

Av. Murat AKI

İzmir Barosu Avukatı

Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri

I. TANIM:

İnsanoğlu yaradılışından itibaren sosyal olmaya gereksinim duymuş, yalnızlıktan hep kaçınmıştır. İnsanoğlu hep bir grubun parçası olmak istemiş, bu duygusunu sosyal derneklere, siyasi partilere üye olarak hep canlı tutmuştur. Bugün çağdaş insan da ataları gibi gününün büyük bölümünü geçirdiği işyerindeki mesai arkadaşları ile iş ilişkisinin üzerinde sosyalleşmiştir.

Sosyalleşme gereği duyan insan, grubun diğer üyeleri ile olan yapı farklılıkları nedeniyle zaman zaman çatışmış, bazen de gruptan salt bu farklılıkları nedeniyle grubun ortak amacını bir kenara bırakarak ayrılmıştır.

Bu ayrılma bazen grup üyesinden gelen irade ile olabildiği gibi, bazen de makalenin konusunu oluşturan mobbing olgusunda olduğu gibi maruz kalınan baskı nedeniyle olmaktadır.

Borçlar hukuku sözleşme türlerinden farklı olarak iş sözleşmesindeki bağımlılık unsuru, mobbing olgusunun doğmasına ve gelişmesine uygun zemin yaratmıştır.

Gerçekten de işverene bağımlı çalışan ve doğasında sosyal olmaya kodlanmış grup üyesine; istenilmediğine karar verildiği andan itibaren, işverence veya astı tarafından veyahutta eşiti tarafından sosyal davranış modelleri ile psikolojik baskı yapılagelmıştır. Mağdurun sessizliği, diğer grup üyelerinin çeşitli korku, adamsendeci bakış açısı veya sadistçe duygularla olaylara seyirci kalması, bu baskının dozunu arttırmış ve önce mağdur grup içerisinde yalnız kalmış, ardından bir takım psikolojik temelli rahatsızlıklara yakalanmış, ardından da gerek mağdurun işe yoğunlaşmasının önemli ölçüde azalmasından gerekse mağdurdan gelen taleple gruptan koparılmıştır.

Bu genel açıklamalardan sonra mobbing, bir grubun diğer bir grup veya üyeleri üzerinde kurduğu şiddet, hakaret, küfür gibi çalışma hayatı ile bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle psikolojik baskı, diğer bir anlamda psikolojik terör olarak tanımlanabilir. Kavrama ilişkin tanımlamayı ilk ortaya atan bilim adamı Alman çalışma psikoloğu Heinz Leymann olup, mağdura ve faile göre

Gelişmiş ülkelerde mobbing genel olarak istifa ile sonuçlanırken, ülkemiz insanı maruz kaldığı mobbing işkencesine sonuna kadar direnmektedir.

yapılan tanımlamalar özde aynı kalmak suretiyle zaman içerisinde değişmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, kavramı; intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış olarak tanımlamaktadır¹.

Makalenin kaleme alındığı tarihlerde de RG'de² yayımlanan 2011/2 sayı ve 19.03.2011 tarihli Başbakanlık Genelgesi'nde mobbing "kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz ..." olarak tanımlanmıştır.

Mobbingin işyerlerindeki rekabet ortamından kaynaklandığı düşünülmekteyse de, kavram, mobbinge maruz kalan yani mağdur açısından ve mobbingi uygulayan yönünden tasniflere tutulduğunda, esasen mobbingin mağdurun grubun diğer üyelerinden farklı olması ve/veya mobbing uygulayanın iç dünyasındaki fırtınalar nedeniyle doğduğu gözlemlenmektedir³.

Terim ilk defa 19. yüzyılda biyologlar tarafından bazı kuş türlerinin grup içinde istemedikleri üyeleri veya grubun güçsüz üyesini gruptan uzaklaştırmak için sergiledikleri davranış modellerini tanımlamak için kullanılmıştır⁴.

Gelişmiş ülkelerde özellikle de Avrupa ülkelerinde son 20 yıl içinde çeşitli kategori ve yöntemlere ayrılarak tanımlanan, işkollarına göre istatistikî çalışmalara kaynaklık eden ve önlenmesi için çeşitli yasal tedbirler üzerinde çalışılan mobbing, bugün artık tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bir büyük sorun haline gelmiştir.

Mobbing kural olarak sistemli ve artarak ancak aynı amaca yani mağduru yıldırma

yönelik devamlılık arz eden, tekrarlanan, belli bir süreçte varlığını ve etkisini sürdüren, eşitsiz güç ilişkisine dayanan davranışlar bütünüdür. Mobbing kimi zaman fiziki şiddet içerirken, çoğunlukla davranış ve kelimelerin gücünden istifade edilerek uygulanmaktadır.

II. MOBBİNG TÜRLERİ, AMACI VE AKTÖRLERİ:

Tanımına yukarıda yer verdiğimiz mobbingin bu bölümde türlerine, amacına ve aktörlerine yer vermek istiyoruz.

Heinz LEYMAN tarafından psikolojik şiddet davranışları, davranışın özelliğine ve mağdurun üzerinde bıraktığı etkiye göre beş temel grupta sınıflandırılmıştır⁵. Bunlar:

- Grup içerisinde mağdurun kendisini göstermesini ve diğer grup üyeleri ile iletişim kurmasını engelleyen davranışlar.
- Çalışanın sosyal ilişkilerine yönelik davranışlar.
- Mağdurun karakteri ve kişiliğine yönelik davranışlar.
- Yaşam kalitesine ve meslek konumuna yönelik davranışlar.
- Fiziksel davranışlar.

İlk gruba girecek örnek davranışlara; mağdurun sözünü kesmek, yaptığı işi eleştirmek, başarılı olması muhtemel işleri yapmasına engel olmak, özel yaşamını eleştirmek, herkesin önünde yüksek sesle azarlamak, jest mimik davranışlarla kurulmak istenilen ilişkiyi geri çevirmek sayılabilir. İkinci gruba, diğer çalışanların mağdur ile iletişim kurmasını engellemek, diğer grup üyelerinin sanki mağdur çalışan orda değilmiş gibi davranmaları örnek davranışlar olarak gösterilebilir. Üçüncü gruba arkasından kötü konuşmak, mağduru grup içinde gülünç duruma düşürmek, mağdura akıl hastasıymış gibi davranmak, yürüyüşü, jest ve ses tonuyla küçük düşürecek şekilde alay etmek, lakap takmak, kararlarını sorgulamak örnek olarak sayılabilir. Dördüncü grup davranışlara emsal olarak mağdurun vasfına uygun olmayan, basit işler vermek, amaçsız ve çalışanın özgüvenini olumsuz etkileyecek vasıflarıyla örtüşmeyen küçük düşürücü görevler vermek sayılabilir. Son grup davranışlara ise

ofis gereçlerini (zımba, kalem vs.) fiziki olarak mağdura fırlatmak ve cinsel taciz örnek olarak gösterilebilir.

LEYMAN bir davranışın mobbing olarak ele alınabilmesi için yukarıda sayılan gruplardaki davranışların tümünün veya bir kaçının aynı anda aranması gerekmediğini öne sürmektedir⁶. Hatta doktrinde bazı kalemler, bu davranışların belli bir plan çerçevesinde gerçekleşmesinin de şart olmadığını, fırsat doğdukça çeşitli davranış gruplarıyla mobbing fiilinin gerçekleşebileceğini savunmaktadır⁷.

Doktrinde yukarıda aktarılan gruplama dışında mobbing belirtisi olarak çeşitli davranışlar psikolojik saldırı olarak kabul edilmiştir. Bunlardan bazıları; mağdurun kişisel eşyalarının ortadan kaybolması veya bozulması, eskieye göre çalışma arkadaşları ile çok daha fazla tartışma çıkması, sigara kokusundan rahatsız olan mağdurun yanındaki masaya çok sigara içen bir çalışanın yerleştirilmesi, mağdurun bir başkasının ofisine girdiğinde içeridekilerin konuşmaya son vermesi, işle ilgili önemli gelişme ve haberlerin söylenmemesi, her yaptığı işin ayrıntılı gözlemlenmesi, işe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ve kahve molalarında geçirdiği zamanın ayrıntılı kontrol edilmesi, soru ve taleplerine cevap verilmemesi, sürekli eleştirilmesi, işyeri kutlamalarına ve diğer sosyal aktivitelere davet edilmemesi, giyim tarzı ve dış görünüşü ile alay edilmesi, iş ile ilgili önerilerinin devamlı reddedilmesi, kendisinden daha alt pozisyonda çalışan kişilerden daha düşük ücret alması olarak sıralanabilir⁸.

Tüm yukarıda sayılan davranışların mağdur üzerinde sergilenmesindeki temel amaç, grupta istenmeyen, istenmediğine karar verilen kişinin işe yoğunlaşmasının, başarısının olumsuz etkilenmesi, mümkünse kendisinin istifa etmesi, bunun sağlanamaması halinde ise kişinin işe yoğunlaşmasındaki azalma, performans düşüklüğü gerekçeleri ile geçerli nedenler suni olarak işveren eliyle veya işverenin mobbing uygulamalarına sessiz kalması ile yaratılarak iş sözleşmesinin feshedilmesidir.

Kanımızca gelişmiş ülkelerdeki mobbing sonuçları ile ülkemizdeki mobbing sonuçları farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ve

büyüyen bir ekonomiye sahip ancak halen en büyük sorunu istihdam olan ülkemizde işsiz kalma korkusu diğer tüm korkuların önüne geçmektedir. Gelişmiş ülkelerde mobbing genel olarak istifa ile sonuçlanırken, ülkemiz insanı maruz kaldığı mobbing işkencesine sonuna kadar direnmektedir. Yüksek Mahkeme'nin az sayıdaki kararı da bunun bir göstergesidir. Konu makalenin ilgili bölümünde daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Mobbinge maruz kalan kişi yönünden konu incelendiğinde; erkek çalışanın yoğun olduğu işyerlerindeki tek kadın işçi veya bunun tersi durumdaki kişi, farklı giyim ve yaşam tarzı olan, grupta diğer grup üyelerine göre daha az sosyal olan kişi, bazen işyerindeki tek bekar kişi, başarıları ile övgü almış diğer arkadaşları tarafından kıskanılan bir kişi, daha önce aynı pozisyonda çalışan kişinin diğer grup üyelerince çok sevilmesi ve takımın bir parçası olabilmiş olması nedeniyle yeni işe giren kişi genelde mobbinge daha fazla maruz kalma riski taşımaktadır. Ancak bilimsel olarak bugüne kadar mobbinge uğrayan kişi bakımından bir sınıflama yapıldığı saptanamamıştır. Ülkemiz için etnik farklılıklar, dinsel farklılıklar ve belki de bölgesel farklılıklar (hemşehrilik gibi) bile mobbingin sebebi olabilir.

Mobbingi uygulayanlar açısından Pınar TINAZ "İşyerinde Psikolojik Taciz" isimli kitabında, uygulayıcıları beş grupta ele almıştır. Bunlar; narsist mobbingciler (duymaya aciz oldukları acılarını ve kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını bir başkasına yükleyenler), hiddetli bağırğan mobbingciler (içlerindeki öfkeyi engelleyemeyen, problemlerle başa çıkmayı başaramayan başkalarıyla uğraşarak bu sorunlarından kaçanlar), iki yüzlü yılan mobbingciler (kıskanç, başkalarının başarısı karşısında deliye dönen, hep yeni yollar arayan, yaptıklarının bilincinde olanlar), megaloman mobbingciler (kendilerine olan güvensizliklerini, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtanlar), hayal kırıklığına uğramış mobbingciler (dış yaşamdaki olumsuzluklarını işyerinde yansıtanlar) olarak tasnif edilmiştir.

Yabancı mahkemelerin mobbing olgusunu tespit ettiği kararları incelendiğinde, psikolojik

baskı aracı olarak işveren davranışları da adeta kendi içinde bir mobbing davranış tiplemesi niteliğindedir. Gerçekten de kararlarda yer alan mobbing teşkil eden davranışlardan bazıları şöyledir; mağdurun seri halde uyarılması, gerekmediği halde bir disiplin soruşturması hakkındaki bilgilerin açıklanması, güç içeren ifadeler kullanarak hakaret etmek ve fiziksel saldırılarda bulunmak, tekrar eden küfür ve sözlü hakaretler, yıpratma amacı olarak yaptığı işten alınma, objektif haklı bir neden olmadan sık sık tekrarlanan iş kontrolüne ilişkin görüşmeler yapmak, aylar süren çalıştırılmama durumunun değiştirilerek sürekli faaliyet raporları istenmesi, çalışanların sürekli eğitime tabi tutularak videoya kaydedilmesi, banka müdürünün vezne çalışmaya verilmesi, hakaret içeren yazılı mütalaalar verilmesi, çalışanı fiziksel olarak belden eğip, sözde hatalarla yüzleştirmek bahanesiyle ahlaka aykırı davranılması, ahlak dışı hareketlerde bulunulması, çalışana istenmediğini hissettirmek amacıyla göz hapsine alınması, çalışanın sözünün kesilmesi, ayrımcılık yapılması⁹. Diğer yandan bazı yabancı mahkeme kararlarında bazı davranışların mobbing sayılmayacağına karar verilmiştir. Bunlara; çalışanın yaş günü pastasının atılması ve bu yüzden pastanın bozulması, bir yıl içinde yedi kere telefonla cevapsız arama yapılması örnek olarak sayılabilir¹⁰.

III. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA MOBBİNGE BAKIŞ:

Mobbinge bağlı olarak çalışanların iş sözleşmelerini tek taraflı feshindeki artışın, çalışan, işyeri ve toplum üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle, araştırmalar son 20 yılda bu konuya yoğunlaşmış ve çıkan veriler çerçevesinde mobbing sonuçlarının olumsuz etkilerinin en aza indirilebilmesi için yasa koyucular, işverenler ve bazen de sendikalar hukuki metinler düzenleyerek önlem almaya çalışmış, mobbing uygulayan hakkında bir takım müeyyideler düzenlerken, mağdur için de bir takım koruyucu önlemler almaya çalışmışlardır. Örneğin bazı yasalarda mobbing uygulayan işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak düzenlenmişken, diğer bazılarında mağdura erken

emeklilik hakkı verilmiş, yine bazı toplu iş sözleşmelerine mobbingi önleyici tedbirler sendikalarca eklenmiştir.

1996 yılında gerçekleştirilen bir ankette Avrupa Birliği'ne üye 15 ülkede, 15.800 çalışanla yapılan görüşmelerde, 1995 yılında çalışanların; %4'ünün fiziksel şiddete, %2'sinin cinsel tacize ve %8'inin mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. Bu saptamaya göre 1995 yılında mobbinge maruz kalan çalışan sayısı 12.000.000 olup, bu rakam, toplam çalışan sayısının yüzde sekizine tekabül etmektedir.

İngiltere'de yapılan bir diğer araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü mobbing mağdurdur. Yine aynı araştırmaya göre çalışanların %78'i işyerinde uygulanan psikolojik teröre tanıklık etmişlerdir. İsveç'te yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15'inin nedeni mobbingdir. Araştırmalar sadece İsveç ve Almanya'da yüz binlerce mobbing mağdurunun erken emekli olmak amacıyla sosyal güvenlik kurumlarına başvurdukları ve oldukları, bir kısmının psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri belirlenmiştir. İtalya'da 1 milyondan fazla çalışanın psikolojik baskılara maruz kaldığı; en az 5 milyon kişinin ise, yaşanan bir mobbing olgusuna tanık oldukları bilinmektedir.

Toplam çalışan sayısına göre, mobbinge maruz kalanların oranı, İngiltere'de %16, İsveç'te %10, Fransa ve Finlandiya'da %9, İrlanda ve Almanya'da %8, İspanya, Belçika ve Yunanistan'da %5, İtalya'da %4 olarak bildirilmektedir. 2000 yılında gerçekleştirilen bu araştırmanın verileri ışığında Avrupa Parlamentosu'nda, günden güne artarak devam eden mobbingin çalışan, işyeri ve toplum üzerindeki ağır bedellerinden korunmak için ortak önlemlerin alınmasının ve mücadele yollarının belirlenmesinin gerekliliği dile getirilmiştir. Avrupa Birliği Komisyonu, Ekim 2002'de "Stres ve Mobbing Konulu Avrupa Haftası"nı düzenlemiştir. Mobbing ile ilgili istatistikî rakamlar dışında mobbingin etkenleri ve mücadele yolları üzerinde tartışılmıştır.

International Crime (Victim) Survey'den (1996) elde edilen sonuçların, 18 Ağustos 1998'de güncelleştirilmiş halinden birkaç çarpı-

Mobbinge maruz kalan çalışanın moral motivasyonunun ve işe-işyerine bağlılığının azaldığı bilimsel olarak ortaya konulmuş bir gerçektir.

cı örnek vermek gerekirse;

- Fransa'da mobbing mağduru erkek çalışan oranı 11,2 / kadın çalışan oranı 8,9
- ABD'de mobbing mağduru erkek çalışan oranı 6,1 / kadın çalışan oranı 11,8
- Polonya'da ise bu oran erkek çalışanlarda 8,7 / kadın çalışanlarda ise 4,1 olarak gerçekleşmiştir¹¹.

Mobbingin uygulandığı işyerlerinin niteliği bakımından, araştırmalar işyerinin kamu kurumu veya özel bir gerçek veya tüzel kişilik olması bakımından bir fark olmadığını işaret etmektedir¹². Araştırmalara göre işyerinin kamu veya özel hukuk işvereni olması ayrımı mobbing olgusunun hayat bulması açısından bir fark yaratmamaktaysa da, yapılan bir başka araştırmada, sağlık sektöründe çalışanların diğer hizmet sektörlerine göre tacize uğrama riskinin 16 kat fazla olduğunu ortaya koymuştur¹³.

Gelişmiş ülkelerde yukarıda özetlemeye çalıştığımız istatistikî çalışmalara paralel olarak yasal düzenlemeler de mobbingi tanımayla ve önlemeye yöneliktir.

Fransa'da ilk kez kavram 1992 yılında kanunlaşmıştır. Çalışma hayatı aktörlerinin baskısı, Avrupa Sosyal Şartı ve İnsan Hakları Ulusal Dayanışma Kurulu'nun Tavsiye Kararı nedenleriyle bu ilk düzenleme yeterli kalmamış ve 17.01.2002 tarihli Yasa ile açıkça mobbing tanınmıştır. Bunun yanında Fransız Ceza Yasası'na aynı tarihli bir ekleme yapılarak mobbing davranışlarında bulunanların, bu fiileri suç sayılmış, müeyyide olarak hapis ve para cezası öngörülmüştür.

Belçika'da 11.06.2002 tarihinde yapılan yasal düzenleme ile mobbing yasal çerçevede tanınmıştır. Yasa koyucu işverene işçilerin psikolojik tacizden koruması için bir takım önlemler öngörürken, işçiye de kendisini bu terörden koruması için yol haritası çizmiştir.

Hollanda İş Koşulları Yasası'nda 2006 yılında yapılan değişiklik ile mobbing veya diğer adıyla psikolojik taciz ifadesi kullanılmamaktaysa da, Yasanın düzenleme şekli karşısında işyerindeki şiddetin psikolojik etkileri, bu tür saldırıların işverence engellenmesine ilişkin açık hükümler karşısında, Hollanda da mobbing olgusunun 2007 yılında yapılan yasa değişikliğinden önce de kabul edildiği rahatlıkla söylenebilir.

Alman hukukunda ilk defa 14.08.2006 tarihinde yürürlüğe giren Genel Eşit Davranma Yasası ile taciz olgusu Alman iş yaşamına bir kavram olarak girmiştir. Kanun'un düzenleme şekli karşısında taciz ayrımcılığın bir alt dalı olarak görülmüştür¹⁴.

Mobbing İsveç Hukukunda 1994 yılında, Finlandiya Hukukunda 2000 yılında, Danimarka Hukukunda 2004 yılında tanınmış ve yasalaşmıştır. Bunun yanında bu işyeri terörü ile ilgili olarak yukarıda sayılan ülkeler yanında İsveçre, İtalya, İrlanda gibi Avrupa ülkeleri de bir çok olumsuzlukları bulunan taciz vakâlarının üzerine gitmektedir¹⁵.

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere bugün başta Avrupa ülkeleri olmak üzere gelişmiş bir çok ülkede yapılan çeşitli araştırmalar neticesinde uluslararası örgütlerde tanımlanan ve önlenmesine ilişkin ortak alınan mobbing olgusu, artık hükümetlerin gerek özel hukuk gerekse kamu hukuku yasaları ile savaştığı bir toplum suçu haline gelmiştir.

IV. MOBBİNGİN TÜRK HUKUKUNDA ELE ALINIŞI:

Bu bölümde belirtilmesi gereken en önemli husus, Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartı'nın 3. Bölümündeki birçok maddeye çekince koymasına rağmen, onurlu çalışma hakkı başlığını taşıyan ve mobbingi düzenleyen maddesi hakkında bir çekince koymamış, diğer bir anlatımla iç hukukta benimsenen sosyal şart çerçevesinde düzenleme yapacağını öngörmüş olmasıdır.

Nitekim Yeni Borçlar Kanunu ve Başbakanlığın 2011/2 sayılı Genelgesi¹⁶ bu yönde düzenlemeler getirmiş, fakat 4857 sK halen açıkça psikolojik baskıyı yasaklayıp bu tür davranışlara müeyyide yüklediğini söylememektedir.

Ancak konuya çalışanın vücut bütünlüğü açısından bakıldığında, esasen meri Kanun'un açıkça düzenlemese de yorum yoluyla psikolojik tacizi yasakladığını söylemek mümkündür.

Diğer yandan TBMM çatısı altında 5840 sK ile 24.03.2009 tarihinde kurulan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kamuoyuna yansıyan yönüyle temelde kadın ve erkek eşitliğinin toplumun her kademesinde sağlanması amacıyla kurumuşsa da, komisyonunun çalışma alanlarını arasında çalışma hayatında mobbingin engellenmesi de vardır. Nitekim komisyonun 23. dönem faaliyet raporunun 113. sayfasında, işyerinde taciz iddialarına ilişkin başvuru sahibinin dilekçesinde gerekli vasıflar bulunmadığından dilekçenin işleme alınmadığı belirtilmiştir¹⁷. Komisyon tarafından hazırlanan kanun teklifleri arasında yer alan 2/869 sayı ve 16.02.2011 sayılı Tasarı ile 4857 sK'de değişiklik önerilmektedir. Yasa tasarisinin amacı "İşverene işyerinde mobbingi önleme sorumluluğu getirilmesi" olup, Tasarı makale tarihinde henüz yasalasmamıştır¹⁸.

Yürürlükteki 4857 sayılı Kanun'da psikolojik taciz (mobbing) konusunda bir düzenleme olmasa da Kanun'un 24. maddesi cinsel taciz fiilini işçi lehine haklı fesih sebebi, bu eylemde bulunan çalışanın iş sözleşmesinin ise 25. maddede işverence haklı fesih sebebi yapılmasını düzenlemektedir. Kanunun 24. ve 25. maddeleri yukarıda bahsedilen düzenleme haricinde şeref ve namusa dokunacak sözler ile hareketleri ve sataşmayı haklı fesih sebepleri saymıştır. Diğer yandan kanun koyucu Kanun'un 77. maddesi ile işverene çalışanların sağlık ve iş güvenliklerini koruma konusunda yükümlülükler getirmiştir. Kanaatimizce sayılan bu yasal düzenlemeler mobbingi önlemeye ve olumsuz sonuçlarından çalışanların korunmasına yeterli olmamakla birlikte, Yüksek Mahkeme kararlarına da yansıdığı üzere mevcut düzenlemenin mağdura sınırlı da olsa bir koruma sağladığı düşüncesindeyiz. Konu ayrıntılı olarak aşağıda ele alınacaktır.

A. 4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN:

Mobbinge maruz kalan çalışanın moral moti-

vasyonunun ve işe-işyerine bağlılığının azaldığı bilimsel olarak ortaya konulmuş bir gerçektir. Ancak bundan daha önemlisi, önce işyerinde yalnızlaşan işçi, maruz kaldığı davranışlar nedeniyle manevi acılar çekmekte, bu yalnızlık duygusu genele yayılmakta ve sonucunda çalışan özgüvenini yitirmektedir. İşte bu süreçte mağdurun ruh sağlığında da tamiri zor yaralar oluşmakta, intihara başvurmaya kadar hastalanan çalışanın bu noktada sağlığını kaybedeceği ve belki de bir daha iyileşemeyeceği muhakkaktır.

4857 sayılı Kanun'un 77. maddesi;

"İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

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

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

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

şeklinde düzenlenmiştir¹⁹. Kanun koyucu işverene çalışanın iş sağlığını koruma yükümlülüğü getirdiğinden, bu noktada açıkça ifade edilmese de 77. madde kanaatimizce işverene işyerinde mobbingi önleme yükümlülüğü getirmektedir. Çalışanın mobbinge bağlı yakalanacağı ruhsal rahatsızlıkları meslek hastalığı sayılması gerektiği gibi, işyerinde mobbinge bağlı yaşanan iş kazalarının da sorumlusu yeterli iş güvenliği tedbirlerini almayan işverendir. Zira 77. madde sadece tedbirlerin alınması görevini değil, alınan tedbirlerin denetlenmesi görevini

de işverene yüklemiştir. Buradan hareketle işverenin yeterli denetimleri yaparak, çalışanın mobbinge maruz kaldığını tespit ederek, mobbing failini uyarılmalı, işyerini değiştirmeli ve/veya iş sözleşmesini feshetmelidir. Yine aynı bakış açısı ile mağdurun talebini alarak işyeri değişikliği, bölüm değişikliği yapabilmesi de ihtimaller arasındadır. Ancak tüm bu tedbirleri almayan, hatta bu tedbirlerin alınması gerekliliğini denetlemeyen işveren kanaatimizce mobbingden 77. madde çerçevesinde sorumlu tutulabilecektir.

Mobbinge maruz kalan çalışanın işverence 77. madde çerçevesinde tespit edilememesi veya gerekli denetimleri resen veya çalışanın şikayetine rağmen yapmaması nedeniyle kanaatimizce 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi iki noktadan çalışana iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi vermektedir. Kanun'un 24. maddesinin II/b ve c bendi gereğince; "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin

da işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır." hükmünü içermektedir. Görüldüğü gibi artık 24. maddede sayılı eylemlerin işveren veya vekilleri tarafından işlenmesi konusunda kanun koyucu bir fark görmemektedir. Mobbingin tanımı ve türleri bahsinde belirttiğimiz, çalışana hakaret edilmesi, aşağılanması, küfredilmesi, tartaklanması, hakkında asılsız isnatlarda bulunulması gibi mobbing davranışlarına karşı mevcut yasal düzenlemenin en azından işçinin iş sözleşmesini kıdem tazminatını alarak işten ayrılmasını sağlayacağı düşüncesindeyiz.

İşverenin 77. madde anlamında işyerinde yapacağı denetimlerde durumu fark etmesi ve gerekli önlemleri almasına rağmen mobbing uygulayan çalışana vazgeçememesi durumunda ise kanaatimizce Kanun'un 25. maddesinin yeterli korumayı sağladığı düşüncesindeyiz. Zira 25. maddenin II/d bendi "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden

Belçika iş hukukunda mobbing iddiasında bulunan işçiye karşı kanun, mobbing failine, mobbing uygulamadığını ispat külfeti getirmektedir.

şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa", " 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", bu durumlar çalışana iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih yetkisi vermektedir. Kanaatimizce mobbing eylemini yapan kişinin işveren vekili olması durumu değiştirmeyecektir. Zira Kanun'un 2. maddesi "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse- lere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanun-

birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi" halini işveren açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı olarak düzenlemektedir. Bize göre sataşmak fiili maddede tahdidi değildir. Mağdura karşı mobbing olarak kabul edilebilecek her türlü davranış sataşma olarak kabul edilebilir. İşveren, işyerinde mağdurun ve mobbing şahitlerinin yazılı ifadeleri ile iş sözleşmesini derhal ve haklı nedenle feshedebilir. Ancak burada hemen söylememiz gerekir ki, çalışana olumsuz etkileyen mobbing vakıaları süreklilik arz etmektedir. Gerek çalışanın 24. maddede sayılan haklı fesih hakkını gerekse işverenin mobbing uygulayan işçinin iş sözleşmesini 25. madde anlamında derhal feshedebilmesi için 26. maddedeki 6 işgünlük süre içinde bu hakkını kullanması gerekir. Türk İş Hukuku prensipleri gereğince temadi arz eden fiiller bakımından 6 işgünlük süre-

Gerekçede ahlaka uygun bir düzenden bahsedilirken, genel anlamda ahlaka uygun bir düzenin mobbingi tam olarak karşılamadığı düşüncesindeyiz.

nin son fiil tarihine göre belirlenmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Mevcut yasal düzenleme ile çalışanın mobbinge maruz kaldığını açacağı davada ispat etmesi gerekmektedir. Henüz İş Kanunu'nda mobbinge ilişkin doğrudan bir düzenleme olmaması karşısında, iş hukukunca kabul edilen genel ispat vasıtaları bu dava için de geçerli olacaktır. Mağdurun bu türden davranışları alacağı sağlık raporunda mobbing fiili ile yakalandığı hastalığın illiyet bağının kurulmuş olması, çok zor olmakla birlikte tanık anlatımları ile mobbingin varlığını ispat etmesi gerekmektedir. Mobbinge ilişkin İş Kanunu'nda bir düzenleme yapılması durumunda ispat külfetinin de mağdur lehine (ispat zorlukları karşısında) düzenlenmesi yerinde olacaktır. Nitekim Belçika iş hukukunda mobbing iddiasında bulunan işçiye karşı kanun, mobbing failine, mobbing uygulamadığını ispat külfeti getirmektedir. Bu düzenleme bizim İş Kanunumuza da uygundur. Bilindiği gibi iş sözleşmesinin geçersiz nedenlerle feshedildiğini iddia eden işçinin, bu iddiasını ispatlaması değil, bilakis 20. madde gereğince işverenin feshin geçerli sebebe dayandığını ispatlaması gerekmektedir. İşçi ancak feshin gerçek sebebinin bir başka sebebe dayandığını (sendikal sebep gibi) iddia etmesi durumunda, iddia eder ise ispat külfeti kendisine geçmektedir (4857 sayılı Kanun 20. madde-Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür).

Görüldüğü gibi meri kanun tümünü kapsamasına da, birçok yaygın mobbing davranışını kapsayacak düzenlemeye sahiptir. Ancak elbette ki, birçok olumsuzlukları bulunan bir insanlık suçu haline gelmiş psikolojik baskı davranışının gelişmiş ülkelerde olduğu gibi İş

Kanunumuzda ayrıntılı tanımlanması, önlenmesine ilişkin kuralların sıralanması ve müeyyidelerinin düzenlenmesi gereklidir. Kanun koyucu da bu gerçeğin bilincinde olarak henüz yürürlüğe girmemiş olan 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile gerekli düzenlemeyi yapmıştır.

B. BORÇLAR KANUNU AÇISINDAN:

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan ve makale tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan şeklinin geçerli olduğu Yeni Borçlar Kanunu'nun 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.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

şeklindedir.

Madde mülga Borçlar Kanunu'nun 332. maddesine denk gelmekte olup, 4857 sayılı Kanun'un 77. maddesindeki düzenlemeye paralellik arz eden eski madde:

“İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

(Eklenmiş Fıkra Rgt: 09.07.1956 Rg No: 9353 Kanun No: 6763/41)

İş sahibinin yukarıki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı istiyebileceklerle-

ri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur.”

şeklinde düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan yeni Borçlar Kanunu’nda kanun koyucu çağdaş düzenlemelere uygun olarak işverene iş güvenliği önlemlerini alma konusunda sorumluluk yüklerken psikolojik tacizi de açıkça vücut bütünlüğünü tehdit eden bir iş güvenliği meselesi olarak kabul etmiştir.

a) Hükümet Gerekçesi:

Yeni Borçlar Kanunu’nun ilgili maddesinin Hükümet Gerekçesi ise;

“Tasarının üç fıkradan oluşan 416 ncı maddesinde, işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir.

818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332 nci maddesinin kenar başlığında kullanılan “4. Tedbirler ve mesai mahalleri” ibaresi, Tasarıda “IV. İşçinin kişiliğinin korunması/1. Genel olarak” şekline dönüştürülmüştür.

Maddenin birinci 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 yükümlüdür.

Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü koru-

mak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. “Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.” Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu’nun “İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri” kenar başlıklı 77. maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Maddenin son fıkrasında, işverenin bu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacakları ve işverenin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu belirtilmektedir. Fıkroda, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bu tür zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zamanaşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zamanaşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır²⁰.

Hükümet gerekçesinde, işçinin kişiliğinin ve sağlığının korunması konusunda düzenlemenin esasen işçiyi gözetim hakkı sınırları içerisinde ve işçinin vücut bütünlüğünün korunması amaçlandığı söylenebilir. Diğer taraftan gerekçede ahlaka uygun bir düzenden bahsedilirken, bu genel anlamda ahlaka uygun bir düzenin mobbingi tam olarak karşılamadığı düşüncesindeyiz. Nitekim adalet komisyonu da bu yöndeki eksikliği fark etmiş ve ahlaka uygun bir düzen ifadesi yerine “dürüstlük ilkesine uygun bir düzen” ifadesinden sonra açıkça psikolojik ve cinsel taciz ifadeleri ile mobbingi tanıdığını ve önlenmesi yükümlülüğünün işverende olduğunu düzenlemiştir.

b) Adalet Komisyonu Değişiklik Gerekçesi:

Komisyon, işçinin sadece sağlığı ile ilgili olarak korunması ve ahlak gibi göreceli bir kavram ile sınırlarının çizilmesini yeterli görmemiş, dürüstlük ilkesi gibi evrensel bir kavram çatısı altında her türlü istismanın engellenmesi gerek-

tiğini ve bunun işverence sağlanması gerektiğine yönelik düzeltme ile Kanun maddesine son halini vermiştir. Komisyon gerekçesi şöyledir:

“Tasarının 416. maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı göstermek dahil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler katagorisinde sayılmış, yürürlükteki İş Kanunu’nun 77. maddesi ile Borçlar Kanunu’nun 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 tazminine sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417. madde olarak kabul edilmiştir.”

Kabul edilen madde ile hizmet sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun hakka niyet veya kusursuz sorumluluk olduğu tartışmasına son verilmiştir.

“Ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesi” ibaresinin metinden çıkarılmasına ilişkin önerge, madde ile ilgili genel bir yapı değişikliğini getiren temel önerenin benimsenmesi eğiliminin ortaya çıkması üzerine geri çekilmiştir²¹.

V. TÜRK YARGISINDA MOBBİNG (YARGI KARARLARINDA MOBBİNG):

Yüksek Mahkeme’nin bugüne kadar yayımlanmış üç adet kararına ulaşılabilmiştir.

a) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2007/9154 E., 2008/13307 K. sayılı ve 30.05.2008 tarihli Kararı²²:

Davacı dava dilekçesi ile manevi tazminat talep etmiştir. Davacının aynı zamanda işe iade davası açtığı ve devam ettiği anlaşılmaktadır. Daire kararında gerekçe olmaması nedeniyle ilk derece mahkeme kararı da makaleye alınmıştır.

Davacının nedensiz yere işini yapmamakla suçlanması, yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması, en basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi, işten ayrılmaya zorlaması ve duygusal taciz nedeniyle manevi yıpranma için manevi tazminat talep edilmiştir.

Davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı, dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile davacı lehine manevi tazminata hükmedilmiştir.

Dava: Davacı, manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına alınmıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Başbayraktar Taşkın tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar: Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 30.05.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.

aa) Ankara 8. İş Mahkemesi Esas: 2006/19, Karar: 2006/625 Tarih: 20.12.2006

“Davacı vekili davalı aleyhine dava açarak, Karadeniz Teknik Üniversitesi Jeoloji Mühendisliği’nden mezun olup 1999 yılında TMMOB jeoloji mühendisleri odasında çalışmaya başlayan davacının sendikali olarak çalışıp işyerinde çalıştığı 7 yıl boyunca görevini başarı ile yerine getirdiğini, 2004 mart ayında oda yönetiminin değişmesiyle yeni yönetimde genel sekreter olarak görev yapan ve davacının amiri durumundaki B.M.D. ile davacı arasında

sebepsiz bir gerginlik yaşanmaya başlandığını, gerek sözlü uygulama gerekse yazılı işlemlerle davacı üzerinde manevi baskı uygulayıp kişilik haklarına saldırdığını davacıya adeta duygusal tacizde bulunduğunu, davacıdan 1,5 yıl boyunca 5 defa yazılı savunma isteyip alınan savunmaların ikisi sonucunda genel sekreter Bahattin Murat D.'nin de üyesi olduğu disiplin kurulu tarafından 2.3.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de haksız olarak kınama cezası verildiğini, yazılı savunmaları ve ibraz ettikleri delillerde incelendiğinde verilen cezaların haksız olduğunu ayrıca TİS'nin disiplin kurulu uygulamalarına ilişkin ekinde de 1 yıl içinde aynı disiplin suçundan üç kez kınama cezası almış olmanın işten çıkarma nedeni olarak sayılması nedeniyle davacının haksız verilen cezalar nedeniyle işten çıkarılma ihtimalinin mevcut olduğunu verilen cezaların haksız olduğunu belirtmiştir.

Yaşanan olaylar, haksız alınan savunmalar

davacının açtığı davanın yerinde olmadığını TMMOB jeoloji mühendisleri odasının Anayasa ve Özel Kanunlara dayalı olarak kurulup ana yönetmeliğinde yazılı olduğu üzere jeoloji ve jeoloji mühendisleri ile ilgili konularda toplumu bilgilendirmek, kamuoyunu aydınlatmak, ülke yararına gerekli girişimlerde bulunmak ve meslek mensupları arasında koordine ve dayanışmayı sağlamak üzere örgütlenmiş bir anayasal kuruluş olduğunu büro hizmetlerinin yürütülüş sürecinde personelin görev ve sorumlulukları, hizmetin esasları oda yönetim kurulu tarafından genel kurul kararları ve oda danışma kurulu tarafından onanmış dönemsel çalışma raporu çerçevesinde ve günün ihtiyaçlarına paralel olarak düzenlendiğini uygulamanın sendika ve oda arasında imzalanan TİS'ye uygunluk gözetilerek yapıldığını, davacıdan savunma alınmasının çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemelerde ve TİS'nin ilgili hükümlerinde de yer alan bir işlem olduğunu davacıdan savunma

Mobbing, artık tüm dünyada kabul edilmiş, çalışanı yıldırmaya yönelik her türlü baskı, hakaret ve şiddeti içeren davranışlar bütünüdür.

neticesinde verilen haksız disiplin cezaları ile davacının manevi olarak yıpranıp psikolojik sağlığının bozulduğunu, psikolojik rahatsızlığından dolayı 5 gün rapor alıp ilaç tedavisi uygulandığını, işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğü işverenin işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcunu da içerdiği halde davacının nedensiz yere işini yapmamakla suçlanması, yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması, en basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi işveren tarafından şahsi nedenlerle birlikte çalışmak istemediği işçiye psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayrılmaya zorlaması iş hayatında yaygın uygulanan bir taktik olduğundan duygusal taciz (mobbing) nedeniyle de davacının manevi yıpranma için fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak şartıyla 5.000 YTL manevi tazminatın da yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde,

istenerek manevi baskı oluşturulmasının söz konusu olmadığını mobbing, (ofis içi psikolojik şiddet) bilinçli bir hareket tarzı olup oda yönetim kurulu merkez büro işleyişi ile ilgili olarak yazılı olarak tebliğ ettiği düzenlemeler yanında çalışma döneminin ilk aylarında tüm büro personelinin katılımı ile, daha sonra ise idari mali ve teknik büro temsilcileri ile düzenli toplantılar yaparak sorunların ve işleyişin ele alındığını davacının da önce büro amiri sonra ise idari büro sorumlusu olarak toplantılara katılıp görüş ve önerilerini sunduğu dikkate alındığında işyerinde davacıya yönelik mobbing (ofis içi psikolojik şiddet ve tacizin) söz konusu olmadığını disiplin cezalarının ise davacının savunmaları alındıktan sonra verildiğini haksız davanın reddine karar verilmesini belirtmiştir. Sosyal-İş Sendikası'nın davaya müdahale talebi kabul edilmiştir.

Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve

Mobbing sadece mağdurda değil, başta işveren ve toplumda olmak üzere birçok alanda olumsuzluklara ve maddi kayıplara sebep olan bir işyeri terörüdür.

İşyerinde duygusal taciz (mobbing) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. Taraflar delillerini bildirmiş, tanıkların beyanları da alınmıştır. Davacıdan son dönemde 5 kez savunma istenmiş, 02.02.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de kınama cezaları verilmiştir. İlgili TİS ekinde işten çıkarmayı gerektiren koşullar başlığında “Bir yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almak” hükmü mevcuttur. Mahkememizce yargılama sürerken, açıklanan koşulun oluşması nedeniyle davacının iş akdi feshedilmiş, davacı işe iade davası açmış, işe iade davası halen devam etmektedir. MK 2. maddesine ilişkin iyiniyet kuralları, 4857 sayılı Yasanın işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olgular birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. Oysa dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı, bir kısmında ise izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden-aksamasından sorumlu tutulduğu görülmüştür.

Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırma, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de 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. (Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile davacı lehine 1.000,00 YTL manevi tazminata hükmedilerek aşağıdaki şekilde karar verilmiştir...”

Yüksek Mahkemece onanarak kesinleşen mahkeme kararı incelendiğinde, ilk derece mahkemesi tarafından mobbing davranışları tek tek tespit edilmiş, bu konuda tanık ve sağlık raporundan yararlanılmış ve yeterli görülmüştür.

b) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2006/32353 E., 2007/18337 K. sayılı ve 11.06.2007 tarihli Kararı²³:

İlgili Yüksek Mahkeme kararında, davacı işçi dava dilekçesi ile ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve kötü niyet tazminatı talep etmiştir. İlk derece mahkemesi davacının ihbar tazminatı talebini hüküm altına almış, kötü niyet tazminatı talebini reddetmiştir. Yüksek Mahkeme kötü niyet tazminatının hüküm altına alınması gerektiği gerekçesiyle kararı davacı lehine bozmuştur. Kararın gerekçesi şöyledir:

“Davacının sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu, işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayet 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 taz-

minatları yönünden hüküm kurulmuştur. Davacının disiplin kurulu kararı 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. İhbar tazminatının iki katı olarak da kötü niyet tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

Yüksek Mahkeme çalışanın işyerinin, değişikliği gerektirecek haklı bir neden olmaması karşısında bu durumun psikolojik baskı sayılması gerektiği yönünde karar vermiştir.

**c) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin
2008/3122 E., 2008/4922
K. sayılı ve 14.03.2008 tarihli
Kararı²⁴:**

9. Hukuk Dairesi bu kararının gerekçesinde; mobbingin çağdaş hukukun ve doktrinin dile getirdiği bir kavram olduğunu, davacı işçinin mobbing ile ilgili anlattığı vakıaların tutarlılık göstermesi ve kuvvetli emarelerin bulunması gerektiğini belirttikten sonra, kişilik haklarının ve sağlığın saldırıya uğramasının mobbingin varlığı ve kabulünü gerektirdiğini vurgulayarak, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğini kabul etmiştir. Karara yansıyan maddi vakıalar ise, davacının işyerinde dövülmesi, rapor bitiminde işe geldiğinde huzursuz edildiği ve işçinin istifa etmesidir.

Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme her üç kararında da 1475 s. K. döneminde ve 4857 s. K. döneminde psikolojik taciz (mobbing) tanımlaması yapılmamış olsa da, çağdaş hukuk sisteminde varlığı açıkça kabul edilen mobbingi kabul etmiş ve farklı talepleri (kötü niyet tazminatı, manevi tazminat, haklı feshe dayalı kıdem tazminatı) olan davacıların davasını aynı gerekçeyle kabul etmiştir.

VI. SONUÇ:

Mobbing, artık tüm dünyada kabul edilmiş, çalışanı yıldırmaya yönelik her türlü baskı, hakaret ve şiddeti içeren davranışlar bütünüdür.

Sadece mağdur işçi istifa etmek durumunda kalarak ekonomik olarak zarar görmemektedir. Belki görünen etki budur, ancak mobbing mağduru işçi çoğu zaman sağlığını kaybetmekte ve bu durum işçinin vücut bütünlüğü yanında gereksiz doğan sosyal güvenlik harcamaları ile topluma da zarar vermektedir. Yetişmiş ve eğitilmiş işgücünü kaybeden işveren yeni işe alım ve eğitim masrafları ile karşılaşmanın yanında mağdurun açacağı tazminat davaları nedeniyle yüklü tazminat ve yargılama gideri ödemekle karşı karşıyadır. Özgüvenini ve hatta belki de sağlığını kaybeden mağdur, işsizlik sigortası gibi işsizliği koruyucu fonlara yönelmektedir. Mobbinge şahit olan çalışanlar, bir gün kendilerinin de aynı davranışlara maruz kalacağı yönünde oluşan korkular ile işe bağlılıklarını sorgulayacaklar ve işe olan yoğunlaşmaları azalacaktır. Bu durum dahi işletmenin verimliliğini tek başına olumsuz etkileyecektir. Bu örnekler ve mobbingin artçı etkileri sayılmayacak kadar fazladır. Görüldüğü gibi, mobbing sadece mağdurda değil, başta işveren ve toplumda olmak üzere birçok alanda olumsuzluklara ve maddi kayıplara sebep olan bir işyeri terörüdür. Mevcut yasal düzenlemeler yeterli değildir. Ancak geline nokta Borçlar Kanunu ve Yüksek Mahkeme kararlarında açıkça psikolojik tacizin (mobbing) kabul edildiği ve tanımı yapıldığı gözle görülür gelişmelerdir. TBMM içinde kurulan bir komisyonun kadın erkek eşitliği adı altında yasal düzenlemeler konusunda fikir ürettiği ve başvuruları inceleyerek bu olguyu yasalarımıza girmeden 2009 yılından beri kabul ettiği, bunun da pek yakın bir gelecekte İş Yasası'nda mobbinge ilişkin düzenlemeler yapılacağı, başta iş güvenliğine ilişkin maddelerde ve haklı feshe ilişkin maddelerde düzenlemeler yapılarak işverenlerin mobbinge karşı duyarlı davranması sağlanacağı öngörüsündeyiz. Yine mobbingin yasayla düzenlenmesi yanında ispat zorluğu karşısında, mobbingin varlığının iddia edildiği noktada ispat yükünün, mobbing teşkil eden davranışlarda bulunmadığını iddia eden yana bırakılmasına yönelik düzenlemeler yapılması her şeyden önemlidir. Elbette ve mutlaka sosyal güvenlik hukuku alanında da düzenleme-

ler yapılmalı ve mobbing bir meslek hastalığı olarak kabul edilmeli, bu davranışlara maruz kalan kişilere erken emeklilik hakkı verilmedir. Mesele sadece mobbingin tanınmasına ve sonuçlarına yönelik düzenleme yapmak noktasında kalmamalı, işverenleri işyerlerinde mobbingi önlemeye yönelik çalışma yapmaya zorlayacak düzenlemelerin de yapılması şarttır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi mobbingin mağdur ve işveren yanında topluma da uzun vadede maddi ve manevi zararları yüksektir. Maneviyatı yüksek Türk toplumunda psikolojik baskının kişi, ailesi ve sosyal çevre üzerinde etkileri diğer batı toplumlarından yüksek olacaktır. İntihar, boşanma ve sosyal çevreden dışlanma gibi mağduru mobbingin doğrudan etkileri yanında bu yan etkilerinin beklediği tartışmasızdır. O halde mobbingin önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması sonuçlarından korunmaya yönelik tedbirlerden çok daha önemlidir.

DİPNOTLAR

- 1 GÜZEL, Ali/ERTAN, Emre, İşyeri sendika temsilcisine yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum, 2008/1, Sayı 16, sf. 152.
- 2 19.03.2011 tarihli 27879 sayı no.lu Resmi Gazete.
- 3 TINAZ, Pınar, Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/4, Sayı 11, sf. 19 vd.
- 4 TINAZ, Pınar, Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/3, Sayı 10, sf. 11 vd.
- 5 HEİNZ LEYMAN için bkz. ÇÖL, Serap Özen, İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Çalışma ve Toplum, 2008/4, Sayı 19, sf. 110 vd.
- 6 HEİNZ LEYMAN için bkz., ÇÖL, Serap Özen, age., sf. 112.
- 7 BAYRAM, Fuat, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, sayı 14, sf. 551 vd.
- 8 TINAZ, Pınar, Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/4, Sayı 11, sf. 17 vd.
- 9 ERGİN, Hediye, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Prof. Dr.Ali Güzel'e Armağan, Beta Yayınları, İstanbul 2010, sf. 247, 248.
- 10 ERGİN, Hediye, age., sf. 247.
- 11 TINAZ, Pınar, Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/3, Sayı 10, sf. 13-15.
- 12 GÜZEL, Ali/ERTAN, Emre, age., sf. 515.
- 13 ÇÖL, Serap ÖZEN, age., sf. 115.
- 14 ERGİN, Hediye, Almanya'da Genel Eşit Davranma Yasasının

İş Hukukuna İlişkin Hükümleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yıl 2007, Sayı 14, sf. 648 vd.

- 15 TINAZ, Pınar, Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/3, Sayı 10, sf. 16, 17.
- 16 "Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.
 1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
 2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
 3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
 4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
 5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
 6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
 7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
 8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir."
- 17 http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/faaliyet_raporu_23d4y.pdf
- 18 http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=89268
- 19 ŞAKAR, Müjdat, Genel Gereçekleriyle Notlu İş Hukuku Mevzuatı, Beta Yayınları, 9.Bası, sf. 78-79.
- 20 BAŞÖZ, Lütfü/ÇAKMAKÇI, Ramazan, Türk Borçlar Kanunu, Legal Yayınları, sf. 534 vd.
- 21 BAŞÖZ, Lütfü/ÇAKMAKÇI, Ramazan, sf. 536.
- 22 Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, sürüm 5.7.1.
- 23 Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı, sürüm 5.7.1.
- 24 ERGİN, Hediye, age, sf. 262.