılaşılan bir olgudur ve mevcut ceza hukuku araçları mobbingi cezalandırma konusunda yeterlidir²⁸⁶.

Taşkın'a göre ise mobbing eylemleri, genelde ceza kanununda sayılan suçlar işlenmeden gerçekleşmektedir. Bunun yanı sıra mobbingin unsurları ile mobbing sırasında işlenen suçların unsurları birbirinden tamamen farklıdır. Bu sebeple mobbing, kanunda ayrı bir suç olarak düzenlenmelidir²⁸⁷.

Ulusoy da ceza kanununda mobbingin özel olarak tanımlanması gerektiğini belirterek mobbingin ceza kanununda suç tipi olarak sayılması durumu ile ilgili olarak bir deneme yapmıştır. Böyle bir durumda mobbing suçunda korunan hukuki değer *“kişilerin ruh ve beden sağlığı ve her türlü cebir ve şiddetten uzak olarak çalışabilmesinin, iş ve çalışmasını icra edebilmesinin, çalışma özgürlüklerinin ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ile birlikte ülkenin çalışma ekonomisinin zarara uğratmasının önlenmesi”* olduğunu belirtmiştir²⁸⁸.

TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun hazırladığı raporda da mobbingin ceza kanununda suç olarak düzenlenmesi gerektiği belirtilerek Türk Ceza Kanunu'nda yer alması gereken mobbingin tanımı yapılmış ve faille ve göz yumanlara alt sınırı 2 yıldan az olmamak üzere hapis cezası öngörülmesi ve mobbing suçunu işleyenlere ayrıca en az 10.000,00-TL ile 20.000,00-TL arasında para cezası verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır²⁸⁹.

Kanımızca da mobbing, her ne kadar ceza kanununda düzenlenmiş olan bazı suç tipleri ile zaman zaman örtüşebilse de başlı başına farklı bir kavramdır. Esasen bu süreçte

285 (Taşkın, 2015a, s. 237).

286 (Erdem ve Parlak, 2010, s. 286).

Aynı görüş için bkz. Cengiz ve diğerleri, 2016, s. 81; Bilge, 2016, s. 1284).

287 (Taşkın, 2015a, s. 250).

288 (Ulusoy, 2013, s. 152; Söz konusu denemenin eleştirisi için bkz. Bilge, 2016, s. 1275-1277).

289 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 80).

görülen birçok mobbing davranışı da suç unsuru içermemektedir. Mobbingin mağdura, işletmeye ve topluma olan ciddi zararları da göz önüne alındığında ve kanunda ayrıca düzenlenmesi durumunda caydırıcı etkiye sahip olacağı da düşünüldüğünde ceza kanununda özel olarak düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Mobbing sürecinde görülebilecek suç tiplerini ayrı olarak incelemeden önce iki hususu belirtmek isteriz. İlk olarak, mobbing sürecinde mobbinge konu davranışlar aynı zamanda suç teşkil ederse, eylemler birden fazla olması sebebi ile ceza kanunundaki zincirleme suç hükümlerinin uygulanması gündeme gelebilir²⁹⁰. Bu nedenle verilen cezalarda TCK md. 43 uyarınca ağırlaştırılmaya gidilir.

İkinci husus ise, mobbinge maruz kalan kişinin bu duruma daha fazla dayanamayarak suç işlemesi halidir. Erkan²⁹¹, uğramış olduğu mobbing eylemleri sonucunda yıpranan mağdurun, mobbing uygulayana karşı suç işlemesi durumunda mobbing eylemlerinin, mağduru (bu olayda suç işleyen) suça iten ağır bir tahrik olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirterek mobbing mağduru lehine hafifletici sebeplerin uygulanmasını gerektiğini haklı olarak ileri sürmektedir.

Özetle mobbing sürecinde mobbing uygulayan kişilerin yapmış olduğu eylemlerde, Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak tanımlanmış haller mevcutsa, faile ceza verilebilir. Bu sebeple, mobbing sürecinde en sık işlenebilen suçları ayrıca incelemekte fayda vardır.

2.3.1.2.1. Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu

Mobbingin terimsel kalıbına uyan en yakın suç tipinin TCK md.123'te düzenlenen kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu olduğu ifade edilmektedir²⁹². Maddeye göre *“Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.”*

290 (Cengiz ve diğerleri, 2016, s. 82).

291 (Erkan, 2008, Erişim: 26 Ağustos 2017. http://www.tavsiyedyorum.com/makale_889.htm).

292 (Bilge, 2016, s. 1277).

Maddenin gerekçesine bakacak olursak “*Dikkat edilmelidir ki, bu suç tanımıyla cezalandırılan fiiller, kişiler üzerinde uygulanacak maddî veya cebri bir müdahale niteliği taşımamaktadır. Bu suç tanımı ile kişilerin psikolojik, ruhsal sükûn içinde yaşamak hakkını korunmaktadır. Yapılan etkinlikler sonucu mağdurun dengesi bozulduğu örneğin ruhsal bir teşevvüşe uğradığı hâllerde ise, kasten yaralama suçu söz konusu olacaktır*²⁹³. ”

Önemle belirtelim ki kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu, mobbing sürecinde gerçekleşen veya kanunda yer alan diğer suç tipleri kapsamında cezalandırılmayan birçok davranışı içine alan çerçeve bir suç tipidir²⁹⁴. Nitekim madde metninde de suça konu davranışlar tek tek sayılmamış, “hukuka aykırı eylemler” denerek maddenin çerçevesi çok açık tutulmuştur.

Suçun mobbing kavramı ile örtüşen yönü ise suçta korunan hukuki değerin kişilerin doğrudan psikolojik ve ruhsal değerlerini korumasıdır. Söz konusu suçun mobbing ile benzediği bir diğer nokta da suça konu eylemlerin “ısrarla” yapılması şartıdır. Bu sebeple eylemler tıpkı mobbingde olduğu gibi belirli bir süre devam etmeli, bunun sonucunda da kişiler rahatsız edilmelidir. O halde mobbing sürecinde bu suçun meydana gelmesi kuvvetle muhtemeldir.

Buna karşın gerekçede de belirtildiği üzere yapılan eylemler sonucu kasten yaralama veya cebir, tehdit, cinsel taciz gibi suçlar meydana gelirse artık TCK md.123 kapsamında faile ceza verilemeyecektir.

2.3.1.2.2. Eziyet Suçu

Mobbingin ceza kanununda örtüştüğü suçlardan bir diğeri de eziyettir. Eziyet TCK md.96’da düzenlenmiştir. Maddeye göre “*Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmlenir.*”

293 (Erişim: 12 Mayıs 2017. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss664m.htm>).

294 (Erdem ve Parlak, 2010, s. 278).

Eziyet, hem maddi vücut bütünlüğünün bozulması hem de manevi olarak ruh sağlığının bozulması anlamına gelmektedir²⁹⁵.

Maddenin gerekçesinde belirtildiği üzere “Eziyet olarak, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunulması gerekir. Aslında bu fiiller de kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabilirler. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Bir süreç içinde süreklilik arzeder bir tarzda işlenen eziyetin özelliği, işkence gibi, kişinin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır.”²⁹⁶

Mobbing ile eziyet suçunun benzer yönü ise eziyet suçunda da fiiller bir süre devam ederek süreklilik arz eder. Bu sebeple kişinin uğradığı mobbing eylemleri sonucu ruhsal veya bedensel sağlığını yitirmesi, aynı zamanda eziyet suçunu da meydana getirebilir.

İşkence suçu ise ceza kanununun 94. maddesinde düzenlenmiş olup eziyet suçundan farkı, işkencede fail sadece kamu görevlisi olabilir. Yine işkencede de suça konu eylemlerin belirli bir süre devam etmesi ve süreklilik göstermesi gerektirmektedir.

2.3.1.2.3. Hakaret Suçu

Mobbing sürecinde en çok karşılaşılan suçlardan bir diğeri de hakarettir. Hakaret TCK md.125’te düzenlenmiştir. Maddeye göre “Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun giyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir. Hakaret suçunun; a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı, b) Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.”

295 (Soyaslan, 2014, s. 223).

296 (Erişim: 12 Mayıs 2017. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss664m.htm>).

Hakaret suçunda hem başkalarının bir kimse hakkında sahip olduğu entelektüel ve fiziki niteliklerini ifade eden iç şeref hem de kişinin kendi özellikleri hakkında yapmış olduğu değerlendirme ve saygınlığı ifade eden iç şeref korunmaktadır²⁹⁷.

Failin, mobbing sürecinde mağduru ezmek, yıldırma, onu küçük düşürmek ve diğer kişiler nezdinde saygınlığının yitirmesini sağlamak için sıklıkla hakaret ettiği görülmektedir. Aynı şekilde failin, mağdurun gıyabında konuşarak onu rencide ettiği veya bu yönde dedikodusunu yaptığına da sıklıkla şahit olunur.

Yeri gelmişken belirtmek gerekirse mobbingin belirtmiş olduğumuz diğer unsurları olmadan kişiye karşı hakaret suçunun bir veya birkaç kere işlenmesi mobbing olarak nitelendirilemez. Eylem, sadece ceza kanunu kapsamında hakaret suçunu teşkil eder²⁹⁸.

Sonuç olarak mobbing sürecinde hakaret içeren söz ve davranışlar bulunması durumunda fail, mobbingin hukuksal sonuçlarına katlanmanın yanı sıra ceza hukuku açısından da hakaret suçundan dolayı ceza alabilir.

2.3.1.2.4. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu

Mobbing ile TCK md.117’de düzenlenen iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu arasında da yakın bir ilişki vardır.

117. maddeye göre “*Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir. Yukarıdaki fıkarda belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir. Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin*

297 (Hafizoğulları ve Özen, 2011, s. 230; Hakaret suçu hakkında: Soyaslan, 2014, s. 303-308).

298 (Taşkın, 2015a, s. 238).

durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.”

İş ve çalışma hürriyetinin ihlalden bir kimsenin ticari veya sınai faaliyetinin engellenmesi anlaşılmalıdır²⁹⁹. Maddede “hukuka aykırı herhangi bir davranış” ifadesi geniş yorumlanmaya uygun olup bu ifadenin mobbingi de kapsadığını belirtebiliriz. Nitekim mobbingin nihai hedefi kişileri yıldırarak iş hayatından uzaklaştırmak veya işlerini yapamaz duruma getirmek olup bu hali ile kişilerin anayasada da güvence altına alınmış olan çalışma hürriyetini engellediği açıktır.

Maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kişinin onuru ile bağdaşmayan çalışma koşullarına tâbi kılınması suçunun işlenebilmesi için ise suçun, kişinin çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığını sömürmek suretiyle işlenmesi gerekmektedir.

2.3.1.2.5. Kasten Yaralama Suçu

Kişiye mobbing uygulanması sürecinde TCK md.86’da düzenlenen kasten yaralama suçu da meydana gelebilir. Maddeye göre “*Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*” Kanunda ifade edilen “vücuda acı verilmesinden” maksat bir kimseye bedensel, cismani zarar vermek, “sağlığın bozulmasından” maksat ise genellikle organizmanın işlevini önemli ölçüde azaltan akut ya da kronik, yaygın değişiklikler anlaşılmaktadır³⁰⁰.

Bu doğrultuda kasten yaralama suçu kapsamına sadece fiziksel değil psikolojik olarak uğranılan neticeler de girer. Mobbing sürecinde ağırlıklı olarak psikolojik açıdan mağdura zarar verilse de bazı mobbing vakalarında itme, yumruk atma, saçından çekme gibi fiziksel şiddet içeren durumlar da görülür. Bu eylemleri gerçekleştiren kişi, aynı zamanda kasten yaralama suçunu da işlemiş olur.

299 (Hafizoğulları ve Özen, 2011, s. 206).

300 (Hafizoğulları ve Özen, 2011, s. 76).

2.3.1.2.6. Cinsin Saldırı ve Cinsel Taciz Suçu

Çalışma içerisinde yer verilecek bir diğer suç tipi de cinsel içerikli suçlardır. Bu suçlar, her ne kadar failin güttüğü amaç cinsel içerikli olması ve suçun tek seferlik bir eylemle işlenebilmesi açısından mobbingden ayrılabilirse de mobbing sürecinde cinsel içerikli davranışlar bazen mobbingin aracı olarak kullanılabilir.

Cinsel saldırı suçu TCK md.103'te düzenlenmiş olup maddeye göre *“Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.”*

Cinsel taciz suçu ise 105. maddede ele alınmıştır. Buna göre *“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu suçun Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”*

Cinsel saldırı suçu için davranışın vücut bütünlüğünü ihlal etmesi şart olup failin mağdura bedensel temas etmesi gerekir.

Üzerinde durmamız gereken diğer bir nokta da cinsel taciz suçunun aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanarak işlenmesi hali, maddede ağırlaştırıcı neden olarak belirtilmiştir. Bu sebeple mobbinge konu eylemlerin cinsel taciz içeren eylemler ile işlenmesi halinde faile cezanın ağırlaştırılmış halinden ceza verilir.

Belirtmek gerekirse mobbinge konu eylemler, cinsel taciz veya cinsel saldırı suçunu oluşturacak eylemler ile birlikte gerçekleştirilirse fail, hem bu suçlardan ceza alır hem de özel hukuk açısından mobbingin sonuçlarına katlanır.

2.3.1.2.7. Tehdit Suçu

Ve son olarak inceleyeceğimiz suç tipi olan tehdit, TCK md.106’da düzenlenmiştir. Buna göre *“Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikâyeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.”*

Tehdidin konusu metinden de anlaşılacağı üzere vücut bütünlüğü, cinsel dokunulmazlık veya malvarlığında meydana gelecek olan büyük zarardır.

Belirtmek gerekir ki tehdit ciddi olmalıdır. Bundan kasıt, tehdidin mağdur kişi tarafından ifadesinin algılanabilir, anlaşılabilir olmasıdır. Ayrıca tehdidin nesnel olarak da korkutucu olması gerektiğidir³⁰¹.

Uygulamada en sık karşılaşılan problemde birisi işverenin işçisine karşı “ya istifa edersin ya da sözleşmeni haklı nedenle feshederim”, “ya değişikliği kabul edersin ya da sana daha kötü işler veririm” gibi işçisini belli bir durumu kabul etmesi için sunmuş olduğu seçeneklerden birisini seçmeye zorlamasının, işçi tarafından baskı ve tehdit olarak algılanmasıdır. Hâlbuki bu eylemler ve işverenin hukuki yollara başvuracağını söylemesi tehdit suçunu oluşturmadığı gibi eylemlerin anlık veya bir defalık olması sebebi ile mobbing de meydana gelmez³⁰².

Aynı şekilde işverenin uyarı niteliğindeki sözleri de tehdit suçunu oluşturmaz. Mobbing ile tehdidin aynı anda var olabilmesi için mobbingin unsurları ile tehdit eylemlerinin ciddi ve ceza kanunda belirtilen unsurları bir arada taşınması gerekir.

Son olarak yukarıda belirttiğimiz suç tiplerinden başka, mobbing sürecinde Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenen intihara yönlendirme (md.84), şantaj (md.107), inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasının engellenmesi (md.115), sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (md.118), haksız arama (md.120), ayrımcılık (md.122), dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi (md.121), haberleşmenin gizliliğini ihlal

301 (Hafizoğulları ve Özen, 2011, s. 172).

302 (Taşkın, 2015a, s. 242).

(md.132), özel hayatın gizliliğini ihlal (md.134), kişisel verilerin kaydedilmesi (md.135), görevi kötüye kullanma (md.257) ve iftira (md.267) gibi suçlar da görülebilir

2.3.1.3. Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda

6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 20.04.2016 tarihinde yürürlüğe girmiş ve kanunla birlikte bu kanundaki görevleri yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

Kanunun amacı, 1. maddede belirtildiği üzere insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muamele ile etkin mücadele etmektir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun konumuzun açısından önemi ise kanunun 2. maddesinde mobbing ile yakından ilişkilendirilebilecek bir kavram olan “işyerinde yıldırma”nın tanımına yer verilmiş olmasıdır. 2. maddenin “g” bendine göre işyerinde yıldırma *“Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler olarak tanımlanmıştır. Aynı maddede taciz de “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” olarak tanımlanmıştır.*

Üzerinde durulması gereken nokta, işyerinde yıldırmanın tek bir eylem ile değil, eylemlerle gerçekleşmesinin, diğer bir ifade ile süreç gerektirmesinin kanuni tanımda belirtilmiş olmasıdır. Bu bakımdan işyerinden yıldırmanın mobbing kavramı ile uyduğu görülmektedir. Buna karşın tanımda “bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak” ifadesinin bulunması, konunun kapsamını daraltmakta ve işyerinde yıldırma kavramını sadece kanunda belirtilen ayrımcılık halleri ile sınırlamaktadır. Bununla birlikte mobbinge konu eylemler ayrımcılık sebeplerine dayanılarak yapılabileceği gibi, mobbing için bu şart olmayıp kişiye ayrımcılık

yapılmadan da mobbing uygulanabilir. O halde mobbing, işyerinde yıldırma tanımını da içine alan daha genel bir kavramdır.

Kanunun 3. maddesine göre “*Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.*” Yine aynı maddeye göre “*Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.*”

İşyerinde yıldırma ve taciz, kanunun 4. maddesinde belirtilen ayrımcılık halleri arasında ayrıca sayılmıştır. Ayrımcılık yasağının kapsamına ise kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri girmektedir. (Madde 5)

Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz. (Madde 17)

Bununla birlikte ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişi doğrudan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na başvuramaz. İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir. (Madde 17/2)

Kanunun 17/5 maddesinin de üzerinde ayrıca durmakta fayda vardır. Maddeye göre “*4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir.*”

O halde İş Kanunu’nun 5. maddesine dayanan ihlallere ilişkin olarak doğrudan bu kanuna başvurma ihtimali bulunmamaktadır. Ancak kanunda, İş Kanunu’nun 18. maddesinin kapsamına giren ayrımcılık iddialarıyla ilgili bir sınırlama getirilmemiştir.

Dolayısıyla İş Kanunu'nun 5. maddesine giren ayrımcılık iddialarıyla ilgili öncelikli olarak yargı yoluna başvurulacağı ve yargı tarafından herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde bu kanun hükümlerinin uygulanabileceği, diğer ayrımcılık iddialarında ise yargı yoluna başvurmaya gerek olmadan Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na başvurulabileceği doktrinde ifade edilmektedir³⁰³.

Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz. Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verir. Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur. (Madde 18)

Kanunda usul hukukuna ilişkin düzenlemeler de mevcuttur. Buna göre dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur. (Madde 17/3) Ayrıca ispat yüküne ilişkin özel bir düzenleme de 21. maddede düzenlenmiştir. Buna göre *“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”*

Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek

303 (Bakırcı, 2016, s. 70).

kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.(Madde 25)

Yukarıda belirtmiş olduğumuz bu düzenlemelerden sonra ifade etmek gerekirse anılan kanun, ayrımcılık sebeplerine sınırlı sayıda yer verilerek kanunun bütün ayrımcılık hallerini kapsamaması ve kanuni yaptırımının oldukça eksik olması sebepleriyle öğretide şiddetlice eleştirilmektedir. Örneğin kanunda işçinin tacize uğraması halinde çalışmaktan kaçınmasına ilişkin bir düzenleme olmadığı gibi, mağdurun uğradığı maddi ve manevi zararlarının işveren tarafından karşılanacağı dair bir hüküm de yoktur³⁰⁴.

Özetleyecek olursak mobbing, kanunda geçen işyerinde yıldırma kavramını da içine alan genel bir kavramdır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda sadece “işyerinde yıldırma” düzenlenmiştir. Bu sebeple mobbinge konu eylemlerin, kanunda yer alan ayrımcılık sebeplerinden kaynaklanması ve işyerinde yıldırma kapsamında değerlendirilmesi durumunda bu kanuna başvurulabilecektir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun verdiği karar ise sadece tespit mahiyetinde olup yargı kararı niteliğinde değildir. Bu sebeple kurumun verdiği bu tespit kararı, açılacak olan davada sadece delil niteliğine haiz olabilir. Kanunda düzenlenen tek yaptırımın idari para cezası olması ise yaptırım açısından yetersiz kalmaktadır. Buna karşın ihlalin tespiti halinde kurumun suç duyurusunda bulunma yetkisi ile ihlal kararlarının kamuoyu ile paylaşılması dikkate değer yaptırımlar olarak değerlendirilebilir.

2.3.2. İdare Hukukunda Mobbing

Mobbingin kamu kurum ve kuruluşlarında son derece yaygın olduğu bilinen bir gerçektir. Kamu görevlisinin maruz kaldığı mobbing genelde hiyerarşi ilişkisinden kaynaklanmakta, daha çok çalışanların aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, cezalandırılması, disiplin cezası verilmesi, geçici görevlendirme veya naklen atamaların kişiyi yıldırma ya da uzaklaştırma amacı ile yapılması şeklinde kamu kurumlarında mobbing görülmektedir³⁰⁵.

304 (Arslan Ertürk, 2012, s. 54-55).

305 (Kasapoğlu, 2013, s. 118).

Türk idare mevzuatında mobbinge konu yasal bir düzenleme olmasa da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda³⁰⁶ mobbing ile ilişkilendirilebilecek dolaylı hükümler mevcuttur.

Bu itibarla, Devlet Memurları Kanunu'nun 8. maddesine göre *“Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.”*

Kanunun 10. maddesine göre de *“Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.”*

Aynı kanunun 6. maddesinde ise memurların sadakat yükümlülüğü düzenlenmiş, 7. maddesinde de devlet memurlarının görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi nedenlerle ayırım yapamayacakları belirtilmiştir.

Görüleceği üzere kanunla, memurların işbirliği içinde çalışmak zorunda oldukları ve ayrımcılık yapamayacakları hüküm altına alınmış, amirlere de eşit davranma yükümlülüğü getirilmiştir. O halde bu düzenlemenin, amirlerin dikey ve yatay mobbingi önleme yükümlülüğünü de kapsadığını belirtebiliriz.

Bu yükümlülüklerin ihlali halinde mobbinge uğradığını iddia eden memur öncelikli olarak bu durum hakkında şikâyetle bulunma hakkına sahiptir. Devlet Memurları Kanunu'nun 21. maddesine göre *“Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.”*

Bundan başka idare hukukunda mobbingin daha çok geçici görevlendirme, naklen atama veya yıldırma amacıyla kişiye disiplin cezası verilmesi gibi işlemlerle

306 (23.07.1965 Tarihli ve 12056 Sayılı Resmi Gazete. Erişim: 12 Mayıs 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/>).

uygulandığı göz önüne alındığında mağdur, mobbing oluşturan bu ve bunun gibi idari karar ve işlemlerin ortadan kaldırılması için idari yargıda iptal davası açabilir.

Bunun yanı sıra mağdur, idari eylem ve işlemlerden dolayı zarar görmüş ise, zararının tazmini için tam yargı davası da açabilir.

Örneğin bir olayda, öğretim üyesi olan davacı, kendisine verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı tarihinden bu yana kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkırtma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemler nedeniyle manevi tazminat talep etmiş, mağdurun bu talebi, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle yerel mahkemece kabul edilmiş, bu hüküm de Danıştay’ca onanmıştır³⁰⁷.

Bir başka davada ise bir öğretim görevlisinin davalı üniversiteye açtığı davada mağdur, izin kullanımı konusunda kendisine zorluluklar çıkartıldığını, okulda konuşulmayacaklar listesi çıkartılarak idari personele verildiği ve kendisinin de bu listede adının bulunduğunu, bu uygulamalar nedeniyle görev yerini değiştirmek zorunda kaldığını ve bu durumun gündelik ve iş yaşantısını olumsuz etkilediğini belirterek dava açmış, mahkemece mağdura 5.000,00-TL manevi tazminat ödenmesi gerektiğine karar verilmiştir³⁰⁸.

Buna karşın mobbing nedeniyle meydana gelen zararların (maddi-manevi zarar) telafisi için açılacak bu davanın “idari yargıda tam yargı davası” şeklinde mi, yoksa “adli yargıda tazminat davası” şeklinde mi açılacağı konusu tartışmalı olup bu hususa ileride değinilecektir.

Yukarıda belirtilenler başka Devlet Memurları Kanunu’nun 125. maddesinde, devlet memurlarına yönelik bir takım disiplin cezaları ve ceza uygulanacak fiiller de belirtilmiştir. Bu itibarla, 125/B-d’ye göre “*Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak*”, 125/B-g uyarınca “*İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak*,”

307 (Danıştay 8. HD. 2008/10606 E.-2012/1736 K.-16.04.2012 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

308 (Aydın 1.İdare Mahkemesi 2013/941 E.-2014/690 K.-01.07.2014 T. Erişim: 22 Ekim 2017. http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/dosya/Untitled-1.pdf).

125/B-h bendi uyarınca “İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak” ve 125/B-l’ye göre “Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak” eylemleri kınama cezasını gerektirmektedir.

Yine 125. maddenin D-d bendine göre “Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak, 125/D-ı bendi uyarınca “Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak”, ve son olarak 125/D-l bendine göre “Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek” fiilleri kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirmektedir.

Görüleceği üzere memurun mobbinge konu eylemleri, 125. maddede belirtilen özellikle de kötü muamelede bulunmak, söz veya hareketle sataşmak, kurumların huzur ,sükûn ve çalışma düzenini bozmak, küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak fıkraları başta olmak üzere birçok kanuni düzenlemenin de ihlali niteliğinde olup, bu eylemleri gerçekleştiren memura disiplin cezası verilmesini gerektirmektedir. Belirtmek gerekir ki faile adli bir ceza verilmiş olması, disiplin cezasının verilmesini de engellememektedir.

Son olarak idare hukukunda mobbing ile ilgili en tartışmalı husus, mobbing uygulayan memurun bu eylemlerinin, onun hizmet kusuru mu yoksa kişisel kusuru mu sayılacağı ve bu nedenle davanın hangi yargı koluna tâbi olacağı hususudur. Diğer bir deyişle, eğer fail memurun mobbing eylemleri onun salt kişisel kusuru olarak kabul edilirse faile karşı adli yargıda tazminat davası açılacak, eğer hizmet-görev kusuru olarak değerlendirilirse idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılacaktır. İdare ise daha sonra mağdura ödediği miktarı, kusuru oranında mobbing faili memura rücu edecektir.

Esasen Anayasa’nın 129/5 maddesi ile Devlet Memurları Kanunu’nun 13. maddesine göre “Kişiler, kamu hukukuna tâbi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar.”

Yasal düzenleme bu yönde olmasına karşın birçok Yargıtay kararında rastlandığı ve doktrinde de belirtildiği üzere kabul gören yaklaşım, kamu personelinin hizmetten ve

resmi sıfatından ayrılabilen özellikteki kusurları nedeniyle meydana gelen zarardan adli yargıda sorumluluklarının olduğu, buna karşın yürütülen hizmet ile ayrışamayan kusurları nedeniyle meydana gelen zarardan idarenin sorumlu olduğu yönündedir³⁰⁹.

Konuyu mobbing açısından inceleyecek olursak bir görüşe göre mobbing olduğu iddia edilen davranışlar aynı zamanda Türk Ceza Kanunu'nda veya özel kanunlarda suç olarak nitelendiriliyorsa, eylemler kişisel kusur sayılarak dava adli yargıda açılmalı, davranışlar eğer suç niteliği taşıyor veya davranışlarda belirgin olarak suç unsuru görülemiyor ise dava idari yargıda açılmalıdır. Bu görüşe göre atama emri, görev yeri değiştirme işlemi ve disiplin cezası verme işlemlerinin görev kusurundan ayırmak mümkün değildir³¹⁰.

Katıldığımız bir diğer görüşe göre ise mobbing eylemleri kin, düşmanlık, zarar verme, huzur kaçırmaya gibi kasıtlı olarak yapılan, görevle bağdaşmayan ve hizmetten ayrılabilen eylemlerdir. Bu sebeple bu eylemlerden idarenin sorumlu tutulmaması gerekir. Buna karşın idare, kamu görevlilerini denetlemek ve işyerinde mobbingin önlenmesi konusunda gerekli özen ve tedbiri almakla yükümlü olup bu denetim yükümlülüğünü hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi durumunda idarenin hizmet nedeni ile kusuru söz konusu olur. Örneğin idare, işyerinde mobbingin yapıldığını öğrendiğinde gerekli tedbirleri almaz veya almakta gecikir, fail hakkında disiplin soruşturması başlatmaz ise bu durumda idareye karşı idari dava açılmalı, idare ödediği tazminat tutarı oranında faile bunu rücu etmelidir. İdarenin gerekli tüm önlem ve tedbirleri alması durumunda ise idareye yüklenebilecek bir kusur bulunmayacağı için dava adli yargıda memura karşı açılmalıdır³¹¹.

Mobbing failinin eylemlerinin onun kişisel kusuru mu yoksa hizmet kusurumu olduğu ve buna ilişkin davanın hangi yargı kolunda açılacağına dair Yargıtay kararları da oldukça çelişkilidir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2014/4-110 E. , 2015/2600 K. , 11.11.2015 tarihli kararında *“Davacı, kendisine karşı psikolojik baskı ve bezdiri uygulandığı gerekçesi ile manevi tazminat isteminde bulunduğundan davacının istemini dayandırdığı bu maddi*

309 (Çınarlı ve Çelik, 2016, s. 47).

310 (Çınarlı ve Çelik, 2016, s. 55).

311 (Kasapoğlu, 2013, s. 122).

olgulardan, davalı dekanın göreviyle ilgili bir eylemine değil, salt kişisel kusuruna dayanıldığı anlaşılmaktadır. Anayasanın 129/5. maddesi gereğince memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken meydana gelen zararlara dair davaların idare aleyhine dava açılabilmesinin, eylemin hizmet kusurundan kaynaklanmış olması koşuluna bağlı bulunması karşısında; dava dilekçesinde sıralanan maddi olgularda davalının salt kişisel kusuruna dayanılması sebebiyle davanın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerekir³¹²” kararı ile davanın adli yargıda görülmesi gerektiğini belirtmiştir.

Yine aynı yönde Yargıtay’ın bir diğer bir kararında “Somut olayda davacı, davalı...’nin atanmasının ardından kendisine iş ortamında mobbing uyguladığı iddiasıyla tazminat isteminde bulunmuştur. Şu durumda, açıkça kişisel kusura dayanılmıştır. O nedenle, Anayasa m.129/5 hükmünün göz önünde tutulabilmesi söz konusu değildir. Mahkemece, işin esasının incelenmesi; davalının kişisel kusurunun bulunup bulunmadığının araştırılması ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken istemin pasif dava ehliyeti yokluğundan reddine karar verilmesi usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir³¹³.”

Aynı düşüncede bir diğer karara göre de³¹⁴ “Somut olayda, davacı, davalıların kendisini istifa ettirmeye çalıştıklarını, mesleki yetersizliğine ilişkin dedikodular yaptıklarını, iş yükünü arttırmaya çalıştıklarını, onur kırıcı üslup takındıklarını, sık sık odalarına çağırıp bağdırdıklarını ileri sürmüştür. Davalı kamu görevlilerinin bu şekilde hareket etmeleri kişisel kusur oluşturur. Kamu görevlilerinin kişisel kusuruna dayanan davaların, Anayasa m.129/5 kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Açıklanan nedenlerle, davalıya husumet yöneltilebileceği benimsenmeli ve işin esası incelenmelidir. Şu durumda, davacının iddia ettiği mobbing iddiaları araştırılarak işin esasının incelenmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Hüküm, açıklanan nedenlerle yerinde görülmemiş ve bozmayı gerektirmiştir.”³¹⁵

312 (Erişim: 18 Mayıs 2017. <http://www.kazanci.com>).

313 (Yargıtay 4. HD. 2016/4136 E.-2016/6347 K.-09.05.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

314 (Yargıtay 4. HD. 2016/5182 E.-2016/7395 K.-02.06.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

315 Aynı yönde diğer kararlar için: Yargıtay 4. HD. 2015/16592 E.-2016/7912 K.-15.06.2016 T. Yargıtay 4. HD. 2016/2878 E.-2016/7137 K.-30.05.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr/>).

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi de yeni tarihli bir kararında mobbingi kişisel kusur kapsamında değerlendirerek davanın adli yargıda görülmesi gerektiğine hükmetmiştir³¹⁶.

Buna karşın Yargıtay HGK. bir kararında, mobbing failinin yapmış olduğu davranışların, görevi sırasında ve görevle ilgili olması sebebi ile davranışları hizmet kusuru kapsamında sayarak davanın idari yargıda görülmesine hükmetmiştir. Karara göre *“Gaziantep Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Biyoloji Bölümü’nde profesör olarak çalışan davacının, aynı üniversitede dekan ve bölüm başkanı olan davalılar tarafından, usulsüz müracaat ve şikâyetle bulunma, görevini işbirliği içerisinde yapmama, sağlık raporunu ibraz etmeme ve raporlu olduğu halde ek ders ücreti alma fiilleri nedeni ile soruşturma açıldığını, girdiği bazı derslerin kendisinden alındığını ve başka bir hocaya verildiğini, derslerinin günün geç saatlerine konulduğunu ve profesörlüğünün engellenmeye çalışıldığını belirterek ve davalıları hasım göstererek eldeki tazminat davasını açtığı anlaşılmaktadır. Davacının bu iddiaları, içerikçe davalı kamu görevlilerinin görevleri sırasında ve yetkilerini kullanırken işledikleri bir kusura dayanmaktadır. Hal böyle olunca, davalıların görevi dışında kalan kişisel kusuruna dayanılmadığına, eylemin görev sırasında ve görevle ilgili olmasına ve hizmet kusuru niteliğinde bulunmasına göre, eldeki davada husumet kamu görevlilerine değil, idareye düşmektedir. Öyle ise, dava idare aleyhine açılıp, husumetin de idareye yöneltilmesi gerekir³¹⁷.”*

Yine davanın idari yargıda açılmasına yönelik³¹⁸ Yargıtay kararına göre *“Profesörlüğüne iki yıl kala davalı tarafından atılan iftira sonucu kurumunda ve mesleki camiada onurunun zedelendiğini, daha önceden belirlendiği halde yıllık izne çıkacağı gün davalı tarafından izin dilekçesinin imzalanmadığını, yaşadığı yoğun stres ve üzüntü nedeniyle bebeğini düşürdüğünü, davalı tarafından sürekli kendisine mobbing (psikolojik baskı) uygulandığı ve bu nedenle zarara uğratıldığını ileri*

316 (Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 25. HD. 2017/723 E.-2017/739 K.-23.06.2017 T. Erişim: 22 Ekim 2017. <https://www.mobbing.org.tr/genel/emsal-karar-mobbing-davalari-direk-amire-karsi-acilabilecek.html>).

317 (Yargıtay HGK. 2014/4-1334 E.-2016/1067 K.-16.11.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

318 Aynı yönde kararlar için: Yargıtay 4. HD. 2013/13939 E.-2013/15031 K.-26.09.2013 T; Yargıtay 4. HD. 2014/16306 E.-2015/13795 K.-30.11.2015 T; Yargıtay 4. HD. 2015/7309 E.-2015/8224 K.-18.06.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr/>).

sürdüğüne göre, Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 13/1. maddesi gereğince kamu görevlisi hakkında adli yargı yerinde dava açılmayacağından kast ve kusur aranmaksızın husumet nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerekir³¹⁹. ”

Sonuç olarak ifade etmeliyiz ki mobbing anlık bir eylem olmayıp failin güttüğü hukuka aykırı amacı gerçekleştirmeye yönelik sistematik ve belirli bir süre devam eden davranışlar bütünüdür. Bu sebeple eylemler her ne kadar kamu görevlerinin görevi sırasında ve görevinin vermiş olduğu yetkiyi kullanırken işlenmiş olursa olsun (idarenin gerekli tedbir ve önlemleri almada herhangi bir kusurunun veya ihmali olması durumu hariç) her hal ve şartta doğrudan failin kişisel kusuru olarak değerlendirilerek davanın adli yargıda açılması gerektiği kanısındayız. Aksi tutum, mobberın idari korumadan yararlanmasına olanak tanıyacağı gibi, idari yargıda tanık dinletilmesinin mümkün olmaması da dikkate alındığında mobbingin ispatını da oldukça güçleştirecek ve açılan davaların reddedilmesine yol açacaktır.

2.3.3. Özel Hukukta Mobbing

Mobbingin özel hukukumuzda ihlal ettiği haklar ve bunlara ilişkin mağdurun başvurabileceği hukuki çareler, çalışmamızın ana konusunu teşkil etmekte olup bu konular esasen ileride incelenecektir. Bu bölümde ise, mobbing ile ilgili özel hukuk mevzuatımızdaki hükümlere kısaca değinilecektir.

2.3.3.1. Medeni Hukukta Mobbing

Psikolojik taciz eylemleri Türk Medeni Kanunu'nda³²⁰ yer alan bir takım hakları ihlal eder niteliktedir.

Her şeyden önce işçi ve işveren, iş ilişkisinin ifası sırasında dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun davranmak zorundadır. Medeni Kanun'un 2. maddesine göre *“Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına*

319 (Yargıtay 4. HD. 2014/5809 E.-2014/17299 K.-16.12.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

320 08.12.2001 Tarihli 24607 Sayılı Resmi Gazete. Erişim: 16 Mart 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/>).

uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” 3. maddeye göre de “Kanunun iyiniyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyiniyetin varlığıdır.”

Bunun yanı sıra mobbingin kişilik hakkını ihlal eder nitelikte olduğu da şüphesizdir. Bu doğrultuda Medeni Kanun’un 23. maddesine göre *“Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez.”* 24. maddeye göre de *“Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”*

Kişilik hakkına yönelik saldırılara karşı açılacak davalar da kanunun 25. Maddesinde düzenlenmiştir.

Sonuç olarak psikolojik taciz, hem iyiniyet ve dürüstlük ilkelerini hem de kişilik hakkını ihlal etmekte ve bu kapsamda Medeni Kanun, mobbing mağdurunu koruyucu hükümler ihtiva etmektedir.

2.3.3.2. Borçlar Hukukunda Mobbing

1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun³²¹ 417. maddesi, her ne kadar doğrudan mobbingi ele almasa ve düzenlemede mobbingin tanımı yapılmassa da maddede “psikolojik taciz” ifadesine yer verilmiştir. Bu hüküm ile işverenin, işçinin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmamasına yönelik sorumluluğunun kabulü mevzuatımızda artık açıkça düzenlenmiştir.

Anılan maddeye göre *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”* Bunun yanı sıra işverenin bu hükme aykırı

321 (Erişim: 12 Mayıs 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/>).

davranması durumunda, sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanacağı da kanunda belirtilmiştir.

Madde gerekçesinde işverenin, işyerinde ahlaka uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü olduğunun belirtilmesi ve psikolojik tacizin, kişilik değerlerini ihlal eden bir durum olduğunun belirtilmesi de dikkate değerdir.

Bundan başka mobbing, kişilik hakkını ihlal etmesi sebebi ile haksız fiil de teşkil etmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesine göre *“Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.”* Bu sebeple mobbinge uğrayan kişi ileride inceleneceği üzere maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir. Mağdur, TBK madde 54'te belirtilen tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplarını failden talep edebilir.

Mobbing ile ilgili bir diğer düzenleme de TBK md. 399'da işverenin yönetim hakkında karşımıza çıkar. Maddeye göre *“İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”* Yargıtay'ın da ifade ettiği üzere yönetim hakkının işveren tarafından kötüye kullanılması suretiyle mobbing eylemleri pekâlâ gerçekleştirilebilir.

Son olarak işçinin sadakat borcunun düzenlendiği TBK md. 396 hükmü gereğince *“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.”* Bu nedenle işyerinde bir işçinin bir başka işçiye psikolojik taciz uygulaması, şüphesiz sadakat borcunun da ihlal edildiği anlamına gelmektedir.

2.3.3.3. İş Hukukunda Mobbing

İş hukuku mevzuatımızda mobbinge ile ilgili doğrudan bir düzenleme mevcut değildir. Buna karşın Türk Medeni Kanununun 5. maddesi uyarınca; *“Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır.”* Yargıtay da daha özel nitelikte bulunan İş Kanunu'nda bir uyuşmazlığı

çözecek nitelikte kural bulunmadığı takdirde daha genel nitelikte olan Türk Borçlar Kanunu hükümlerince uyuşmazlığın giderileceğini belirtmiştir³²².

Bu sebeple incelemiş olduğumuz TBK md. 417 hükmü tüm iş ilişkilerinde uygulanacaktır. O halde işveren veya işçiler, yaptıkları mobbing eylemleri sebebi ile genel sorumlulukları çerçevesinde ve iş akdinden doğan borçları nedeniyle sorumludurlar.

İşverenin, iş akdinde en temel borçlarından birisi de işçiyi koruma ve gözetme borcudur. Gözetim borcu, İş Kanunu'nun mülga olan 77. maddesinde işverenin düzenlenmekte idi. Bu hüküm, 20/06/2012 kabul tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun³²³ 4. maddesinde işverenin bu konudaki genel yükümlülüğü düzenlenmiştir. Maddeye göre *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.”*

Görüleceği üzere maddede işverenin gözetim borcu geniş bir çerçevede ele alınmıştır. İşverenin gözetim ve işçinin sağlığını koruma borcu sadece fiziksel açıdan değil psikolojik açıdan da geçerli olup işveren, bu madde uyarınca kendisi mobbing uygulayamayacağı gibi işyerinde başka bir işçi tarafından uygulanan ve işçilerin sağlığını bozan bu mobbing davranışlarını da önlemekle sorumludur.

Belirttiğimiz bu düzenlemeden başka, mobbing eylemlerinin ayrımcılık kökenli olması halinde mağdur, 4587 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesindeki *“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”* hükmüne de başvurabilir.

İş Kanunu'nun haklı fesih düzenlemelerini içeren 24. ve 25. maddesinde ise *“Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”* ifadesi kullanılmıştır. Maddedeki *“benzerleri”* ifadesinden haklı fesih hallerinin sınırlı sayıda olmadığı anlaşılmaktadır.

322 (Süzek, 2017, s. 41).

323 (30.06.2012 Tarihli ve 278339 Sayılı Resmi Gazete. Erişim: 16 Mart 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/>).

Yargıtay da birçok kararında gerek işçinin bir başka işçiye uyguladığı gerekse işverenin, işçisine uyguladığı mobbing eylemlerinin haklı fesih nedeni olduğunu belirtmiştir.

Bundan başka mobbing oluşturan davranışlar, zaman zaman 24/II-b-c-d- veya 25/II-c-d bentlerinde açıkça fesih nedeni olarak düzenlenen davranışlar ile birlikte görülebilir. Belirtmek gerekir ki bu hallerde mobbingin daha önceden belirtmiş olduğumuz diğer unsurlarının da bulunması gerekir.

Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin “ç” bendinde ise “*Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi*” durumunda iş akdinin feshedilebileceği belirtilmiştir.

Bazı durumlarda da mobbinge konu eylemler, İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan davranışlar ile birlikte görülmekte, mobbing, işçilerin çalışma şartlarının değiştirilmesi ve ağırlaştırılması vasıtalarıyla yapılmaktadır.

2.3.3.4. Başbakanlık Genelgesinde Mobbing

19 Mart 2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu başbakanlık genelgesi yayınlanmıştır. Bu genelge, ülkemizde mobbingin farkındalığı açısından son derece önemlidir. Genelgeye göre:

“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tâbi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

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

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

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

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

Bilgilerini ve gereğini rica ederim³²⁴. ”

Öncelikle ifade etmek gerekirse genelgede mobbing, “psikolojik taciz” ifadesi ile geçmekte ve mobbingin hem özel hem de kamu sektöründe görüldüğü ayrıca belirtilmektedir.

324 (Erişim: 15 Mayıs 2017. www.resmigazete.gov.tr).

İkinci olarak vurgulamamız gereken husus genelge, sadece işçilere yönelik olmayıp, 2. madde de belirtildiği üzere tüm çalışanlara yöneliktir. Bu yönü ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların da mobbingden korunması amaçlanmıştır.

Genelgede her ne kadar mobbingin tanımına yer verilmese de kavram, davranış örnekleriyle açıklanmıştır. Psikolojik tacizin kasıtlı, sistematik ve belli süre devam etmesi gerektiği belirterek mobbingin aslında unsurları da sayılmıştır.

Ayrıca, mobbing eylemlerinden öncelikli olarak işverenin sorumlu olduğu vurgulanmış, işçilerin de bu tip davranışlardan kaçınması gerektiği belirtilmiştir.

Mobbingin önlenmesine yönelik olarak genelgede belirtilen “Alo 170 Mobbing Hattı” ise Mart 2011’de devreye girmiştir. Genelgede yer alan “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” da 22 Mayıs 2012 tarihinde oluşturulmuş ve kurul, “1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Panel ve Çalıştayı”nı gerçekleştirmiştir.

Genelge her ne kadar mobbingin farkındalığı açısından son derece önemli olsa da herhangi bir yaptırıma sahip olmaması ve bağlayıcılığının bulunmaması nedeniyle yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple mobbingin, yaptırımı ile birlikte kanun düzeyinde düzenlenmesi isabetli olacaktır.

2.4. ARA BÖLÜM DEĞERLENDİRMESİ

Mobbingi uluslararası belgelerde incelediğimizde kavramı doğrudan ele alan herhangi bir yasal düzenlemenin halen mevcut olmadığını belirtebiliriz. Buna karşın uluslararası belge ve sözleşmelerde yer alan eşitlik, ayrımcılık ve cinsel taciz konularını ele alan genel düzenlemeler mobbing ile dolaylı yoldan ilişkilendirilebilir.

Mobbing hakkındaki ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülke ise İsveç olmuştur. İsveç’teki kanuni düzenlemede mobbing tanımlanmış, işverene mobbingi önlemeye ve meydana gelen mobbing davranışlarını derhal sona erdirmeye yönelik yükümlülükler getirilmiş, işverenin kanuni düzenlemeye uymaması durumunda ise para cezası ve en fazla 1 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilceği kararlaştırılmıştır.

Mobbing hakkındaki en kapsamlı kanuni düzenleme ise Belçika mevzuatında mevcut olup kanunda mobbingin tanımı yapılmıştır. Mobbing uygulayan işçinin iş akdi işveren

tarafından haklı olarak feshedileceği gibi mobbing mağduru işçi de fail veya işverenden, uğradığı mobbing eylemleri nedeniyle tazminat talep edebilir. İşveren, mobbingi şikâyet eden, mobbing nedeniyle yasal yollara başvuran veya tanıklık eden kişilerin iş akdini bu nedenle sona erdiremeyeceği gibi bu kişilerin çalışma koşullarını değiştiremez ve bu nedenlerden ötürü haklarını kısıtlayamaz. İşverenin bu yükümlülüklerle uymaması durumunda işçi, işe iadesini talep edebilir. Ayrıca Belçika mevzuatında ispata ilişkin özel bir düzenleme de mevcut olup mağdur, mobbinge uğradığını mümkün kılan emareleri mahkemeye sunarsa, bu durumda ispat külfeti yer değiştirecek ve artık işveren, mobbing uygulamadığını kanıtlamak zorunda kalacaktır. Son olarak belirtmek gerekirse mobbing faili 8 günden 1 seneye kadar hapis cezası veya 130 Euro'dan 2.500 Euro'ya kadar hapis cezası veya her iki cezaya da mahkûm edilebilir.

Bir diğer özel düzenlemeye sahip olan ülke ise Fransa'dır. Fransa İş Kodu'nun 122-49 maddesinde mobbing tanımlanmış ve hiçbir çalışanın mobbinge maruz kaldığı, buna şahitlik ettiği veya mobbingi reddetti ya da ifşa ettiği için cezalandırılmayacağı, işten çıkartılmayacağı veya ayrımcılığa tabi tutulamayacağı kararlaştırılmıştır. Bu nedenler ile mağdurun iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde bu fesih tüm sonuçları ile hükümsüz sayılacak ve bu kurala aykırı tüm sözleşme hükümleri de kanuni düzenleme uyarınca geçersiz sayılacaktır. Önemle belirtmek gerekir ki ceza yasalarında mobbinge özel olarak yer veren tek ülke de Fransa'dır. Mevcut cezai düzenlemeye göre mobbing failleri iki yıla kadar hapis ve 30.000 Euro para cezasına mahkûm edilir.

İngiltere, Amerika, Hollanda, İsviçre ve Almanya'da mobbing yönelik özel düzenleme bulunmamakta, mağdurlar genel hükümler ve yargı kararları uyarınca mobbinge karşı dolaylı yoldan koruma sağlamaktadır.

Türk hukukunda ise doğrudan mobbingi konu alan, tanımlayan ve yaptırıma bağlayan özel bir yasal düzenleme bulunmasa da yeni Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde "psikolojik taciz" ibaresi geçmektedir. Bu yönüyle de bu düzenleme, mevzuatımızda mobbinge ilişkin ilk yasal metin olup bu hüküm ile işverenin, işçinin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmamasına yönelik sorumluluğunun kabul edildiği mevzuatımızda açıkça düzenlenmiştir.

Mobbinge dolaylı yoldan koruma sağlayan hükümler ise esasen Anayasa ile başlamakta ve insan hakları ihlali olan ve insan onuru ve çalışma özgürlüğüyle bağdaşmayan mobbing eylemlerinin Anayasanın birçok maddesini açıkça ihlal ettiğini belirtebiliriz.

Türk Ceza Kanunu'nda mobbing suç olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle ceza hukukundaki suçların kanuniliği ilkesi gereğince mobbing uygulayanın, başlı başına mobbing eylemleri dolayısıyla cezalandırılma imkânı bulunmamaktadır. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki uygulanan mobbing eylemlerinin içinde bazen Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak düzenlenen eylemler yer alabilir. O halde mobbing sürecinde mobbing uygulayan kişilerin yapmış olduğu eylemlerde, Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak tanımlanmış haller mevcutsa, faile ceza verilebilir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda ise her ne kadar mobbing ile yakından ilişkilendirilebilecek bir kavram olan “işyerinde yıldırma”nın tanımına yer verilmiş olsa da tanımda “bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak” ifadesinin bulunması, konunun kapsamını daraltmakta ve işyerinde yıldırma kavramını sadece kanunda belirtilen ayrımcılık halleri ile sınırlamaktadır. Bu sebeple mobbinge konu eylemlerin, kanunda yer alan ayrımcılık sebeplerinden kaynaklanması ve işyerinde yıldırma kapsamında değerlendirilmesi durumunda bu kanuna başvurulabilecektir.

Konuyu idare hukuku açısından ele aldığımızda ise Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan devlet memurlarının işbirliğinde çalışması, ayrımcılık yapılmaması ve memurların sadakat yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerin mobbing ile dolaylı yoldan ilişkilendirilebileceğini belirtebiliriz. Mağdurlar, mobbinge karşı şikâyet yoluna gidebileceği gibi idari yargıda iptal davası ve mobbing nedeniyle meydana gelen zararların telafisi için de tazminat dava açabilirler. Kanımızca, mobbing davranışlarının her hal ve şartta doğrudan failin kişisel kusuru olarak değerlendirilerek açılacak olan tazminat davasının adli yargıda açılması gerekir.

Psikolojik taciz davranışları, Medeni Kanun'da yer alan iyiniyet ve dürüstlük ilkelerini ihlal ettiği gibi aynı zamanda bu durum kişilik hakkının da ihlali niteliğinde olup bu kapsamda Medeni Kanun, mobbing mağdurunu koruyucu hükümler ihtiva etmektedir.

Bunun yanı sıra mobbing, kişilik hakkını ihlal etmesi sebebi ile haksız fiil de teşkil etmektedir. Mobbing ile ilgili bir diğer düzenleme de TBK md.399’da ele alınan işverenin yönetim hakkında karşımıza çıkar. Son olarak işyerinde bir işçinin bir başka işçiye mobbing uygulaması şüphesiz TBK md.396’da yer alan sadakat yükümlülüğüne de aykırılık teşkil eder.

İş Kanununun 5.maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi, çalışma koşullarında esaslı değişikliği konu alan 22.maddesi ve haklı feshi düzenleyen 24. ve 25.maddesi de mobbing ile ilişkilendirilebilecek diğer mevcut düzenlemelerdir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4.maddesinde yer alan işverenin gözetim yükümlülüğü uyarınca işveren, kendisi mobbing uygulamayacağı gibi işyerinde başka bir işçi tarafından uygulanan ve işçilerin sağlığını bozan mobbing davranışlarını önlemekle yükümlüdür.

Son olarak 19 Mart 2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu başbakanlık genelgesi yayınlanmıştır. Genelgede her ne kadar mobbingin tanımına yer verilme de kavram, davranış örnekleriyle açıklanmıştır. Mobbingin önlenmesine yönelik olarak genelgede belirtilen “Alo 170 Mobbing Hattı” ise Mart 2011’de devreye girmiştir. Genelge her ne kadar mobbingin farkındalığı açısından son derece önemli olsa da herhangi bir yaptırıma sahip olmaması ve bağlayıcılığının bulunmaması nedeniyle yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple mobbingin, yaptırımı ile birlikte kanun düzeyinde düzenlenmesi isabetli olacaktır.

3.BÖLÜM: İŞ İLİŞKİSİNDE MOBBİNG VE KARŞILIKLI HAK VE BORÇLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. GÖZETME BORCU AÇISINDAN MOBBİNG

3.1.1. Genel Olarak Gözetme Borcu

İşçiyi gözetme borcu, işverenin işçiyi maddi ve manevi varlığı yönünden koruyarak insana yaraşır bir çalışma düzenini işyerinde oluşturması yükümüdür³²⁵. Gerçekten de iş ilişkisinde işin hem bizzat işçi tarafından yapılması nedeniyle kişisel açıdan hem de ücret nedeniyle ekonomik açıdan işçinin işverene bağlı olması, onun kişisel değerlerinin ve iktisadi varlıklarının işverenden gelecek muhtemel tehlikelere karşı korunmasını da zorunlu hale getirmiştir³²⁶. İşverenin alacağı bu önlemler işe ilişkin olabileceği gibi işyeri nedeniyle karşılaşılabilecek riskleri de kapsamaktadır³²⁷.

İşte işverenin gözetme ve koruma borcu ile özellikle işçinin canı ve hayatı, ruhi ve fiziki vücut bütünlüğü, şahsi, cinsi ve mesleki şerefi, işletmedeki yeri ve itibarı, özel hayatı, düşüncelerini açıklayabilme hürriyeti gibi hukuki değerleri korunur.

Belirtmek gerekirse işverenin gözetme borcu işçinin, haklarını kullanması bakımından amirleri ve iş arkadaşları tarafından herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmamasına dikkat etme yükümlülüğünü de kapsar³²⁸.

Gözetme borcunun pozitif dayanağını ise Anayasanın daha önce incelemiş olduğumuz 10, 12, 49 ve 50. maddeleri ile TBK'nın 417. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri oluşturmaktadır.

Gözetme borcu her ne kadar geniş kapsamlı bir borç olup sınırlarının önceden belirlenmesi mümkün olmasa da bu borcunun kapsamı Medeni Kanun'un 2. maddesindeki dürüstlük kuralına göre belirlenir³²⁹.

325 (Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 133; Gözetme borcu hakkına geniş bilgi için bkz: Çelik, 2012, s. 174-187; Süzek, 2017, s. 437-493; Akyiğit, 2013, s. 158-160; Ertürk, 2002, s. 83-94).

326 (Kaplan, 2003, s. 138).

327 (Başbuğ, 2013, s. 157).

328 (Ertürk, 2002, s. 88).

3.1.2. Mobbing ve Gözetme Borcu

6098 sayılı TBK'nın "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417.maddesine göre;

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."

Madde taslağının hükümet gerekçesine göre ise *"Maddenin birincin fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür³³⁰."*

Belirtmekte fayda vardır ki kanun metnindeki "dürüstlük ilkeleri" tabirinin kaynak metin olan İsviçre Borçlar Kanunu md.325/1'den çevrilirken yanlış çevrildiği, bu tabirden anlaşılması gerekenin madde gerekçesinde de belirtildiği gibi "ahlakın korunması olduğu" doktrinde ifade edilmektedir³³¹.

329 (Kaplan, 2003, s. 138).

330 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 26).

331 (Centel, 2011, s. 439).

Taslağın adalet komisyonu gerekçesine göre de “*Tasarının 416. maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (mobbing-işyerinde psikolojik taciz) kişilik değerlerinin ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış yürürlükteki İş Kanununun 77. maddesi ile Borçlar Kanununun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417. madde olarak kabul edilmiştir*³³².”

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararını göre de³³³ “*Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir. Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi kapsamında işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacakları tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmişti. Bu düzenleme ise, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise, bunun yerine “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417 ve devamı maddelerini getirmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir.*”

Mevzuatımıza getirilen bu düzenleme ile işverenin gözetme borcu kapsamına işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığının da dâhil olduğunu artık açıkça söyleyebiliriz.

Özellikle TBK’nın 417. maddesinde getirilen yeni düzenleme ile işçinin yaşamı, sağlığı ve bedeni bütünlüğü bakımından karşılaşılabilecek mesleki tehlikelerin yanı sıra psikolojik

332 (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s. 27).

333 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

tacize karşı da korunmasının bir bütün içinde ve hep birlikte işçinin kişiliğinin korunması çerçevesinde düzenlenmiş olması sebebiyle bundan böyle tacize karşı korumanın mesleki tehlikelere karşı korumadan ayrı olarak düşünülemeyeceği ifade edilmektedir³³⁴.

Bu itibarla, mobbing kavramı açısından işverenin gözetim borcunu, işçinin kişilik hakkının korunması ve iş sağlığı ve güvenliği hükümleri açısından ayrı ayrı incelemekte fayda vardır.

3.1.2.1. İşçinin Kişilik Hakkının Korunması Açısından

TBK'nın 417. maddesindeki açık düzenleme doğrultusunda artık işveren, işyerinde rahat, huzurlu ve ahlaka uygun bir çalışma ortamı sağlamak, işçilerin mobbinge uğramamaları, uğramış olanların da daha fazla zarar görmemesi için derhâl önlem almak zorundadır.

İşçinin mobbinge uğraması hali, kişilik hakkının ihlali anlamına geleceği ve işverenin bu durumda koruma ve gözetme borcunu ihlal etmiş sayılacağı için, mağdura uygulanan mobbingden işveren, gözetme borcunu ihlal etmesi sebebiyle sorumlu olacaktır. İşçinin kişilik hakkının korunması ileride ayrı bir başlıkta incelenecektir³³⁵.

3.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri Açısından

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, işçinin sağlık ve yaşam hakkının çalışma hayatındaki uzantısı olarak görülmektedir. Bu hak anayasa, kanun ve diğer yasal düzenlemelerden kaynaklanan ve devlet tarafından da desteklenen çeşitli yaptırımlarla korunan temel bir haktır. Anayasanın 17, 50, 56 ve sosyal devlet ilkesinin düzenlendiği 2. maddesi iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarını oluşturur³³⁶.

Gerçekten de çalışanların sağlığı ve güvenliği söz konusu olduğu durumlarda, ilk olarak beden ve ruh bütünlüğünün korunması yükümlülüğü meydana gelmektedir³³⁷. Bu

334 (Centel, 2011, s. 13).

335 Bkz. 3.Bölüm - 3.3, s. 147).

336 (Sümer, 2015, s. 157).

337 (Başbuğ, 2013, s. 348).

doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği iş hayatında, çalışan bireyin fizyolojik ve psikolojik sağlığını tehdit eden her tür problem veya durumla ilgilenerek bunları ortadan kaldırmayı amaçlayan bir disiplindir.

Günümüzde iş sağlığı teriminin sadece fiziksel sağlığı değil, işçinin psikolojik ve sosyal sağlığını da kapsadığı herkes tarafından kabul edilmektedir. Gerçekten de psikolojik açıdan sağlıklı birinin fiziksel olarak sağlıklı olması beklenemez.

Zira ILO'nun daha önce incelemiş olduğumuz 155 ve B-161 sayılı sözleşmelerinde sağlığın sadece fiziksel değil zihinsel unsurları da kapsadığı belirtilmiştir.

Aynı şekilde Başbakanlık Genelgesi'nde de psikolojik tacizin önlenmesinin, gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu özellikle vurgulanmıştır.

Bu doğrultuda, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddenin 2. fıkrasına göre *“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.”*

Önceleri İş Kanunu'nda yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri (madde 77-89), 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Yeni yürürlüğe giren bu kanuna göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.(Madde 1)

Kapsamı oldukça geniş tutulan bu kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (Madde 2). O halde sadece İş Kanunu'na tâbi çalışanlar değil, memurlar da kanunun kapsamına dâhil edilmiştir.

Kanunun 4. maddesinde ise işverenlerin genel yükümlülüğü düzenlenmiştir. Maddeye göre *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu*

çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.”

Risklerden korunma ilkeleri başlıklı 5. maddeye göre de “İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: a) Risklerden kaçınmak. b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek. c) Risklerle kaynağında mücadele etmek. 11650 ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek. d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak. e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek. f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek. g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek. ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.”

İSGK madde 10/1 uyarınca “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır: a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu. b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi. c) İşyerinin tertip ve düzeni”

Aynı maddenin 4. fıkrası uyarınca da “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.”

İSGK madde 15/1’e göre “İşveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tâbi tutulmalarını sağlar.”

16. madde de işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işverene çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir.

İşveren bunlardan başka, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyonu yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük doğrultusunda işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak zorundadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre ise *“İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması; işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.”*

Tüm bu yasal düzenlemeler dikkate alındığında ifade edebiliriz ki iş sağlığı ve güvenliği hükümleri işverene, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığının korunması yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir. Bu itibarla, gerek TBK'nın 417/2 hükmü, gerekse İSGK'nın md.5/f, 10/1- c ve 10/4 hükümleri başta olmak üzere belirttiğimiz tüm düzenlemeler göz önüne alındığında işveren öncelikle işyerinde mobbingin meydana gelmemesi için sağlıklı çalışma ortamını sağlamak, bunun için gerekli olan iş sağlığı güvenliği ve önlemlerini almak zorundadır. İşveren sadece bu önlemleri almakla da yetinemez, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, işyerlerinde sürekli risk değerlendirmesi de yapmak zorundadır. İSGK md.5/f'de de açıkça belirtildiği üzere işveren, iş organizasyonu, çalışma ortamı ve sosyal ilişkiler bakımından genel bir önleme politikası da yürütmek zorundadır.

Bu doğrultuda işveren, herhangi bir işçisine mobbing uygulayamayacağı gibi, diğer işçilerin de işyerinde mobbinge uğramamaları için kanunda öngörülen yükümlülükleri yerine getirmek, mobbing süreci başlamış ise uygulanmakta olan psikolojik tacizi derhal sona erdirmek zorundadır. Aksi durum, işverenin gözetim borcuna aykırı hareket ettiği ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hükümlerini uygulamadığını gösterir ki bu da işverenin sorumluluğunu doğurur.

Son olarak belirtilmelidir ki işveren, mevzuatta öngörülemeyen ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri de almak zorundadır.

Yargıtay'ın da bu yöndeki kararına göre³³⁸ “İşçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işveren, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan çekinemeyecektir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı, işverenin önlem alma ödevini etkilemez. İşveren, iş disiplini sağlamak, çalıştırdığı sigortalının beden ve ruh tamlığını korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak, uygulatmak ve denetlemekle yükümlüdür³³⁹.”

3.1.3. İşverenin Alabileceği Önlemler

İşveren, daha önce de izah edildiği üzere işyerinde psikolojik tacizin meydana gelmemesi için gerekli önlem ve tedbirleri almak zorundadır.

Bundan hareketle işveren, TBK md.417 ve İSGK 4, 5, 10. ve 15. maddelerinde belirtildiği üzere her şeyden önce işyerinde ahlaka uygun ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak zorundadır. Bunu sağladıktan sonra gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı, ayrıca bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleyerek çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlık durumlarını, çalışma şartlarını, bu ortamda maruz kaldığı riskleri ve sosyal ilişkilerini incelemeli, bunlara ilişkin kontrol ve ölçümlerde bulunarak

338 (Yargıtay 10. HD. 2008/17190 E.-2010/4177 K.-23.3.2010 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

339 (“İşveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer. Bu önlemler konusunda işveren, işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir. Yargıtay HGK. 2012/21-1121 E.-2013/386 K.- 20.3.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

risk değerlendirmesi yapmalı ve olası bir psikolojik taciz sürecini önleme politikası geliştirerek bunu uygulamalıdır.

Bundan başka işyerinde şikâyet mekanizması kurmalı, işyeri iç yönetmeliğinde mobbingi önleyici hükümler koymalı ve çalışanları ile belirli aralıklarla mobbinge ilişkin anketler yapmalıdır.

İşveren, yapmış olduğu tüm bu değerlendirmeler sonucunda işyerinde mobbing uygulandığını tespit etmesi durumunda uygulanmakta olan mobbingi sona erdirmeye yönelik derhal harekete geçmek zorundadır.

Bu gibi hallerde işveren, öncelikli olarak mobbing failini uyararak ve gerekirse faile disiplin cezası vererek mobbingin sona erdirilmesini sağlamalıdır. Failin mobbing eylemlerine devam etmesi durumunda ise fail işçinin çalışma yerini veya işyerindeki görevini değiştirmelidir. Örneğin failin, mağdur işçinin amiri konumunda olması durumunda mağduru, fail işçinin emir ve talimatı altında çalışmaktan kurtarmalıdır. Aynı şekilde mağdur işçiyi korumak amacıyla mağdurun da bu süreçte çalışma yerini değiştirmelidir. Tüm bu önlemlerin yetersiz kalarak sonuç vermemesi veyahut somut olayın hal ve şartlarının icap etmesi durumunda işveren, fail işçinin iş akdini feshetmelidir.

3.1.4. Gözetme Borcunun İhlali Nedeniyle Doğan Sorumluluk

İşverenin gözetme borcunu ihlal etmesi sonucunda mobbing eylemleri nedeniyle meydana gelen bu zararlardan kimlerin ve hangi hükümler çerçevesinde sorumlu olduğu konusunda davranışların işverenden mi yoksa işyerinde çalışan başka bir işçi tarafından mı gerçekleştirildiğine göre ikili ayrıma gitmek gerekir.

İnceleyeceğimiz ilk durum, mobbinge konu eylemlerin doğrudan işveren tarafından gerçekleştirilmesi halidir. Bu durumda TBK md.417/3'te³⁴⁰ hangi sorumluluk hükümlerinin uygulanacağı kanunda açıkça belirtilmiş olup maddeye göre “İşverenin

340 (Baskın görüş, TBK 417/3 hükmündeki sorumluluğunun, bir kusur sorumluluğu olduğu yönündedir. Bu nedenle işveren, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, mağdurun zararını gidermekle yükümlüdür. Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 404; Korkmaz ve Alp, 2016, s. 334; Kaplan Senyen, 2015, s. 148; Başbuğ, 2013, s. 455).

yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir.” Zira maddenin gerekçesinde de açıklandığı üzere “TBK 417/3 hükmü işverenin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğunu belirtmiştir. Mağdur işçinin işverene karşı haksız fiil hükümleri yerine sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayanması onun daha yararınadır. Şöyle ki işçi, sözleşmesel sorumluluk hükümlerine dayandığında ispat külfeti işverende olacak, haksız fiil sorumluluğuna dayandığında ise işçi, işverenin kusurunu ispatlamak zorunda olacaktır. Bundan başka sözleşmesel sorumlulukta zamanaşımı 10 yıl olmasına karşın haksız fiilde 2 yıldır.” Bu sebeple mobbinge konu eylemlerin işveren tarafından yapılması durumunda mağdur, işverene karşı sözleşmesel sorumluluk (TBK md.112 vd.) hükümlerine dayanarak dava açar.

Doktrinde mağdur işçinin bu durumda işverenin sözleşmesel sorumluluk hükümlerine başvurusunun yanında (TBK md.112 vd.) haksız fiil hükümlerine (TBK md.49 vd.) veya her iki sorumluluk hükümlerine de aynı anda başvurulacağı ifade edilmektedir. Buna karşın TBK’nın 60. maddesine göre “Bir kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabilirse hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir.” Görüleceği üzere kanunda açıkça hangi sorumluluğa gidileceği belirtilmediği hallerde hâkim, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlar. TBK md.417’de bu durum açıklığa kavuşturulduğu için mağdurun sadece işverenin sözleşmesel sorumluluk hükümlerinin düzenlendiği (TBK md.112 vd.) hükümlere başvurabileceği kanısındayız³⁴¹.

İnceleyeceğimiz ikinci hal ise mobbing eylemlerinin işyerinde çalışan başka bir işçi tarafından gerçekleşmesi halidir. Bu durumda mağdur işçi ile fail işçi arasında herhangi bir sözleşme bulunmadığı için mağdur, mobbing eylemleri sebebiyle haksız fiil hükümlerini düzenleyen TBK md.49 vd. hükümleri doğrultusunda fail işçiye başvurabilecektir.

Bununla beraber mobbing eylemleri her ne kadar başka bir işçi tarafından gerçekleşse de mağdur, fail işçi ile birlikte işverene de başvurabilmelidir. Gerçekten de TBK

341 (Aynı yönde: bkz. Arslan Ertürk, 2014, s. 316).

md.417 hükmü ve incelemiş olduğumuz İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri işverene, işçilerin psikolojik tacize uğramamaları ve işçilerin sağlığını koruma noktasında genel bir yükümlülük getirilmiştir. Bu sebeple işveren, kanuni düzenlemeler gereğince işyerinde gerekli bütün tedbir ve önlemleri almış, gerekli denetim ve risk değerlendirmelerini yapmış ve sağlıklı ve ahlaklı bir çalışma ortamı sağlamış olsa idi işyerinde mobbing meydana gelmeyecekti. Başka bir ifade ile işveren, her durumda işyerinde güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamı sağlamak zorunda olup işçinin kişiliğini korumak, mobbing davranışlarının meydana gelmesini önlemek ve başlamış mobbing sürecini de derhal sona erdirmek zorundadır. Bu sebeple işveren, doğrudan mobbing uygulamamış olsa dahi işyerinde yapılan mobbing eylemlerinden sorumlu tutulmalıdır. Fakat bu halde işveren ile mobbing eylemlerini uygulayan işçinin sorumluluk hükümleri farklılık gösterecektir. Mobbing eylemlerini yapan işçi haksız fiil hükümlerine göre sorumlu olacak, işveren ise TBK'nın 417. maddesindeki açık düzenleme uyarınca mağdur işçiye karşı sözleşmesel sorumluluk hükümlerine göre sorumlu olacaktır³⁴².

İşverenin sözleşmesel sorumluluk hükümleri doğrultusunda sorumlu olduğu durumlarda mağdur işçi daha avantajlıdır. Şöyle ki, bu durumda mağdur sadece mobbing davranışlarını, bu davranışlar sonucunda meydana gelen zararı ve aradaki illiyet bağıını ispat edecek, işverenin kusurunu ispat etmek zorunda olmayacaktır. Başka bir ifade ile burada kusurun ispat külfeti işverene ait olup işveren, herhangi bir kusurunun olmadığını ispat edemedikçe mobbing davranışlarından sorumlu olacaktır. Ayrıca bu durumda mağdurun açacağı dava on yıllık zamanaşımına tâbidir.

Mağdurun, fail işçiye karşı açacağı dava ise haksız fiil hükümlerine tâbi olması nedeniyle mağdur mobbing fiillerinin hukuka aykırı olduğunu, zararını, zarar verenin kusurunu ve aradaki illiyet bağıını ispat yükü altındadır. Bu hükümler doğrultusunda açılacak davada zamanaşımı ise iki yıldır.

İşverenin, başka bir işçisinin yapmış olduğu mobbing eylemlerinden dolayı sorumlu tutulduğu durumlarda işveren, bu sebeple uğradığı zararları daha sonra genel hükümler çerçevesinde mobbing eylemlerini gerçekleştiren işçiye rücu edebilir.

342 (Bayram'a göre de işveren, diğer işçilerin mağdur işçiye mobbing uygulamalarına engel olmak zorundadır. Bu sebeple işveren bu süreçte her ihtimalde bu sürecin bir parçasıdır. Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 103).

İşveren vekilinin³⁴³ işyerinde psikolojik tacizin faili olduğu durumda ise meydana gelen zarardan işveren, İş Kanunu md.2/4 fıkrası uyarınca sorumlu tutulacaktır. Anılan hükme göre *“İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”*

Son olarak değinmekte yarar vardır ki doktrinde mobbing davranışlarının işyerinde çalışan başka bir işçi tarafından yapılması halinde adam çalıştırının sorumluluğunun düzenlendiği TBK md.66 ve yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluğun düzenlendiği TBK md.116 hükümlerinin de uygulanması gerektiği ifade edilmektedir.

Kanımızca mobbing sürecinde kusursuz sorumluluk hallerinden biri olan TBK 66. maddesinin uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Bunun sebebi, adam çalıştırının sorumluluğuna gidebilmek için zarar görenin üçüncü kişi olması gerekir. Başka bir ifade ile adam çalıştırının sorumluluğunda, zararın doğmasından önce zarar gören üçüncü kişi ile adam çalıştırın arasında hiçbir hukuki ve özellikle sözleşmeye dayalı ilişki yoktur³⁴⁴. Buna karşın mobbing, sadece işyerinde çalışanlar arasında gerçekleşir. Diğer bir ifade ile mobbingde fail de mağdur da işyeri çalışanı olup üçüncü kişi (müşteri, başka bir işyeri çalışanı, akraba) fail veya mağdur olamaz ve işveren ile mobbing mağduru arasında sözleşmeye dayalı bir ilişki mevcuttur. Buna ilaveten işyerinde gerçekleşen mobbingin, yapılan işle ilgisi olmaması da bu maddenin uygulanamayacağını bizlere göstermektedir³⁴⁵.

Aynı şekilde mobbing nedeniyle TBK md.116 hükümlerine de gidilememelidir. İşyerinde gerçekleşen her mobbing olayında işverenin gözetme borcunu ihlale etmiş varsayılacağını ifade etmiştik. Dolayısıyla kanunun 417. maddesinde bu durumda doğrudan sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanacağını belirtilmiş olması karşısında TBK md.116 hükümlerinin uygulanmasına da gerek olmamalıdır³⁴⁶.

343 İK md.2/4:“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.”

344 (Eren, 2009a, s. 575).

345 (Savaş, (eski) B.K. md.55’in mobbing için uygulanamayacağını, bunun sebebinin de mobbing oluşturan fiillerin yapılan iş ile alakasının bulunmaması olduğunu ifade etmektedir. Savaş, 2007, s. 97;

Taşkın da mobbingin taksir veya ihmal ile işlenebilen bir haksızlık olmayıp kasten yapılan eylemler bütünü olması nedeniyle işverenin kusursuz sorumluluğu yoluna gidilemeyeceğini belirtmektedir. Taşkın, 2016a, s. 166).

346 (“Kanaatimizce böyle bir durumda borçluyu ifa yardımcısının işlem ve eylemlerinden akdi sorumluluk esaslarıncı sorumlu tutan BK. m. 100 hükmüne gitmeye gerek yoktur; zira burada

3.1.5. Gözetme Borcuna Aykırılığın Yaptırımı

İşverenin gerek işçisine mobbing uygulaması gerekse bir başka işçinin, mağdur işçiye mobbing uygulaması durumlarında gözetme borcunu ihlal ettiğini ifade etmiştir.

Bu durumda mağdur işçi öncelikle uygulanmakta olan mobbingin sona ermesini sağlamak adına Medeni Kanun'un 25. maddesinde belirtilen kişilik hakkını koruyucu davalar olan saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi veya saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarını açabilir.

Bundan başka mağdur işçi, işverene karşı sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayanarak koşulları varsa maddi tazminat, manevi tazminat ve vekâletsiz iş görme davası da açabilir.

Son olarak belirtmek gerekirse mağdur işçi, işverenin gözetme borcuna aykırı davranışı nedeniyle iş akdini haklı olarak feshetme hakkına da sahiptir.

3.2. İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ AÇISINDAN MOBBİNG

3.2.1. Genel Olarak Haklı Nedenle Fesih

Haklı nedenle fesih hakkı³⁴⁷, dürüstlük kuralı gereği artık iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa, belirli veya belirsiz iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren tek taraflı ve bozucu yenilik doğuran bir haktır³⁴⁸.

işverenin sorumluluğu, diğer bir işçinin gerçekleştirdiği psikolojik taciz niteliğindeki davranışlardan değil, bu tür davranışların kendisine bildirilmiş olmasına rağmen mağdur işçiye korumak için gerekli tedbirleri almamış olmasından dolayıdır. BK. m. 55 veya m. 100'ün aksine, başka bir kimsenin davranışından değil, işverenin bizzat kendi davranışından sorumluluğuna ilişkin olduğu söylenebilir." Demircioğlu, 2007, s. 137; "Oysa işverenin üçüncü kişinin psikolojik taciz davranışlarından sorumlu tutarken, Borçlar Kanununun 100. maddesine dayanmak yerine, işvereni doğrudan sorumlu tutan Borçlar Kanununun 96. maddesine dayanmak daha doğrudur. Çünkü işveren, iş sözleşmesinden kaynaklanan gözetme borcunun gereği olarak her açıdan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğe aykırı her davranış borca aykırı davranış teşkil edecektir." Ermumcu, 2011, s. 133).

347 (Ayrıntılı bilgi için bkz: Başbuğ, 2013, s.187-208; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 793-894; Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 232- 250; Çelik, 2012, s. 269-303).

348 (Süzek, 2017, s. 717).

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanakları ise TBK'nın 435. maddesindeki *“Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır”* hüküm ile İş Kanununun 24. ve 25. maddelerindeki düzenlemelerdir.

Belirtmek gerekir ki haklı nedenin meydana gelmesi iş akdini kendiliğinden sona erdirmez. Fesih hakkına sahip olan, bu nedene dayanak iş akdini haklı olarak feshedip feshetmemekte serbesttir.

İş akdinin haklı nedene dayanarak feshedilmesi durumunda ise karşı tarafa fesih nedeni bildirilerek haklı nedenin varlığını ispat etmek zorunludur. Ortada haklı bir neden yoksa veya bu neden mahkeme önünde ispat edilemezse yapılan fesih haksız fesih olur ve bunun hukuksal sonuçları uygulanır³⁴⁹.

3.2.2. Mobbing ve Haklı Nedenle Fesih

Haklı fesih hakkını mobbing açısından inceleyecek olursak, gerek işverenin bir işçisine mobbing uygulaması gerekse işçinin bir diğer işçiye mobbing uygulaması esnasında işverenin bu konuda gerekli önlemleri almaması durumlarında, iş akdinin tarafları olan işveren ve işçi arasındaki güven ilişkisi artık temelinden çökmektedir. Gerçekten de mobbingin kişi üzerinde bıraktığı fiziksel ve psikolojik etkileri nazara alındığında artık iş akdini devam ettirmek taraflar için çekilmez bir hal alır.

Bu itibarla, Yargıtay kararlarında da sıkça belirtildiği üzere taraflar bu durumda iş akdini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. Buna karşın Yargıtay, mobbingin haklı nedenle fesih sebebi olduğuna hükmettiği kararlarında sadece İş Kanunu'nun haklı feshi düzenleyen 24. ve 25. maddelerine atıfta bulunmuş, eylemlerin hangi fıkra kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ise açıkça belirtmemiştir.

349 (Başbuğ, 2013, s. 187).

3.2.2.1. Mobbing Mağduru İşçinin İş Akdini Haklı Nedenle Feshetmesi

Mobbing, İş Kanununun 24.maddesinde işçi tarafından haklı nedenle fesih sebebi olarak açıkça belirtilmemiştir. Buna karşın 24. maddenin II. alt başlığındaki “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri” ifadesinden fesih hallerinin tahdidi olarak sayılmadığı anlaşılmaktadır.

Mobbing davranışlarının da ahlak ve iyi niyet kullarını ihlal eden hukuk dışı davranışlar olduğu açıktır. Bu sebeple psikolojik tacizin İş kanunun 24. maddesinin II. alt başlığındaki “benzerleri” ifadesi kapsamında değerlendirerek işçiye iş akdini haklı nedenle fesih imkânı verdiğini belirtebiliriz³⁵⁰. Nitekim Yargıtay’ın kararları da bu doğrultudadır.

Önemle belirtelim ki mobbing eylemlerinin doğrudan işveren tarafından yapılması halinde işçinin, iş akdini haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu kuşkusuzdur. Buna karşın mobbing davranışlarının işyerinde bir başka işçi veya işçinin amiri tarafından uygulanması halinde işveren, her ne kadar gözetim borcu gereği bu davranışlar ve bu sebeple meydana gelen zararlardan sorumlu olsa da bu durum ilk etapta başlı başına işçiye haklı fesih imkânı sağlamaz. Mağdur işçi öncelikli olarak bu durumdan işvereni haberdar etmelidir. İşveren bu durumu öğrendikten sonra işyerinde uygulanmakta olan psikolojik tacizin sona ermesi için gerekli tedbirleri ve yaptırımları derhal uygulayarak mobbinge son vermelidir. İşçinin haklı fesih hakkı, ancak işverenin gerekli tedbirleri almaması durumunda doğar. Aynı şekilde işverenin, işyerinde gerçekleşmekte olan mobbing davranışlarına göz yumması veya buna sessiz kalması, onu bu süreçte dolaylı fail konumuna getirecek olup yine işçiye haklı fesih imkânı vermektedir.

Yargıtay birçok kararında mobbing mağduru işçinin iş akdini haklı olarak feshetme olanağına sahip olduğunu belirtmiştir. İlk olarak bir kararında³⁵¹ “*Somut olayda davacı, amirinin kendisine psikolojik baskı uygulayarak istifa etmeye zorladığını, çalışmalarının karşılığında layık olduğu performans notunun verilmediğini, kendisine lojman tahsis edilmediğini ancak kendisinden kıdemi daha düşük olan çalışanlara*

350 (Süzek de psikolojik taciz davranışlarının İş Kanunu md.24/II-b ve c hükümlerini ihlal edeceğini ya da mağdurun genel olarak “ahlak ve “iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri” hükmüne dayanabileceğini belirtmektedir. Süzek, 2017, s. 734).

351 (Yargıtay 22. HD. 2014/26662 E.-2014/33664 K.-27.11.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

lojman tahsis edildiğini, bu durumları üstlere bildirmesi sebebiyle amirinin davacıya olan baskısını daha da arttırdığını, bu yaşananları ardından psikolojik rahatsızlıklar geçirerek tedavi gördüğünü ve bu sebeple haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmek zorunda kaldığını beyan etmiştir. Davacının iş sözleşmesini derhal feshetmesini gerektiren sebepler mevcuttur.”

Yine bu doğrultudaki bir karara göre³⁵² “Davacı, davalı işverene verdiği dilekçe ile bölüm şefinden baskı gördüğü ve hakarete uğradığı gerekçesi ile istifa ettiğini açıklamış olup, dosya kapsamından anlaşıldığı üzere davacının şefi konumunda olan D. isimli çalışanın davacıya yönelik baskı niteliğinde söz ve davranışlarının bulunduğu, davacıyı raporlu olduğu günde çalışmaya zorladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, davacının iş akdini haklı nedenle sona erdirdiği ve buna göre kıdem tazminatı talebinin kabulü gerektiği halde yanılığlı değerlendirme ile talebin reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Aynı yönde bir başka karara göre de³⁵³ “Dosyadaki delillerden davacının yaptığı bir tanıklıktan dolayı çalışmakta olduğu davalı işyerinde farklı muameleye maruz kaldığı, savunmasının alındığı, yazılı muvafakati alınmaksızın çalışmakta olduğu yerin değiştirildiği, işyerinde çalışan bir şoförle aralarında bir ilişki olduğu yolunda doğruluğu ispatlanamayan bir kısım asılsız isnatlara maruz bırakıldığı, tüm bu uygulamaların davacı açısından yıldırma (mobbing) olarak kabulünün gerektiği, bu itibarla da davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.”

Öyle ki bir olayda mağdur, gerçekte istifa etme iradesi olmamasına rağmen uygulanmakta olan mobbinge dayanamamış ve işvereni ibra ederek istifa dilekçesi vermiştir. Yargıtay ise, mağdurun gerçekte istifa iradesine sahip olmadığını belirterek mağdurun feshini haklı nedenle fesih olarak değerlendirmiştir. Karara göre³⁵⁴ “Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir.

352 (Yargıtay 9. HD. 2012/26655 E.-2014/30260 K.-20.10.2014 T. Erişim: 10 Mayıs 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

353 (Yargıtay 9. HD. 2010/35500 E.-2012/44486 K.-27.12.2012 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr/>).

354 (Yargıtay 9. HD. 2009/8046 E.-2011/971 K.-01.04.2011 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.” ibaresi yazılmıştır. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.”

Bazı hallerde ise mobbing oluşturan davranışların içinde İş Kanunu md.24/II’de açıkça fesih nedeni olarak düzenlenmiş davranışlar da görülebilir. Mağdur bu durumda inceleyeceğimiz bu düzenlemelere de başvurabilir.

İlk olarak mobbing, 24/II-b bendindeki “İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.” hükmündeki davranışlar ile gerçekleştirilebilir.

Nitekim mobbing davranışlarının çoğunlukla mağdurun kişilik hakkını ihlal ettiğini, kişilerin onurunu, saygınlığını ve şerefini zedelemeye yönelik doğrudan saldırı niteliğinde olduğunu ifade etmiştik.

Örneğin bir olayda mobbing mağduru işçi, İş Kanunu 24/II-b ve c hükümlerine dayanarak iş akdini feshetmiş ve bu karar da Yargıtay’ca onanmıştır. Karara göre³⁵⁵ “Davacı işverene gönderdiği ihtarnamede iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun’un 24/II-b. ve c. bentleri uyarınca işverenin davranışlarını gerekçe göstererek haklı nedenle feshettiğini bildirmiştir. Somut olayda iş sözleşmesi davacı tarafından işverenin hakaretleri, asılsız itham ve psikolojik baskıları nedeniyle feshedilmiş olduğundan, haklı da olsa iş sözleşmesini fesheden taraf ihbar tazminatı isteyemeyeceğinden, ihbar

355 (Yargıtay 22. HD. 2012/29804 E.-2013/28138 K.-5.12.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Bu bentte ayrıca işverenin, işçisine cinsel tacizde bulunması hali de haklı nedenle fesih sebebi olarak sayılmıştır. Mobbing davranışlarının nadiren de olsa cinsel içerikli davranışlarla icra edilmesi mümkün olup bu durumda mobbing ile cinsel taciz kavramları örtüşmektedir. Böyle bir durumda mağdur işçi, bu hükme dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedebilir.

İkinci olarak mobbing davranışları içerisinde 24/II-c bendinde düzenlenen *“İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa”* hükmündeki davranışlar da bulunabilir.

Belirtmek gerekir ki hükmün uygulanabilmesi için bu davranışların yine işverenden gelmesi gerekir.

Bazı durumlarda da psikolojik taciz davranışlarında, 24/II-d bendindeki *“İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”* hükmündeki eylemler yer alabilir.

Mobbing mağdurunun bu hükme dayanabilmesi için cinsel taciz eylemlerinin işverenden değil, bir başka işçi tarafından meydana gelmesi ve ayrıyeten işçinin bu durumu işverene bildirmesine rağmen işverenin gerekli önlemleri almamış olması gerekir. İşverence alınması gereken önlemlere fail işçinin uyarılması, faile disiplin cezası verilmesi, fail işçinin işyerinin değiştirilmesi veya gerekirse iş akdinin feshedilmesi gibi işlemler örnek olarak gösterilebilir³⁵⁶.

Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da işçinin, iş akdini haklı nedenle feshedebilmesine olanak sağlayan bir hüküm mevcuttur. Anılan kanunun 13.

356 (Doktrinde, gözetme borcunun gereği olarak işverene, işçiye diğer işçi veya üçüncü kişilerden koruma borcu getirilmiş olması sebebi ile işyerinde işçiye psikolojik taciz uygulanması durumunda 24/II-d bendinin kıyasen uygulanarak mağdur işçinin iş akdini haklı nedenle feshedebileceği de ifade edilmektedir. Savaş, 2007, s. 113).

maddesinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalanların, bu durumu işverene bildirerek gerekli önlemleri almasını isteme hakkı yer almaktadır. Çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda tâbi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Bu hükme göre iş kanuna tâbi olanların, iş akdini İK md. 24/II-f bendindeki “çalışma şartları uygulanmazsa” hükmüne dayanarak feshedebileceği belirtilmektedir³⁵⁷.

Fakat doktrinde mobbingin her durumda iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan yakın, acil ve hayati bir durum olarak kabul edilemeyeceği, bu sebeple konunun her somut olaya göre ele alınması gerektiği de ileri sürülmektedir³⁵⁸. Bununla birlikte İSGK md. 13'deki koşulları oluşmasa dahi, işverenin çalışma koşullarını uygulamaması sebebiyle işçinin 24/II-f hükmü uyarınca iş akdini feshedileceği de savunulmaktadır³⁵⁹.

4857 sayılı iş kanunu kapsamı dışında kalan işçiler de işverenin TBK md. 417'de düzenlenen yükümlülüklerini ihlal etmesi nedeni ile iş akdini TBK md. 435 uyarınca feshedebilir. Mobbingin bir başka işçi tarafından uygulanması durumlarında da işverenin gözetme borcunun ihlali gündeme geleceği için, bu durumda da işçinin fesih hakkı olduğu belirtilmektedir³⁶⁰.

Üzerinde durulması gereken son bir husus da mobbing sonucu hastalanan mağdur işçinin iş akdini, İş Kanunu 24/I-a hükmüne dayanarak feshedip feshedemeyeceği konusudur. 24/I-a hükmü, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçiye iş akdini feshetme imkânı vermektedir. Buna karşın mobbing, işin niteliğinden doğan bir sebeple mağdur işçinin sağlığına veya yaşayışına zarar vermemekte, doğrudan işveren veya fail işçi tarafından yapılan kasti hareketler sonucunda işçi hastalanmaktadır. Bu sebeple bu

357 (Süzek, 2017, s. 961).

358 (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 715).

359 (Sevimli, 2013, s. 139;

Aynı görüş için: “Manevi değerleri zedeleyen psikolojik taciz eylemi iş sözleşmesinin doğasından kaynaklanan çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına da gelir. Bu bakımdan işçi lehine haklı nedene dayalı derhal fesih hakkı oluşturur.” Limoncuoğlu, 2013b, sh. 561).

360 (Limoncuoğlu, 2013a, s. 81).

maddeye dayanarak işçinin iş akdinin haklı nedenle feshi hakkı olmadığı haklı olarak ifade edilmektedir³⁶¹.

Sonuç olarak her ne kadar mobbing, kanunda haklı fesih sebebi olarak açıkça belirtilmese de birçok Yargıtay kararlarında da yer aldığı üzere işçi, İş Kanunu'nun 24/II düzenlemesine dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedebilir.

3.2.2.2. İşverenin Mobbing Yapan İşçinin İş Akdini Haklı Nedenle Feshetmesi

İş akdinin işveren tarafından haklı olarak feshini düzenleyen İş Kanunun 25. maddesinde mobbing açıkça düzenlenmemiştir. Fakat İş Kanununun 24. maddesinde olduğu gibi 25. maddesinin II. alt başlığının kanun metninde de “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri” ifadesi yer almakta olup fesih hallerinin sınırlı olarak sayılmadığı anlaşılmaktadır.

İşçinin bir başka işçiye veya amirine mobbing uygulaması, ahlak ve iyi niyet kurallarına ve işçinin sadakat borcuna aykırı olduğu gibi bu durum dürüstlük kuralını da ihlal etmektedir. Bu sebeple mobbing davranışları İş Kanununun 25. maddesinin II. alt başlığındaki “benzerleri” ifadesi kapsamında değerlendirerek işverene, mobbing faili işçinin iş akdini haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır.

Nitekim bir olayda işveren, işyerinde mobbing uyguladığı belirtilen işçisinin iş akdini feshetmiş, bu karar Yargıtay tarafından onanmıştır. Karara göre³⁶² “*Somut olayda; davalı işverence davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının kendi bölgesindeki bazı şirket çalışanlarına toplu ortamlarda toplantılarda, telefon ve sms yoluyla aşağılama ve hakaretlerde bulunduğu, psikolojik baskı uyguladığı, ağır hakaret ve baskı sonucu çalışmalarını yürütemeyecek duruma getirdiği, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı (mobbing) yönünde duyurular, yazılı ve sözlü şikâyetler gelmeye başladığı, davalı şirkette çalışırken davacının tutum ve davranışlarından dolayı istifa ederek işten ayrılan E.A.tarafından 26.11.2010 tarihinde şirkete gönderilen dilekçede davacının bu kendisine mobbing uygulaması nedeniyle istifa etmek durumunda bırakıldığını belirttiği, şirket çalışanlarından M.E.C.'ye ishal olduğu için toplantıdan*

361 (Limoncuoğlu, 2013a, s. 72; Aynı Görüş için Centel, 2012, s. 26).

362 (Yargıtay 22. HD. 2012/6291 E.-2012/19240 K.-21.09.2012 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>).

birkaç kez izin alarak çıkması nedeniyle, davacının toplantıdakilerin huzurunda b...lu, s...li diyerek hitap ettiği, buna benzer tavırların sürekli devam ettiği, yine M.E.C.'nin 6 yaşındaki kızının 2 yıl içerisinde 8 kere ameliyat olduğu, kalın, ince bağırsak ve rektumunun tamamen alındığı, izin talepleri olduğu halde davacının bu izin taleplerini üst yönetime iletmediği, bu nedenle yıllık iznini kullanmak zorunda kaldığı, davacının M.E.C.'ye ve diğer tıbbi mümessillere sinkaflı küfürlerde bulunduğu, davacının iş akdini feshetmekle tehdit ettiği, işini kaybetmek istemediğini söyleyince beğenmiyorsan defolup git dediği, seni sinkaflı etsem 3 tane E.C. yaparsam benim sırtım yere gelmez dediği, davacının bu tarz davranışları hem yalnızken hem de toplantılarda yaptığı, E.'ye de toplantılarda sen ne işe yararsın çek git dediği, kısaca davacının kendisine bağlı personele kötü muamelede bulunduğu dosya içeriğinden anlaşıldığından feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir. Davanın reddi yerine kabulü hatalıdır.”

Buna karşın, her ne kadar işverenin bu durumda derhal fesih hakkı mevcut olsa da feshin son çare olma ilkesi göz ardı edilmemelidir. Bu ilke her somut mobbing vakasına göre özel olarak değerlendirilecek olsa da işverenin derhal fesih hakkını kullanmadan önce fail işçinin uyarılması, gerekirse fail veya mağdurun iş tanımının veya görev yerinin değiştirilmesi veya faile disiplin cezası verilmesi gibi yaptırımlar ile işveren sonuç elde edilebiliyor ise ilk önce bu yolları denemelidir.

Bazı hallerde ise mobbing oluşturan davranışların bünyesinde, İş Kanunu md.25/II'de açıkça fesih nedeni olarak sayılmış olan davranışlar yer alabilir.

İlk olarak mobbing sürecinde, 25/II-c de belirtilen “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.” hükmündeki davranışlar görülebilir. Daha önce ifade edildiği üzere mobbinge konu davranışlar nadiren de olsa cinsel taciz oluşturan eylemlerle meydana gelebilir.

Bu anlattıklarımıza paralel olarak Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, işyerinde bir başka işçiye cinsel taciz ve psikolojik taciz uygulayan işçinin iş akdinin 25/II-c fıkrasına dayanılarak haklı olarak feshedilebileceğine hükmetmiştir. Karar, İş Kanununun 25. maddesinin doğrudan hangi fıkrasına dayanıldığının belirtilmesi açısından oldukça önemlidir. Karara göre³⁶³ “Her ne kadar davalı işveren çalışanı olup tacize uğradığını

363 (Yargıtay 9. HD. 2012/26702 E.-2013/3953 K.-4.2.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>).

beyan eden kadın işçi, duruşmadaki beyanlarında, şikâyet dilekçesinde belirtilen hususlar ile ilgili bir kısım çelişik beyanlarda bulunmuş ise de, bu çelişkili beyanlarının davacının eylemlerini ortadan kaldırmadığı, yine dinlenen davalı tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde 22 Ekim 2011 günü akşamı gala yemeği ile başlayan ve gece 00.30 sularında kadın işçinin odasının aranarak odaya gelip su almak isteğiyle sonuçlanan davranışlarının sırnaşık nitelikte süreklilik arz eden ve kadın işçiyi rahatsız eden söz ve eylemler bütünü oluşturduğunu, bu eylemlerin psikolojik ve cinsel taciz boyutunda olduğu ve bu hali ile işverenin kadın işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek yanında işyerinde ahlak ve dürüstlük kurallarına uygun bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlü olması ve özellikle de işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu düşünüldüğünde davacının 4857 sayılı Yasanın 25/2-c bendi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesinin haklı nedene dayandığı ve feshin süresinde yapıldığı sonucuna ulaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalıdır.”

İkinci olarak mobbing davranışlarında 25/II-d bendindeki “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” hükmündeki eylemler görülebilir.

Belirtmek gerekirse sataşma içeren eylemlerin ceza kanununda suç olarak sayılması gerekmemektedir. Sataşma konusunda bir önceki başlıkta yapmış olduğumuz anlatımlar burada da geçerlidir.

Ve son olarak mobbing sürecinde 25/II-e bendinde belirtilen “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması” hükmündeki davranışlar yer alabilir.

Maddede doğruluk ve bağlılığa uymayan haller sınırlı sayıda sayılmadığı gibi belirtilen hallerin mutlaka herhangi bir suç tipine girmesine de gerek yoktur. İşçi, iş akdi devam ettiği müddetçe işverenin menfaatlerini korumak ve onu zarara uğratmaktan kaçınmak zorundadır. İşçinin bir başka işçiye mobbing uygulaması ve onu çalışamaz hale getirmesinin sonuçları daha önce açıklandığı üzere mutlaka işvereni ve işletmeyi de olumsuz olarak etkilemektedir. Bu sebeple işçinin bu davranışları doğruluk ve bağlılığı

ihlal etmekte olup işçinin işverene olan sadakat borcuna da aykırılık teşkil etmekte ve bu doğrultuda işverene haklı fesih imkânı tanımaktadır.

Üzerinde durulması gereken hususlardan birisi de işçinin uğramış olduğu mobbing eylemleri nedeniyle hastalanarak işe devamsızlık etmiş olması halinde işverenin İş Kanunu md.25/I ve 25/II/g hükümlerine dayanarak işçinin iş akdini feshetme hakkına sahip olup olmadığıdır. Bu hallerde işçinin işe gelemeyişi, yaşamış olduğu psikolojik taciz olaylarından kaynaklamakta, başka bir ifade ile haklı nedene dayanmaktadır. Bu sebeple bu durumda işverenin, işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmamaktadır. Nitekim aynı durum, işçinin uğramış olduğu mobbing davranışları sonucunda verimliliğinin azalması durumunda da geçerlidir. Böyle bir durumda işe iade hükümlerinin uygulandığı işyerlerinde işveren, işçinin veriminin düştüğünden bahisle işçinin iş akdini geçerli nedenle feshetme hakkına sahip değildir. Gerek işçinin iş devamsızlığı gerekse veriminin düştüğünden bahisle iş akdinin feshedilmesi halinde işverenin yapmış olduğu fesih, haksız fesih niteliğinde olup haksız feshin sonuçları meydana gelir. Buna göre işçi, iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde çalışıyor ise işe iade yoluna başvurabilecek, iş güvencesi kapsamında çalışmıyorsa fesih hakkının kötüye kullanılması hükümlerinden yararlanabilecektir³⁶⁴.

Bu görüşümüzü destekler nitelikte olan Yargıtay kararına göre de ³⁶⁵ “Somut olayda davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı için hastalandığı, rahatsızlığı sebebiyle sevk edildiği hastanede davacıya Sağlık Kurulu Raporu ile anksiyete bozukluğu teşhisi konulduğu ve dinlenmesi gerektiği için rapor verildiği, davacının hastalanmakta ve rapor kullanmakta herhangi bir kusurunun bulunmadığı, dolayısıyla anılan madde hükmü gereğince işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesinin hukuka uygun olarak değerlendirilemeyeceği açıktır. Birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu göz önüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edilmiştir. Yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25/1. maddesine

364 (Savaş, 2007, s. 117).

365 (Yargıtay 22. HD. 2014/2157 E.-2014/3434 K.-21.2.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>).

dayanılarak yapılan feshin geçersizliğine ve davacı işçinin talebinin kabulü ile işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.”

Sonuç olarak her ne kadar işyerinde başka bir işçiye mobbing uygulayan işçinin iş aklının haklı nedenle feshedebileceği kanunda açıkça düzenlenmese de Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere İş Kanunun 25/II maddesi kapsamında işverenin haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır.

3.2.3. Fesih Hakkını Kullanma Süresi

İş Kanununun 26. maddesi haklı nedenle fesih hakkının kullanma süresini düzenlemektedir. Maddeye göre “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.”

Maddede sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak gerçekleştirilen fesihler için süre öngörüldüğü için diğer fesih hallerinde bu süre uygulanmaz.

Kanunda belirtilen süre hak düşürücü süre olduğu için hâkim süreyi kendiliğinden göz önünde bulundurur ve sürenin durması veya kesilmesi söz konusu olmaz. Kanunda belirtilen hak düşürücü süre geçirilmiş ise yapılan fesih haksız hale gelir³⁶⁶.

Fakat Yargıtay kararlarında da belirttiği üzere ahlak ve iyi niyet kurallarını ihlal eden davranışlar devam ettiği sürece bu hak düşürücü süre işlemeye başlamaz. Süre, aykırılık içeren davranış sona erdikten sonra işlemeye başlar³⁶⁷. Örneğin işçinin ücretinin ödenmemesi halinde ücret ödenene kadar işçinin fesih hakkı devam eder. Aynı şekilde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışın varlığının tespiti soruşturmayı

366 (Çelik, 2012, s.302).

367 (Süzek, 2017, s. 742).

gerektiriyorsa, kanunda belirtilen fesih hakkını kullanma süresi işte bu soruşturma bittikten sonra işlemeye başlayacaktır³⁶⁸.

Mobbing de bir süreç gerektirmekte olup davranışların sistematik bir şekilde tekrarlanması ile meydana gelmektedir. Bu sebeple mobbinge dayanılarak yapılan fesihlerde de kanunda belirtilen fesih süresi ile sıkı sıkıya bağlı kalmamak gerektiği ve her hareketle sürenin yeniden başlayacağı doktrinde ifade edilmektedir³⁶⁹.

Nitekim Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir. Karara göre³⁷⁰ *“Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesin de psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.”*

Vurgulamak gerekirse, mobbing sürecinde eylemler birden çok olsa da her bir olay ayrı ayrı psikolojik taciz oluşturmaz, tek bir psikolojik olgusu mevcuttur. Bu sebeple mobbinge dayalı haklı fesih hallerinde hak düşürücü sürenin işlemeye başlamadığına ilişkin Yargıtay görüşünün isabetli olduğu belirtilmektedir³⁷¹.

3.2.4. Mobbing Nedeniyle Feshin Hukuki Sonuçları

İş Kanunun 26. maddesine göre işçi veya işverenin, iş akdini ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak iş akdini feshetmesi halinde diğer taraftan

368 (Korkmaz ve Alp, 2016, s. 241).

369 (Savaş, 2007, s. 115).

370 (Yargıtay 9. HD. 2008/37500 E.-2010/31544 K.-04.11.2010 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>).

371 (Limoncuoğlu, 2013b, s. 566-567).

tazminat isteme hakkı saklı tutulmuştur. Bu tazminat maddi tazminat olabileceği gibi manevi tazminat da olabilir.

Bundan başka işçi, uğramış olduğu mobbing eylemleri sonucu iş akdini haklı nedenle feshederse kıdem tazminatına da hak kazanır.

Bu doğrultuda, Yargıtay'ın mobbing davranışlarına maruz kalan işçinin iş akdini feshederek kıdem tazminatına hak kazanacağına dair bir kararına göre³⁷² *“Davacı işçiye, kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağlamak amacıyla mobbing uygulanmış olduğu anlaşılmaktadır. Mobbinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir.”*

Yargıtay'ın mobbinge maruz kalan işçinin kıdem tazminatı istemini kabul ettiği bir diğer karara göre ise³⁷³ *“Bu şekildeki uygulamalar yukarda açıldığı üzere literatürde mobbing olarak adlandırılmaktadır. Davacıya yapılan tüm eylemler değerlendirildiğinde davacının psikolojik taciz-mobbinge maruz kaldığı açık olduğu halde kıdem tazminatı isteminin kabulü yerine reddi hatalı olup bozma nedenidir”³⁷⁴.*

Buna karşın mobbing uygulayan taraf işçi olup da bu sebeple işçinin iş akdi haklı olarak feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ayrıca iş akdini haklı olarak fesheden taraf ihbar tazminatına da hak kazanamaz.

Belirtmek gerekir ki iş akdini haklı nedenle fesheden taraf kim olursa olsun işçinin ücreti ile yasadın ve sözleşmeden doğan para veya parayla ölçülebilen tüm menfaatleri tam olarak ödenmek zorundadır³⁷⁵.

372 (Yargıtay 22. HD. 2015/11958 E.-2016/15623 K.-31.5.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

373 (Yargıtay 7. HD. 2015/8164 E.-2016/9309 K.-26.4.2016 T. Erişim: 10 Mayıs 2017. <http://www.kazanci.com>).

374 (Kıdem tazminatı talebinin kabul edildiğine ilişkin bir başka karara göre: *“Somut olayda davacı işçi dövlümüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövlülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir.”* Yargıtay 9.H.D. 2008/3122 E.-2008/4922 K.-14.3.2008 T. Erişim: 10 Mayıs 2017. <http://www.kazanci.com>).

375 (Süzek, 2017, s. 747).

3.3. KİŞİLİK HAKLARININ İHLALİ AÇISINDAN MOBBİNG

3.3.1. Genel Olarak Kişilik Hakkı

Kişilik hakkı en geniş ifadeyle insana insan olması nedeniyle tanınan haklar topluluğudur. Medeni Kanun kişilik hakkı kavramına hangi hakların girdiğini tek tek saymamış, genel bir düzenleme yapmıştır. Kişinin hayatı, bedeni ve sağlığı gibi maddi bütünlüğü üzerindeki hakları, hürriyeti, dini ve vicdani inancı, şerefi, haysiyeti, saygınlığı, sır çevresi, ismi gibi manevi varlıkları üzerindeki hakları ile çalışma hürriyeti, ticaret yapabilmesi gibi iktisadi haklarının tamamı kişilik hakkını oluşturur³⁷⁶.

Belirtmek gerekirse kişilik hakkı sadece bireyin özel alanı ile sınırlı olmayıp bireyin sosyal kimliği ile de yakından ilgilidir. Bu itibarla kişilik hakkı, bireyin kendi kişiliğini üçüncü kişilere ve kamuya karşı ortaya koyması ile de ilgilidir³⁷⁷.

Bu geniş çerçevesi nedeniyle ihlale en açık alanlardan biri olan kişilik hakkı, hukuk düzeni tarafından da korunmuştur. Hukuk, herkese kişilik hakkına zarar vermeme, kişilik ve kişiliği oluşturan değerler üzerindeki menfaate saygı duyma yükümlülüğü getirmiştir³⁷⁸.

Bu itibarla, Anayasa'nın 12. maddesine göre *“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.”*

Kişiliğin içe karşı korunmasını konu alan Medeni Kanun'un 23. maddesine göre de *“Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz.”*

Medeni Kanun'un 24. maddesi uyarınca da *“Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.”*

İş kanununda ise işçinin kişiliğini korumaya yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverene, işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü açıkça getirilmiştir.

376 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 383-392).

377 (Ertürk, 2002, s. 83).

378 (Başbuğ, 2013, s. 157).

Maddeye göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”

Son olarak belirtmek gerekirse Medeni Kanun’un 24/2 fıkrasına göre “Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”

3.3.2. Mobbing ve Kişilik Hakkının İhlali

Mobbing davranışları ile ihlal edilen kişilik hakkının başında mağdurun onuru, şerefi, haysiyeti, özsaygısı, özel yaşamı ile işyerindeki, ailesindeki ve toplumdaki saygınlığı ve mesleki şerefi gibi hakları yer alır.

Bundan başka, kişinin bu süreçte ruhsal ve fiziksel sağlığını yitirmesi de kişilik hakkının ihlali anlamına gelmektedir. Gerçekten de mağdur bu süreçte büyük üzüntü yaşayarak vücut bütünlüğü zarar görmekte, psikolojik taciz mağdurda stres, yersiz korku ve heyecan, terk edilmişlik hissi, gerginlik, öfke, işyerinden kaçma veya uzaklaşma, üçüncü kişilere karşı şiddet eğilimi, alınganlık, uyku bozukluğu, konsantrasyon bozukluğu, sırt ve boyun ağrıları, bağışıklık sisteminin zayıflaması, kas-iskelet problemleri, sindirim sistemi rahatsızlıkları, panikata, iştahsızlık, zayıflama, ağlama nöbetleri, yüksek tansiyon, mide sorunları, aşırı kilo alma veya kilo kaybı, alkol veya madde bağımlılığı gibi sağlık problemlerine neden olmaktadır³⁷⁹.

Ayrıca mobbing sebebiyle kişinin işini kaybetmesi, kıdem tazminatı ve hak etmiş olduğu diğer haklardan mahrum kalması, terfi almasının engellenmesi, iktisadi geleceğinin sarsılması, iş yapamaz hale gelmesi ve tedavi ve yargılama masrafları yapması sebebiyle birçok iktisadi açıdan da kişi zarar görmektedir.

Görüleceği üzere mobbinge konu davranışlar yukarıda saymış olduğumuz birçok kişilik hakkını ihlal etmektedir. O halde mobbingin, kişilik hakkını ihlal eden bir kavram

379 (Tutar, 2015, s. 162-163).

olduğunu açıkça belirtebiliriz. Nitekim Yargıtay HGK. kararında da belirtildiği üzere psikolojik taciz, aynı zamanda işçinin kişilik hakkına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yollara başvurulabilir³⁸⁰.

Hemen belirtmek gerekirse mobbing uygulandığının kabulü için kişilik hakkının ağır bir şekilde ihlal edilmiş olmasına da gerek yoktur. Kişilik hakkına yönelik haksızlığın olması yeterlidir³⁸¹.

Medeni Kanun'un 24/2 fıkrasında belirtilen ve kişilik hakkına yapılan saldırıları hukuka aykırı olmaktan çıkartan istisnai koşulların hiçbirinin mobbing sürecine konu olamayacağı ve bu nedenle uygulanan mobbingi hukuka uygun hale getiremeyeceğini de yeri gelmişken belirtmek gerekir. Zira mağdurun bu süreçte mobbing davranışlarına ses çıkartmaması veya çalışmaya devam ediyor olması, onun bu duruma rıza gösterdiğini anlamına gelmez.

3.3.3. Kişilik Hakkı İhlalinin Yaptırımı

Mobbing sonucunda kişilik hakkı ihlal edilen kişinin açabileceği davalar esasen ayrı bir başlık altında ileride incelenecek olsa da burada kısaca değinmek gerekirse Medenin Kanun'un md.25/1 fıkrası gereğince mağdur, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.

Mağdur, bunlarla birlikte anılan maddenin 2. fıkrası gereğince düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.

Yukarıda belirttiklerimize ek olarak 3. fıkra göre mağdurun maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı da saklıdır.

380 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

381 (Yargıtay 22. HD. 2013/693 E.-2013/308 K.-27.12.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

Son olarak mobbinge maruz kalan, kişilik hakkının ihlali nedeniyle daha önce incelemiş olduğumuz hükümler gereğince iş akdini haklı olarak feshetme hakkına da sahiptir.

3.4. EŞİT DAVRANMA BORCU AÇISINDAN MOBBİNG

3.4.1. Genel Olarak Eşit Davranma Borcu

Çalışan işçilere eşit davranma ve eşit değerdeki işlerde çalışan işçilere eşit çalışma koşullarının uygulanması, çağdaş İş Hukukunun tanıdığı ve genellikle hakkaniyet ve adalet düşüncesine dayandırılan işverene getirilmiş bir borçtur³⁸².

Normatif olarak kaynağını Anayasadan ve birçok uluslararası belgeden alan eşitlik ilkesi, İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre;

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

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

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

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

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

382 (Korkmaz ve Alp, 2016, s. 174; Eşit davranma borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 721-753; Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 165-170; Çelik, 2012, s. 187-194).

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

İlk olarak eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddenin 1.fikrasını incelediğimizde, ayrımcılık halleri sayılırken “ve benzeri” ifadesi kullanılmıştır. Görüleceği üzere ayrımcılık oluşturan haller sınırlı sayıda belirtilmemiş olup maddede açıkça belirtilenlerden başka sebeplerle de ihlalin meydana gelebileceği anlaşılmaktadır.

Esasen eşitlik ilkesi içerisinde iki kavramı içerir. Bunlardan ilki, maddede belirtilen dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce gibi ayrımcılık yasağı halleridir. İkincisi ise aynı ve benzer durumda bulunan kişilerin, farklı işleme tâbi tutulmaması ve kişilere ayrımcılık tanınmaması şeklinde tanımlanan genel anlamda eşit davranma borcudur. İş kanununun 5. maddesinin 1. fıkrası incelendiğinde işverene sadece ayrımcılık yasağı getirildiği görülmekte ise de bu durum işverenin genel anlamda eşit davranma borcunun olmadığı anlamına gelmez. Zira Anayasanın 10. maddesi genel anlamda eşit davranma borcunu da içermekte olup işveren buna uymakla yükümlüdür. Nitekim bu durum Yargıtay kararlarında da açıkça ifade edilmiştir³⁸³.

Hemen belirtmeliyiz ki eşit işlem borcu, işverenin, işyerinde çalışan tüm işçilere mutlak bir biçimde eşit davranacağı anlamına da gelmez. Eşit işlem borcu, aynı nitelikte veya aynı ya da benzer durumda çalışan işçiler için geçerlidir. Örneğin işveren, işçinin statüsü, yaptığı iş, uzmanlığı, kıdemi gibi objektif ya da işçinin çalışkanlığı, yeteneği, liyakati gibi sübjektif nedenlere dayanarak işçiler arasında farklı işlemler yapabilir. O halde işveren, ölçülülük ilkesi uyarınca yaptığı işlemleri haklılaştırabiliyor ise eşitlik ilkesini ihlal etmiş olmaz³⁸⁴.

Aynı şekilde işverenin, herhangi bir işçisine ikram veya hediye vermesi durumunda da eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaz. Çünkü eşit davranma borcuna aykırılık, işçinin hukuken talep hakkı bulunduğu durumlarda söz konusu olur. Bu da kural olarak ücretlerde ve işverenin yönetim ve disiplin hakkına ilişkin yaptığı işlemlerde

383 (Süzek, 2017, s.493-495).

384 (Süzek, 2017, s. 497).

geçerlidir³⁸⁵. Örneğin sosyal yardımların verilmesinde, fazla mesaiye kalan işçilerin belirlenmesinde, işyerine giriş ve çıkışlarda yapılan kontrollerde veya sigara içme yasağının uygulanmasına ilişkin talimatlarda işveren tüm işçilere eşit davranmak zorundadır.

3.4.2. Mobbing ve Eşit Davranma Borcu

İşveren, çalışanına psikolojik taciz uygulayarak işyerinde sağlamakla yükümlü olduğu sağlıklı psiko-sosyal işyeri ortamını mağdur işçi için bozmakta, mağdurun çalışma yaşamını katlanılmaz bir duruma getirerek eşit işlem borcunu da ihlal etmektedir³⁸⁶.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da³⁸⁷ mobbingin, işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturduğunu belirtmiştir. Karara göre *“Psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır.”*

Doktrinde mobbing davranışlarının görüldüğü her durumda aynı zamanda eşitlik ilkesinin de ihlal edildiği sıkça belirtilmektedir³⁸⁸.

Bu görüşe katılmamız mümkün değildir. İlk olarak, her mobbing sürecinde eşitlik ilkesini ihlal eden davranışlar görülmeyebilir. Aynı şekilde her eşit işlem borcuna aykırı davranış da mobbing olarak değerlendirilemez.

Bu görüşe katılmamamızın ikinci nedeni de iş ilişkisinde eşit davranma borcunun sadece işverene getirilen bir borç olmasıdır. Bu sebeple ancak işverenin, bir işçisine doğrudan mobbing yapması durumunda eşitlik borcu gündeme gelir. Fakat belirtmek gerekir ki ayrımcılık saiki ile bir işçi, bir başka işçiye psikolojik taciz uyguluyor ve işveren de buna göz yumuyor ise işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiği kabul edilmelidir³⁸⁹.

385 (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 725).

386 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 116).

387 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

388 (Güzel/Ertan’a göre ise mobbing davranışlarının, ayrımcılığın bir türü olarak cinsel tacizle birlikte iş kanununun 5.maddesinde açıkça düzenlenmesi gerekmektedir. Güzel ve Ertan, 2007, s. 549; Yıldız, 2008, s. 130).

389 (Limoncuoğlu, 2013a, s.66).

Bu sebeple mobbinge konu davranışların ayrımcılık sebeplerine dayalı veya eşitlik borcunu ihlal eden davranışlarla yapılması durumunda eşitlik ilkesinin ihlal edilmiş olacağı ve mağdurun İş Kanunu'nun 5. maddesindeki koruma ve haklardan yararlanacağı kanısındayız³⁹⁰.

Nitekim Yargıtay'ın 2016 tarihli kararı da görüşümüzü destekler niteliktedir. Karara göre³⁹¹ *“Dosya kapsamına göre, davacı tarafından ileri sürülen davalı uygulamaları değerlendirildiğinde, 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde geçen eşit davranma ilkesine aykırı davranışa dair talep edilen tazminatın kapsamında olmadığı, sözü edilen tazminata hak kazanma koşullarının gerçekleşmediği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre, davacıya kadınlar gününde hediye verilmemesi, telefon, laptop eksikliklerinin giderilmemesi gibi davalı işverenin davranışları ve davacının yaşadığı diğer tüm olaylar mobbingin unsurlarını oluşturmaktadır. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Buna göre, davalı işyerinde ayrımcılık yapılarak 4857 Sayılı Kanun'un 5. maddesine aykırı bir uygulamanın olduğunu gösteren bir delil davacı tarafından ileri sürülmemiştir. Davalı tarafından yapılan tüm eylemler, işyerinde ayrımcılık yapılarak eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığını değil, küll halinde mobbingin unsurlarını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda; davacının eşit davranma ilkesine aykırılığa dair tazminat talebinin reddi gerekmektedir. Mahkemece eksik inceleme ve hatalı değerlendirmeye karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”*

Yer verdiğimiz kararda da görüleceği üzere davacının yapmış olduğu eylemler mobbing olarak değerlendirilmiş fakat bu davranışların eşit davranma ilkesini ihlal etmediği, bu sebeple ayrımcılık tazminatının talep edilemeyeceği haklı olarak belirtilmiştir.

Mobbingin, eşitlik ilkesinin ihlali şeklinde uygulandığı davranışlarına örnek olarak (davranışların daha önce belirtmiş olduğumuz mobbingin unsurlarını da taşıması kaydıyla) işçinin çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılması, kendisiyle aynı düzeyde olan diğer çalışanlara göre daha geç terfi alması veya hiç terfi almaması ya da maaşına zam yapılmaması, uzak mesafe iş seyahatlerinde

390 (Aynı görüş için bkz. Ünal, 2013, s. 61-62).

391 (Yargıtay 22. HD. 2014/30716 E.-2016/4938 K.-23.2.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

diğer çalışanlara uçakla gidebilme imkânı tanınırken mağdurun kasıtlı olarak karayolu ile gönderilmesi, diğer işçilere izin verilirken mağdur işçiye kasıtlı olarak izin verilmemesi, aynı eylemler için bir başka işçiye disiplin cezası verilmezken mağdur işçiye yıldırma amaçlı disiplin cezası verilmesi, işçinin işinin veya işyerinin sürekli değiştirilmesi, sürekli olarak diğer işçilerden daha sık fazla mesaiye kalmasının istenmesi, ırkı, cinsiyeti, lisansı, siyasi düşüncesi, meshebi gibi nedenlerle işçiye ayrımcılık yapılması hallerini sayabiliriz.

3.4.3. Eşit Davranma Borcuna Aykırılığın Yaptırımı

İşverenin eşitlik ilkesini ihlal etmesi durumunda işçi, İK md.5/6 gereğince dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ile yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilir. Bu tazminata uygulamada ayrımcılık tazminatı adı verilmekte olup bu konudaki açıklamalar ileride incelenecektir³⁹².

İşçi bazı durumlarda da iş akdini İK md.24/II hükmüne dayanarak haklı olarak feshedebilir. Bundan başka işçi, koşulları oluşmuşsa İK md.22'deki çalışma koşullarında esaslı değişiklik hükümlerine de başvurabilir.

Ayrıca işveren veya vekiline 5. maddeye aykırı davranması durumunda İş Kanunu'nun 99. maddesinde idari para cezası yaptırımı getirilmiştir. Son olarak, eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi aynı zamanda Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesindeki ayrımcılık suçunu da oluşturabilir.

3.5. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK AÇISINDAN MOBBİNG

3.5.1. Genel Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

Çalışma koşulları kavramından anlatılmak istenen, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde söz konusu olan hak ve borçların tamamıdır. Esasen bu değişiklikler her somut iş ilişkisine bakılarak belirlenebilirse de, yapılacak değişiklik iş

³⁹² Bkz. 4.Bölüm – 4.1.2.4, s. 201).

sözleşmesi ile kurulmuş olan denge ve düzen ilişkisini bozuyor ise “esaslı” sayılır³⁹³. Örneğin iş ilişkisinde ücretin, işyerinin, işin niteliğinin veya çalışma saatlerinin değiştirilmesi esaslı değişiklikler arasında sayılır. Bununla birlikte çalışma koşullarında esaslı olmayan tali mahiyette değişiklikler işveren tarafından tek taraflı yapılabileceği gibi işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalan değişiklikler de esaslı değişiklik sayılmaz.

İşveren, iş ilişkisinde çalışma koşullarında esaslı değişikliği İş Kanunu’nun 22. maddesi gereğince ancak işçinin yazılı onayı ile yapabilir. İşçinin bu değişikliğe altı işgünü içerisinde onay vermemesi durumunda yapılan değişiklik işçiyi bağlamaz. Buna karşın yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi durumunda, işçinin bu davranışı 22. maddenin ikinci fıkrası anlamında çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir³⁹⁴.

Son olarak ifade etmeliyiz ki, çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikler geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. Değişiklik yapma hakkı iş akdinde saklı tutulsa dahi bu hak, işveren tarafından dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılmalıdır³⁹⁵.

3.5.2. Mobbing ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

Günümüzde mobbing davranışlarının işçinin aleyhine olacak şekilde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılarak uygulandığı sıklıkla görülmektedir.

Örneğin Yargıtay’ın mobbinge kanaat getirdiği bir olayda mobbinge konu eylemler, işçinin işinin değişmesi ve sık sık görev yerinin değiştirilmesi ile gerçekleşmiştir. Karara göre³⁹⁶ “Somut olayda dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde bilgisayar operatörü olarak çalıştığı anlaşılan davacının sık sık

393 (Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 224).

394 (Yargıtay 7. HD. 2014/4483 E.-2014/ 11162 K.-26.05.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

395 (Korkmaz ve Alp, 2016, s. 227).

396 (Yargıtay 7. HD. 2015/8164 E.-2016/9309 K.-26.04.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>).

görev yerinin değiştirildiği davacının en son, görevi ve daha önce yaptığı iş ile ilgisi olmayan ameliyathane kapısında kariyeri ile çelişen bir işe verildiği, davacı tanıklarının ifadesi ile de bu değişiklikleri davacının istifa etmesi amacıyla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu şekildeki uygulamalar yukarıda açıldığı üzere literatürde mobbing olarak adlandırılmaktadır. Davacıya yapılan tüm eylemler değerlendirildiğinde davacının psikolojik taciz-mobbinge maruz kaldığı açık olduğu halde kıdem tazminatı isteminin kabulü yerine reddi hatalı olup bozma nedenidir.”

Buna karşın vurgulamak gerekirse mobbing, çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramından farklıdır. İş sözleşmesinde işçi aleyhine yapılan değişiklikler işçiye İş Kanunu 22. maddesi uyarınca haklı fesih imkânı verse de işçi, sadece bu değişikliklere dayanarak mobbing iddiasında bulunamaz. Çünkü mobbing bir süreç gerektirmektedir.

Bu itibarla, örneğin kişinin sadece işyerindeki statüsünün düşürülmesi işçiye haklı fesih imkânı verse de bu durum başlı başına mobbing olarak değerlendirilemez³⁹⁷.

Nitekim Yargıtay da bu durumu bir kararında açıkça dile getirmiştir. Buna göre *“Davacının çağrı merkezinde müşteri temsilcisi olarak işe başladığı daha sonra back ofiste görevlendirildiği ve bu bölümün daha önemli şikâyetlere çözüm arayan bir bölüm olduğu, davacının bir üst göreve terfi ettirildikten sonra tekrar çağrı merkezinde görevlendirilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğu, bu sebeple davacının iş akdine haklı sebeple son verdiği, yapılan görev değişikliklerinin mobbing olarak değerlendirilemeyeceği, mobbing uygulandığına dair davacı tarafından yeterli ve inandırıcı kanıt ileri sürülmediği..”*³⁹⁸

Görüleceği üzere Yargıtay, mobbingin ayrıca ispat edilmesi gerektiğini, iş sözleşmesinde sadece esaslı değişiklik yapılmasının kişiye mobbing uygulandığı anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir.

Yargıtay’ın bir başka kararında da kişinin yapılan değişiklikleri kabul etmeme hakkı varken bunu kullanmaması durumunda mobbingden söz edilemeyeceği belirtilmiştir.

397 (Yargıtay 7. HD. 2016/23374 E.-2016/15476 K.-04.10.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

398 (Yargıtay 9. HD. 2014/36198 E.-2016/7902 K.-30.03.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

Karara göre³⁹⁹ “Davacının tekrar işe başlatılması üzerine görevinin değiştirilmesi ve ücretinin düşürülmesi ise iş şartlarında esaslı değişiklik olup, davacı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesi uyarınca bu değişikliği kabul etmeme olanağına sahiptir. Nitekim davacı 4 ay bu şekilde çalıştıktan sonra iş sözleşmesini feshetmiştir. Davacı bu aşamada değişikliği kabul etmeme silahını kullanma olanağına sahip olduğu gibi tekrar işe başlatıldıktan sonra esaslı değişiklik dışında psikolojik tacize uğradığını kanıtlamış değildir. Davalının işe almaması, işe aldıktan sonra görev yeri ve ücretini düşürmesi ise kişilik haklarına saldırı olarak kabul edilecek davranışlardan değildir.”

Bazı durumlarda ise eylemler mobbing olarak değerlendirilmekte fakat bu durum iş koşullarında aleyhe değişiklik olarak değerlendirilmemektedir. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre “Davacının kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulubesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı, anlaşılmıştır. Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkca mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arzeden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmakla, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayanmaktadır⁴⁰⁰.”

Bununla birlikte, başta da belirtildiği gibi mobbing ile çalışma koşullarında esaslı değişiklik hallerinin birlikte görüldüğü durumlar da olabilir. Nitekim bu durum genelde işçinin yaptığı işin veya işyerinin değiştirilmesi ya da çalışma şartlarının ağırlaştırılması hallerinde görülmektedir. Bu durumda yine eylemlerin süreklilik arz edip etmediği, sistematik olarak yapılıp yapılmadığı ve işverende mobbing yapma kastının bulunup bulunmadığına bakılarak karar verilmesi gerekir.

399 (Yargıtay 9.HD. 2014/17859 E.-2016/17644 K.-11.10.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

400 (Yargıtay 9. HD. 2010/1911 E.-2012/11638 K.-05.04.2012 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr/>).

3.6. HAKSIZ FİİL AÇISINDAN MOBBİNG

Haksız fiil hükümlerini düzenleyen TBK md.49/1'e göre *“Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.”* Haksız fiil sorumluluğunda taraflar arasında önceden kurulmuş bir borç veya sözleşme ilişkisi bulunmamakta, objektif ve soyut hukuk kuralları ile herkese önceden yüklenmiş olan genel yükümlülükler ihlal edilmektedir⁴⁰¹.

Kişilik hakkının mutlak bir karaktere sahip olmasının bir sonucu olarak kişilik hakkına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır. Kim kişilik hakkına saldırırsa haksız fiil işlemiş olur⁴⁰².

Mobbingin de kişilik hakkının en ağır şekilde ihlal eden davranışlar bütünü olduğu düşünüldüğünde, mobbinge konu davranışların hukuka aykırı olduğu ve haksız fiil niteliğinde olduğu açıktır. Bu sebeple mobbing sonucunda mağdur, borçlar kanunundaki haksız fiil hükümleri uyarınca zararının giderilmesini talep edebilir.

Buna karşın vurgulamak gerekirse mobbing bir süreç gerektirir ve sistematik bir şekilde uygulanan birden çok davranışı içinde barındırmaktadır. Bu sebeple mobbing oluşturan davranışların her birinin ayrı ayrı hukuka aykırı olması gerekmemekte, davranışlara bir bütün olarak bakıldığında, davranışların mobbing sürecinin bir parçası olması ve bunun sonucunda hedefteki kişinin kişilik değerlerinin zedelenmesine sebebiyet vermesi yeterli olmaktadır⁴⁰³.

3.7. DÜRÜSTLÜK İLKESİ AÇISINDAN MOBBİNG

3.7.1. Genel Olarak Dürüstlük İlkesi

Medeni Kanun'un “dürüst davranma” başlıklı 2. maddesine göre *“Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir*

401 (Demircioğlu, 2007, s. 126).

402 (Helvacı, 2010, s. 142).

403 (Demircioğlu, 2007, s. 141).

hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” Görüleceği üzere maddede dürüstlük kuralının yanı sıra hakkın kötüye kullanılma yasağı da düzenlenmiştir.

Dürüst davranma kuralları herhangi bir yerde yazılı olan kurallar olmayıp toplumdaki dürüst, namuslu ve orta zekâlı kişilerin ahlak, doğruluk ve karşılıklı güven esaslarına uyan sürekli davranışları sonucunda oluşan ve toplum tarafından da toplumun menfaatlerine ve iş hayatının gereklerine uygun görülerek benimsenen kuralların tümüdür. Önemle belirtmek gerekirse bu kurallar objektif maiyettedir ve kişilerin kendi ahlak ve namus hakkındaki sübjektif anlayışlarından veya kendi davranışlarından tamamen ayrı, herkes tarafından uyulması gereken kurallardır⁴⁰⁴.

Yargıtay da birçok kararında belirttiği gibi⁴⁰⁵ *“Objektif iyi niyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını Kanun'un korumayacağını belirtmiştir.”*

3.7.2. Mobbing ve Dürüstlük İlkesi

Dürüst davranma ilkesi, kişilerin sadece medeni ve özel haklarını kullanması esnasında değil, bütün hakların kullanılması ve borçların yerine getirilmesinde uymakla yükümlü oldukları genel bir ödevi belirler⁴⁰⁶.

Bu nedenle dürüstlük kuralı, şüphesiz işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde de uygulama alanı bulan genel bir kuraldır. Nitekim “psikolojik taciz” tabirinin de yer aldığı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü tutulmuştur. 417. maddenin taslak gerekçesinde de işverenin işyerinde “ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir.

404 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 166-167).

405 (Yargıtay 9. HD. 2016/7312 E.-2017/4296 K.-20.3.2017 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

406 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 165).

Ayrıca iş sözleşmelerinin sürekli borç doğuran sözleşmeler olması, işçinin işverene olan bağlılığı ve bunların sonucu olarak taraflar arasındaki güven ilişkisinin ön plana çıkması dikkate alındığında, dürüstlük kuralının iş sözleşmelerinde herhangi bir sözleşmede olduğundan daha fazla göz önünde bulundurulması gerektiği de ifade edilmektedir⁴⁰⁷.

Bu doğrultuda gerek işveren, işçileri ile olan ilişkilerinde gerekse işçi, işveren ve diğer işçiler ile olan ilişkilerinde dürüstlük ilkesine uygun davranmak zorundadır. İşveren, özellikle yönetim hakkını kullanırken ve gözetim borcunu yerine getirirken işçilerine dürüstlük kuralına aykırı talimatlar veremez ve davranışlarda bulunamaz. İşçiler de bilhassa iş görme borcunu yerine getirirken dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadır.

Bu açıklamalar ışığında işverenin, belli bir işçiye mobbing uygulaması veya işyerinde başka işçiler tarafından uygulanan mobbing davranışlarını engellemek adına gerekli önlemleri almaması durumunda dürüstlük ilkesini de ihlal etmiş olacağını söyleyebiliriz. Gerçekten de mobbing niteliğindeki davranışlarında işveren, yönetim hakkını ve talimat verme yetkisini kullanırken veya gözetme borcunu ifa ederken hukuku, genel ahlakı, örf ve adet kurallarını ve doğruluk ilkelerini ihlal etmekte, işçiyle aralarındaki güven duygusunu da zedelemektedir. İşveren, herhangi bir hakkını sırf işçiye zarar vermek veya onu zor duruma düşürmek için kullanamayacağı gibi birden fazla seçeneğe sahip olması halinde işçiye en uygun olan seçeneği seçmelidir. Bu sebeple mobbing oluşturan işveren davranışlarının hemen hepsi hakkın kötüye kullanılmasının da somut birer örneğidir. Aynı şekilde işçinin, bir başka işçiye psikolojik taciz niteliğindeki davranışları da dürüstlük kuralının ihlali ile aynı anlama gelmektedir⁴⁰⁸.

Örneğin, işverenin hiç yararı olmamasına rağmen işçiye diğer çalışanlardan dışlamak amacıyla tek başına bir odaya yerleştirmesi veya işverenin sürekli olarak işçinin işini veya işyerini değiştirmesi durumlarında dürüstlük kuralı ihlal edilmiş olacaktır⁴⁰⁹.

407 (Demircioğlu, 2007,s. 139).

408 (Bayram, 2007, s. 563-564).

409 (Ermumcu, 2011, s. 117).

Bu anlattıklarımıza paralel olarak, ülkemizde mobbingden ilk defa yasal olarak söz edilen ve Yargıtay’ca onanan yerel mahkeme kararında da Medeni Kanun’un incelemiş olduğumuz 2. maddesine atıfta bulunulmuştur⁴¹⁰.

3.7.3. Dürüstlük İlkesine Aykırılığın Yaptırımı

Dürüstlük ilkesinin ve hakkın kötüye kullanılmasının genel yaptırımı, böyle bir durumun hukuk düzeni tarafından korunmayacağına kanunda belirtilmiş olmasıdır. Bu nedenle hak sahibi, hakkını dürüstlük kuralını ihlal ederek kötüye kullanırsa bununla elde etmek istediği menfaati hukuki açıdan sağlayamaz⁴¹¹.

O halde işverenin, mobbing uygulayarak işçisini istifa etmeye zorlaması sonucunda mağdur işçinin yapılan mobbinge daha fazla katlanamayarak istifa etmesi durumunda, istifa dilekçesi hukuki açıdan geçerliliğini yitirecek olup işveren, elde etmek istediği hukuka aykırı menfaatini sağlayamayacaktır.

Ayrıca dürüstlük ilkesine aykırılık, taraflar arasındaki iş akdinin de ihlali anlamına gelmekte ve sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanmasını da gündeme getirmektedir. Bunun yanı sıra dürüstlük ilkesinin ihlali, koşulları mevcutsa taraflara iş akdini haklı nedenle feshetme imkânı da tanıyabilir.

3.8. YÖNETİM HAKKI AÇISINDAN MOBBİNG

3.8.1. Genel Olarak Yönetim Hakkı

İş akdi kurulurken işçinin ifa edeceği iş genelde ana hatlarıyla belirlenerek sözleşmede ayrıntılara yer verilmez. Bunun sebebi, iş ilişkisi sürecinde bu hususların ve ihtiyaçların önceden bilinmesinin çoğunlukla olanaksız olmasıdır. İş hukuku yasalarının, toplu iş sözleşmelerinin ve iş sözleşmelerinin de önceden bilinmeyen alanlarda her türlü soruna çözüm getirmeleri mümkün değildir. Bu sebeple iş ilişkisinde belirttiğimiz bu boş alan,

410 Ankara 8. İş Mahkemesi 2006/19 E.-2006/625 K.-20.12.2006 T. : “MK 2. maddesine ilişkin iyiniyet kuralları, 4857 sayılı yasanın işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olgular birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır.”

411 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 191).

işverene bırakılan yönetim hakkının kullanılmasıyla doldurulur. İşverenin yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş akdine aykırı olmamak üzere vereceği talimatlarla işin görülmesi ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı adı verilir⁴¹².

Yönetim hakkı hukukumuzda TBK md.399 de düzenlenmiştir. Buna göre “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

Belirtmek gerekir ki işverene tanınan bir yetki olan yönetim hakkı, iş ilişkileri kapsamına giren bütün çalışma şartlarını kapsamamakta, işçiye davranış yükümlülüğü getiren şartlarla sınırlı tutulmaktadır⁴¹³. Başka bir ifade ile işverenin yönetim hakkı, işverene kendi borcu veya borçları üzerinde söz sahibi olma ve bunları belirleme hakkı tanımaz⁴¹⁴.

Aynı doğrultuda işverene tanınan bu hak işyerinde işin görülmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla verilmiş olup işveren bu hakkı iş sözleşmesi dışında kalan konularda veya işçinin özel yaşamına giren konularda kullanamaz⁴¹⁵.

Ayrıca yönetim hakkı, iş sözleşmesinde belirtilen hususlarda işverene tek taraflı olarak değiştirme hakkı da vermez. Örneğin işveren, iş sözleşmesindeki ücret miktarını ve belirtilen çalışma sürelerini değiştiremez.

Anlattıklarımızın ışığı altında işverenin yönetim hakkına işyerindeki mesai saatlerinin başlaması ve bitişi, işyerinde kullanılacak araç- gereçlerin belirlenmesi, ara dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin kullanımı gibi işin nerede, ne zaman, nasıl, hangi sırayla yapılacağına ilişkin işin görülmesine ilişkin talimatlar ile işyerine giriş çıkışlarda uyulması gereken kurallar, park yerleri ve yemekhane gibi yerlerin kullanımı, işçilerin hastalanması durumunda izleyeceği prosedürler gibi işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatları örnek olarak belirtebiliriz⁴¹⁶.

412 (Süzek, 2017, s. 90).

413 (Başbuğ, 2013, s. 49).

414 (Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 23).

415 (Korkmaz ve Alp, 2016, s. 51).

416 (Süzek, 2017, s. 91).

3.8.2. Mobbing ve Yönetim Hakkı

İşveren, yönetim hakkının sınırlarını aşamayacağı gibi bu hakkı kullanırken eşitlik ilkesi, insan onuru ve kişi dokunulmazlığı ilkelerine de uymak zorundadır. İşverenin, işçisine psikolojik taciz uygulaması yönetim hakkının anayasal sınırlarını ve aynı zamanda kişilik hakkını da ihlal etmektedir⁴¹⁷.

Bundan başka Medeni Kanun'un 2. maddesi iş ilişkilerinde de uygulanır. Bu nedenle yönetim hakkının mobbing yapılarak kötüye kullanılması dürüstlük kuralının da açıkça ihlalidir.

Gerçekten de mobbingin en sık görüldüğü durumlardan birisi de işverenin, yönetim hakkını kullandığını bahane ederek çalışanına mobbing uygulama halidir. Bu gibi durumlarda işveren, yönetim hakkının arkasına saklanmakta ve gerçek iradesi olan mobbing uygulama niyetini böylece gizleyebilmektedir.

Örneğin işçiyi çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmaya zorlamak, başka yere nakletmek, işyerinde bir takım imkânlardan yoksun bırakmak, işçiyi aynı düzeyde veya daha düşük düzeyde çalışana göre daha geç terfi ettirmek veya hiç terfi ettirmemek, işçiye kasıtlı olarak izin vermemek, ona anlamsız veya uzmanlık alanının çok altında işler vermek ya da işçinin beceriksizliğini ortaya koymak amacıyla yeteneklerinin çok üstünde görevler vermek, işçinin sürekli işyerini ve görevini değiştirmek, onun sürekli eğitime tâbi tutulmasını istemek, işyerinde belirli bölgelere girmesini engellemek, işçiden sürekli rapor istemek gibi eylemler ile işverenlerin, yönetim hakkını kötüye kullanarak işçilere mobbing uyguladıklarına sıkça şahit olunmaktadır.

Yargıtay'a göre de yönetim hakkının kötüye kullanılması, mobbing olgusunu meydana getirmektedir⁴¹⁸.

Örneğin bir kararda, yönetim hakkının mağduru yıldırma amacıyla kötüye kullanılarak mağdur işçinin sürekli görev yerinin değiştirilmesi mobbing olarak kabul edilmiştir. Karara göre *“Davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik*

417 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 129).

418 (Yargıtay 22. HD. 2014/2157 E.-2014/3434 K.-21.02.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

*illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır*⁴¹⁹. ”

Buna karşın belirtmek gerekirse, işverenin yönetim hakkını kullanırken sergilediği bazı davranışlar psikolojik taciz oluşturmayacaktır. Örneğin çalışanın hatalarını söylemek, hataların tekrarlanmaması için uyarıda bulunmak, makul eleştiriler, toplantı sırasında çalışana zor soru yöneltmek gibi durumlar psikolojik taciz değildir⁴²⁰.

Yine işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan davranışları da mobbing oluşturmaz. Bu doğrultuda Yargıtay’ın bir kararına göre “*Dosyadaki bilgi, belge ve tanık anlatımlarından feshe dayanak yaptığı mobbing iddiası ispatlanamadığı gibi izin kullanma tarih ve sürelerinin tayini de işverenin yönetim hakkı kapsamındadır*⁴²¹. ”

Yine bir başka karara göre⁴²² “*Ancak yapılan yargılama sırasında buna ilişkin delil sunmadığı gibi, işveren tarafından dosyaya ibraz edilen iş sözleşmesine göre davacının görev yerinin değiştirilmesinin davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu ve buna dayanılarak görev yerinin değiştirildiği anlaşılmıştır.*”

3.8.3. Yönetim Hakkına Aykırılığın Yaptırımı

İşverenin yönetim hakkı sınırsız değildir. Yönetim hakkının çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında en alt sırada yer alması nedeni ile işveren, anayasa, kanun, toplu iş sözleşmesi, iş akdi, iç yönetmelik ve işyeri uygulamalarında düzenlenmiş olan konularda bu kurallara aykırı emir ve talimatlar veremez⁴²³.

Bunların yanı sıra işveren işçiyi gözetme borcu ile anayasa ve iş kanununda yer alan eşitlik ilkesi de yönetim hakkını önemli ölçüde sınırlamaktadır⁴²⁴.

419 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

420 (Arslan Ertürk, 2014, s. 299).

421 (Yargıtay 9. HD. 2015/4032 E.-2016/14243 K.-14.06.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

422 (Yargıtay 22. HD. 2013/16559 E.-2014/12213 K.-08.5.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

423 (Süzek, 2017, s. 93-94).

424 (Erdemir, 2015, s. 96).

Son olarak hukukun genel kuralı olan dürüst kuralı da yönetim hakkının genel sınırını oluşturur. Dürüstlük kuralına göre yerine getirilmesi beklenemeyecek bir talimat, işçi açısından itaat borcu doğurmayacaktır⁴²⁵.

Bu nedenle, işverenin yönetim hakkının sınırlarını ihlal etmesi yukarıda belirtmiş olduğumuz tüm hakların da ihlali anlamına gelecektir. Bu durumda yönetim hakkına aykırılık, taraflar arasındaki iş akdinin de ihlali niteliğindedir.

Bundan başka işçi, somut olaya göre iş akdini haklı nedenle feshedebileceği gibi İK md.22 deki “çalışma koşullarında değişiklik” hükmüne de başvurabilir.

3.9. SADAKAT BORCU AÇISINDAN MOBBİNG

3.9.1. Genel Olarak Sadakat Borcu

Sadakat borcu, iş akdiyle kurulan iş ilişkisinin, tarafların karşılıklı güven ve birbirlerine olan bağlılığı temeline dayandığı düşüncesinden doğmaktadır⁴²⁶.

TBK md.396 gereğince “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.”

İşçinin sadakat borcu, işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki açıdan zarar getirecek her türlü davranıştan kaçınma borcudur⁴²⁷. Bu sebeple işçi, sadece işverenin değil, işyeri ve işletmenin de menfaatini gözetmek durumundadır.

Sadakat borcu, içeriğinde yapma ve yapmama borcu olarak ikiye ayrılır. Yapma borcu işin, işverenin menfaatine uygun şekilde yapılmasını gerektirir. Bu doğrultuda işçi, işverene veya işletmeye zarar verebilecek tehlikeleri fark ettiği anda gerekli tedbirleri alarak bunları işverene haber vermekle yükümlüdür. Yapmama borcu ise, işçinin iş görme edimini yerine getirirken işverenin menfaatlerine zarar verebilecek her türlü hareketten kaçınmasını gerektirir. Bu itibarla işçinin, işverenin güvenini kötüye

425 (Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 23).

426 (Akyiğit, 2013, s. 144. Sadakat borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: Korkmaz ve Alp, 2016, s. 149-151; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 600-620; Tunçomağ ve Centel, 2016, s. 100-102).

427 (Süzek, 2017, s. 378).

kullanması, işverenin itibarını sarması veya işyerindeki iş barışını bozması işçinin yapmama borcuna aykırılık oluşturur⁴²⁸.

Sadakat borcunun kapsam ve sınırları ise dürüstlük ve iyiniyet kuralları esas alınarak çizilir⁴²⁹.

3.9.2. Mobbing ve Sadakat Borcu

İşyerinde bir işçinin bir başka işçiye psikolojik taciz uygulaması şüphesiz sadakat borcunun da ihlal edildiği anlamına gelmektedir. Zira bir başka çalışma arkadaşı veya yöneticisi tarafından mobbing eylemlerine maruz kalan mağdur, belki de çalışamaz hale gelmekte, mağdurun işyerindeki verimi düşmekte, hastalanmakta veya sürecin mağdurun istifası ile sona etmesi durumunda işveren belki de en başarılı çalışanlarından birini kaybetmektedir. Aynı şekilde mobbingin görüldüğü işyerlerinde mutsuzluk, huzursuzluk ve stres artmakta, işyerinde çalışanların işletmeye olan bağlılığı ve işyerindeki adalet duygusu da azalmaktadır,

Sadakat borcunu ihlal eden mobbing davranışlarına örnek olarak failin, mağduru yıpratarak iş yapamaz hale getirmesi, mağduru psikolojik veya fizyolojik açıdan hasta etmesi, mağdura eksik veya yanlış bilgi vermesi, uzmanlık alanının çok altında işler vermesi veya mağdura hiç iş verilmemesi, mağdurun çalışma faaliyetlerinin engellenmesi, mağdurun toplantılardan haberdar edilmemesi veya telefon veya e-postalarına cevap verilmemesi gibi davranışları gösterebiliriz.

3.9.3. Sadakat Borcuna Aykırılığın Yaptırımı

Esasen İK md.25/II'de işveren adına belirtilen haklı fesih halleri, çoğunlukla sadakat borcuna yönelik örnekler mahiyetindedir⁴³⁰.

Bu itibarla işçi, sadakat borcunu ihlal ederek işyerinde psikolojik taciz uyguladığında, işverene ve işletmeye büyük ölçüde zarar vermekte ve bu durum işverene, fail işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı tanımaktadır.

428 (Kaplan-Senyen, 2015, s. 114).

429 (Sümer, 2015, s. 67).

430 (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 602).

Bundan başka sadakat borcuna aykırı hareket, işverenin zararının tazminine ve işçiye disiplin cezası uygulanması yatırımlarına da yol açar⁴³¹.

3.10. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI AÇISINDAN MOBBİNG

3.10.1. Mobbing ve İş Kazası

İş kazasının tanımlandığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesine göre iş kazası; “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

Görüleceği üzere tanımda, kazanın yapılan iş nedeniyle meydana gelmesinden başka sadece işyerinde meydana gelmesi de iş kazası kapsamında değerlendirilmiştir.

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun tanımlar başlıklı 3/g fıkrasında ise iş kazası “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır.

Buna karşın bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için olayın ani bir şekilde veya çok kısa bir süre içerisinde meydana gelmesi gerektiği doktrinde belirtilmektedir⁴³².

Nitekim Yargıtay’ın iş kazası tanımı da doktrindeki görüşleri destekler niteliktedir. Karara göre⁴³³ “İş kazası gerek öğretide, gerek 506 sayılı yasada, gerekse 1.10.2008

431 (Süzek, 2017, s. 380).

432 (Günay, 2009, s. 2388).

tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında ve Yargıtay kararlarında tanımlanmıştır. Öğretide iş kazası, işçinin işverenin hâkimiyeti altında bulunduğu bir sırada, onun için ifa ettiği bir işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay nedeniyle uğradığı zarardır. Doktrindeki bu tanımlamanın önemi iş kazasının aniden meydana gelen bir olay olarak nitelendirilmesidir. Bu yönüyle iş kazası nedeniyle bedensel zarar, meslek hastalığı nedeniyle bedensel zarardan ayrılır. Zira meslek hastalığında aniden ortaya çıkan bir zarar söz konusu olmayıp zararın zaman içerisinde meydana gelmesi söz konusudur.”

Konuyu mobbing açısından değerlendirecek olursak mobbing, anlık ve çok kısa süren bir olgu olmayıp, sistematik bir şekilde tekrar eden davranışlar bütünü sonucunda meydana gelen bir kavramdır. Bu sebepten ötürü mobbing olayında iş kazası hükümlerinin uygulanamayacağı kanısındayız⁴³⁴.

3.10.2. Mobbing ve Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı 5510 sayılı kanunun 14. maddesinde tanımlanmıştır. Maddeye göre *“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”*

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur. (Madde 14/2)

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve

433 (Yargıtay 21. HD. 2015/5560 E.-2015/22472 K.-14.12.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

434 (Savaş da mobbing kavramında süreklilik unsurunun bulunmasının, konunun iş kazası olarak değerlendirilmesine engel teşkil ettiğini belirtmektedir. Savaş, 2007, s. 127; *“Bu nedenle ani bir şekilde ve kısa zaman sürecinde ortaya çıkmayan bu davranışlar iş kazası olarak değerlendirilemez.”* Ermumcu, 2011, s. 220).

esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır. (Madde 14/Son)

Görüleceği üzere meslek hastalığının kabulü için hastalığın “işin niteliğinden” veya “yürütüm şartlarından” kaynaklanması gerekir.

Konuyu mobbing açısından ele alacak olursak, ilk olarak belirtmek gerekirse meslek hastalığı da tıpkı mobbingde olduğu gibi bir süreç gerektirir. Bu yönüyle mobbingin, iş kazası kavramına nazaran meslek hastalığına daha yakın olduğunu söyleyebiliriz.

Buna karşın mobbing ile yapılan işin niteliği arasında herhangi bir bağlantı olmadığını açıkça ifade edebiliriz. Başka bir ifade ile mobbing, işin niteliğinden kaynaklanmamaktadır.

Bununla birlikte meslek hastalığının kanuni tanımındaki “yürütüm şartları” ile mobbing arasında ilişki kurulabilir. Gerçekten de incelemiş olduğumuz mobbing davranışlarının birçoğu işyerindeki yürütüm şartları ile ilgilidir.

Bu husustaki doktrindeki görüşlere değinecek olursak, ilk olarak Savaş, mobbing sürecinde mağdurun maruz kaldığı davranışların, yapılan işten veya yapılan işin karşılaşılmasını gerekli kıldığı davranışlar niteliğinde olmaması sebebi ile mobbingde meslek hastalığı hükümlerinin uygulanmaması gerektiğini ifade etmektedir⁴³⁵.

İnciroğlu ise işçinin işyerinde işveren, işveren vekili veya diğer çalışanlar tarafından mobbinge uğraması sonucunda iş göremez hale gelmesi durumunda mobbing ile meslek hastalığı arasında neden-sonuç ilişkisini kurulabilmesi halinde işverene sorumluluk yükletilebileceğini ifade etmektedir⁴³⁶.

Erdoğan, mobbingin meslek hastalığı olarak sayılması gerektiğini savunmaktadır⁴³⁷.

435 (Buna karşın Savaş, olması gereken hukuk açısından mobbing sonucu meydana gelen fiziksel veya psikolojik zararların meslek hastalığı olarak nitelendirilebileceğini de belirtmektedir. Savaş, 2007, s. 127).

436 (İnciroğlu, 2013, s. 108-109).

437 (Erdoğan, 2009, s. 334).

Taşkın ise mobbingin, işin kendi niteliği ile ya da işin tekrarı ile ilgisi olmadığını belirtmekte, ayrıca mobbingin meydana gelmesi için mağdurun hastalanmasına veya sağlığını bozulmasına da gerek olmadığını, başka bir ifade ile mobbingin kendisinin, bir meslek hastalığı olmadığını savunmaktadır. Bununla birlikte maruz kalınan mobbing davranışları sonucunda örneğin posttravmatik stres bozukluğu gibi bir hastalığın meydana gelmesi ve bunun da mobbingden meydana gelmesinin tespit edilmesi durumunda işte bu hastalığın, meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir⁴³⁸.

Almanya’da psikolojik tacizin yol açtığı zararlar “meslek hastalığı” olarak değerlendirilmekte ve bu konu altında incelenmektedir⁴³⁹.

İspanya’daki mahkeme kararları da işyerinde zorbalığa maruz kalmayı “mesleki risk faktörü” olarak açıklamakta ve bu nedenle uğranılan zararları da meslek hastalığı hükümleri çerçevesinde değerlendirmektedir⁴⁴⁰.

Özetlemek gerekirse mobbingin bir hastalık olmadığını, bu nedenle asla bir patolojik durum olarak algılanmaması gerektiğini daha önce ifade etmiştik. Bu sebeple kanımızca, mobbingin başlı başına kendisi meslek hastalığı olarak kabul edilmemelidir. Buna karşın her ne kadar Meslek Hastalıkları Listesi’nde mobbinge ilişkin özel bir düzenleme yer almasa da mobbing sonucunda önceki konularda incelemiş olduğumuz ve Meslek Hastalıkları Listesi’nde yer alan (Listede yer almasa dahi Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’na talepte bulunulabilir) birçok hastalık mağdurda görülebilir. Bu sebeple mağdurda görülen hastalığın mobbing sonucunda meydana geldiğinin kanıtlanması durumunda mağdurun yaşadığı bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

438 (Taşkın, 2016a, s. 278-280).

439 (Akgeyik ve diğerleri, 2013, s. 62).

440 (Espluga, 2002, Erişim: 20 Ekim 2017. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur_work/articles/court-rulings-recognise-bullying-as-occupational-risk).

3.11. ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI AÇISINDAN MOBBİNG

3.11.1. Genel Olarak Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların, çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir. İSGK md.13/1 uyarınca *“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.”*

Aynı maddenin 2. fıkrasına göre de *“Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.”*

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için gereken ilk şart tehlikenin ciddi ve yakın⁴⁴¹ olması gerektiğidir. Doktrinde maddede geçen tehlikenin “yakın” olmasından kastedilen, gerçekleşmemiş ancak çok kısa bir süre içerisinde gerçekleşebilir olan, “ciddi” olmasından kastedilenin ise işin, normal riskinin üzerinde bir ağırlığa sahip olması olduğu belirtilmektedir⁴⁴².

Bu hakkın kullanılabilmesi için gerekli olan ikinci şart ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya işverence ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalındığının tespit edilerek bu kişiler tarafından gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmiş olması gerektiğidir.

441 (“Tehlikenin “ciddi ve yakın” olması ifadesi yerine “yaşamsal veya acil” olması ifadesinin kullanılmasının şçilerin yakın olmayan ancak yaşamsal nitelik taşıyan tehlikelere karşı korunması bakımından daha isabetli olacağı kanısındayız.” Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 407).

442 (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 1376-1377).

Buna göre talebi reddedilen çalışan, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz. Buna karşın işçi, tehlikenin mevcut olduğunu düşünüyorsa İK md.24/II-a alt bendine göre haklı nedenle iş akdini feshedebilir⁴⁴³.

Belirtmek gerekirse yasada “gerekli tedbirler alınıncaya kadar” denilerek bu hak için azami süre öngörülmemesi nedeniyle söz konusu tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar veya önlem alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılabilir⁴⁴⁴.

İSGK md.13/3 fıkrasında ise, çalışanın 1. ve 2. fıkra da belirtilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu veya işverene başvurmadan doğrudan çalışmaktan kaçınabileceğine ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. Hükme göre “*Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.*”

Görüleceği üzere bu fıkra ya başvurabilmek için tehlikenin önlenemez olması gerekmektedir. Tehlikenin “önlenemez” sayılıp sayılmayacağının tespitinde çalışanın tecrübesi, mesleği, yaşı, kıdemi, sağlığı gibi kişisel özellikleri dikkate alınır⁴⁴⁵.

3.11.2. Mobbing ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışmaktan kaçınma hakkını mobbing açısından değerlendirdiğimizde, her mobbing olayında bu hakkın kullanılmasının güç olduğunu söylemek gerekir. Mobbing, her ne kadar kişinin psikolojik ve fiziksel bütünlüğüne zarar verse de bu zararlar her durumda çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için gerekli olan “acil ve yakın” şartını taşımaz. Zira mobbingin süreklilik ve sistematiklik unsuru, çalışmaktan kaçınma hakkına başvurulabilmesini güçleştirmektedir.

Nitekim doktrinde de mobbingin, her durumda iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan yakın, acil ve hayati bir durum olarak kabul

443 (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 1378).

444 (Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 407).

445 (Süzek, 2017, s. 960).

edilemeyeceğini, bu sebeple konunun her somut olaya göre ele alınması gerektiği belirtilmektedir⁴⁴⁶.

3.12. ARA BÖLÜM DEĞERLENDİRMESİ

TBK'nın 417. maddesinde getirilen yeni düzenleme ile işverenin gözetme borcu kapsamına işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığı da dâhil edilmiş olup artık işverenin işyerinde rahat, huzurlu ve ahlaka uygun bir çalışma ortamını sağlamak ve işçilerin mobbinge uğramamaları, uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için derhâl önlem almak zorunda olduğu yasal olarak da kabul edilmiş bulunmaktadır.

Bu itibarla, gerek TBK'nın 417. maddesi, gerekse İSGK'nın md.5/f, 10/1- c ve 10/4 maddeleri başta olmak üzere çalışmamızda belirttiğimiz tüm düzenlemeler göz önüne alındığında, işveren öncelikle işyerinde mobbingin meydana gelmemesi için sağlıklı çalışma ortamını sağlamak, bunun için gerekli olan iş sağlığı güvenliği ve önlemleri almak zorundadır. İşveren sadece bu önlemleri almakla da yetinemez, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, işyerlerinde sürekli risk değerlendirmesi de yapmak zorundadır. Aksi durum, işverenin gözetim borcuna aykırı hareket ettiği ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri hükümlerini uygulamadığını gösterir ki bu da işverenin sorumluluğunu doğurur.

Mobbinge konu eylemlerin doğrudan işveren tarafından gerçekleştirilmesi durumunda TBK md.417/3'e göre zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir. Mobbing eylemlerinin işyerinde çalışan başka bir işçi tarafından gerçekleşmesi durumunda ise mağdur işçi ile fail işçi arasında herhangi bir sözleşme bulunmadığı için mağdur, mobbing eylemleri sebebiyle haksız fiil hükümlerini düzenleyen TBK md.49 vd. hükümleri doğrultusunda fail işçiye başvurabilecektir. Bununla beraber mobbing eylemleri her ne kadar başka bir işçi tarafından gerçekleşse de mağdur, fail işçi ile birlikte işverene de başvurabilmelidir. Fakat bu halde mobbing eylemlerini yapan işçi haksız fiil hükümlerine göre sorumlu olacak, işveren ise TBK'nın

446 (Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 715;

Ünal, işyerinde mobbingin doğrudan işveren tarafından gerçekleştirilmesi ve işverenin tavrından da tacize son vermeyeceğinin açıkça anlaşılması durumunda tehlikenin önlenemez olduğu ve bu sebeple mağdurun doğrudan İSGK md.13/3 hükümlerine başvurabileceğinin savunmaktadır. Ünal, 2013, s. 58-59).

417. maddesindeki açık düzenleme uyarınca mağdur işçiye karşı sözleşmesel sorumluluk hükümlerine göre sorumlu olacaktır.

Mobbing sürecinde üçüncü kişilerin fail veya mağdur olamayacağı ve işyerinde gerçekleşen mobbingin, yapılan işle ilgisi olmaması nedeniyle TBK md.66'nın uygulanma ihtimali bulunmadığı gibi, kanunun 417. maddesinde doğrudan sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanacağını belirtilmiş olması karşısında TBK md.116 hükmünün de uygulanmasına gerek olmamalıdır.

Gerek işverenin bir işçisine mobbing uygulaması gerekse işçinin bir diğer işçiye mobbing uygulaması esnasında işverenin bu konuda gerekli önlemleri almaması durumlarında, iş akdinin tarafları olan işveren ve işçi arasındaki güven ilişkisi artık temelinden çökmektedir. Bu itibarla her ne kadar mobbing, kanunda haklı fesih sebebi olarak açıkça belirtilmese de Yargıtay kararlarında da sıkça belirtildiği üzere taraflar bu durumda iş akdini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir.

Bazı durumlarda ise mobbing oluşturan davranışlar, İş Kanunu md.24/II ve md.25/II'de açıkça fesih nedeni olarak düzenlenmiş davranışlar şeklinde görülebilir. Mağdur veya işveren bu durumda, kanunda açıkça belirtilen bu düzenlemelere de başvurabilir.

Mobbing, bir süreç gerektirmekte olup davranışların sistematik bir şekilde tekrarlanması ile meydana gelmektedir. Bu sebeple mobbinge dayanılarak yapılan haklı fesihlerde kanunda fesih süresi için öngörülen altı iş günü ile sıkı sıkıya bağlı kalmamak gerektiği ve her hareketle sürenin yeniden başlayacağı doktrinde ifade edilmekte olup Yargıtay'ın görüşü de aynı doğrultudadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverene, işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü açıkça getirilmiştir. Mobbing, kişilik hakkını ihlal eden bir kavram olup kişinin maddi bütünlüğünü, manevi varlıklarını ve iktisadi haklarını doğrudan ihlal etmektedir.

Bunun yanı sıra mobbing, işverenin eşit davranma borcuna da aykırılık oluşturur. Doktrinde mobbing davranışlarının görüldüğü her durumda aynı zamanda eşitlik ilkesinin de ihlal edildiği belirtilmekte ise de bu görüşe katılmamız mümkün değildir. Mobbinge konu davranışların ayrımcılık sebeplerine dayalı veya eşitlik borcunu ihlal eden davranışlarla yapılması durumunda eşitlik ilkesinin ihlal edilmiş olacağı ve

mağdurun İş Kanunu'nun 5. maddesindeki koruma ve haklardan yararlanacağı kanısındayız.

Günümüzde mobbing davranışlarının işçinin aleyhine olacak şekilde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılarak uygulandığı sıklıkla görülmektedir. Buna karşın vurgulamak gerekirse, iş sözleşmesinde işçi aleyhine yapılan değişiklikler işçiye İş Kanunu 22. maddesi uyarınca haklı fesih imkânı verse de işçi, sadece bu değişikliklere dayanarak mobbing iddiasında bulunamaz. Çünkü mobbing bir süreç gerektirmektedir. Nitekim Yargıtay da mobbingin ayrıca ispat edilmesi gerektiğini, iş sözleşmesinde sadece esaslı değişiklik yapılmasının kişiye mobbing uygulandığı anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. Bazı durumlarda ise eylemler mobbing olarak değerlendirilmekte fakat bu durum iş koşullarında aleyhe değişiklik olarak değerlendirilmemektedir. Bununla birlikte, mobbing ile çalışma koşullarında esaslı değişiklik hallerinin birlikte görüldüğü durumlar da olabilir.

Mobbingin, kişilik hakkını en ağır şekilde ihlal eden davranışlar bütünü olduğu düşünüldüğünde, mobbinge konu davranışların hukuka aykırı olduğu ve haksız fiil niteliğinde de olduğu açık olup mağdur, borçlar kanunundaki haksız fiil hükümleri uyarınca zararının giderilmesini talep edebilir.

Dürüstlük kuralı ise şüphesiz işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde de uygulama alanı bulan genel bir kuraldır. Nitekim “psikolojik taciz” tabirinin de yer aldığı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu itibarla işverenin, belli bir işçiye mobbing uygulaması veya işyerinde başka işçiler tarafından uygulanan mobbing davranışlarını engellemek adına gerekli önlemleri almaması durumunda dürüstlük ilkesini ihlal etmiş olacağını söyleyebiliriz. Aynı şekilde işçinin, bir başka işçiye psikolojik taciz niteliğindeki davranışları da dürüstlük kuralının ihlali ile aynı anlama gelmektedir.

Mobbingin en sık görüldüğü durumlardan birisi de işverenin, yönetim hakkını kullandığını bahane ederek çalışanına mobbing uygulama halidir. Bu gibi durumlarda işveren, yönetim hakkının arkasına saklanmakta ve gerçek iradesi olan mobbing uygulama niyetini böylece gizleyebilmektedir.

İşyerinde bir işçinin, bir başka işçiye psikolojik taciz uygulaması şüphesiz sadakat borcunun da ihlal edildiği anlamına gelmektedir.

Mobbing kavramını, iş kazası ve meslek hastalığı açısından değerlendirdiğimizde ise ilk olarak belirtmek gerekirse mobbingin, anlık ve çok kısa süren bir olgu olmayıp, sistematik bir şekilde tekrar eden davranışlar bütünü sonucunda meydana gelen bir kavram olmasından ötürü, mobbing olayında iş kazası hükümleri uygulanmamalıdır. Bununla birlikte meslek hastalığının kanuni tanımındaki “yürütüm şartları” ile mobbing arasında ilişki kurulabilir. Gerçekten de incelemiş olduğumuz mobbing davranışlarının birçoğu işyerindeki yürütüm şartları ile ilgilidir. Bu itibarla, mobbingin her ne kadar kendisi başlı başına kendisi meslek hastalığı olarak kabul edilmese de mobbing sonucunda, önceki konularda incelemiş olduğumuz ve Meslek Hastalıkları Listesi’nde yer alan birçok hastalığın, mağdurda meydana gelmesi durumunda (bu hastalığın mobbing sonucunda meydana geldiğinin kanıtlanması şartıyla) mağdurun yaşadığı bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

Son olarak çalışmaktan kaçınma hakkını mobbing açısından incelediğimizde, her mobbing olayında bu hakkın kullanılmasının güç olduğunu söylemek gerekir. Mobbing sonucunda meydana gelen zararlar her durumda çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için gerekli olan “acil ve yakın” şartını taşımaz. Zira mobbingin süreklilik ve sistematiklik unsuru, çalışmaktan kaçınma hakkına başvurulabilmesini güçleştirmektedir. Bu sebeple konunun her somut olaya göre ele alınması gerekmektedir.

4.BÖLÜM: MOBBİNG NEDENİYLE AÇILABİLECEK DAVALAR

4.1. AÇILABİLECEK DAVA TÜRLERİ

Uğradığı mobbing eylemleri nedeniyle birçok hakkı ihlal edilen kişi, yasal düzenlemeler gereğince bir takım davalar açabilir.

Mağdurun açabileceği bu davaları üç grupta toplayabiliriz. Bunlardan ilki saldırıların önlenmesi veya sona erdirilmesine yönelik olan koruyucu davalardır. Bu gruba saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davaları girer.

İkinci grupta ise saldırılar sonucunda meydana gelen maddi, manevi ve diğer zararların tazmini amacıyla açılan maddi tazminat, manevi tazminat ve vekâletsiz iş görme davası ile mobbingin ayrımcılık oluşturan davranışlar ile yapılması durumunda gündeme gelen ayrımcılık tazminatı ve nihayet fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlarda talebi mümkün olan kötüniyet tazminatı vardır.

Son olarak da mobbing uyguladığı gerekçesiyle iş akdi sona erdirilen işçinin açacağı işe iade davasını inceleyeceğiz.

İnceleyeceğimiz bu davalardan maddi-manevi tazminat, vekâletsiz iş görme, ayrımcılık tazminatı, kötüniyet tazminatı ve saldırıya son verme davaları aynı davada birlikte açılabilir. Buna karşın saldırının önlenmesi davası, belirttiğimiz bu davalar ile birlikte açılmaz. Çünkü bu halde, ortada henüz haksız bir saldırı olmadığı için henüz zarar da mevcut değildir.

4.1.1. Koruyucu Davalar

Mobbing sonucunda kişilik hakkı ihlal edilen kişinin açabileceği koruyucu davalar Medeni Kanun'un 25. maddesinin 1. fıkrasında belirtilmiştir. Bu davalar, saldırı

tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti.

Önemle belirtmek gerekirse koruyucu davalar ile maddi ve manevi tazminat davaları arasındaki en büyük fark, koruyucu davaların açılabilmesi için saldırıların borçlar kanunu anlamında kusura dayalı birer haksız fiil mahiyetinde olması gerekmeyip, sadece hukuka aykırı olması yeterlidir. Buna ilaveten saldırılar sonucunda herhangi bir zararın doğmuş olması da gerekmez⁴⁴⁷.

Buna karşın maddi ve manevi tazminat davalarının açılabilmesi için saldırıların kusura dayalı birer haksız fiil olması ve bunun sonucunda da zararın meydana gelmesi şarttır.

4.1.1.1. Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası

Saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, henüz mevcut olmamasına karşın bir takım davranış ve belirtilenlerden çok yakın bir gelecekte kişilik hakkını ihlal etmesi pek mümkün ve olası olan saldırılara karşı açılan bir davadır. Bu dava ile hukuka aykırı saldırılar henüz gerçekleşmeden önlenmiş olur. Dava sonucunda verilen kararın etkileri ve hükümleri ise geleceği aittir⁴⁴⁸. Saldırının yapılacağı tehditlerden, failin yaptığı hazırlık çalışmalarından tespit edilebilir⁴⁴⁹.

Uygulamada bu davanın açılması, ispatının oldukça zor olması nedeni ile pek mümkün görülmemektedir. Gerçekten de bu davada henüz icra edilmiş mobbing eylemleri bulunmamaktadır⁴⁵⁰. Buna karşın kişiye işyerinde mobbing uygulanması nedeniyle fail, tazminata mahkûm edilmiş veya fail hakkında disiplin cezası verilmiş ise böyle bir saldırının tekrar olmaması için mobbing mağdurunun bu davayı açabileceği belirtilmektedir⁴⁵¹. Aynı şekilde mağdurun açmış olduğu işe iade davasının kabul edilerek mağdura mobbing yapıldığının mahkemece tespit edildiği hallerde eski işine geri dönen mağdura, tekrar mobbing uygulanacağı konusunda olası tehlike veya tehditler var ise önleme davası açılabilir.

447 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 403).

448 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 397).

449 (Özkan, 2012, s. 288).

450 (Savaş, mobbing sürecinden birden çok hareket olmasına rağmen, işçinin kişilik hakkına devam eden tek bir tecavüzün söz konusu olması nedeni ile saldırı tehlikesinin önlenmesi davasının açılmayacağını ifade etmektedir. Savaş, 2007, s. 106).

451 (Taşkın, 2016a, s. 167).

Belirtmek gerekirse eğer mobbing süreci başlamış ise artık önleme dava açılmaz, saldırıya son verme davası açılabilir.

4.1.1.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişi, Medeni Kanun'un 25/1 fıkrası uyarınca sürmekte olan saldırıya son verilmesini mahkemeden talep edebilir. Bu davanın konusu, kişilik hakkına yönelen ve halen devam eden saldırının durdurulması ve tekrarına engel olunmasıdır⁴⁵².

Görüleceği üzere bu davadaki asıl amaç devam etmekte olan saldırıların durdurulmasıdır. Bu sebeple saldırıya son verme davasının belki de en önemli şartı, saldırıların dava açıldığı tarihte halen devam ediyor olması gerektiğidir.

O halde mobbing davranışları devam ettiği sürece mağdur, saldırıya son verme davası açarak saldırıların sona erdirilmesini mahkemeden talep edebilir.

Açılan davada, yargılama esnasında saldırılar sona ererse hâkim, esas hakkında karar verilmesine yer olmadığı gerekçesi ile davayı sonuçlandırır⁴⁵³.

Mobbing eylemleri sona ermiş veya henüz başlamamış ise artık saldırıya son verme davası açılmaz.

4.1.1.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Son olarak Medeni Kanun'un 25/1 fıkrasına göre kişi, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.

Madde metninden de anlaşılacağı üzere bu davanın açılabilmesi için saldırının sona ermiş olması, fakat etkilerinin halen devam ediyor olması gerekir. O halde saldırı henüz başlamadan veya saldırı devam ederken tespit davası açılmaz. Bu gibi durumlarda saldırı tehlikesinin önlenmesi veya saldırıya son verilmesi davası açılabilir. Tespit

452 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 395).

453 (Helvacı, 2010, s. 155-156).

davası ise artık diğer davaların açılmasına olanak bulunmadığı durumlarda hukuka aykırı davranışın tespiti için açılır⁴⁵⁴.

Mobbing süreci sona ermesine karşın mobbingin etkileri devam ediyor ise tespit davası açılabilir. Örneğin üçüncü kişilerin, mobbing mağdurunun kişilik hakkına yapılan tecavüzü öğrenmeleri hali, mağdurun şeref ve haysiyetini zedelemekte veya toplumda yanlış izlenimler uyandırmakta ise tespit davası açılabilir⁴⁵⁵. Aynı şekilde mobbing saldırıları sona ermesine karşın mağdurun tedavi görmeye devam etmesi halinde de tespit davası açılabilir⁴⁵⁶.

4.1.2. Tazminat Davaları

4.1.2.1. Maddi Tazminat

Medeni Kanun'un 25. maddesinin 3. fıkrasında kişilik hakkı ihlal edilen kişinin maddi tazminat talebinde bulunma hakkının saklı olduğu belirtilmiştir.

Aynı şekilde İK md. 26 uyarınca da iş akdini haklı nedenle fesheden tarafın, diğer taraftan tazminat hakkı saklıdır.

Yukarıda belirttiklerimize ek olarak gözetim borcu, eşit davranma borcu ve dürüstlük ilkesinin ihlali ile yönetim hakkı ve sadakat borcuna aykırılık durumları aynı zamanda iş akdine aykırılık oluşturacak ve tarafa maddi tazminat talebinde bulunma hakkı verecektir. Bunun gibi haksız fiil halinde de kişi, tazminat talebinde bulunabilir.

İşte mobbing, yukarıda belirttiğimiz tüm bu düzenlemelerin ihlali niteliğinde olup, mağdurun uğramış olduğu mobbing eylemleri sonucunda malvarlığının aktifinde azalma veya pasifinde çoğalma şeklinde zarar meydana gelmiş olabilir.

Örneğin mobbing sonucunda mağdur, her şeyden önce işini kaybederek aldığı ücretten ve hak etmiş olduğu kıdem tazminatı ve diğer haklarından mahrum bırakılmış veya bu süreçte işsiz kalıp yeni iş bulamaması sebebiyle zarara uğramış olabilir. Bunlara ilaveten işyerinde yıldırma amacıyla bu süreçte mağdurun maaşından kesinti yapılmış,

454 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 399).

455 (Savaş, 2007, s. 107).

456 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 106).

terfi etmesi engellenerek daha yüksek ücret alması engellenmiş, iktisadi geleceği sarsılmış veya mağdur, hak ettiği primlerden mahrum bırakılmış olabilir.

Ayrıca mobbinge maruz kalınması sonucunda mağdur sağlığını yitirmiş ve tedavi görmüş ise tedavi ve hastane masraflarına, hastaneye giderken yapmış olduğu ulaşım masraflarına katlanmış olabileceği gibi konunun yargıya taşınması durumunda mahkeme ve avukatlık masraflarına da katlanmak zorunda kalmış olabilir.

TBK'nın 53 ve 54. maddelerinde ise bazı zararlar özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre mobbing sürecinin mağdurun intiharı ile sonlanması durumunda 53. madde uyarınca cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar da oluşabilir. Mobbing mağdurunun bedensel zarar görmesi durumunda ise daha önce de belirttiğimiz üzere 54. madde uyarınca tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ile ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar meydana gelebilir.

İşte mobbing nedeniyle malvarlığında meydana gelen tüm bu durumlarda mağdur, maddi tazminat davası ile uğramış olduğu zararının giderilmesini talep edebilir.

Nitekim Yargıtay HGK. kararında da mobbing sebebiyle mağdurda oluşan maddi zararın hüküm altına alınması gerektiği belirtilmiştir. Karara göre *“Davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir*⁴⁵⁷.

Maddi tazminat talebinde bulunabilmesi için, açılan davada davalının kusurunu ve meydana gelen zararı ispat etmek gerekir. Ermumcu, mahkeme tarafından mağdura yapılan eylemlerin mobbing olduğuna kanaat getirildiğinde, eylemlerin bir amaç

457 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

doğrultusunda, dolayısıyla kusurlu olarak yapıldığına da karar verilmiş olacağını haklı olarak belirtmektedir⁴⁵⁸.

Buna karşın mağdur, psikolojik taciz nedeniyle uğramış olduğu maddi zararı açacağı davada ispat etmek, mahkemeye buna ilişkin deliller sunmak zorundadır. TBK md.50/2 uyarınca uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler. Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler. (TBK md.51)

İşçinin uğradığı maddi zararların dava açıldığı anda tam ve kesin olarak belirlenmesi genellikle güçtür. Bu sebeple örneğin işçi, mobbinge uğramamış olsaydı elde edeceği fazla mesai çalışmalarını ve bunun gelirini, muhtemel prim alacaklarını ve sürecin istifa ile sonlanması durumunda ne kadar ücretten yoksun kaldığına ilişkin miktarları başlangıçta tam ve kesin olarak belirleyemeyeceği için, dava açıldığı esnada asgari bir tutar göstererek işçinin davayı belirsiz alacak davası⁴⁵⁹ olarak açabileceği ifade edilmektedir⁴⁶⁰.

Mobbing uygulayanın bir kişiden fazla olması durumunda ise saldırganlar TBK md.61 gereğince zarardan müteselsil olarak sorumlu olurlar.

Mobbing sonucunda meydana gelen bu zararlardan kimlerin ve hangi hükümler çerçevesinde sorumlu olduğu konusunu önceki bölümde incelemiştik⁴⁶¹. Kısaca tekrarlamak gerekirse mobbing eylemlerinin işveren tarafından gerçekleştirilmesi durumunda işveren, TBK'nın 417/3 maddesindeki açık hüküm uyarınca işçiye karşı sözleşmesel sorumluluk hükümlerine (TBK md.112) göre sorumlu olur. Doktrinde

458 (Ermumcu, 2011, s. 175).

459 HMK md.107/: “Belirsiz alacak ve tespit davası, “*Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.*”

460 (Akkaya, 2013, s. 73; Akkaya, Buna karşın mobbingin, işçinin tarafı olduğu somut iş ilişkisinden kaynaklanmaması ve sadece bireysel olarak mağdur işçiye ilgilendirmesi nedeniyle mobbinge dayalı olarak gerek STİSK gerekse HMK ya göre topluluk davası açılmayacağını, bununla birlikte mobbingin, İK md.5'deki eşitlik ilkesine ayrıklık ve ayrımcılık şeklinde davranışlarla yapılması durumunda bu durumun bir işçiye değil aynı ve benzer durumdaki işçileri de etkileyeceğini, başka bir ifade ile çalışma hayatına ilişkin genel bir sorun olması nedeniyle topluluk davası açılabileceğini savunmaktadır. Akkaya, 2013, s. 76-77).

461 Bkz. 3. Bölüm- 3.1.2.4., s. 129-132

mağdur işçinin bu durumda işverenin sözleşmesel sorumluluk hükümlerine başvurmasının yanı sıra haksız fiil hükümlerine veya her iki sorumluluk hükümlerine de aynı anda başvurulacağı belirtilmektedir. Buna karşın TBK'nın 60. maddesine göre kanunda açıkça hangi sorumluluğa gidileceği belirtilmediği hallerde hâkim, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlar. TBK'nın 417.maddesinde ise bu durum açıklığa kavuşturulmuş olup mağdurun sadece işverenin sözleşmesel sorumluluk hükümlerinin düzenlendiği (TBK md.112 vd.) hükümlere başvurabileceği düşüncesindeyiz⁴⁶².

Mobbing eylemlerinin işyerinde çalışan başka bir işçi tarafından gerçekleşmesi durumunda ise mobbing uygulayan işçi ile mobbinge maruz kalan işçi arasında herhangi bir sözleşme bulunmadığı için mağdur, uğramış olduğu mobbing eylemleri sebebiyle haksız fiil hükümlerini düzenleyen TBK md.49 vd. hükümleri doğrultusunda fail işçiye başvurabilecektir. Bununla beraber mobbing eylemleri her ne kadar başka bir işçi tarafından gerçekleşse de mağdur bu durumda daha önce incelemiş olduğumuz işverenin gözetim borcunu ihlal etmesi nedeniyle işverene karşı da başvurabilir. Fakat bu durumda işveren ile mobbing eylemlerini gerçekleştiren fail işçinin sorumluluk hükümleri farklı olacaktır. Fail işçi haksız fiil hükümlerine göre sorumlu olacak, işveren ise TBK'nın 417. maddesi uyarınca mağdur işçiye karşı sözleşmesel sorumluluk hükümlerine göre sorumlu olacaktır.

İşverenin, mağdura karşı sözleşmesel sorumluluk hükümleri doğrultusunda sorumlu olduğu durumlar mağdur işçinin çok daha lehinedir. Bu durumda mağdur sadece mobbing davranışlarını, bu davranışlar sonucunda meydana gelen zararı ve aradaki illiyet bağıını ispat edecek, işverenin kusurunu ise ispat etmek zorunda olmayacaktır. Bir başka deyişle burada kusurun ispat külfeti işverene ait olup işveren, herhangi bir kusurunun olmadığını ispat edemedikçe mobbing davranışlarından sorumlu olacaktır. Ayrıca bu durumda mağdurun açacağı dava on yıllık zamanaşımına tâbidir.

Mobbing mağdurunun, fail işçiye karşı açacağı dava ise haksız fiil hükümlerine tâbi olması nedeniyle mağdur, mobbing fiillerinin hukuka aykırı olduğunu, zararını, zarar verenin kusurunu ve aradaki illiyet bağıını ispat etmek zorundadır. Bundan başka bu hükümlere göre açılacak davada zamanaşımı ise iki yıldır.

462 (Aynı yönde bkz. Arslan Ertürk, 2014, s. 316).

İşverenin, başka bir işçisinin yapmış olduğu mobbing eylemlerinden dolayı sorumlu olması durumunda işveren, bu sebeple uğradığı zararları (mağdur işçiye ödediği tazminatları, mağdur işçinin çalışamaması veya işini kaybetmesi nedeniyle meydana gelen zararları) daha sonra genel hükümler çerçevesinde mobbing eylemlerini gerçekleştiren işçiye rücu edebilir.

Demircioğlu, mobbing davranışlarının TBK md.49/2 kapsamındaki “*Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür*” hükmü çerçevesinde de değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. İşyerinde belli bir çalışana yönelik psikolojik taciz oluşturan eylemler, belli bir kişilik hakkının ihlali ile ilişkilendirilmeyip doğrudan hukuka aykırı olarak nitelendirilmeseler bile, içinde bulunulan çevreye mensup normal ve makul kişilerin hak ve adalet duygularını rencide edecek, objektif görüş ve değerlendirmeler ölçüsünce ahlaka aykırılık oluşturacak türde ise failin bu maddeye göre sorumlu tutulabileceğini söylemektedir⁴⁶³.

Konuyu sona erdirmeden önce iki husus üzerinde ayrıca duracağız. İlk olarak, mobbing davranışlarının işyerinde çalışan başka bir işçi tarafından gerçekleştirildiği durumlarda adam çalıştırmanın sorumluluğunun düzenlendiği TBK md.66 ve yardımcı kişilerin fiillerinden doğan sorumluluğun düzenlendiği TBK md.116 hükümlerinin de uygulanma alanı bulacağı doktrinde ifade edilmektedir.

Buna karşın adam çalıştırmanın sorumluluğunda zarar gören kişinin üçüncü kişi olması gerekir. Fakat mobbing sürecinde her durumda mağdur da fail de işyeri çalışanı olup mağdur ile işveren arasında sözleşme ilişkisi olması nedeniyle TBK md.66 hükmünün uygulanamayacağı kanaatindeyiz. Aynı şekilde, yaşanan her mobbing olayında işverenin gözetim borcunu ihlal etmiş olacağı da varsayılacağından ve kanunun 417. maddesinde bu durumda doğrudan sözleşmeye aykırılık hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiş olduğundan TBK’nın 116. maddesinin uygulanmasına da gerek olmamalıdır.

Üzerinde duracağımız ikinci husus ise işverenin, işçiler arasından gerçekleşen mobbing eylemleri nedeniyle sorumlu tutulduğu hallerde mağdur işçinin, kendisinde oluşan zararın artmasına sebebiyet vermiş olma ihtimalinin gündeme gelip gelemeyeceğidir.

463 (Demircioğlu, 2007, s. 130).

TBK'nın 52. maddesine göre “Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.” Hemen belirtelim ki mobbing sürecinde mağdurun, uygulanan mobbinge razı olması veya her ne sebeple olursa olsun mobbingin uygulanmasına neden olarak zararın doğmasına sebebiyet vermiş olması hali söz konusu olamaz. Buna karşın mağdur bazı durumlarda zararın artmasına sebep olmuş olabilir. Örneğin işyerinde kendisine uygulanmakta olan mobbingin sona erdirilmesi için mağdur bu durumu işverenine veya amirine iletmek durumundadır. Çünkü işverenin, özellikle de mobbing sürecinin başlangıcında işyerinde uygulanmakta olan mobbingden ilk etapta haberi olmamış olabilir. Bu sebeple mağdurun mobbinge maruz kaldığını işverene iletmemiş olması, uğramış olduğu zararın artmasına etkili olmuş ise hâkim, tazminat miktarından indirim yoluna gidebilir⁴⁶⁴.

4.1.2.2. Manevi Tazminat

Bazı durumlarda maruz kalınan saldırılar sonucunda malvarlığında bir azalma meydana gelmemesine karşın kişi, manevi açıdan zarara uğramış olabilir. Manevi zarar, bir kişinin kişilik değerlerinde iradesi dışında meydana gelen eksilmelidir⁴⁶⁵.

İşte manevi tazminat, bozulan manevi dengenin yerine gelmesi için kanunun öngördüğü bir telafi şeklidir. Bir yönüyle de insanlardaki kırgınlık ve kızgınlığı, hatta intikam duygusunu tatmin etme aracıdır. Manevi tazminatın amacı, olaydan duyulan acı, ızdırap elem ve kızgınlığı kısmen olsun dindirmek, olayı unutturarak tekrar normal hayata dönüşü sağlamaktır. Hükmedilecek para, zarara uğrayanda manevi huzur

464 (“İşyerinde davacıya mobbing uygulanması nedeniyle davacı lehine manevi tazminata karar verilmiş ise de, dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacı aleyhine yapılan ve mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin ağırlığı ve bu eylemlerin yapılmasında davacının da kısmi kusurunun bulunması sebebi ile, davacı lehine daha düşük miktarda manevi tazminata karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde yüksek miktarda manevi tazminata karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.” Yargıtay 7.H.D. 2013/20568 E.-2014/5379 K.-06.03.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>).

465 (Eren, 2015, s. 531).

doğurmayı gerçekleştirerek, tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşır ve bir ceza olmadığı gibi bir zararın giderilmesini de amaç edinmemiştir⁴⁶⁶.

Maruz kalınan mobbing eylemleri nedeni ile doğacak manevi zarar kişilik hakkının ihlali neticesinde doğabileceği gibi (MK md.25/3), haklı fesih hallerinde de meydana gelebilir. Aynı şekilde yukarıda belirttiğimiz gözetim, eşit davranma ve sadakat borcunun, dürüstlük ilkesinin ve yönetim hakkının ihlali aynı zamanda sözleşmesel ilişkinin de ihlali niteliği taşıdığı için bu durumlarda da manevi zarar doğabilir. Bundan başka mobbingin ayrıca haksız fiil niteliğinde olması sebebiyle haksız fiil hükümleri uyarınca manevi tazminat istemi doğabilir.

Mobbing nedeniyle ihlal edilen başlıca kişilik hakkına ise mağdurun onuru, şerefi, haysiyeti, özsaygısı, özel yaşamı, işyerindeki, ailesindeki ve toplumdaki saygınlığını örnek olarak belirtebiliriz. Bunlardan başka bu süreçte mağdurun mesleki şerefi de zedelenmektedir.

Bu itibarla, TBK'nın 58. maddesine göre “*Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir.*”

Psikolojik tacizin bir diğer önemli sonucu da kişinin bu süreçte derin üzüntü yaşaması nedeniyle ruhsal ve fiziksel sağlığını yitirmesi ve buna bağlı olarak kişinin sağlığında ve vücut bütünlüğünde meydana gelen zarardır. Mobbing, mağdurda stres, depresyon, gerginlik, öfke, titreme, terleme, paranoya, panik atak krizleri, yüksek tansiyon, konsantrasyon bozukluğu gibi birçok psikolojik ve fizyolojik sağlık problemine yol açmaktadır.

Buna karşın belirtmek gerekirse manevi tazminat istemi için uğranılan mobbing eylemleri sonucundan mağdurun hasta olması veya tedavi görmesi de şart değildir⁴⁶⁷.

Mobbing sonucunda kişinin vücut bütünlüğünün zarar görmesi durumunda TBK md.56'ya göre de “*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.*”

466 (Yargıtay 3. HD. 2015/883 E.-2015/11613 K.-23.6.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

467 (Taşkın, 2015b, s. 157).

Nitekim mobbingin kişilik hakkını ihlal eden bir kavram olduğunu ifade etmiştik. Bu sebeple kişiye mobbing uygulandığının kabul edildiği her olayda, kişilik hakkının da ihlal edilmiş olduğu kabul edilmiş olacağından, istem halinde manevi tazminata da hükmedilmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bu doğrultuda vermiş olduğu bir kararda, yerel mahkemenin mobbing uygulandığına karar vermesine karşın manevi tazminata hükmetmemesini bozma nedeni olarak belirtmiştir. Karara göre⁴⁶⁸ *“Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu’nun 41. ve 49. Maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir. Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat takdir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır.”*

Buna karşın önemle belirtelim ki her kişilik hakkının ihlali mobbing olarak algılanmamalıdır. Daha önce de ifade edildiği üzere mobbingi diğer kavramlardan ayıran en büyük özelliği eylemlerin süreç gerektirmesi ve sistematik olarak belli bir hedef doğrultusunda yapılmasıdır. Bu sebeple örneğin kişiye işyerinde çalışırken hakaret edilmesi veya fiziki saldırıda bulunulması her ne kadar kişilik hakkını ihlal etse de eylemler mobbingin unsurlarını taşımadığı için fail aleyhine mobbing uyguladığı gerekçesiyle tazminata hükmedilemez.

Fakat böyle bir durumda davranışlar mobbing boyutuna ulaşmasa da yapılan bu eylemlerin kişilik hakkını ihlal eder nitelikte olması durumunda (kişiye hakaret edilmesinde olduğu gibi) manevi tazminata hükmedilmesi gerektiği, mobbingin oluşmadığını ileri sürerek manevi tazminat isteminin reddedilmemesi gerektiği ifade edilmektedir⁴⁶⁹.

Nitekim Yargıtay da bir kararında⁴⁷⁰, kişiye mobbing uygulanmadığı anlaşılsa dahi kişilik hakkının ihlal edilmesi durumunda manevi tazminata hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir. Karara göre *“Davacının, yukarıda anılan eylemlerle Mobbing boyutunda olmasa bile aşağılama, işten uzaklaştırma, iş vermeme şekli ile kişilik haklarının ihlal*

468 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/1407 K.-25.9.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

469 (Taşkın, 2015b, s. 167).

470 (Yargıtay 9. HD. 2014/2140 E.-2015/13742 K.-19.04.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

edildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi lehine makul düzeyde bir manevi tazminata hükmedilmesi gerektiği gözetilmeden yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Mobbingin intihar ile sonlanması durumunda ise TBK md58/2 gereğince *“Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine de karar verilebilir.”*

Manevi tazminat davası, tıpkı maddi tazminat davasında olduğu gibi eylemlerin işveren tarafından gerçekleşmesi halinde işverene karşı açılır ve işveren, sözleşmesel hükümler doğrultusunda sorumlu olur. Mobbing eylemlerinin işyerinde çalışan bir başka işçi tarafından gerçekleşmesi durumunda ise mağdur işçi, fail işçiye başvurabileceği gibi işverene de başvurabilir. Yalnız bu durumda fail işçinin sorumluluğu haksız fiil hükümlerine göre, işverenin sorumluluğu ise sözleşmesel sorumluluk hükümlerine göre çözülecektir.⁴⁷¹

Manevi tazminat miktarı belirlenirken mobbing eylemlerinin ne kadar sürdüğü, ne sıklıkla yapıldığı, uygulanma şekli, tarafların işyerindeki konumu, sosyal ve ekonomik durumları ile mobbing sonucunda mağdurda meydana gelen zararın ağırlığı gibi nedenler gözetilmelidir.

Bundan başka mobbing sürecindeki saldırgan sayısı, saldırganın eylemlerdeki ısrarı, mağdurun kıdemi, niteliği, almakta olduğu ücreti, mağdurun sağlığını kaybedip kaybetmediği ve bu nedenle tedavi görüp görmediği, kariyerinde mobbing nedeni ile sıkıntı yaşayıp yaşamadığı ve mobbing sonucunda işyerinde meydana gelen problemlerin boyutları da miktarın belirlenmesinde dikkate alınmalıdır⁴⁷².

Kanuni düzenlemeye göre hâkim, manevi tazminatı paradan başka bir şey olarak da belirleyebilir. Hâkim manevi tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimini kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına da hükmedebilir. (TBK md.58/2)

Uygulamada mobbing sonucunda verilen manevi tazminat miktarlarına değinmeden önce manevi tazminat tutarının belirlenmesine ilişkin bir Yargıtay kararına göre

⁴⁷¹ Bkz. 3. Bölüm- 3.1.2.4., s. 129-132.

⁴⁷² (Taşkın, 2015b, s. 165).

“Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi hakimın takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevi zararlar orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir. Hâkimin bu takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşulları tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücü, tarafların kusur durumu olayın ağırlığı olay tarihi gibi özellikleri göz önünde tutması, bunun yanında olayın işverenin sağlığı ve güvenliği önlemlerini yeterince alınmamasından kaynaklandığı da gözetilerek gelişen hukuktaki yaklaşıma da uygun olarak tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranda manevi tazminat takdir edilmesi gerektiği açıkça ortadadır⁴⁷³.”

Ülkemizde mobbinge konu olan ilk davada yerel mahkeme, her ne kadar mağdura mobbing uygulandığına karar verse de davacının 5.000,00-TL manevi tazminat isteminin sadece 1.000,00-TL’sini kabul etmiştir⁴⁷⁴.

Yargıtay da psikolojik taciz nedeniyle açılan bir başka davada, yerel mahkemenin hükmetmiş olduğu 10.000,00-TL manevi tazminatın fazla olduğunu belirterek kararı bozmuştur⁴⁷⁵.

Aynı şekilde bir başka davada da, yerel mahkeme tarafından hükmedilen manevi tazminat miktarı, fazla olduğu gerekçesiyle Yargıtay tarafından bozulmuştur. Karara göre⁴⁷⁶; *“Somut olayda, mobbingi oluşturan eylem, tutum ve davranışların oluş şekli, gelişimi ve özellikleri, mobbinge maruz kalınan süre, tarafların konumu ve yukarıda açıklanan ilkeler gözetildiğinde, davacı yararına hüküm altına alınan 75.000,00 TL manevi tazminatın fazla olduğu açıkça belli olmaktadır. Mahkemece, daha alt düzeyde belirlenecek bir miktarda manevi tazminat takdir edilmelidir.”*

Buna karşın bir başka kararda ise mobbing nedeniyle davacıya 15.000,00-TL manevi tazminat ödenmesi kararlaştırılmıştır⁴⁷⁷.

473 (Yargıtay 21. HD. 2013/21369 E.-2014/1967 K.-11.02.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

474 Ankara 8. İş Mahkemesi 2006/19 E.-2006/625 K.-20.12.2006 T.

475 (Yargıtay 4. HD. 2013/18184 E.-2014/12151 K.-24.09.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>).

476 (Yargıtay 22. HD. 2014/24895 E.-2015/29215 K.-20.10.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

477 (Yargıtay 4. HD. 2010/4474 E.-2011/1347 K.-15.2.2011 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

Taşkın, mobbingin sistematik olarak ve birçok hareketle yapılması nedeniyle normalde bir hareket veya söz ile ihlal edilebilen kişilik hakkından çok daha ağır bir durum olduğunu ifade ederek mobbing dolayısıyla verilecek manevi tazminat miktarının, kişilik hakkı ihlali halinde verilecek olan manevi tazminat miktarından daha fazla olması gerektiğini haklı olarak belirtmektedir⁴⁷⁸.

Örneğin İngiltere’de Helen GREEN adlı bir bankacının mobbing nedeniyle açtığı davada mahkeme bankayı 800.000,00-£ ödemeye mahkûm etmiştir. Miktarın bu derece yüksek olmasında mağdurun gelecek yaşantısında ve emekliliğinde yaşayacak olduğu gelir kaybı önemli rol oynamıştır⁴⁷⁹.

Almanya’da ise mobbing mağduru bir işçinin açmış olduğu davada mahkeme, işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi sebebiyle 25.000-Euro, sağlığında meydana gelen bozulma için de 15.000,00-Euro olmak üzere toplamda 40.000,00-Euro işvereni tazminata mahkûm etmiştir⁴⁸⁰.

Fransa’da da mobbingin işletmede meydana gelmemesi için gerekli olan kontrol mekanizmasını kurmayan işveren, kusurlu bulunarak 50.000,00-Euro tazminata mahkûm edilmiştir. Yine 2006 tarihli bir başka kararda da işveren 69.800,00-Euro tazminata mahkûm edilmiştir⁴⁸¹.

Gerçekten de bu süreçte mağdurun kişilik hakkı defalarca, belki de yıllardır çiğnense de davranışlar tek bir kalemde ve mobbing adı altında toplanmaktadır. Mobbing, başta anayasal haklar olmak üzere birçok hakkı ihlal etmekte, bu süreçte mağdurda telafisi olmayan zararlara yol açmaktadır. Bu sebeple mobbing sonucunda hükmedilecek manevi tazminat miktarı, kişilik hakkı ihlali nedeniyle hükmedilen manevi tazminat tutarlarından katbekat daha fazla olması gerekirken uygulamada bunun tam tersinin olması kabul edilemez bir durumdur. Bu da olsa olsa mobbingin sonuçlarının yeteri kadar anlaşılamaması ile açıklanabilir.

Daha önce de incelemiş olduğumuz üzere mobbingin, mağdurun yanı sıra işletmede, ekonomide ve toplumda yol açtığı olumsuz etkileri de düşünüldüğünde, Yargıtay’ın yer

478 (Taşkın, 2015b, s. 164-165).

479 (Erişim: 22 Ekim 2017. <http://www.workplacebullying.org/uk-green2/>).

480 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 547).

481 (Güzel ve Ertan, 2007, s. 519-520).

vereceğimiz bu kararının, mobbing davalarında da emsal teşkil etmesini umuyoruz. Karara göre⁴⁸² *“Manevi tazminat davalarında, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplardan çıkılarak caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğini ortaya koymakta; kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır. Bu ilkeler gözetildiğinde; aslolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değer telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlama duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektir.”*

4.1.2.3. Vekâletsiz İş Görme Davası

Bir kimsenin kişilik hakkına saldırıda bulunanlar, yapmış oldukları bu saldırılar nedeniyle kazanç veya menfaat elde etmiş olabilir. Vekâletsiz iş görme davası, saldırıda bulunan bu kişilerin malvarlığında meydana gelen sebepsiz zenginleşme miktarının, kişilik hakkı ihlal edilen kişiye ödetilmesi davasıdır⁴⁸³.

Medeni Kanun’un 25/3 fıkrasında mağdurun, hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancı vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini isteme hakkı saklı tutulmuştur.

Bu davayı maddi tazminat davasından ayıran nokta, saldırganın elde ettiği kazancın, saldırıya uğrayanın elde etmek istemediği veya elde edemeyeceği bir kazanç olması gerektiğidir. Ayrıca bu davada tazminat davalarından farklı olarak mağdurun uğradığı bir zarar da yoktur⁴⁸⁴.

Bu anlattıklarımıza istinaden, mobbing sonucunda vekâletsiz iş görme davası açılabileceğini söyleyebiliriz. Örneğin, işçisine mobbing uygulayarak işyerinden istifa etmesini sağlayan işveren, işçiye ödemesi gereken kıdem tazminatını ödemekten

482 (Yargıtay 21. HD. 2016/15802 E.-2017/3195 K.-18.4.2017 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

483 (Akipek ve Akıntürk, 2007, s. 412).

484 (Özta, 2012, s. 292).

kurtulur⁴⁸⁵. Aynı şekilde mobbing sonucunda mağdur, daha az maaş almaya zorlanabileceği gibi, alt mevkide çalıştırılarak veya terfi almasını engellenerek de bazı haklardan mahrum bırakılmış olabilir. Tüm bu hallerde saldırıda bulunan kişinin elde etmiş olduğu sebepsiz zenginleşme miktarı, açılacak olan vekâletsiz iş görme davası ile saldırgandan talep edilebilir.

4.1.2.4. Ayrımcılık Tazminatı

Mobbinge konu davranışların ayrımcılık sebeplerine dayalı veya eşitlik borcunu ihlal eden davranışlarla yapılması durumunda, aynı zamanda İş Kanunu'nun 5. maddesindeki eşitlik ilkesinin de ihlal edilmiş olacağını daha önce ifade etmiştik. İşte bu durumda mağdur, İş Kanununun 5. maddedeki koruma ve haklardan yararlanabilecek ve buna ilişkin dava açabilecektir.

Buna göre, İK md.5/6 fıkrasında iş ilişkisinde veya sona ermesinde 5. maddede belirtilen hükümlere aykırı davranıldığında işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı talep edebileceği öngörülmüştür. Ayrımcılık tazminatı olarak adlandırılan bu tazminatın istenebilmesi için iş akdinin sona ermesi gerekmediği gibi herhangi bir zararın doğmuş olması da gerekmez. Tazminat miktarının belirlenmesinde ise ihlalin ağırlığı, tarafların statüsü, ihlalin mağdur üzerindeki etkisi ve sonuçları gibi kriterlere bakılarak her somut olay kendi içinde değerlendirilir.

Ayrımcılık tazminatında esas alınacak ücret, maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere “asıl ücret” olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dâhil değildir.

Ayrımcılığa maruz kalan işçi, ayrımcılık tazminatının yanı sıra mahrum kaldığı diğer haklarını da talep edebilir. Örneğin işverenin farklı ücret uygulaması sebebi ile ortaya çıkan ücret veya ikramiye farkı, işçinin yararlandırılmadığı ücret ekleri ve sosyal yardımlar da bu kapsamda işverenden talep edilebilir⁴⁸⁶.

İş Kanununun 5. maddesindeki ayrımcılık tazminatının kanunda düzenlenen diğer tazminat türleri olan kötüniyet tazminatı, işe iade tazminatı, kıdem tazminatı, ihbar

485 (Tınaz ve diğerleri, 2008, s. 115).

486 (Yenisey, 2006, s. 81).

tazminatı ve maddi ve manevi tazminat ile birlikte aynı anda istenip istenmeyeceği hususu tartışmalıdır. Baskın görüş, kanun metninde sadece Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükmünün saklı tutulduğu, bunun dışında bir hükme yer verilmemesi nedeni ile ayrımcılık tazminatının sadece sendikal tazminat ile birlikte talep edilemeyeceği, diğer tazminatlar ile aynı anda istenebileceği doğrultusundadır⁴⁸⁷. Bu sebeple mağdur, ayrımcılık tazminatının yanı sıra şartları oluşmuşsa belirttiğimiz bu tazminatları da talep edebilir.

Ayrıca belirtmek gerekirse mobbingin aynı zamanda eşitlik ilkesini ihlal eden davranışlar ile meydana gelmesi halinde mağdur, İş Kanununun 5. maddesindeki özel ispat hükmünden de yararlanabilecektir. Buna göre mağdur, ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda ispat külfeti yer değiştirecek ve artık mobbing faili, böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.

Madde hükmünde geçen “ihmalin ihtimalini güçlü bir biçimde ortaya koymak” ifadesinden, ispat ölçüsünün düşürülerek ilk görünüş ispatı çerçevesinde bir ispatın yeterli olacağını anlamak gerektiği belirtilmektedir⁴⁸⁸.

4.1.2.5. Kötüniyet Tazminatı

İş güvencesi hükümlerinin uygulanmadığı işyerlerinde kural olarak işveren, işçilerin iş sözleşmelerini feshederken herhangi bir sebep göstermek zorunda olmayıp, işverenin kanunda belirtilen ihbar sürelerine uyması yeterlidir.

Buna karşın bir hakkın kötüye kullanılması Medeni Kanunun 2. maddesi gereğince yasaklanmıştır. Bu sebeple İş Kanunun 17. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi gerekir.

Kötüniyet tazminatı⁴⁸⁹ olarak adlandırılan bu tazminata hükmedilebilmesi için işçinin herhangi bir zarara uğramış olmasına da gerek yoktur. Tazminatın hesaplanmasında

487 (Bkz. Mollamahmutoglu ve diğerleri, 2014, s. 748-749; Süzek, 2017, s. 509-510; Taşkın, 2016a, s. 173).

488 (Yuvalı ve Albayrak, 2012, s. 90).

işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilen menfaatler de eklenir⁴⁹⁰. Yalnız bu durumda, her ne kadar işveren fesih hakkını kötüye kullanarak iş ilişkisi sona erdirse de taraflar arasındaki iş ilişkisi artık sona erer.

Bu anlattıklarımıza istinaden söyleyebiliriz ki, mobbing mağduru işçinin iş akdi işverence kötünietli olarak feshedilirse mağdur, diğer haklarıyla beraber kötüniet tazminatını da talep edebilir.

Buna karşın mağdur işçinin kötüniet tazminatını talep edebilmesi için açacağı davada işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını kanıtlaması gerekir.

Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, mobbinge uğrayan işçiye kötüniet tazminatı hükmedilmemiş olmasını bozma sebebi olarak saymıştır. Karara göre⁴⁹¹ *“Davacının sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu, işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikâyet ettiği, bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır. Mahkemece iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararında gösterilen nedenlerle 22.1.2003 tarihinde haksız olarak feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları yönünden hüküm kurulmuştur. Davacının disiplin kurulu karar gerekçesindeki eylemleri gerçekleştirdiği yolunda davalı delil göstermemiştir. Davacı tanıkları iddiayı doğrulamışlardır. Bu durumda ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı verilmesi gerekirken sadece ihbar tazminatı ile ilgili hüküm kurulmuştur. Kötü niyet tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*

4.1.3. İşe İade Davası

İşyerinde çalışan bir işçinin iş akdi, başka bir çalışana mobbing uyguladığı gerekçesiyle işveren tarafından feshedilmiş olabilir.

489 (Ayrıntılı bilgi için bkz: Başbuğ, 2013, s. 182-186; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 940-944; Eyrenci ve diğerleri, 2017, s.191- 193; Çelik, 2012, s. 218-222).

490 (Süzek, 2017, s. 583).

491 (Yargıtay 9. HD. 2006/32353 E.-2007/18337 K.-11.6.2007 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

İş akdi feshedilen işçi eğer iş güvencesi kapsamında ise⁴⁹², fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade davası⁴⁹³ açabilir. (İK md.20/1)

İşçinin açacağı bu davada feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.(İK md.20/2)

Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, mobbing uyguladığı iddiası ile işine son verilen işçinin, mobbing uyguladığının işverence ispat edilmemesi sebebiyle işe iadesine karar vermiştir. Anılan karara göre⁴⁹⁴ *“Davacının özlük dosyasında, iddiasında olduğu gibi öncesinde hiçbir tutanak ve uyarı bulunmadığı halde son 1-2 ay içerisinde üst üste tutanaklar tutulduğu, fırın ustalığından alınıp temizlik ve yardımcı eleman olarak çalıştırıldığı, bu durumun tanık beyanlarında da dile getirildiği, 06.01.2016 tarihinde fırın ustası olarak görevlendirilmesine karşın, 23.04.2015 tarihinde çarşı alanında yardımcı personel olarak görevlendirildiğinin işverence sunulan belgelerden de anlaşıldığı, tüm dosya kapsamına göre davacıya planlı ve sistemli mobbing uygulandığı, haksız tutanaklar tutulduğu, ispat yükü üzerinde olan işverence fesih nedenlerinin somut delillerle ispatlanamadığı, haklı veya geçerli fesih şartlarının oluşmadığı anlaşılmakla, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetsiz olmuştur.”*

İşe iade davasında işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (İK md.21/1)

492 İK md.18 *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”*

493 (Ayrıntılı bilgi için bkz: Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2014, s. 956-1084; Eyrenci ve diğerleri, 2017, s. 196-224; Çelik, 2012, s. 223-269; Süzek, 2017, s. 590-682).

494 (Yargıtay 7. HD. 2016/31457 E.-2016/21707 K.-20.12.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

Bundan ayrı olarak, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenir. (İK md.21/3)

4.2. DAVANIN TARAFLARI

Yukarıda yer verdiğimiz koruyucu davalarının davacısı, saldırıya uğrayan kişilerdir. Bu davalar, kişilik hakkını ihlal eden saldırganlara karşı açılabilmesi gibi, davranışların saldırı oluşturduğunu bilerek ya da bilmeyerek işbirliği yapan, cesaretlendiren, davranışlara izin veren vb. kişilere karşı da açılabilir. Başka bir deyişle, saldırıyı durdurabilecek ya da sonuçlarını ortadan kaldıracak kişiler de davalı olabilir⁴⁹⁵. Bu sebeple mobbinge maruz kalan kişi, eylemleri doğrudan gerçekleştiren kişiye davayı açabileceği gibi mobber ile işbirliği yapan veya mobbing sürecini sona erdirebilecek olan işverene karşı da dava açılabilir.

İncelemiş olduğumuz tazminat davalarını da mobbinge konu davranışlardan zarar gören kişiler açabilir. Sürecin mobbing mağdurunun intiharı ile sonuçlanması veya mağdurun ağır bedensel zarar görmesi halinde TBK md.56/2 gereğince zarar görenin veya ölenin yakınları da manevi tazminat davası açabilir.

Tazminat davalarında davalı ise mobbing eylemlerini uygulayan kişidir. Bu kişiden başka, mobbing eylemleri sonucunda meydana gelen zararlardan daha önce incelediğimiz hükümler doğrultusunda sorumluluğu olan kişilere karşı da bu davalar açılabilmesi gibi (örneğin gözetim borcunun ihlali nedeniyle işverenin sorumlu olması), dava her iki kişiye karşı birlikte de açılabilir.

4.3. DAVALARDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME

4.3.1. Görevli Mahkeme

Mobbingin iş uyuşmazlığından kaynaklanması nedeniyle açılacak davalarda görevli mahkeme İş Mahkemeleri Kanunu'nun⁴⁹⁶ 1. maddesine gereğince "İş Mahkemeleri"dir.

⁴⁹⁵ (Sevimli, 2010, s. 300).

⁴⁹⁶ (25.10.2017 Tarihli ve 30221 Sayılı Resmi Gazete. Erişim: 16 Mart 2017 <http://www.mevzuat.gov.tr>).

Anılan maddeye göre “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.”

Buna karşın iş mahkemesinde dava açabilmek için davacının işçi olması gerekmektedir. Davacı eğer memur ise veya işçi statüsünde değilse arada herhangi bir iş akdi olmadığı için davaya bakmakla görevli mahkeme genel mahkeme olan “Asliye Hukuk Mahkemeleri”dir⁴⁹⁷.

Aynı şekilde mobbing uygulayan kişi işveren değil de işyerinde çalışan bir başka işçi ise, davacı ile davalı arasında iş akdi ve işçi-işveren ilişkisi bulunmadığı için dava yine asliye hukuk mahkemesinde açılır. Nitekim Yargıtay da davacı işçinin, mobbing eylemlerini gerçekleştiren başka bir çalışana açtığı davada görevli mahkemenin asliye hukuk olduğuna karar vermiştir⁴⁹⁸

Fakat mobbing uygulayan kişi, mağdur işçinin amiri konumundaysa veya işveren vekili ise taraflar arasında iş akdi olmamasına karşın dava iş mahkemesinde açılır⁴⁹⁹.

4.3.2. Yetkili Mahkeme

İş mahkemelerinde görülecek davalarda yetkili mahkeme İş Mahkemeleri Kanunu’nun 5. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre “İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.”

497 Memur mağdurun açacağı davanın adli yargıda mı idari yargıda mı açılması gerektiğine ilişkin tartışma için bkz. 2.Bölüm 2.3.2., s. 104-111.

498 (Yargıtay 13. HD. 2014/23143 E.-2014/41625 K.-25.12.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

499 (“Dosya içeriğine göre, davacının davalı işçinin amiri konumunda olduğu, işveren adına hareket ettiği, taraflar arasında yaşandığı iddia edilen olayın nedeninin davacının davalı işçinin işyerindeki olumsuz hareketlerini işverene bildirmesi iddiasına dayandığı, davacının geniş anlamda işveren vekili, davalının işçi ile manevi tazminat istemine dayanak yapılan olayın da iş ilişkisinden kaynaklandığı dikkate alındığında İş Mahkemelerinin görevli olacağı açıktır. Mahkemece işin esasına girilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD. 2016/19993 E.-2016/18083 K.-18.10.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

Asliye hukuk mahkemelerinde açılacak davalarda ise yetkili mahkeme genel hükümlere göre belirlenir. Buna göre Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun⁵⁰⁰ 6. maddesine göre *“Genel yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir.”* Mobbing eylemlerinin aynı zamanda haksız fiil teşkil etmesi nedeniyle bu davalar ayrıca HMK md.16'da belirtilen yerlerde de açılabilir. Maddeye göre *“Haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.”*

Son olarak belirtmek gerekirse Medeni Kanun'un 25/5 fıkrasında, *“Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir”* hükmü mevcuttur. Doktrinde, Medeni Kanun'un bu kuralının kesin yetki kuralı olmadığı kabul edilmekte, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesindeki yetki kuralı ile bu hükmün birbiri ile çelişen hükümler olmayıp, birbirini tamamlayan hükümler olduğu ve bu doğrultuda işçiye ilave bir hak tanıdığı, davanın bu yerlerdeki mahkemelerde de açılabilceği savunulmaktadır⁵⁰¹.

4.4. DAVALARDA ZAMANAŞIMI

Koruyucu davaların açılabilmesi için herhangi bir zamanaşımı veya hak düşürücü süre yoktur. Bu davalar, yukarıda incelediğimiz koşullar çerçevesinde her zaman açılabilir.

Buna karşın tazminat davaları zamanaşımına tâbidir. TBK md.146'ya göre *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tâbidir.”*

Bu sebeple kanunda açık hüküm bulunmayan vekâletsiz iş görme davası, ayrımcılık tazminatı ve kötüniyet tazminatı istemine ilişkin açılacak davalar on yıllık zamanaşımına tabidir.

Haksız fiil kaynaklı maddi ve manevi tazminat davalarında ise TBK md.72/1 uyarınca zamanaşımı *“Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın*

500 (12.01.2011 Tarihli ve 27836 Sayılı Resmi Gazete. Erişim: 16 Mart 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/>).

501 (Bilgili, 2010, s. 32).

geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat, ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.”

Buna karşın mağdur işçinin işverene karşı açacağı örneğin maddi-manevi tazminat davalarında akde aykırılık hükümleri uygulanacağı için bu durumda da zamanaşımı süresi TBK md.146 gereğince on yıldır. Fakat mağdur işçinin, mobbing uygulayan diğer çalışanlara açacağı davada haksız fiil hükümleri uygulanacağı için bu davada zamanaşımı açısından TBK md.72/1 hükmü uygulanır.

Belirtmek gerekirse haksız fiil eylemleri devam ediyorsa zamanaşımı süresi de işlemeye başlamaz. Bu nedenle mobbing eylemleri devam ettiği sürece dava açma zamanaşımı süresi işlemeye başlamayacak, süre, eylemlerin sona erdiği son mobbing davranışı tarihi itibarıyla işlemeye başlayacaktır.

Son olarak bir davada taraflar zamanaşımı itirazlarını açıkça ileri sürmedikçe hâkimin bunu kendiliğinden göz önüne alamayacağını da hatırlatmak gerekir.(TBK md.161)

4.4. ARA BÖLÜM DEĞERLENDİRMESİ

Mobbinge maruz kalması nedeniyle birçok hakkı ihlal edilen kişi, yasal düzenlemeler gereğince bir takım davalar açabilir. Öncelikle mağdur, Medeni Kanun’un 25.maddesinde belirtilen koruyucu davalar olan saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarını açılabilir.

Bunlardan başka saldırılar sonucunda herhangi bir zarar doğmuşsa mağdur, mal varlığında meydana gelen tüm zararları için maddi tazminat davası, manevi bütünlüğünde meydana gelen zararlar için manevi tazminat davası açılabileceği gibi şartları var ise vekâletsiz iş görme davası da açılabilir.

Mobbinge konu davranışların ayrımcılık sebeplerine dayalı veya eşitlik borcunu ihlal eden davranışlarla yapılması durumunda, aynı zamanda İş Kanunu’nun 5. maddesindeki eşitlik ilkesi de ihlal edilmiş olur ve mağdur bu hükme dayanarak talepte bulunabilir.

Mobbing mağduru işçinin iş akdi işverence kötüniyetli olarak feshedilirse mağdur, diğer haklarıyla beraber kötüniyet tazminatını da talep edebilir.

Son olarak mobbing uyguladığı gerekçe gösterilerek iş akdi haksız bir şekilde sona erdirilen işçi, iş güvencesi hükümlerinin uygulandığı durumlarda işe iade davası açarak ayrılmış olduğu işine iadesini talep edebilir.

İncelemiş olduğumuz koruyucu davalarının davacısı, saldırıya uğrayan kişilerdir. Bu davalar, kişilik hakkını ihlal eden saldırganlara karşı açılabilceğı gibi, saldırıyı durdurabilecek ya da saldırının sonuçlarını ortadan kaldırabilecek kişilere karşı da açılabilir.

İncelemiş olduğumuz tazminat davalarını da mobbinge konu davranışlardan zarar gören kişiler açabilir. Tazminat davalarında davalı ise mobbing eylemlerini uygulayan kişidir. Bu kişiden başka, mobbing eylemleri sonucunda meydana gelen zararlardan daha önce incelediğimiz hükümler doğrultusunda sorumluluğı olan kişilere karşı da bu davalar açılabilceğı gibi (örneğin gözetim borcunun ihlali nedeniyle işverenin sorumlu olması), dava her iki kişiye karşı birlikte de açılabilir.

Mobbingin iş uyuşmazlığından kaynaklanması nedeniyle açılacak davalarda görevli mahkeme “İş Mahkemeleri”dir. Bununla birlikte iş mahkemesinde dava açabilmek için davacının işçi olması gerekmektedir. Davacı eğer memur ise veya işçi statüsünde değilse arada herhangi bir iş akdi olmadığı için davaya bakmakla görevli mahkeme genel mahkeme olan “Asliye Hukuk Mahkemeleri”dir.

Aynı şekilde mobbing uygulayan kişi işveren değil de işyerinde çalışan bir başka işçi ise, davacı ile davalı arasından iş akdi ve işçi-işveren ilişkisi bulunmadığı için dava yine asliye hukuk mahkemesinde açılır.

İş mahkemelerinde görülecek davalara İş Mahkemeleri Kanunu’nun 5. maddesi uyarınca açıldığı tarihte dava olunanın ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceğı gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Asliye hukuk mahkemelerinde açılacak davalarda ise yetkili mahkeme Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 6. maddesine göre davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir. Mobbing eylemlerinin aynı zamanda haksız fiil teşkil etmesi nedeniyle bu davalar ayrıca HMK md.16’da belirtilen yerlerde de açılabilir.

Koruyucu davaların açılabilmesi için herhangi bir zamanaşımı veya hak düşürücü süre yoktur. Bu davalar yukarıda incelediğimiz koşullar çerçevesinde her zaman açılabilir.

Buna karşın tazminat davaları zamanaşımına tâbidir. TBK md.146'ya göre “*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tâbidir.*” Bu sebeple kanunda açık hüküm bulunmayan vekâletsiz iş görme davası, ayrımcılık tazminatı ve kötüniyet tazminatı istemine ilişkin açılacak davalar on yıllık zamanaşımına tabidir.

Haksız fiil kaynaklı maddi ve manevi tazminat davaları ise TBK md.72/1 uyarınca zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Buna karşın mağdur işçinin, işverene karşı açacağı örneğin maddi-manevi tazminat davalarında akde aykırılık hükümleri uygulanacağı için bu durumda da zamanaşımı süresi TBK md.146 gereğince on yıldır. Fakat mağdur işçinin, mobbing uygulayan diğer çalışanlara açacağı davada haksız fiil hükümleri uygulanacağı için bu davada zamanaşımı açısından TBK md.72/1 hükmü uygulanır.

5. BÖLÜM: MOBBİNGİN İSPATI

5.1. GENEL OLARAK İSPAT

Kişiler ne kadar haklı olduklarını düşünürse düşünsünler taleplerinin mahkeme nezdinde kabul görmesi için geçmişte meydana gelen olayları ve bunların gerçekliğini yargılama esnasında ortaya çıkartmaları gerekir.

İşte dava konusu yapılan hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların var olup olmadıkları hakkında mahkemeye kanaat verilmesi işlemine ispat denilmektedir⁵⁰².

İspatın konusunu vakıalar oluşturur. Bu vakıalar somut olabileceği gibi manevi veya psikolojik de olabilir⁵⁰³. Buna karşın vakıaların, tarafların üzerinde anlaşılmadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar olması gerekir. Dava ile ilgisi olmayan veya davanın çözümünde etkili olmayan vakıalar ispata konu olmaz.

Aynı şekilde herkesçe bilinen vakıalarla, ikrar edilmiş vakıalar çekişmeli sayılmayacakları için bunlar için de delil gösterilmesine gerek yoktur. (HMK md.187)

5.1.1. İspat Hakkı

Davada tarafların iddialarını ispat edebilmesi için herhangi bir engel ile karşılaşmadan mahkemeye delil sunabilme hakkına ispat hakkı denir. Anayasal bir hak olan hak arama hürriyeti ve bunun bir sonucu olarak herkesin davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip olabilmesi şüphesiz ki bu iddialarını adil ve eşit şartlar altında ispat etme hakkının kişilere verilmesi ile tam olarak sağlanabilir.

Her ne kadar mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda ispat hakkına ilişkin açık bir düzenleme yer almamış olsa da ispat hakkının varlığı doktrinde kabul edilmekteydi. Yürürlüğe giren yeni HMK'da ise ispat hakkının varlığı açıkça yer almıştır. Buna göre

⁵⁰² (Kuru ve diğerleri, 2011, s. 367).

⁵⁰³ (Yılmaz, 2012, s. 12).

HMK md.189/1 uyarınca “*Taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir.*”

Kanuni ifadeden de görüleceği üzere ispat hakkı bir takım sınırlamalara tâbidir. Öncelikle ispat hakkı kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak kullanılmalıdır. Bunun yanı sıra kanunun belirli delillerle ispatını emrettiği hususlar, başka delillerle de ispat olunamaz. (HMK md.189/3)

İspat hakkının bir diğer sınırlanmasını da hukuka aykırı delil oluşturur. HMK madde 189/2 gereğince “*Hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz.*” HMK md.189/4 göre de “*Bir vakıanın ispatı için gösterilen delilin caiz olup olmadığına mahkemece karar verilir.*”

Nitekim maddenin gerekçesini incelediğimizde de yargılama süresince mahkemeye sunulan bütün delillerin hukuka aykırı olup olmadığı hususunda tarafların itirazı gerek olmadan hâkimin re’sen harekete geçmesi gerektiği belirtilmiştir. Gerekçeye göre “*Hukuka aykırı olarak elde edildiği anlaşılan delillerin, mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamayacağı düzenlenmek suretiyle, yargılama sırasında taraflarca sunulan delillerin elde ediliş biçiminin mahkeme tarafından re’sen göz önüne alınması ve delilin her ne surette olursa olsun hukuka aykırı olarak elde edildiğinin tespit edilmesi hâlinde, diğer tarafça bir itiraz ileri sürülmesine dahi mahkemece caiz olmadığına karar verilerek, dosya kapsamında değerlendirilmemesi ilkesi benimsenmiştir. Bu hususta mahkemece re’sen karar verilebileceği hususu dördüncü fıkra ile öngörülmüştür*⁵⁰⁴.”

O halde hukuka aykırı yollarla elde edilen deliller, Anayasa ile teminat altına alınan temel hakların veya özel yaşam alanının ya da kişilik hakkının ihlal edilmesi suretiyle elde edilmiş ise mahkemece somut olayda delil olarak değerlendirilemeyecektir⁵⁰⁵.

Bu doğrultuda, diğer tarafın rızası olmadan kaydedilen ses ve görüntü kaydı, habersizce çekilen fotoğraflar, gizlice ele geçirilen e-mailler hukuka aykırı olup mahkemece dikkate alınamayacaktır.

504 (Erişim: 20 Ekim 2017. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss393.pdf>).

505 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1596).

5.1.2. İspat Yüğü

İddianın veya savunmanın dayanağını oluşturan vakıaların gerçekleşmiş olup olmadığının ispat edilememesi durumunda, hâkimin aleyhte karar verme rizikosuna kimin katlanacağını belirlemesine ispat yükü denir⁵⁰⁶.

Medeni Kanun'un "İspat Yüğü" başlıklı 6. maddesine göre *"Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür."*

HMK'nın 190. maddesine göre de *"İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir."*

İspat yükü üzerinde olan taraf davacı olup da davacı eğer iddiasını ispat ederse davayı kazanır, aksi halde dava reddedilir. İspat yükü üzerine düşen tarafın davalı olması durumunda, davalı, iddiasını ispat edemez ise hâkim davanın kabulüne karar verir. İspat yükü genel olarak davayı açan davacıda olsa da bazı durumlarda davalıda da olabilmektedir.

Kanunda da belirtildiği üzere ispat yükü hususunda bazı durumlarda açık bir düzenleme mevcuttur. Örneğin haksız fiilde ispat yükü zarara uğrayana düşer. (TBK md.50) Bunun gibi İK md.20/2 uyarınca *"Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir."*

HMK md.190/2'ye göre ise *"Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakıaya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir."* Karine, belli bir olaydan, belli olmayan bir olayın hâkim tarafından çıkarılan sonucudur⁵⁰⁷.

Ayrıca normal bir duruma dayanan tarafın, bu iddiasını ispat etmesine gerek olmayıp ispat yükü, normal durumun aksini iddia eden taraf düşer. Örneğin sözleşmeye dayalı olarak açılan bir davada davacının, davalının sözleşme imzalanırken fiil ehliyetinin bulunduğunu da ispat etmesine gerek yoktur. Çünkü asıl olan, sözleşme yapılırken

506 (Tanrıver, 2016, s. 777).

507 (Kuru ve diğerleri, 2011, s. 374).

tarafaların fiil ehliyetine sahip olduğudur. Davalının bu durumun aksine ilişkin bir iddiası var ise davalı bunu ispat etmek zorundadır⁵⁰⁸.

Belirtmek gerekir ki ispat yükü üzerine düşmeyen taraf, ispat yükünü taşıyan tarafın iddiasının doğru olmadığı hakkında mahkemeye delil sunabilir. Bu durumda karşı ispat faaliyeti için delil sunan taraf, ispat yükünü üzerine almış sayılmaz. (HMK md.191) Örneğin haksız fiile ilişkin davalarda ispat yükü her ne kadar zarara uğrayan tarafta olsa da, haksız fiili gerçekleştirdiği iddia edilen taraf da bu olayın oluşuna ilişkin mahkemeye belge sunabilir, tanık dinletebilir. Burada amaç, davacının iddialarının asılsız olduğunu ortaya çıkartmaktır.

Esasen her somut olayda ispat yüküne ilişkin kurallara başvurulmasına da gerek yoktur. İspat yüküne sadece iddia ve savunmaların dayanağını oluşturan maddi vakıaların mevcut olup olmadığının tespit edilemediği durumlarda başvurulur. Eğer mahkeme, taraflarca sunulan delillere bakarak ileri sürülen iddiayı kabul eder, ispatlanmış görürse ispat yükünün belirlenmesine gerek yoktur⁵⁰⁹.

5.1.3. Somutlaştırma Yükü

Davada haklı çıkmak için, bir iddiayı genel hatlarıyla ve yalın bir şekilde ortaya koymak yeterli olmayıp bu iddiaların ispata elverişli hale getirilerek zaman, mekan ve içerik yönünden somutlaştırılması da gerekmektedir⁵¹⁰.

Gerçekten de HMK'nın 194. maddesine göre *“Taraflar, dayandıkları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırmalıdır. Tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri zorunludur.”*

Somitlaştırma yükünün yerine getirilmemesi ise ispat yükünün yerine getirilmemesi ile aynı sonucu doğurur ve bu durumda dava esastan reddedilir⁵¹¹.

508 (Kuru ve diğerleri, 2011, s. 372).

509 (Tanrıver, 2016, s. 778).

510 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1681).

511 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1690-1691).

5.1.4. İspat Türleri

Bazen maddi vakıaları yüzde yüz bir şekilde ispatlamak çok zor olabilmektedir. Bu durum, vakıaların ispat edilememesi nedeniyle taleplerin reddedilmesine neden olur ki bu da her durumda adil sonuçlar doğurmaz. Bu sebepten ötürüdür ki hukuk sisteminde ispata ilişkin bazı kolaylıklar getirilmiştir.

Hemen belirtmek gerekirse ispat kolaylıklarının tek sonucu ispat ölçüsünün düşürülmesi değildir. Bunun yanında bazen delil gösterme yükünün yer değiştirilmesi de söz konusu olabilir. Çünkü iddia edilen vakıanın ispat kolaylıkları nedeniyle kabul edilmesi halinde karşı taraf bazen karşı ispat faaliyetini bazen de aksi ispat faaliyetini yerine getirmek zorunda kalacaktır⁵¹².

Bu sebeple ispat konusunu kendi içerisinde doğrudan ispat ve dolaylı ispat şeklinde ikili ayrıma tâbi tutabiliriz.

5.1.4.1. Doğrudan İspat

Tanrıver'e göre; *“İddia edilen vakıaya delalet eden, yani bizatihi ispata konu olan vakıaya ilişkin bulunan deliller aracılığıyla gerçekleştirilen ispat faaliyetine doğrudan ispat denir*⁵¹³. ”

Örneğin sözleşmeden kaynaklı bir alacak davasında sözleşmenin kendisi bu hükümdedir.

5.1.4.2. Dolaylı İspat

Yargılama esnasında iddia edilmiş olan vakıanın oluşu hakkında hâkimde doğrudan kanaat edilebilecek delillerle değil de emare teşkil eden diğer komşu vakıaların varlığına dayanarak hâkim tarafından bir sonuca varılması yoluyla ispata çalışmaya dolaylı ispat denir⁵¹⁴.

512 (Albayrak, 2012, s. 34).

513 (Tanrıver, 2016, s. 770).

514 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1619).

Dolaylı ispat da kendi içerisinde “Emare ile İspat” ve “İlk Görünüş İspatı” olmak üzere ikiye ayrılır.

5.1.4.2.1. Emare ile İspat

Emare ispatı, uygulanacak normdaki koşul olaya, yabancı komşu vakıaların ispatlanması yoluyla ve hayat tecrübesi kurallarına dayanılarak hukuki sonuç bakımından önem taşıyan vakıaların ispatlanmasıdır⁵¹⁵.

Örneğin, evinde yangın çıkan bir kişinin yangından çok kısa bir süre önce evini yüksek miktarla sigortalatması, aynı kişinin o esnada mali açıdan zor durumda olması ve yangının olduğu gün birkaç bidon benzin almış olması durumu, evin bizzat ev sahibi tarafından yakıldığı kuşkusunu uyandıracaktır. Tabi ki bu durum böyle gerçekleşmemiş olup bu olayların her biri tesadüf de olabilir. Buna karşın genel hayat tecrübesi ile bu belirtmiş olduğumuz tüm unsurların aynı olayda bir araya getirilmesi ve açığa çıkartılması halinde somut vakıa da dolaylı olarak ispatlanmış kabul edilir⁵¹⁶.

Başka bir anlatıyla, iddia sahibi, komşu (yan) vakıaların kanuni unsurlarının gerçekleştiğini ispat ederse hâkim, bu vakıalara dayanarak asıl ispatı gereken vakıanın da büyük ihtimalle gerçekleştiğine karar verebilir. O halde emare ile ispatta, komşu vakılardan, hayat tecrübesi ve onlarla bağlantılı mantık kuralları çerçevesinde somut uyuşmazlık hakkında sonuç çıkartmaya çalışılır⁵¹⁷.

Bu itibarla emare ispatında Yargıtay’ın da “hayatın olağan akışı” ifadesi ile belirttiği üzere, yaşam deneyimine ve mantık kurallarına dayanılarak olay hakkında sonuca ulaşılmaya çalışılır. Öğrenildiği zaman sıradan, alışlagelmiş ve doğruluğundan tereddüt edilmeyen olaylar hayatın olağan akışına uygundur. Bununla birlikte öğrenildiğinde doğruluğundan tereddüt edilen ve alışlagelmişin dışında olan olaylar, tecrübe kurallarına göre kabulü zor veya imkânsız olan olaylar ise hayatın olağan akışına aykırıdır. Yargıtay, özellikle takdiri delillerle ispatın mümkün olduğu durumlarda hayatın olağan akışı ölçütünü sıklıkla kullanmaktadır⁵¹⁸. Bu durumda

515 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1620).

516 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1620).

517 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1621).

518 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1621-1623).

ispat yükü, hayatın olağan akışına aykırı durumu iddia eden ya da savunmada bulunan kimseye düşer⁵¹⁹.

5.1.4.2.2. İlk Görünüş İspatı

Bir diğer dolaylı ispat türü de ilk görünüş ispatıdır. “*Aksini kabul etmek için özel sebepler bulunmadığı sürece, doğruluğu konusunda genel bir kabul bulunan, güvenilirliği yüksek tecrübe kuralları aracılığıyla ispat edilen belli vakılardan hareketle hâkimin, delillerin değerlendirilmesi çerçevesinde, uygulanacak normdaki vakıa unsurlarının gerçekleşmiş olduğu sonucunu çıkarmasına imkân veren ispat türüne*” ilk görünüş ispatı adı verilir⁵²⁰.

Örneğin, ameliyat olan kişinin ameliyatı gerçekleştiren doktora karşı açtığı davada, hastanın karnından çıkarılan ameliyat makası, doktorun bu makası kusurlu olarak hatanın karnında unuttuğunu gösterir. Aynı şekilde arabanın ağaca çarpması veya yoldan çıkması durumlarında araç sürücüsünün ilk bakışta kusurlu olduğu düşünülecektir. Şöyle ki, aracın trafik kurallarına uygun kullanılması durumunda yoldan çıkarak kazanın meydana gelmesi mümkün gözükmemektedir⁵²¹.

İlk görünüş ispatının esasının, nitelikli bir emare ispatına dayandığı doktrinde belirtilmektedir. Bu ispat türünde emare ispatından farklı olarak olayların tipik akışı, ilk bakışta belirli bir kanaatin oluşmasına olanak vermektedir. Hâkim genel hayat tecrübesi, işin mutad cereyanına ve mantık kurallarına uygun olarak somut vakıayı ispat edilmiş kabul edecektir⁵²².

Sonuç olarak incelemiş olduğumuz ilk görünüş ispatı ile emare ispatı, dolaylı ispat türünde yer alsalar ve her ikisi arasındaki farkın kesin olarak belirlenmesi oldukça zor olsa da aralarında bazı farklılıklar vardır. Emare ispatında hâkim, somut olayı tek başına göstermeyen bireysel durumlardan yola çıkarak ve bu bireysel durumları bir araya getirerek ana olaya ulaşır. İlk görünüş ispatında ise norma temel teşkil eden tipik olaylardan, güvenilirliği sınanmış yüksek tecrübe kuralları ile hâkim somut olaya ve

519 (Yargıtay 3. H.D. 2017/9640 E.-2017/2738 K.-8.3.2017 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

520 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1623-1624).

521 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1624-1625).

522 (Pekcanıtez ve diğerleri, 2017, s. 1624).

sonuca ulaşır. Diğer bir deyişle ilk görünüş ispatında olayların sürekli oluş biçimi göz önüne alınarak somut olayın da bu şekilde olmuş olacağı sonucuna varılır. Emare yoluyla ispat ise hakkında karar verilebilecek hayat olaylarının münferit analizine dayanır⁵²³.

5.1.5. DELİL

Kişi, iddiasını ispat edebilmek adına mahkemeye delil göstermek zorundadır. İşte vakıaların ispatı için mahkemeye sunulan tüm vasıtalar delil denir.

Her ne kadar kanunda ayırım yapılmasa da doktrinde deliller; kesin delil ve takdiri delil olmak üzere ikiye ayrılır. Kesin deliller ikrar, kesin hüküm, senet ve yemindir. Bunlara kesin delil denmesinin sebebi ise bu delillerin hâkimi bağlayıcı niteliğinin olmasıdır. Yargılama esnasında belirtmiş olduğumuz kesin delillerden herhangi birisi ile ispat edilmiş olan bir vakıa, kural olarak hâkim tarafından da ispat edilmiş olarak kabul edilmek zorunda olup, hâkimin bu delilleri takdir yetkisi bulunmamaktadır⁵²⁴.

Takdiri deliller ise tanık, bilirkişi, keşif, uzman görüşü ve diğer delillerdir. Kanuni istisnalar dışında hâkim delilleri serbestçe değerlendirir. (HMK md.198)

HMK'nın 192. maddesine göre “*Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir.*” O halde hukukumuza delil konusunda sınırlama yapılmamıştır. İspata yarayan her şey kanunda düzenlenmemiş olsa dahi delil olabilir

5.2. MOBBİNGİN İSPATI

5.2.1. Mobbingin İspat Ölçüsü

Bir konunun özelliği gereği ispatı her ne kadar zor ise, o konunun yargılama esnasında ispatı yükünün de o ölçüde kolaylaştırılması gerekir. Her konunun ayırım yapılmadan

523 (Başözen, 2010, s. 60).

524 (Kuru ve diğerleri, 2011, s. 380).

aynı koşulda ve aynı derece ispat edilmesini taraflardan beklemek hakkaniyete ve adalete aykırı olacağı gibi bu durum silahların eşitliği ilkesi ile de bağdaşmaz⁵²⁵.

Günümüzde her geçen gün fiziksel şiddetin yerini psikolojik şiddet almaktadır. Buna karşın fiziksel şiddeti ortaya çıkartmak ve ispatlamak, psikolojik şiddete nazaran çok daha kolaydır.

Mobbing faaliyetlerinin de çoğunlukla alenen yapılan faaliyetler olmaması sebebiyle mağdurun bu süreçte mobbing davranışlarını, daha sonra da bu davranışlar ile zarar arasında meydana gelen illiyet bağını ispat etmesi oldukça zordur. Bu nedenledir ki mobbinge ilişkin açılan çoğu dava reddedilmekte veya taraflar yeteri delile ulaşamadığı için yargı yoluna başvurmamaktadırlar.

Bu itibarla mobbing konusunda kesin ispat aramak, adalete ve hakkaniyete ters düşeceği gibi bu durum başta işçi lehine yorum ilkesi olmak üzere iş hukukunun ilkelerine de ters düşecektir. Bu nedenle mobbing iddialarında ispata ilişkin kolaylık sağlanarak bu konuda dolaylı ispata başvurulmalı ve yüzde yüzlük bir ispat aranmamalıdır.

Yargıtay'ın mobbing davalarında, aranacak ispat ölçütüne ilişkin verdiği kararlara yer verecek olursak, ilk olarak Yargıtay HGK.'nin⁵²⁶ kararına göre *“İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır.”*

Yargıtay'ın⁵²⁷ bu konudaki bir başka kararına göre de *“Hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi*

525 (Taşkın, 2016b, s. 413).

526 (Yargıtay HGK.2012/9-1925 E.-2013/1407-K.-25.09.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

527 (Yargıtay 22. HD. 2014/2157 E.-2014/3434 K.-21.02.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.”

Bir diğer karar uyarınca⁵²⁸ “*Mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda, kesin ve mutlak bir ispat şartı aranmamalıdır. İşçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ileri sürmesi yeterlidir. İşyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin gerçekleşmediğini ispat külfetinin işverene düştüğü kabul edilmelidir.*”

Ve son olarak Yargıtay’ın⁵²⁹ aynı doğrultudaki bir başka kararına göre “*İddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu göz önüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, sonucuna varılmıştır.*”

Sonuç olarak Yargıtay kararlarından da görüleceği üzere mobbing davalarında yüzde yüzlük bir ispat, diğer bir ifade ile kesin ve mutlak bir ispat aranmamakta, hakkaniyet ve adalet gereği işçi lehine ispat kolaylığı getirilerek dolaylı ispat türleri ile davanın ispatlanmış sayılacağı anlaşılmaktadır. Bu itibarla mağdura düşen, kendisine mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak emareleri tutarlı bir şekilde ileri sürmektir. Mağdurun bunu yerine getirmesi durumunda artık ispat külfeti yer değiştirecek ve diğer taraf, mağdura mobbing uygulamadığını ispat etmek zorunda kalacaktır.

Örneğin, hiçbir haklı neden olmaksızın kendisine mobbing yapıldığı iddiası ile birkaç kez yerinin değiştirildiğini iddia eden mağdur, bu durumu yargılamada ispat ederse artık işveren, söz konusu yer değişikliğinin mobbing amacıyla yapılmadığını, işin veya işletmenin gereği olarak yapıldığını ispat etmek zorundadır⁵³⁰.

528 (Yargıtay 22. HD. 2014/36577 E.-2016/7923 K.-15.3.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

529 (Yargıtay 22. HD. 2014/2157 E.-2014/3434 K.-21.02.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

530 (Taşkın, 2016b, s. 426).

Bu doğrultudaki bir Yargıtay kararına göre⁵³¹ “Dinlenen tanık beyanlarından, davacının yeniden işe başlatıldığı 2.8.2012 tarihi ile iş sözleşmesinin feshedildiği 30.11.2012 tarihi arasında, işverence, davacıya herhangi bir görev verilmediği ve diğer çalışanlardan ayrı bir oda tahsis edildiği anlaşılmaktadır. Dört aylık bu süreçte, davacının, diğer çalışanlardan ayrı bir odada herhangi bir görev verilmeden atıl vaziyette bekletilmesi, mobingin varlığı için aranan yeterli şüpheyi oluşturmaktadır. Davacı tarafça, işyerinde mobingin varlığını gösteren olguların ortaya konulmuş olması karşısında, mobingin gerçekleşmediğini ispat külfeti davalıya geçmiştir. Dosya içeriğine göre de, davalının bu ispat külfetini yerine getirmedeği anlaşılmaktadır.”

Konuyu sona erdirmeden önce belirtmek gerekirse mobbinge konu davranışların ayrımcılık sebeplerine dayalı veya eşitlik borcunu ihlal eden davranışlarla yapılması durumunda eşitlik ilkesi de ihlal edilmiş olacağı için mağdur, İş Kanunu’nun 5. maddesinin 7. fıkrasında yer alan ispata ilişkin özel düzenlemeye de başvurabilir. Buna göre “Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

Aynı şekilde mobbing uyguladığı gerekçesi ile iş akdine son verilen işçinin açmış olduğu işe iade davasında da ispata ilişkin özel hüküm bulunmaktadır. İK md.20/2 uyarınca “İşçinin açacağı bu davada feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Ancak işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.”

Mağdur işçinin, işverene karşı açtığı ve işverenin sözleşmesel sorumluluk hükümleri doğrultusunda sorumlu olduğu davalarda ise mağdur, sadece mobbing davranışlarını, bu davranışlar sonucunda meydana gelen zararı ve aradaki illiyet bağıını ispat edecek, işverenin kusurunu ispat etmek zorunda olmayacaktır. Başka bir ifade ile burada kusurun ispat külfeti işverene ait olup işveren, herhangi bir kusurunun olmadığını ispat edemedikçe mobbing davranışlarından sorumlu olacaktır. Buna karşın mağdurun, fail işçiye karşı açacağı dava haksız fiil hükümlerine tâbi olması nedeniyle mağdur burada

531 (Yargıtay 22. HD. 2014/36577 E.-2016/7923 K.-15.3.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

mobbing fiillerinin hukuka aykırı olduğunu, zararını, zarar verenin kusurunu ve aradaki illiyet bağıını ispat yükü altındadır.

Mobbing mağduru, Türk Medenî Kanunu'nda yer alan koruyucu davaları açtığıında ise bu davalarda her ne kadar zararı veya davalının kusurunu ispat etmesi gerekme de bu saldırıların kişilik hakkını ihlâl ettiğini ve hukuka aykırı olduklarını ispatlaması gerekmektedir. Bu itibarla davacı, uğradığı mobbing eylemlerini ve bunların mobbing oluşturduğunu hâkimi ikna etmek zorundadır. Bu nedenle mağdur, örneğin mobbing eylemleri arasındaki bağlantıyı, bunların kendisini yıldırarak işyeri ortamından uzaklaştırmak gibi bir amaç doğrultusunda gerçekleştirildiğini ispat etmelidir⁵³².

5.2.2. Mobbingin İspatı ve Buna İlişkin Deliller

HMK'da deliller sınırlı olarak sayılmamıştır. Kaldı ki mobbing davranışlarının kesin deliller ile ispatlanması gerekmediği gibi daha önce de belirtildiği üzere mobbing konusunda yüzde yüz bir ispat da aranmamaktadır.

Mobbing hakkında açılmış davalar ve Yargıtay'ca kabul ve reddedilen kararlar incelendiğinde öncelikle belirtmek gerekirse mobbingi ispatlamak için mobbinge konu davranışları açılacak davada olabildiğince somutlaştırmak gerekmektedir. Bu nedenle tacize konu eylemlerin tam olarak nerede ve nasıl meydana geldiğine, bu eylemlerin niçin yapıldığına, bunların kimler tarafından ve ne sıklıkla yapıldığına, bu olaylara kimlerin tanık olduğuna dair tüm detaylara ilişkin yazılı olarak kayıt tutulmalı ve tüm bunlar mahkemeye sunulmalıdır.

Bu itibarla mağdur tarafından mobbing eylemlerini en ince ayrıntısına kadar anlatan günlük tutulması, eylemlerin somutlaştırılması açısından son derece önemlidir.

Örneğin, anlattıklarımızı destekler nitelikteki Yargıtay kararına göre⁵³³ *“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*

532 (Demircioğlu, 2007, s. 132-133).

533 (Yargıtay 22. HD. 2013/693 E.-2013/30811 K.-27.12.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

düşen belgeleri topladığı, davacının bireysel pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı sırada cari hesaplar yetkilisi olan G.B.Ç'nin 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 kırııcı 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 sorunlarına 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 konusu yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.”

Buna karşın mobbing hakkında açılmış olan çoğu dava, daha önce de belirttiğimiz üzere davacının mobbing eylemlerini somutlaştıramamış olması nedeni ile reddedilmektedir. Örneğin bir karara göre⁵³⁴ “Öte yandan, davacı, işyerinde işveren yetkililerince hakaretler edilerek psikolojik baskıya maruz kaldığını iddia ederek tazminat talebinde bulunmuş, mahkemece davacı tanıklarının beyanlarına dayanılarak talebin kabulüne karar verilmiş ise de, davacıya işverence hakaret edildiğine ve lakaplar takıldığına dair

534 (Yargıtay 22. HD. 2012/17590 E.-2013/5424 K.-15.03.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

işverene karşı davası olan davacı tanıklarının beyanlarından başka delil bulunmadığı, davalı tanıklarının da bu olayları doğrulamadıkları, davacının psikolojik olarak yıprandığına dair doktor raporu gibi belgede sunulmadığı dikkate alındığında, hizmet sözleşmesinin devamı içerisinde davacının psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı, davalı işverenin psikolojik taciz sayılabilecek nitelikte hangi tarihte ne şekilde söylem ve eylemlerinin bulunduğu, varsa davacının psikolojik sorunları ile davalının eylem ve söylemleri arasında illiyet bağı olduğu hususlarının tereddüde yer olmayacak şekilde ortaya konulmadığı, mobbing sebebiyle talep edilen tazminatın şartlarının oluşmadığı düşünülmeyen, bu talebin reddedilmesi gerekirken hatalı yorum ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.”

Davacı mağdurun, mobbing eylemlerinin somut olarak neler olduğunu ve kendisine ne şekilde psikolojik tacizde bulunulduğunu yargılama esnasında açığa çıkartamaması nedeni ile reddedilen bir başka karara göre de⁵³⁵ “Tüm dosya kapsamı ve dosyada bulunan tanık beyanları incelendiğinde; davacının feshe dayanak yaptığı psikolojik baskıya sürekli olarak maruz kaldığına dair delil bulunmadığı anlaşılmaktadır. Tanık beyanlarında yer alan davalı şirket yetkilisi ile yaşanan tartışmanın içeriği belli olmayıp, bu tür tartışmaların sürekli yaşandığına dair bilgi de bulunmamaktadır. Kaldı ki iş yaşantısında bazen tartışmalar yaşanması hayatın olağan akışına uygundur. Yine feshe dayanak yapılan zorlayıcı sebepler ve anlaşmazlıkların somut olarak neler olduğu ve ne şekilde feshe dayanak yapıldığı açık değildir.”

Aynı doğrultudaki bir başka karara göre de⁵³⁶ “Somut uyuşmazlıkta; dosyadaki bilgi ve belgelerden davalı işçinin şirket yetkilisi ile yaptığı elektronik yazışmalardan, davalının davacı şirket nezdindeki çalışmasını, 14/09/2012 tarihli istifa dilekçesi ile haklı bir neden bildirmeden sonlandırdığı, istifa dilekçesi ekinde ki ibranamenin de bu hususu teyit ettiği, davalının dava açıldıktan sonra ki “mobbing, baskı ” iddiaları soyut olup, hiçbir belge ve tanık beyanı ile kanıtlanamadığı anlaşılmaktadır. İş müfettişinin istifa dilekçesinde ki yasal hakların saklı tutulmasını, işçinin kendi isteği ile ayrıldığına ve işverence istifaya zorlandığına ilişkin kabulü tamamen soyut, varsayıma dayalı bir belirleme olup, iş akdinin işçinin haklı neden olmaksızın istifası ile sona ermesi

535 (Yargıtay 7. HD. 2014/19185 E.-2015/12924 K.-24.6.2015 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

536 (Yargıtay 9. HD. 2014/29186 E.-2016/1600 K.-21.01.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

karşısında davanın kabulü gerekirken, yerinde olmayan gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.”

Mobbingin ispatı sürecinde en önemli delillerden birisi de şüphesiz ki tanıktır. Mobbing mağduru, işyerinde gerçekleşen taciz eylemlerine şahit olan kişilerin tanıklıklarına başvurulmalıdır. Birçok davada mağdura mobbing uygulandığının tanık beyanlarıyla kanıtlandığı belirtilerek davalar kabul edilmektedir. Bununla birlikte tanık anlatımlarının mahkemece mobbingin ispatı noktasında kabul edilebilmesi için, bu anlatımların soyut ve genel ifadeler içermemesi, mobbinge konu eylemleri somut olarak anlatması, mağdurun anlatmış olduğu olayları doğrulaması ve onları tamamlaması, olaylarla uyumlu, mantıklı ve diğer delillerle de desteklenmiş olması gerekir. Buna karşın ülkemizde, açılan davalarda özellikle işveren aleyhine tanıklık yapacak işyeri çalışanı bulmanın zor olduğu da bilinen bir gerçektir.

Tanık anlatımları ile mobbingin kabul edildiği bir karara göre⁵³⁷ *“Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldirılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağrılarak "sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir.”*

Yine mahkemece tanık anlatımlarına itibar edilmesi gerektiğine yönelik karara göre⁵³⁸ *“Davacı işçiye gönderildiği iddia edilen 26.01.2010 tarihli e-mail ile davacı işçi tarafından R.E.'ye gönderildiği iddia edilen 12.02.2010 tarihli e-mailin Özel Daire tarafından incelenmediği ve değerlendirilmediği tespit edilmiştir. Hal böyle olunca, Yerel Mahkemece yukarıda açıklanan ilkelere uygun değerlendirme yapılarak, davacı-*

537 (Yargıtay 9. HD. 2007/9154 E.-2008/13307 K.-30.5.2008 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

538 (Yargıtay HGK. 2016/9-1599 E.-2016/969 K.-12.10.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

karşı davalı R. 'ye, davalı-karşı davacı işveren yetkilileri tarafından mobbing uygulandığı ve davacı tanıklarının beyanlarına göre itibar edilmesi gerektiği belirtilerek asıl davanın kısmen kabulüne, karşı davanın ise reddine dair verilen kararda direnilmesi usul ve yasaya uygun olup direnme kararı isabetli bulunmuştur.”

Buna karşın bir kararda, mağdurun iddialarını desteklemeyen ve soyut ifadeler içeren tanık anlatımlarına itibar edilmeyerek açılmış olan mobbing davası reddedilmiştir. Anılan karara göre⁵³⁹ “Somut uyuşmazlıkta, davacının görevinin engellendiği, projenin tamamlamasında zorluklar çıkartıldığı, baskı ve yıldırma politikası izlendiği iddiaları ispatlanamamıştır. Davacı tanıklarından G. B.'in “üzerinde büyük baskılar vardı, bu sebeple çıktı” şeklindeki ifadesi soyut bir beyan olup, davacının iş akdini haklı sebeple feshettiğini ispata elverişli değildir. Diğer davacı tanığı E. T. ise, davacının istifa ederek ayrıldığını duyduğunu belirtmiştir. Davalı tanıklarının da, davacının iddiasını destekler mahiyette bir beyanları bulunmamaktadır. Davacının iddiasını ispata yarar başkaca da somut delil yoktur. Açıklanan bu durum karşısında, davacının iş akdini haklı sebeple feshettiği hususu somut delillerle ispatlanamadığından kıdem tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Aynı şekilde soyut ifadeler içeren tanık anlatımları, mobbing hakkında açılmış davada ispat aracı olarak değerlendirilmemiştir. Karara göre⁵⁴⁰ “Somut uyuşmazlıkta, davacı kendisine işyerinde mobbing uygulandığını ileri sürmüş olup ispat yükü mobbing iddiasını ileri süren davacıdır. Ancak tanık beyanları ve dosya kapsamı değerlendirildiğinde davacı mobbing iddiasını ispatlayamamıştır. Tanık beyanları genel nitelikte olup sistematik bir baskı durumu da ortaya konmamıştır. Bu durumda davacının mobbinge dayalı manevi tazminat isteminin reddi yerine kabulü hatalıdır.”

Mobbing davalarında bir diğer önemli delil de mağdurun psikolojik rahatsızlık yaşaması durumunda buna ilişkin sunacağı sağlık belgeleridir. Mağdur, bu süreçte meydana gelen rahatsızlıkların tespiti için doktora giderek, bu hastalıkların mobbingden kaynaklandığını belgelemelidir. Aynı şekilde mağdur, ilaç kullanmışsa bu ilaçlar da delil olarak dosyaya sunulabilir. Buna karşın mağdurun maruz kaldığı mobbing

539 (Yargıtay 9. HD. 2016/13231 E.-2016/10975 K.-02.5.2016 T. , Erişim: 23 Şubat 2017. <http://www.kazanci.com>).

540 (Yargıtay 9. HD. 2015/4657 E.-2016/15290 K.-27.06.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

eylemleri nedeniyle psikolojik tedavi gördüğüne ilişkin sağlık raporunu mahkemeye sunması önemli olmakla birlikte, bu durum başlı başına ispat için yeterli olmayıp bunun başka delillerle de desteklenmesi gerekir. Çünkü mağdur, işyeri dışında örneğin ailevi nedenlerle de psikolojisi bozularak psikolojik destek almış olabilir. Bu sebeple mahkemeler, söz konusu tedavi ile mobbing arasından illiyet bağının kurulmasını aramaktadır⁵⁴¹. Yargılama aşamasında da hastanelerin adli tıp anabilim dalı başkanlıklarından veya adli tıp kurumundan, yaşanan rahatsızlıkların tespiti için rapor alınabilmektedir. Son olarak belirtmek gerekirse mağdurun her durumda hastalanması veya doktora gitmesi de şart değildir.

Örneğin doktor raporunun delil olarak hükme alındığı bir karara göre⁵⁴² *“Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığının bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.” ibaresi yazılmıştır. Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan 22.08.2005 tarihli doktor raporunda 22.08.2005 tarihinde muayene edildiği hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu ve 3 gün istirahat verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı Aynur’un davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.”*

541 (Taşkın, 2016a, s. 457).

542 (Yargıtay 9. HD. 2009/8046 E.-2011/9717 K.-01.04.2014 T. Erişim: 10 Mayıs 2017. <http://www.kazanci.com>).

Aynı doğrultuda mobbing eylemleri sonucu sağlığını yitirerek buna ilişkin sağlık raporunun, mobbing uygulandığını kanıtladığına yönelik bir başka karara göre ise⁵⁴³ *“Keza dosya içeriğindeki İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Bölümünden alınan adli raporda ise, “.. Ayrıntılı psikiyatrik muayenesinde belirlenen "Majör Depresyon" klinik tanıları ile kişiden alınan tüm öykü ve bilgiler birlikte değerlendirildiğinde; Yeliz Toksöz'ün aktarmış olduğu iş yerinde yaşadığını belirttiği "psikolojik taciz ve yıldırma davranışları (mobbing) öyküsü ile uyumlu bulunduğu, psikolojik taciz ve yıldırma davranışları uygulandığı bildirilen söz konusu iş yerinin; sosyal çalışmacılar aracılığıyla incelenmesinin ve yaşandığı bildirilen sorunların bu yönü ile de değerlendirilmesinin uygun olacağı, hazırlanacak sosyal inceleme raporu doğrultusunda yeniden konu ile ilgili ek rapor düzenlenebileceği” yönünde kanaat bildirilmiştir. Ayrıca davacının davalı işyerinde tarafına uygulanan baskı için üst idareciler ile görüşmek için girişimlerde bulunduğu, bu durumu yazılı savunmalarında dahi dile getirildiği anlaşılmıştır. Yukarıda değinilen delil durumuna göre; davacının işyerinde aynı pozisyonda çalışanlardan farklı uygulamalara tâbi tutulup, performans yetersizliğine sebebiyet vermek, yalnızlaştırıcı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunularak, savunma hakkı dahi gözetilmeksizin amacını aşar şekilde hakkında disiplin müeyyidesine tâbi tutulmak şeklinde sistemli ve sürekli olarak psikolojik baskı ve yıldırma davranışları ile karşılaştığı anlaşılmaktadır. Nitekim bu durumun davacının sağlık durumunu etkilediği dosya içeriğindeki sağlık raporları ile de sabittir. Bu durumda, davacının iddia edip ispatladığı olaylar mobbing niteliğinde olup, tazminata hak kazandıracak nitelik ve boyutta olduğu anlaşıldığından makul oranda tazminata hükmedilmesi gerekirken talebin yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır.”*

Buna karşın, belirttiğimiz üzere mobbing davasında başlı başına sağlık raporuna dayanılması ve rapor ile mobbing davranışları arasındaki illiyet bağının kurulamaması ve kişiye mobbing uygulandığının başka delillerle desteklenmemesi durumunda mobbing ispat edilmiş sayılmaz. Bu doğrultudaki bir karara göre⁵⁴⁴ *“Somut olayda, davacı mobbing iddiasına delil olarak, bölge müdürü olan davalı M.Ö tarafından gönderilen e-mail içerikleri ve 19.12.2012 tarihli rapor ile tanık beyanlarına*

543 (Yargıtay 9. HD. 2015/14424 E.-2017/4612 K.-21.03.2017 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

544 (Yargıtay 7. HD. 2014/1345 E.-2014/10208 K.-08.05.2014 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

dayanmıştır. İşveren yetkilisi olan davalının, davacıya yönelik eylemleri bakımından davacının yaptığı suç duyurusunda, Cumhuriyet Savcılığı'nca 04.06.2013 tarihinde Kovuşturmaya Yer Olmadığına Dair Karar verilmiş olup verilen karar itiraz üzerine kesinleşmiştir. Davacının delil olarak dayandığı ve "Major Depresyon" tanısının konulduğu, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim dalının 19.12.2012 tarihli raporu davacının beyanları üzerine hazırlanmış olup, işverenin veya işveren yetkilisinin iddia edilen eylemlerinin sübutuna ilişkin herhangi bir araştırma veya değerlendirme söz konusu değildir. Salt davacının sözlü beyanları üzerine tanzim edilmiş olan raporun davalı aleyhine değerlendirilmesi ve mobbing iddiasına delil teşkil etmesi düşünülemez. Mobbing iddiasına ilişkin davacının dayandığı diğer delil olan e-mail içerikleri incelendiğinde, söz konusu e-maillerin davacının şahsına yönelik olmadığı, anılan e-maillerin işyerindeki tüm çalışanlara aynı anda gönderilmiş toplu e-mailler olduğu ve davacının şahsına ya da kişiliğine yönelik herhangi bir beyan içermedikleri anlaşılmaktadır. İşyerinde daha fazla çalışılmasını belirten ve toplu olarak tüm çalışanlara gönderilip davacıyı hedef almayan e-maillerin de mobbing iddiasına delil teşkil etmeleri düşünülemez. Beyanları alınmış olan davacı tanıkları, mobbing iddiasına ilişkin ayrıntılı hiçbir beyanda bulunmamış olup, tanık anlatımları genel beyanlardan ibarettir. Dosya kapsamında, davacının mobbing (psikolojik taciz) iddiasına ilişkin olarak yeterli delil bulunmamaktadır. İddiasını yeterli delil ile ispat edememiş olan davacının davasının reddi gerekirken, kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir.”

Mağdurun, psikolojik taciz uygulandığını kanıtlamak için kendisine verilen emirleri, işleri, görevleri, uygulamaları, sözleri, yazışmaları, mailleri, mesajlar ve raporları mahkemeye sunarak bu iddiaları somutlaştırması da ispat açısından son derece önemlidir. Bunun için de tüm bu belirtilenlerin mümkün olduğunca belgelenmesi gerekir. Mağdur, kendisine tevdi edilen işlerin bir örneğini saklamalı, kendisinden sözlü olarak istenen emirleri mümkünse yazılı olarak istemeli, görev alanı dışındaki ve anlamsız işleri, mobbera yazı ile bildirmelidir.

Örneğin bir davada, dokuz ay içerisinde otuz kere işyeri değiştirilen ve bu durumu mahkemede belgeleyen mağdurun mobbing istemli davası kabul edilmiştir. Anılan

HGK. kararına göre⁵⁴⁵ “Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır. Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul’da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.”

Aynı şekilde mağdur, kendisine uygulanan davranışların hukuka aykırı olduğunu ve bunlara derhal son vermesi gerektiğini mobbera mümkünse yazı ile bildirmelidir. Mağdur, aynı şekilde işyerinde herhangi bir şikâyet mekanizması var ise o merciye, yoksa işyerindeki yetkili kişiye de bu durumu yazılı olarak bildirmelidir. Failin cevabı da saklanmalı, failin cevap vermemesi de bir kanıt olarak kullanılmalıdır. Bu süreçte mağdur, “ALO 170” mobbing hattını da arayarak şikâyetini yapmalı, buna ilişkin belgelerin mahkemece celp edilmesini sağlamalıdır.

Kendisine mobbing uygulandığına yönelik işyerinde yapılmış olan şikâyetin, yargılama aşamasında dikkate alındığı bir karara göre⁵⁴⁶ “Dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, mal kabul bölümünde ofis personeli olarak çalıştığı anlaşılan 6 yıla yakın kıdeme sahip davacının, takım lideri tarafından sürekli olarak tır ve kamyonların mal sevkiyatı yaptıkları mal kabul bölümünün “saha” kısmında çalıştırılmakla tehdit edildiği, burada çalıştırılmaya zorlandığı ve kendisine psikolojik baskı uygulandığı, bu durumun bayan işçilere karşı yıldırma aracı olarak kullanıldığı,

545 (Yargıtay HGK. 2012/9-1925 E.-2013/140 K.-25.09.2013 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

546 (Yargıtay 9. HD. 2015/3341 E.-2016/13740 K.-09.06.2016 T. Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>).

nihayetinde bir süre burada çalıştırıldıkları, davacının çalıştırıldığı sürede saha bölümünde bir takım olumsuz davranışlara da maruz kaldığı, bu konuda davacı ile aynı işi yapan bir başka bayan işçinin İş Kur nezdinde şikâyetle bulunduğu, psikolojik baskı ve yıldırma yönelik takım liderinin davranışlarına karşı işverene yapılan şikâyetlerin işverence dikkate alınmadığı gibi bu konuda herhangi bir önlemin de alınmadığı anlaşılmaktadır. Müşterek tanık Ö.P. tarafından da bu durum ifade edilmiştir. Davacı işçi psikolojik taciz sonucunda iş akdini haklı nedenle feshetmiştir.”

Mağduru yıldırma amacıyla bu süreçte kendisinden savunması istenmiş veya ifadesi alınmış ise, bu belgeler de saklanmalı ve dosyaya sunulmalıdır. Aynı şekilde, sürecin mağdurun işten ayrılması ile sona ermesi durumunda, işten ayrılış belgesi de delil olarak ileri sürülmelidir.

Açılacak davada bilirkişi raporu ve uzman görüşü de delil olarak sunulabilir. Son olarak belirtmek gerekirse, mağdurun, fail tarafından kendisine yapılan haksız söz ve davranışları, ileride açacağı davada kullanmak üzere kayıt altına alması özel hayatın gizliliği olarak değerlendirilemez. Ancak bu kayıtlar, mağdurun kendisine yönelik davranışlarla sınırlı olmalıdır⁵⁴⁷.

Konuyu sona erdirmeden önce, mobbingin ispatı ile cinsel taciz davranışlarının ispatı arasındaki fark kısaca incelenecektir. Yargıtay, cinsel taciz davranışlarının anlık olması ve bu davranışların ispatının oldukça güç olması nedeni ile bu davalarda bir takım ispat kolaylıkları getirmiştir. Örneğin bir olayda⁵⁴⁸ “Gerçekten, bir bayan işçinin nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır.” hükmünde hayatın olağan akışı ölçütüne yer vermiştir. Yine bir başka kararda da⁵⁴⁹ “Cinsel suçların, işleniş şekli dikkate alındığında, mağduru tek başına kollama ve görgü tanığına olanak bırakmama gerektiren bir özelliği vardır.” ifadeleri ile cinsel taciz davalarının kendine has özelliği nedeniyle %100’lük ispat aranmaması gerektiği kabul edilmiş durumdadır. Buna karşın mobbing, anlık ve tek seferlik davranışlarla gerçekleşebilen bir kavram olmayıp, davranışların sürekli ve sistematik bir şekilde devam etmesi gerekir. Mağdurun, açacağı

547 (Taşkın, 2016a, s. 473).

548 (Yargıtay 9. H.D. . Hukuk Dairesi 2004/13286 E.-2005/7706 K.-8.3.2005 T. Erişim: 10 Mayıs 2017. <http://www.kazanci.com>).

549 (Yargıtay 9. H.D. . Hukuk Dairesi 2009/115 E.-2009/26672 K.-12.10.2009 T. Erişim: 10 Mayıs 2017. <http://www.kazanci.com>).

davada iddialarını ve olayları olabildiğince somutlaştırması her ne kadar onun lehine olsa da her durumda mağdurdan bunun gerçekleştirilmesi de beklenmemelidir. Örneğin, bu süreçte maruz kalınan birçok mobbing davranışından, aylar veya birkaç yıl önce gerçekleşmiş olanını mağdurun ayrıntısı ile anlatması oldukça zordur. Bu sebeple burada yapılması gereken mağdurun, kendisine nasıl mobbing uygulandığını, davranışların kimler tarafından ve ne amaçlı uygulandığını tutarlı ve iddia edilen hususlarla bütünlük oluşturacak şekilde ileri sürerek somut olayın daha genel bir değerlendirmeye tabi tutulmasıdır.

5.3. ARA BÖLÜM DEĞERLENDİRMESİ

Fiziksel şiddeti ortaya çıkartmak ve ispatlamak, psikolojik şiddete nazaran çok daha kolaydır. Mobbing faaliyetlerinin de çoğunlukla alenen yapılan faaliyetler olmaması sebebiyle mağdurun bu süreçte mobbing davranışlarını, daha sonra da bu davranışlar ile zarar arasında meydana gelen illiyet bağıını ispat etmesi oldukça zordur. Bu nedenledir ki mobbinge ilişkin açılan çoğu dava reddedilmekte veya taraflar yeteri delile ulaşamadığı için yargı yoluna başvurmamaktadırlar.

Bu nedenle, mobbing konusunda kesin ispat aramak adalete ve hakkaniyete ters düşeceği gibi bu durum başta işçi lehine yorum ilkesi olmak üzere iş hukukunun ilkelerine de ters düşecektir. Bu nedenle mobbing iddialarında ispata ilişkin kolaylık sağlanarak bu konuda dolaylı ispata başvurulmalı ve yüzde yüzlük bir ispat aranmamalıdır.

Nitekim Yargıtay kararlarından da görüleceği üzere mobbing davalarında yüzde yüzlük bir ispat, diğer bir ifade ile kesin ve mutlak bir ispat aranmamakta, hakkaniyet ve adalet gereği işçi lehine ispat kolaylığı getirilerek dolaylı ispat türleri ile davanın ispatlanmış sayılacağı anlaşılmaktadır. Bu itibarla mağdura düşen, kendisine mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak emareleri tutarlı bir şekilde ileri sürmektir. Mağdurun bunu yerine getirmesi durumunda artık ispat külfeti yer değiştirecek ve diğer taraf, mağdura mobbing uygulamadığını ispat etmek zorunda kalacaktır.

Açılan davalarda mobbingi ispatlamak için, mobbinge konu davranışları olabildiğince somutlaştırmak gerekmektedir. Bu nedenle tacize konu eylemlerin tam olarak nerede ve

nasıl meydana geldiğine, bu eylemlerin niçin yapıldığına, bunların kimler tarafından ve ne sıklıkla yapıldığına, bu olaylara kimlerin tanık olduğuna dair tüm detaylara ilişkin yazılı olarak kayıt tutulmalı ve tüm bunlar mahkemeye sunulmalıdır. Bu doğrultuda mağdurun verilen emirleri, işleri, görevleri, uygulamaları, sözleri, yazışmaları, mailleri, mesajlar ve raporları mahkemeye sunarak mobbing iddialarını somutlaştırması ispat açısından oldukça önemlidir. Aynı şekilde mağdurun günlük tutması ve psikolojik rahatsızlıklara ilişkin sağlık belgesi sunması yararınadır. Bu süreçte tanık delili de oldukça büyük öneme haizdir. Buna karşın tanık anlatımların soyut ve genel ifadeler içermemesi, mobbinge konu eylemleri somut olarak anlatması, mağdurun anlatmış olduğu olayları doğrulaması ve onları tamamlaması, olaylarla uyumlu, mantıklı ve diğer delillerle de desteklenmiş olması gerekir. Bunlara ilaveten yargılama aşamasında bilirkişi ve uzman görüşü de istenebilir. Mağdurun “ALO 170” mobbing hattına yapacağı şikâyet de yargılama aşamasında mahkemece celp edilebilir.

SONUÇ

19. yüzyılda ilk defa hayvan davranışlarını betimlemek için kullanılan mobbing kavramı, sonrasında insanlar arasındaki etkileşimi anlatmak amacıyla kullanılmış ve iş hayatına taşınmıştır. Mobbing, ülkemizde de ise ilk defa 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi'nin kararına konu olmuştur.

Hakkında mutabakata varılmış bir tanım olmasa da mobbingden bahsedilmek için davranışların, çalışmamızda belirttiğimiz tüm unsurları bir arada taşıması gerekir. Mobbingin en belirleyici unsurları ise davranışların belirli bir süre devam etmesinin ve sistematik olarak bir plan doğrultusunda yapılmasının gerekmesidir. Görüleceği üzere süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız kaba veya etik dışı hareket mobbing değildir. Bu itibarla, davranışların hangi sıklıkla gerçekleştiği, süresi, sistematikliği ve failde bu davranışları yapma amacı dikkate alındığında mobbingin çatışma, bullying, şiddet, işyerinde kabalık, işyeri stresi ve işyerinde cinsel taciz gibi kavramlar ile farkı rahatça ortaya konabilecektir.

Kişi veya kurumların bazı özelliklerinin, mobbing uygulanmasına nasıl etkisi olduğu hususu çalışmamızda ayrıntılı olarak incelenmiş olup, faillerin genellikle mağduru istifaya zorlamak, emekliliğe sevk etmek, mağdurun terfi almasını engellemek veya işini veya işyerini değiştirmek gibi nedenler için mobbing uyguladığı gözlemlenmiştir.

Mobbingin sebep olduğu sonuçlar ise korkutucu derecededir. Şüphesiz burada en büyük zararı mağdur görmekte ise de mağdurla birlikte mobbing uygulayan, işletme ve toplum da mobbingin yıkıcı etkilerine maruz kalmaktadır.

Mobbingi uluslararası belgelerde incelediğimizde, kavramı doğrudan ele alan herhangi bir yasal düzenlemenin halen mevcut olmadığını belirtebiliriz. Buna karşın uluslararası belge ve sözleşmelerde yer alan eşitlik, ayrımcılık ve cinsel taciz konularını ele alan genel düzenlemelerin mobbing ile dolaylı yoldan bağlantısı kurulabilir.

Mobbing hakkındaki ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülke ise İsveç olmuştur. Yapılan kanuni düzenlemede işverene mobbingi önlemeye ve meydana gelen mobbing

davranışlarını derhal sona erdirmeye yönelik yükümlülükler getirilmiştir. Mobbing hakkındaki en kapsamlı kanuni düzenlemeye sahip olan Belçika mevzuatında ise mağdurun hakları, mobbinge karşı kapsamlı bir şekilde korunmuştur. Ayrıca Belçika mevzuatında, mağdur lehine ispata ilişkin özel bir düzenleme de mevcuttur. Bir diğer özel düzenlemeye sahip ülke olan Fransa’da da mağdurları korumaya yönelik özel hükümler mevcuttur. Buna ilaveten ceza yasalarında mobbinge özel olarak yer veren tek ülke de Fransa’dır. Mevcut cezai düzenlemeye göre mobbing failleri iki yıla kadar hapis ve 30.000 Euro para cezasına mahkûm edilir.

Türk hukukunda ise doğrudan mobbingi konu alan, tanımlayan ve yaptırıma bağlayan özel bir yasal düzenleme bulunmasa da yeni Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde “psikolojik taciz” ibaresi geçmektedir. Bu yönüyle de bu düzenleme, mevzuatımızda mobbinge ilişkin ilk yasal metin olup bu hüküm ile işverenin, işçinin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmamasına yönelik sorumluluğunun kabulü mevzuatımızda artık açıkça düzenlenmiştir.

Türk Ceza Kanunu’nda ise mobbing suç olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle ceza hukukundaki suçların kanuniliği ilkesi gereğince mobbing uygulayanın, başlı başına mobbing eylemleri dolayısıyla cezalandırılma imkânı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, uygulanan mobbing eylemlerinin içinde bazen Türk Ceza Kanunu’nda suç olarak düzenlenen eylemler yer alabilmekte olup mobbing uygulayan kişilerin yapmış olduğu eylemlerde, Türk Ceza Kanunu’nda suç olarak tanımlanmış haller mevcutsa, faile ceza verilebilir. Kanımızca mobbing, her ne kadar ceza kanununda düzenlenmiş olan bazı suç tipleri ile zaman zaman örtüşebilse de başlı başına farklı bir kavram olup esasen bu süreçte görülen birçok mobbing davranışı da suç unsuru içermemektedir. Mobbingin kanunda ayrıca düzenlenmesi durumunda caydırıcı etkiye sahip olacağı da düşünüldüğünde ceza kanununda özel olarak düzenlenmesi isabetli olacaktır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda ise her ne kadar mobbing ile yakından ilişkilendirilebilecek bir kavram olan “işyerinde yıldırma”nın tanımına yer verilmiş olsa da tanımda “bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak” ifadesinin bulunması, konunun kapsamını daraltmakta ve işyerinde yıldırma kavramını sadece kanunda belirtilen ayrımcılık halleri ile sınırlamaktadır. Mobbing ise kanunda geçen işyerinde yıldırma kavramını da içine alan genel bir kavram olup mobbing

oluşturan davranışlar pekâlâ ayrımcılık yapılmadan da gerçekleştirilebilir. Bu sebeple mobbinge konu eylemlerin, kanunda yer alan ayrımcılık sebeplerinden kaynaklanması ve işyerinde yıldırma kapsamında değerlendirilmesi durumunda bu kanuna başvurulabilecektir.

Konuyu idare hukuku açısından ele aldığımızda ise Devlet Memurları Kanunu’nda yer alan devlet memurlarının işbirliğinde çalışması, ayrımcılık yapılmaması ve memurların sadakat yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerin mobbing ile dolaylı yoldan ilişkilendirilebileceğini belirtebiliriz. Mağdurlar, mobbinge karşı şikâyet yoluna gidebileceği gibi idari yargıda iptal davası ve mobbing nedeniyle meydana gelen zararların telafisi için de dava açabilirler. Buna karşın bu davanın idari yargıda mı adli yargı da mı görüleceğini ilişkin husus ise oldukça tartışmalı olsa da mobbinge konu eylemler her ne kadar kamu görevlerinin görevi sırasında ve görevinin vermiş olduğu yetkiyi kullanırken işlenmiş olursa olsun (idarenin gerekli tedbir ve önlemleri almada herhangi bir kusurunun veya ihmali olması durumu hariç) her hal ve şartta doğrudan failin kişisel kusuru olarak değerlendirilerek dava adli yargıda açılmalıdır.

19 Mart 2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu başbakanlık genelgesi yayınlanmıştır. Genelgede her ne kadar mobbingin tanımına yer verilme de kavram, davranış örnekleriyle açıklanmıştır. Mobbingin önlenmesine yönelik olarak genelgede belirtilen “Alo 170 Mobbing Hattı” ise Mart 2011’de devreye girmiştir. Genelge, her ne kadar mobbingin farkındalığı açısından son derece önemli olsa da herhangi bir yaptırıma sahip olmaması ve bağlayıcılığının bulunmaması nedeniyle yetersiz kalmaktadır.

Mobbing sürecinde ihlal edilen hak ve borçları kısaca özetleyecek olursak, TBK’nın 417. maddesi, gerekse İSGK’nın md.5/f, 10/1- c ve 10/4 maddeleri başta olmak üzere çalışmamızda belirttiğimiz tüm düzenlemeler göz önüne alındığında, işveren öncelikle işyerinde mobbingin meydana gelmemesi için sağlıklı çalışma ortamını sağlamak, bunun için gerekli olan iş sağlığı güvenliği ve önlemlerini almak zorundadır. İşveren sadece bu önlemleri almakla da yetinemez, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, işyerlerinde sürekli risk değerlendirmesi de yapmak zorundadır. Aksi durum, işverenin gözetim borcuna aykırı hareket ettiği ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği

tedbirleri hükümlerini uygulamadığını gösterir ki bu da işverenin sorumluluğunu doğurur.

Her ne kadar mobbing, kanunda haklı fesih sebebi olarak açıkça belirtilmese de Yargıtay kararlarında da sıkça belirtildiği üzere taraflar bu durumda iş akdini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. Mobbinge dayanılarak yapılan haklı fesihlerde kanunda, fesih süresi için öngörülen altı iş günü ile sıkı sıkıya bağlı kalmamak gerektiği ve her hareketle sürenin yeniden başlayacağı doktrinde ifade edilmekte olup Yargıtay'ın görüşü de aynı doğrultudadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverene, işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü açıkça getirilmiştir. Mobbing, kişilik hakkını ihlal eden bir kavram olup kişinin maddi bütünlüğünü, manevi varlıklarını ve iktisadi haklarını doğrudan ihlal etmektedir.

Bunun yanı sıra mobbing, işverenin eşit davranma borcuna da aykırılık oluşturur. Doktrinde mobbing davranışlarının görüldüğü her durumda aynı zamanda eşitlik ilkesinin de ihlal edildiği belirtilmekte ise de bu görüşe katılmamız mümkün değildir. Mobbinge konu davranışların ayrımcılık sebeplerine dayalı veya eşitlik borcunu ihlal eden davranışlarla yapılması durumunda eşitlik ilkesinin ihlal edilmiş olacağı ve mağdurun İş Kanunu'nun 5. maddesindeki koruma ve haklardan yararlanacağı kanısındayız.

Günümüzde mobbing davranışlarının işçinin aleyhine olacak şekilde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılarak uygulandığı sıklıkla görülmektedir. Buna karşın işçi, sadece bu değişikliklere dayanarak mobbing iddiasında bulunamaz. Nitekim Yargıtay da mobbingin ayrıca ispat edilmesi gerektiğini, iş sözleşmesinde sadece esaslı değişiklik yapılmasının kişiye mobbing uygulandığı anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. Bununla birlikte, mobbing ile çalışma koşullarında esaslı değişiklik hallerinin birlikte görüldüğü durumlar da olabilir.

Mobbingin kişilik hakkını en ağır şekilde ihlal eden davranışlar bütünü olduğu düşünüldüğünde, mobbinge konu davranışların hukuka aykırı olduğu ve haksız fiil niteliğinde de olduğu açık olup mağdur, borçlar kanunundaki haksız fiil hükümleri uyarınca zararının giderilmesini talep edebilir.

Dürüstlük kuralı ise şüphesiz işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinde de uygulama alanı bulan genel bir kuraldır. Nitekim “psikolojik taciz” tabirinin de yer aldığı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu itibarla işverenin, belli bir işçiye mobbing uygulaması veya işçinin, bir başka işçiye psikolojik taciz niteliğindeki davranışları dürüstlük ilkesini ihlal etmiş olacağını söyleyebiliriz.

Mobbingin en sık görüldüğü durumlardan birisi de işverenin, yönetim hakkını kullandığını bahane ederek çalışanına mobbing uygulama halidir. Bu gibi durumlarda işveren, yönetim hakkının arkasına saklanmakta ve gerçek iradesi olan mobbing uygulama niyetini böylece gizleyebilmektedir.

İşyerinde bir işçinin, bir başka işçiye psikolojik taciz uygulaması şüphesiz sadakat borcunun da ihlal edildiği anlamına gelmektedir.

Mobbing kavramını, iş kazası ve meslek hastalığı açısından ele aldığımızda ilk olarak belirtmek gerekirse mobbingin anlık ve çok kısa süren bir olgu olmayıp, sistematik bir şekilde tekrar eden davranışlar bütünü sonucunda meydana gelen bir kavram olmasından ötürü, mobbing olayında iş kazası hükümleri uygulanmamalıdır. Bununla birlikte meslek hastalığının kanuni tanımındaki “yürütüm şartları” ile mobbing arasında ilişki kurulabilir. Gerçekten de incelemiş olduğumuz mobbing davranışlarının birçoğu işyerindeki yürütüm şartları ile ilgilidir. Bu itibarla, mobbingin başlı başına kendisi meslek hastalığı olarak kabul edilmemeli, buna karşın mobbing sonucunda, önceki konularda incelemiş olduğumuz ve Meslek Hastalıkları Listesi’nde yer alan birçok hastalığın, mağdurda meydana gelmesi durumunda (bu hastalığın mobbing sonucunda meydana geldiğinin kanıtlanması şartıyla,) mağdurun yaşadığı bu hastalık meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

Mobbinge maruz kalması nedeniyle birçok hakkı ihlal edilen kişi, yasal düzenlemeler gereğince bir takım davalar açabilir. Öncelikle mağdur, Medeni Kanun’un 25.maddesinde belirtilen koruyucu davalar olan saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarını açılabilir.

Bunlardan başka saldırılar sonucunda herhangi bir zarar doğmuşsa mağdur, mal varlığında meydana gelen tüm zararları için maddi tazminat davası, manevi bütünlüğünde meydana gelen zararlar için manevi tazminat davası açılabileceği gibi şartları var ise vekâletsiz iş görme davası da açılabilir.

Belirtmek gerekir ki ülkemizde mobbing nedeniyle açılan davalarda mahkemece mobbing olgusu kabul edilse de hükmedilen manevi tazminat tutarları oldukça düşük tutulmaktadır. Buna karşın mobbing, kişilik hakkının en ağır ihlali niteliğinde olup bu süreçte mağdurun hakları defalarca çiğnenmektedir. Bu nedenle, hükmedilecek manevi tazminat miktarının, kişilik hakkı ihlali nedeniyle hükmedilen manevi tazminat tutarlarından katbekat daha fazla olması gerekirken uygulamada bunun tam tersinin olması kabul edilemez bir durumdur. Bu da olsa olsa mobbingin sonuçlarının yeteri kadar anlaşılamaması ile açıklanabilir.

Mobbinge konu davranışların ayrımcılık sebeplerine dayalı veya eşitlik borcunu ihlal eden davranışlarla yapılması durumunda, aynı zamanda İş Kanunu'nun 5. maddesindeki eşitlik ilkesi de ihlal edilmiş olur ve mağdur bu hükme dayanarak talepte bulunabilir. Mobbing mağduru işçinin iş akdi işverence kötünietli olarak feshedilirse mağdur, diğer haklarıyla beraber kötüniet tazminatını da talep edebilir.

Son olarak mobbing uyguladığı gerekçe gösterilerek iş akdi haksız bir şekilde sona erdirilen işçi, iş güvencesi hükümlerinin uygulandığı durumlarda işe iade davası açarak ayrılmış olduğu işine geri dönmek için işe iade davası açabilir.

Mobbinge ilişkin açılan çoğu dava ispat edilemediği için reddedilmekte veya taraflar yeteri delile ulaşamadığı için yargı yoluna başvurmamaktadırlar. Bu nedenle, mobbing konusunda kesin ispat aramak, adalete ve hakkaniyete ters düşeceği gibi bu durum başta işçi lehine yorum ilkesi olmak üzere iş hukukunun ilkelerine de ters düşecektir. Nitekim Yargıtay kararlarında da görüleceği üzere mobbing davalarında yüzde yüzlük bir ispat, diğer bir ifade ile kesin ve mutlak bir ispat aranmamakta, hakkaniyet ve adalet gereği işçi lehine ispat kolaylığı getirilerek dolaylı ispat türleri ile davanın ispatlanmış sayılacağı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda mağdura düşen, kendisine mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak emareleri tutarlı bir şekilde ileri sürmektir. Mağdurun bunu yerine getirmesi durumunda artık ispat külfeti yer değiştirecek ve diğer taraf, mağdura mobbing uygulamadığını ispat etmek zorunda kalacaktır.

Açılan davalarda ise mobbingi ispatlamak için mobbinge konu davranışları olabildiğince somutlaştırmak gerekmektedir. Bu nedenle tacize konu eylemlerin tam olarak nerede ve nasıl meydana geldiğine, bu eylemlerin niçin yapıldığına, bunların kimler tarafından ve ne sıklıkla yapıldığına, bu olaylara kimlerin tanık olduğuna dair tüm detaylara ilişkin yazılı olarak kayıt tutulmalı ve tüm bunlar mahkemeye sunulmalıdır. Bu doğrultuda mağdurun, verilen emirleri, işleri, görevleri, uygulamaları, sözleri, yazışmaları, mailleri, mesajlar ve raporları mahkemeye sunarak mobbing iddialarını somutlaştırması ispat açısından oldukça önemlidir. Aynı şekilde mağdurun günlük tutması ve psikolojik rahatsızlıklara ilişkin sağlık belgesi sunması yararınadır. Mağdurun “ALO 170” mobbing hattına yapacağı şikâyet de yargılama aşamasında mahkemece celp edilebilir.

Tüm anlattığımız durumlar, mevzuatımızda mobbingin özel olarak düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda öncelikle İş Kanunu’nda mobbingin tanımı yapılarak sınırları ve kapsamı çizilmeli, mobbingi önlemeye ve sona erdirmeye yönelik yükümlülükler getirilmelidir. Mağdurlar ve tanıklar bu süreçte feshe, ayrımcılığa, çalışma koşullarında değişikliğe karşı korunmalı, mağdurların uğramış oldukları zararlar için gerekli yasal düzenlemeler getirilmeli ve mobbingin ispatına ilişkin mağdur lehine özel ispat şartı getirilmelidir. Aynı şekilde mobbingin ceza kanununda özel bir suç tipi olarak düzenlenmesi ve Devlet Memurları Kanunu’nda da mobbing uygulayan memur hakkında yaptırıma yer verilmesi, mobbing olgusu ile mücadele etmek ve onun meydana getirdiği zararları sona erdirmek açısından son derece faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T., Güngör Delen, M., Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Ankara: Özyurt.

Akgeyik, T., Güngör, M., Şelale, U., Omay, U. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53/1, 231-274.

Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş., Omay, O. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56/1, 91-150.

Akipek, J., Akıntürk, T. (2007). *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku*. İstanbul: Beta.

Akkaya, T. (2013). İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında Cinsel veya Psikolojik Tacizden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara İlişkin Medeni Usul Hukuku Sorunları, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Hukuk Fakültesi 20.Yıl Özel Sayısı*, 67-90.

Akyiğit, E. (2013). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin.

Albayrak, H. (2012). *Yaklaşık İspat*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Alparslan, M.A., Tunç, H. (2009). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1(1), 146-159.

Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 18(5), 2995-3015.

Arsan Ertürk, A. (2012). Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(27), 47-55.

Arslan Ertürk, A. (2014). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 20(1)*, 285-339.

Bakırcı, K. (2000). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*. İstanbul: Yasa.

Bakırcı, K. (2016). Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme. *Emeğin Hukuku Kurultayı-2, Türkiye Barolar Birliği Yayınları:341*, 65-75.

Başbuğ, A. (2013). *İş Hukuku Çalışanların Hakları ve Sorunları*. Ankara: Binyıl.

Başözen, A. (2010). *Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı*. Ankara: Adalet.

Bayram, F. (2007). Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14/2007*, 551/574.

Berber Agtaş, Ö. (2013). İşyerinde Şiddetin Önlenmesi ve Ilo Standartları. *1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, 81-87.

Bilge, S.S. (2016). Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 65(4)*, 1245-1290.

Bilgili, A. (2010). *İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz*. Adana: Karahan.

Büyükkılıç, G. (2012). İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9(33)*, 71-160.

Centel, T. (2011). Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 24*, 13-18.

Centel, T. (2012). İşyerindeki Psikolojik Tacizin Hukuki Boyutu. *2012 Uluslararası Kongre: İşyerinde Psikolojik Taciz*, 20-33.

Cevher, E., Öztürk, U.C. (2015). İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 4(4)*, 860-876.

Cengiz, İ., Ersoy, U., Küçükay, A. (2016). Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 36, 62-90.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017a). Avrupa Sosyal Şartı. *Yayın No: 06*. Erişim: 4 Mayıs 2017, <https://www.csgb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017b). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Erişim: 4 Mayıs 2017. https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf.

Çekin, A. (2014). Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing. *Kastamonu Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 5-22.

Çelik, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.

Çınarlı, S., Çelik, S.S. (2016). Yargı Kolunun Tespitinde Kamu Görevlisinin Görev Kusuru, Kişisel Kusur Ayırımı ve Mobbing Uygulamalarının Durumu. *Terazi Hukuk Dergisi*, 11(118), 41-56.

Çukur, C. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 3, 34-48.

Çukur, C. (2016). Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz. *TBMM Araştırma Merkezi Yayınları*, Yayın No:9.

Demircioğlu, H.R. (2007). Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XI(1-2), 113-146.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (2004). Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. *Internaional Perspectives in Research and Practise*, Taylor & Francis e-Library.

Erdem, M.R., Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *TBB Dergisi*, 23(88), 261-284.

- Erdemir, M.A. (2015). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*. Ankara: Seçkin.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). *TBB Dergisi*, 22(83), 318-351.
- Eren, F. (2009). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta.
- Eren, F. (2015). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta.
- Erkan, A. (2008). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Makale:889*, Erişim: 26 Ağustos 2017, http://www.tavsiyeediyorum.com/makale_889.htm.
- Ermumcu, S. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ertuna, D.G., Ertuna, E. (2015). Yıldırma (Mobbing): Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 127-138.
- Ertürk, Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*. Ankara: Seçkin.
- Espluga, P. (2002). Court Rulings Recognise Bullying as 'Occupational Risk'. Erişim: 26 Haziran 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/court-rulings-recognise-bullying-as-occupational-risk>.
- European Risk Observatory Report. (2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture. *European Agency for Safety and Health at Work*.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta.
- Ferrari, E. (2004). Raising Awareness on Mobbingy an EU Perspective. *Daphne Programme European Commission*.
- Gök, S. (2013). İşyerinde Psikolojik Tacizin Türleri ve Tacizle Kurumsal Mücadele. *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, 195-202.

Guerrero, M.I. (2004). The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation. *Boston College International and Comparative Law Review*, 27(2), Article:10, 477-500.

Güloğlu, F.C. (2014). *İşyerinde Psikolojik Yıldıırma (Mobbing Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi)*. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, İzmir.

Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz Mobbing/Bullying İşyeri Sendromu*. Ankara: Lazer.

Günay, C.İ. (2009). *İş Kanunu Şerhi Cilt 2*. Ankara: Yetkin.

Gürhan, N. (2013). *“A”dan “Z”ye Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet)*. Ankara: Akademisyen.

Güzel, A., Ertan, E. (2007). İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4(14), 509-574.

Güzel, A., Ertan, E. (2008). İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi). *Çalışma ve Toplum*, 16, 149-170.

Hafızoğulları, Z., Özen, M. (2011). *Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar*. Ankara: US-A.

Helvacı, S. (2010). *Gerçek Kişiler*. İstanbul: Legal.

İnciroğlu, L. (2013). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri. *Kamu İş*, 13(1), 103-113.

İşman, İ. (2017). Ülkemizde Mobbing Yıldan Yıla Artıyor. Erişim: 26 Haziran 2017. <https://www.Mobbing.Org.Tr/Mobbing-Yildan-Yila-Artiyor/>.

Kantarcı, N.H. (2016). *Türk İş Hukukunda Mobbing*. Ankara: Adalet.

Kaplan, E.T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı. *Kamu-İş*, 7(2), 137-153.

- Kaplan-Senyen, T. (2015). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi.
- Karavardar, G. (2010). Psikolojik Yıldırma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 5(3), Article Number: 3C004, 212-233.
- Karatuna, I., Tınaz, P. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma. *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*.
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Karcıoğlu, F., Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karslıoğlu, G. (2013). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)*. Ankara: Türk Metal.
- Kasapoğlu Turhan, M. (2013). Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları. *TBB Dergisi*, 105, 89-128.
- Kaya, A. (2013). *Yargı Teşkilatında Mobbing Algısı, Tutumu ve Deneyimi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kılıçoğlu, A. (2013). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Turhan.
- Korkmaz, F. Alp, N.S. (2016). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Seçkin.
- Kuru. B., Arslan, R., Yılmaz, E. (2011). *Medeni Usul Hukuku*. Ankara: Yetkin.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Springer Publishing Company Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology Mobbing and Victimization At Work*, 5(2), 165-184.
- Limoncuoğlu, A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *TBB Dergisi*, 105, 51-88.

Limoncuoğlu, A. (2013). İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, 15*, 547-571.

Lorenz, K. (2005). On Aggression. *Translated by Marjorie Kerr Wilson, Taylor and Francis e-Library.*

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. Ankara: Turhan.

Namal, A. (2009). Hasta Bakımı Ekibi İçinde Mobbing – İnsan Onuruna Saygının Korunması İçin Etik Perspektifler. *Ceza Hukuku Dergisi, 4(11)*, 51-78.

Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(3)*, ISSN: 1303-2860, 1-24.

Özen Çöl, S. (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum, 4*, 107-134.

Öztan, B. (2012). *Medeni Hukukun Temel Kavramları*. Ankara: Turhan.

Pehlivan, M. (2015). Bireysel Ayrımlıklar ve Toplumsal Dezavantajlar Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(4)*, 65-78.

Pekcanitez, H., Özekes, M., Akkan, M., Taş Korkmaz, H. (2017). *Medeni Usul Hukuku Cilt II*. İstanbul: Vedat.

Poirier, G., Rivest, R., Fréchette, H. (2004). The New Standards For Protection Against Psychological Harassment in the Workplace: a Modern-Day Approach. *Les Éditions Yvon Blais Inc.*

Savaş, F.B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta.

Sevimli, A. (2010). İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi). *Çalışma ve Toplum, 1*, 295-308.

Sevimli, A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması. *Çalışma ve Toplum*, 1, 107-148.

Sloan, L., Matyok, T., Schmitz, C., Short, G.F.L. (2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 87-97.

Soyaslan, D. (2014). *Ceza Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin.

Sümer, H.H. (2015). *İş Hukuku*. Konya: Mimoza.

Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.

Şahin, S. (2015). Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 489-505.

Şen, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu. *Çimento İşveren Dergisi, Makale:3*, 46-68.

Tanrıver, S. (2016). *Medeni Usul Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve İlk Derece Yargılaması*. Ankara: Yetkin.

Taşkın, A. (2012). Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 28, 57-71.

Taşkın, A. (2015a). İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 44, 221-258.

Taşkın, A. (2015b). Mobbing Davalarında Manevi Tazminatın Belirlenmesi. *International Journal Of Legal Progress*, 1(2), 133-176

Taşkın, A. (2016a). *İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing*. Ankara: Yetkin.

Taşkın, A. (2016b). Mobbing davalarında İspat Sorunu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XX(2), 391-437.

Taştan Osmanoğlu, N. (2015). *Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı, Tükenmişlik Sendromu Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Temiz, N. (2016). *Mobbingin Yaşam Kalitesine Etkisi: Kobi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı, Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.

Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.

Tınaz, P. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kavram, Süreç, Tanı ve Çözüm Önerileri. *Ceza Hukuku Dergisi*, 4(11), 11-22.

Tınaz, P. (2011). Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele. *Mess: Mercek Dergisi*, 58-65.

Tınaz, P. (2013). Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanım ve Tanı. *1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*. 21-34.

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

Tınaz, P., Gök, S., Karatuna, I. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.

Tokat, B., Cindiloğlu, M., Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*. Kütahya: Ekin.

Tunçomağ, K., Centel, T. (2016). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta.

Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.

Tutar, H. (2015). *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*. Ankara: Detay.

Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2016). Aile Bütünlüğünü Olumsuz Etkileyen Unsurlar ile Boşanma Olaylarının Araştırılması ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi İçin Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu. *Sıra Sayısı:399*.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. *Yayın No:6*.

Ulusoy, Z.D. (2013). Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Derlemesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105, 129-170.

Ünal, C. (2013). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(37), 15-73.

Yamada, D. (2013). Workplace Bullying and the Law: A Report from the United States. *Japan Intitute For Labor Policy and Trainig*, 165-185.

Yavuz, E., Başar, B. (2014). Örgütlerde Psikolojik Şiddet, Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), 17-28.

Yenisey, K.D. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum*, /4, 63-81.

Yıldırım, D. (2013). Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi. *1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*, 95-112.

Yılmaz, Z. (2012). *İspat ve Deliller Rehberi*. Ankara: Adalet.

Yıldız, G.Y. (2008). *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin.

Yuen, A.R. (2005). Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec. *Cornell International Law Journal*, 8(2), Article:9, 626-648.

Yuvalı, E., Albayrak, H. (2012). İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9(34), 73-112.

Yürür, K. (2009). İşyeri Hekimliği Açısından, Mobbing Faaliyetlerine Yönelik Öneriler. *Ceza Hukuku Dergisi*, 4(11), 45-50.

Erişim: 23 Şubat 2017. Kazancı İçtihat Programı, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>.

Erişim: 23 Şubat 2017. <http://emsal.yargitay.gov.tr/>.

Erişim: 23 Şubat 2017. <https://portal.uyap.gov.tr>.

Erişim: 15 Mart 2017. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Narsisizm>.

Erişim: 16 Mart 2017. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/mob>.

Erişim: 16 Mart 2017. <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/>.

Erişim: 16 Mart 2017. <http://www.resmigazete.gov.tr/>.

Erişim: 27 Mart 2017. <http://tdk.gov.tr/>.

Erişim: 05 Nisan 2017. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.

Erişim: 23 Nisan 2017. (<http://www.sgk.gov.tr/2016FaaliyetRaporu.pdf>).

Erişim: 04 Mayıs 2017. <https://www.csgeb.gov.tr/media/2077/avrupasosyalsarti.pdf>.

Erişim: 04 Mayıs 2017. https://www.csgeb.gov.tr/media/2079/calismamevzuat%C4%B1_abd.pdf.

Erişim: 04 Mayıs 2017. <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf>.

Erişim: 05 Mayıs 2017. <http://www.eskisehirab.gov.tr/userfiles/files/AVRUPA%20B%C4%B0RL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20TEMEL%20HAKLAR%20%C5%9EARTI.pdf>.

Erişim: 05 Mayıs 2017. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EN>.

Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm.

Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm.

Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm.

Erişim: 05 Mayıs 2017. http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf.

Erişim: 08 Mayıs 2017. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/26>.

Erişim: 12 Mayıs 2017. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss664m.htm>.

Erişim: 28 Mayıs 2017. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>.

Erişim: 15 Eylül 2017. <http://sgkrehberi.com/haber/806/>.

Erişim: 20 Ekim 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/court-rulings-recognise-bullying-as-occupational-risk>.

Erişim: 20 Ekim 2017. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss393.pdf>.

Erişim: 22 Ekim 2017. http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/dosya/Untitled-1.pdf.

Erişim: 23 Şubat 2018. <http://www.antimobbing.eu/lipt.html>.

Erişim: 23 Şubat 2018. <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2003C.pdf>.

Erişim: 01 Mart 2018. <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

Erişim: 01 Mart 2018. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0416.

Erişim: 01 Mart 2018. https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf.

Erişim: 01 Mart 2018. file:///C:/Users/Samsungg/Downloads/Act%20of%204%20August%201996%20on%20well-being%20of%20workers.pdf.





HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 24/05/2018

Tez Başlığı : "Türk İş Hukukunda Mobbing"

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 232 sayfalık kısmına ilişkin, 24/05/2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☒ Kaynakça hariç
- 3- ☒ Alıntılar hariç
- 4- ☐ Alıntılar dâhil
- 5- ☒ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

24.05.2018
Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Burak Buğra PALABIYIK
Öğrenci No: N14120131
Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Programı: TEZLİ YÜKSEK LİSANS

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

DOÇ. DR. CEVAT GÖKHAN ERBAŞ



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
PRIVATE LAW DEPARTMENT**

Date: 24/05/2018

Thesis Title : "Mobbing in Turkish Labour Law"

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 24/05/2018 for the total of 232 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 10... %.

Filtering options applied:

1. ☒ Approval and Declaration sections excluded
2. ☒ Bibliography/Works Cited excluded
3. ☒ Quotes excluded
4. ☐ Quotes included
5. ☒ Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

24/05/2018
Date and Signature

Name Surname: Burak Buğra PALABIYIK

Student No: N14120131

Department: Private Law

Program: Master's Degree

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

DOÇ. DR. CEVAT GÖKHAN ERBAŞ



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
 SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
 Özel Hukuk ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 10/05/2018

Tez Başlığı: "TS/L İş Hukukunda Mobbing"

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır,
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir.
4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, mülakat, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullar ve Komisyonlarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kurul/Komisyon'dan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Burak Buğra PALABUYUK
 Öğrenci No: N14120131
 Anabilim Dalı: Özel Hukuk
 Programı: Yüksek Lisans (Tezli)
 Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Bütünleşik Doktora

Tarih ve İmza
 10/05/2018

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

uygun dur
 Doç. Dr. C. Coşkun ERBAF
 G. Filiz
 (Unvan, Ad Soyad, İmza)

Detaylı Bilgi: <http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr>

Telefon: 0-312-2976860

Faks: 0-3122992147

E-posta: sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr



HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
ETHICS COMMISSION FORM FOR THESIS

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
Private Law DEPARTMENT

Date 10/05/2018
10/05/2018

Thesis Title: "Mobbing in Turkish Labour Law"

My thesis work related to the title above:

1. Does not perform experimentation on animals or people.
2. Does not necessitate the use of biological material (blood, urine, biological fluids and samples, etc.).
3. Does not involve any interference of the body's integrity.
4. Is not based on observational and descriptive research (survey, interview, measures/scales, data scanning, system-model development).

I declare, I have carefully read Hacettepe University's Ethics Regulations and the Commission's Guidelines, and in order to proceed with my thesis according to these regulations I do not have to get permission from the Ethics Board/Commission for anything; in any infringement of the regulations I accept all legal responsibility and I declare that all the information I have provided is true.

I respectfully submit this for approval.

Name Surname: Burak Buğra PALABUYUK

Student No: N14120131

Department: Private Law

Program: Master's Degree

Status: ☒ MA ☐ Ph.D. ☐ Combined MA/ Ph.D.

Date and Signature

10/05/2018

ADVISER COMMENTS AND APPROVAL

Approved.

Doç Dr. C. Gülhan ERBAS

(Title, Name Surname, Signature)