

## Yıldırı Olgusu ve Tarafların Sorumlulukları

### GİRİŞ

Çalışma yaşamında son yılların en güncel konusu... Türkiye'de çok az bilinen ama şimdi, ön plana çıkan, hatta magazinsel bir yön kazanmaya başlamış olan YILDIRI (Mobbing) olgusu...

Bu çok ciddi ve tehlikeli sorunlar yaratan olgu, tümüyle bir baskı olayı olup kişileri canından bezdiren nitelikler taşımaktadır. Tinsel, toplumsal, ekonomik, işletmesel boyutları olan bu kavram, makalemizde yalnızca hukuksal açıdan incelenecektir.

İnsanların, aile düzeni içinde başlaması ile ortaya çıkan baskı olayı, toplumsal yaşama geçildikten sonra şiddetini artırmış, çok çeşitli görünümlere bürünerek yaşamın her evresinde gözükmiştir. Baskı yapma gerçeği, bireylerin güçlü olma ve egemenliğini kabul ettirme hırsı, çıkar çatışmalarını oç alma, eziyet etme ve korku gibi ilkel duygulardan türemiş olup, günümüzde bile birey ve toplumları rahatsız etmektedir.

Anılan baskılar maddesel, manevi yahut

psikolojik olabilmektedir. Bu baskıların en zararlı türlerinden biri de iş yaşamında sıklıkla görülen YILDIRI (Mobbing)'dir.

İş yaşamının çetrefil sorunları, çıkar çatışmaları, kişiler üzerinde egemenlik kurma istekleri, duygusal yakınlık ve çatışmalar, kültür ayrılıkları, küçük görme ve horlama gibi duygular, dinsel veya ırksal ayrımcılıklar, üstlere karşı kızgınlık ve saygı duymama duyguları, işyerlerinde bireylere baskı uygulama sonucunu doğurmaktadır. İşte bu baskılara genel bir anlatımla YILDIRI denilmektedir.

Uygar ülkelerde, bu tip baskılar bir insanlık suçu olarak kabul edilmekte ve birçok yaptırım uygulanması geliştirilmektedir. 1980'li yıllarda Avrupa Toplumsal Koşulu ile somut bir görünüme bürünen yıldırıya karşı yaptırım ve önlemler, İş Yasalarında ve Ceza Yasalarında düzenlemeler yapılarak yaşama geçirilmiştir.

Ülkemizde çok görülen bu olgu, ekonomik koşullar, işsizlik gibi etkenlerle, geri plana itilmiş ve örtbas edilmiştir. Ancak son yıllarda

bu devinim gözükmüş, çeşitli kitaplar, makaleler yazılmış ve 2012 yılında yürürlüğe giren Yeni Borçlar Yasası ile hukuksal anlamda ele alınmıştır. 2011 yılının Mart ayında yayımlanan Başbakanlık Genelgesi ile de konuya bir canlılık getirilmiştir. Konunun böyle güncelleşmesi de üzerinde düşünmeye ve önlemler almayı hızlandırmıştır. Çünkü yıldırı gibi bir konuyu düşünmek ve üzerinde konuşabilmek bir farkındalık sorunudur.<sup>1</sup> Bu farkındalık oluşmadıkça sorunun varlığı anlaşılabilir. Belki bugünden sonra yıldırıyı durdurmak ve engellemek yolunda adımlar daha hızlı ve daha güçlü olarak atılabilir.<sup>2</sup>

Yıldırı ile başa çıkmak için işverenlerin, yöneticilerin, sendikaların, bilim adamlarının, çalışanların, yasa koyucunun el ele verip çok çaba harcaması gerekmektedir. Ancak bu çalışmalar yapılırken bir noktayı gözden kaçırmamak gerekir. Çünkü bu yakınmaların kötüye kullanılması, abartılması sözkonusu olabilir. Her türlü çekişme, çatışma yıldırı olarak adlandırılabilir. Gerek saldırgan olduğu savlanan kişi yahut işveren ağır suçlamalar altında kalabilir. Bu nedenle yıldırıyı önlemek kadar, gerçeği yansıtmayan savlarla, sanı altında bırakılan ve saygınlığı sarsılan bireyleri ve/veya işverenleri de korumak gerekir. Yapılacak düzenlemelerle, inceleme ve araştırmalar çok titiz ve duyarlı biçimde yapılmalıdır. Böylece kişilerin ve kurumların onur, haysiyet ve saygınlıkları korunabilir.

Bu makalemizde, yıldırının psikolojik ve toplumsal boyutlarına kısaca değinip konunun hukuksal ve cezasal boyutlarına değinilecektir. Ayrıca Devletin ve işverenlerin alması gereken önlemler ve örgütsel girişimler alanında da bazı noktalar ele alınacaktır.

## 1- YILDIRI KAVRAMI

Yıldırı kavramı, psikolojik, toplumsal, işletmesel ve hukuksal boyutlardan oluşmaktadır.

### 1- Kavramın Çeşitli Adları

Yıldırı kavramının pek çok adı vardır. En yaygın olanları; mobbing, bullying, psikolojik taciz, yıldırma ve bezdirmedir.

Mobile Vulgus (kararsız kalabalık) sözcük-

lerinden türeyen Mob sözcüğü, İngilizcede yasadışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelir. Mobbing ise psikolojik şiddet, sıkıntı verme gibi anlamlar için kullanılır.

Konrad Lorenz adlı bir bilim adamı küçük hayvanların yabancı bir hayvana veya daha güçlü bir düşmana karşı eylemlerini incelemiş ve sonuçta yabancı yahut düşmanı kaçıran hatta öldürebilen bu eylem biçimine Mobbing denilmiştir.<sup>3</sup>

Endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından iş yaşamına bu sözcük uygulanmıştır.<sup>4</sup>

Ülkemizde genellikle mobbing, yıldırma, taciz gibi sözcükler kullanılmakta olup Türk Dil Kurumu “bağırma” sözcüğünü yeğlemiştir.<sup>5</sup> Biz ise makalemizde “yıldırı” sözcüğünü kullandık. Çünkü eylemin amacı, kurbanı yıldırarak kendi istediklerini yaptırmaktır. Yıldırma, bir buyruk kipi sözcüğüdür. Bu nedenle eylemden türemiş ad olan “yıldırı” sözcüğünü yeğledik. Türkçemizde böyle yapılmış olan sözcük sayısı çoktur. Sevgi, ileti, korku, yazı, tanı, yapı vb... Gerek yönetsel yazılarda ve gerekse öğretilerde kullanılan Mobbing veya Psikolojik Taciz gibi, biri yabancı dilde olan, ötekisi de iki ayrı yabancı dilden türetilmiş bir terim yerine daha anlaşılır ve daha sıcak olan “yıldırı” sözcüğünün kullanılmasının uygun olacağını düşünmekteyiz.

## 2- Yıldırının Tanımı

Leymann'ın tanımına göre yıldırı, psikolojik bir terör olup bir kişi veya bir grubun, bir veya birkaç kişiye yaptığı psikolojik veya hafif fiziksel bir saldırıyı anlatmak için kullanılır.<sup>6</sup>

Schwartz and Elliot ise şöyle tanımlamıştır: “Yıldırı bir Emotional Abuse (duyguları kötüye kullanma) olup, bir kişiyi işten uzaklaştırmak için haklı olmayan suçlamalar, alay etme, genel taciz, duygusal saldırganlık veya terör yolu ile yapılan zararlı bir girişimdir.”<sup>7</sup>

Hollanda'lı Vegter'in tanımı şöyledir: “Sürekli bir biçimde, aynı kişiye yöneltilen düşmanca, aşağılayıcı veya korkutucu davranışlar.”<sup>8</sup> Pınar Tınaz da tanımı şöyle yapmaktadır. “Yıldırı, tek bir eylem olmadığı gibi genellenmiş bir çalışma da değildir. Yinelenen, devamlı, sistematik, uzun süreli bir strateji olup, önemli bir işyeri sorunudur.”<sup>9</sup>

Yargıtay 9. HD. E. 9154-K. 13307, 30.05.2008 tarihli kararında tanımını şöyle yapmıştır: “Mobbing kavramı, işyerinde bireylere, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan bir türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır.”

2011 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde de dolaylı olarak şöyle tanımlanmıştır. “Psikolojik taciz, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsemesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri biçimde ortaya çıkan bir olgudur.”

Geniş bir tanım ise şöyle yapılabilir. “Bireyi işten uzaklaştırmak amacı ile ve bu amaca hizmet eden bir biçimde çalışma arkadaşları, üst veya astları tarafından sürekli olarak doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bireye saldırması ve kötü davranışlarda bulunması biçimde oluşan olumsuz bir yaklaşımdır.”<sup>10</sup>

### 3- Yıldırının Etkenleri

Yıldırının amacı, kişi üzerindeki etkileri, yoğun taktikler, süre ve sistemli süreklilik gibi etkenleri bulunmaktadır.<sup>11</sup>

- Amaç, saldırıya uğrayanı kendi istekleri doğrultusunda çalıştırmaya yöneltmek ya da işten çıkmasını sağlamaktır.
- Kişi üzerindeki etkileri, kişileri yıldırma, bezdirme, korkutma gibi psikolojik etkenlerden oluşur. Kişiye ayrımcılık yapılır, kişi kendisini yalnız hissetmeye başlar, giderek dengesi bozulur ve hatta çeşitli hastalıklara uğrayabilir.
- Yıldırıda yoğun ve çeşitli taktikler uygulanır. Aşağılayıcı eylemler, kişiyi yalnız ve çaresiz bırakacak davranışlar, sözlü saldırılar, küçümseme ve azarlama gibi...
- Yıldırın, eylemlerinin çeşitliliği, kültürel yapıların çeşitliliğinden doğmaktadır.<sup>12</sup>
- Yıldırın eşit güçler arasında oluşmayan bir olgudur. Başlangıcında belki eşitlik de olabilir. Ancak ilerleyen süreçte denge, saldırıya uğrayan kişinin aleyhine döner, eşitlik bozulur, belirgin bir güç dengesizliği oluşur.

### 4- Yıldırının Öğeleri

Yarg. 9. HD.'nin E. 9154-K. 13307 sayılı ve 30.05.2008 tarihli kararında olayın sık sık yinelenmesi, kişiyi aşağılayıcı eylemler yapılması ve sistematik bir biçimde oluşturulmasını yıldırın olarak kabul etmiştir. Ankara 7. İdare Mahkemesi de E. 875-K. 2297 sayılı ve 25.12.2008 tarihli kararında azlık oyunda yıldırını eziyet olarak kabul etmiş ve bunun taciz sayılacağını açıkça belirtmiştir. Başbakanlık Genelgesi'nde de aynı noktalara değinilmiştir.

Yıldırının öğeleri, bu bilgilerin ışığında şöyle özetlenebilir.

- Yıldırın, kişilerin kendi isteklerine uygun davranması için başka kişilerce yapılan bir eylemdir.
- Bu saldırılar genellikle kişilik haklarına saldırı, küçümseme vs. gibi tinsel davranışlar içerir.
- Anılan eylemler sık sık ve belirli bir süre içinde gerçekleştirilir.
- Bu eylemler, kasten belirlenmiş bir strateji uyarınca, sistematik olarak yapılır.
- Eylemler iş yaşamı ile ilgilidir ve üst-ast veya eşit çalışanlar arasında yapılır.
- Bir olayın yıldırın olup olmadığı, bu öğelerin iyi çözümlenip bir sonuca varılması ile belirlenir.<sup>13</sup>

## II- YILDIRININ NEDENLERİ

Yıldırının nedenleri kişisel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayrılır.

### 1- Kişisel Nedenler

Kişisel nedenler şöyle sıralanabilir.

Saldırganın özellikleri, saldırgan kişinin özellikleri,<sup>14</sup> grup kurallarını kabul ettirme isteği,<sup>15</sup> çıkar için her yolu geçerli sayma,<sup>16</sup> ya-nıtılmış toplumsal içgüdü...<sup>17</sup>

### 2- Örgütsel Nedenler

Örgütsel nedenler de, yıldırının oluşumunda en az kişisel nedenler kadar geçerlidir. Denilebilir ki örgütsel nedenler olmazsa, yıldırın olayları çok daha azalır, belki hiç görülmezdi. Doğaldır ki bazı saldırgan kişiler işyerinde

bulunabilir. Ancak işyerinde yıldırıyı tetikleyecek ortam ve iklimi var olduğu takdirde yıldırı olayları gerçekleşebilir ve büyüyebilir. Bu nedenle, gerekli önlemler alınır ve örgütlenmeler yapılırsa yıldırı olayı en aza indirgenebilir.<sup>18</sup> Örgütsel nedenler şöyle özetlenebilir.

Üretimin nitelik ve niceliğinde belirsizlik, yönetimin kötülüğü veya ilgisizliği, toplumda gerilim yaratanlara karşı hoşgörü, iletişim ikliminin bozukluğu, iş güvencesinin yetersizliği,<sup>19</sup> rekabetin aşırı özendirilmesi, işin tekdüzeliği, mükemmeliyetçilik anlayışı, yatay örgütlenme, ahlakdışı uygulamalar<sup>20</sup> ve yeneden yapılanma...<sup>21</sup>

### III- YILDIRI TÜRLERİ VE SALDIRI BİÇİMLERİ

#### 1- Yıldırı Türleri

Yıldırı türleri, genel olarak ikiye ayrılır.<sup>22</sup>

**a- Özel Yıldırı-** Kurbanın yalnız olduğu yerlerde yapılır.

**b- Nesnel Yıldırı-** Ortalıkta herkesin ortasında yapılır.

**c- Yıldırı türleri şöyle sıralanabilir:**

- İletişim olanaklarını etkileme
- Kişisel kimliğine taciz
- Toplumsal bağlarını etkileme
- Mesleksi kimliği taciz
- Durağanlaştırma

#### 2- Saldırganlık Biçimleri

Saldırganlık biçimleri çok çeşitli olabileceği için yıldırının anlaşılması da zordur. Bazen en ufak bir şaka, saldırganlık olarak kabul edildiği gibi bazen de daha ağır olgular yıldırı olarak anlaşılmaz. Bu nedenle, olay ve davranışların çok iyi irdelenmesi, çok sağlam görüntüler elde edilmesi ve sağlam kanıtlar bulunması uygun olur.<sup>23</sup>

#### **a- Bireysel Saygınlık, Kişilik ve Onuru Zedeleyici Davranışlar**

Azarlama, küçümseme, özel yaşantısını eleştirme ve alay etme, dolaylı imalar, fiziksel bozukluklarla alay, yok sayma, iftira etme,

dedikodu yapma, anlatım olanaklarını sınırlama gibi davranışlardır.

#### **b- Toplumsal İlişkilere Yönelik Davranışlar**

Arkadaşlarından uzak bir ofise gönderme, tek başına bırakma, konuşulmasını yasaklama, aynı masaya oturmama, söz hakkı vermemesi, toplantılara çağırmama...

#### **c- Toplumsal İmgeyi Zedeleyici Davranışlar**

Gülünç duruma düşürme, arkasından konuşma, akıl sağlığı kuşkusu yaratma, psikiyatra gitmesi için yöneltmeye çalışma, yürümesi, giyinmesi ile alay etme, politik, dinsel inançları ile alay etme, ulusunu küçük görme...

#### **d- Mesleksi Niteliği ve Onurunu Zedeleyici Davranışlar**

İş vermeme veya aşırı iş verme, çalışma etkinliğini etkileme, uzmanlık alanı dışında iş verme, performans notunu düşürme, olumsuz işler verme...

#### **e- Sağlığa Yönelik Davranışlar**

Fiziksel sağlığına zarar verme, sağlığa zararlı işlerde çalıştırma, korkutma, manevi olarak eziyet etme, ufak şiddet davranışları...

### IV- YILDIRININ TARAFLARI VE ÖZELLİKLERİ

Yıldırı olgusunda, saldırıya uğrayan, saldırgan, izleyiciler gibi esas üç tarafın yanı sıra sorumluluk ve yükümlülükleri dolayısıyla işvereni de taraf olarak görmek gerek psikolojik ve gerekse hukuksal açıdan uygun bir yaklaşım olur.

#### 1- Saldırıya Uğrayan Kişi

Kendini saldırıya uğramış gibi gören ve duyan her kişi saldırı kurbanı olarak ortaya çıkabilir. Bu nedenle, olaylar zincirinin incelenmesi, saldırı olayının psikolojik bir taciz olduğunun, amacının, niteliğinin, sıklığının ve sürekliliğinin irdelenmesi gerekir. Saldırgan kişi, ilişkinin edilgen yanıdır.

Saldırıya uğrayan kişilerin veya uğrama

olasılığı yüksek olanların önemli kişilik özellikleri vardır. Doğaldır ki bu özellikler, her zaman saldırıya uğramayı gerektirmez. Bu kişilerin, anılan bu korkulu düşü görme olasılığı yüksek olmakla birlikte, kişilik özellikleri böyle olmayanların da saldırıya uğrayabileceği gözden kaçırılmamalıdır.

Riski yüksek olan gruplar şöyle sıralanabilir.<sup>24</sup>

- Daha çok kadınlar,
- Irk veya ulus olarak azınlıklar,
- Orta aşama yöneticileri,
- 51-60 yaş arası olanlar,
- Hizmet, güvenlik, sağlık, banka ve eğitim kesiminde çalışanlar,
- Özgüveni eksik olanlar, çekingen ve utangaçlar,
- Özellikle gece vardiyasında çalışanlar,
- Zeka, beceri, yeterlilik ve başarılı durumu yüksek olanlar,
- Saldırımı yapanlara veya üstlerine karşı koşulsuz itaat etmeyenler.<sup>25</sup>

## 2- Saldırgan

Saldırganlar, genel olarak durumlarını belli etmez ve zaman zaman sevilen kişiler de olabilir veya sert, öfkeli, saldırgan tavırlı kişiler de olabilir. Bu açıdan saldırganın dış görünüşü değil, olay, eylem ve davranış olarak neler yaptığına bakmak gerekir. Ancak kolaylıkla söylenebilecek tek şey “saldırıda bulunanın veya bulunabilecek kişilerin çok büyük bölümünde kişilik bozukluğu vardır.” tümcesidir. Başka bir deyişle, saldırı ile kişilik bozukluğu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Saldırgan, taciz ilişkisinde etkin yandır.

Saldırganların gerek kişiliklerinden ve gerekse iş yaşamının bozukluğundan doğan özellikleri vardır.<sup>26</sup>

- Başkalarına ve eleştirilere karşı duyarlı olmama,
- Can sıkıntısı,
- Düşmanlık duygusu,
- Başkalarına eziyet çektirmekten haz duymak,
- Mükemmeliyetçi olmak,
- Pişmanlık duymamak,
- Paranoid (başkalarına karşı güvensiz)-

Obsesif kompulsif (takıntılı baskıcı)-Narsistik (özsever)-toplum karşıtı (psikopat)-sadist (elezer) olmak.

Bu özellikler genel olarak işini yürütemeyecek nitelikte değildir ve bu nedenle kolayca anlaşılabilir, ancak bir yıldırı olgusu ile karşılaşıldığı ve bu durum uzun sürüp travmatik belirtiler ortaya çıktığı zaman anlaşılabilir.

Her işyerinde görülebilen iş yaşamı olguları da yıldırı olayını tetikleyebilir, özellikle kişisel bozuklukları olan kişiler de yıldırı olayının gerçekleştirilmesini sağlayabilirler.

Bu bozukluklar şöyle belirlenebilir.

- Özellikli rekabetçi ortamlarda grup kurallarına uyulması için zorlamak,
- Önyargıları pekiştirmek,
- Planlamada yetersiz kalmak,
- Önderlik ve yöneticilik beceri ve özelliği olmamak,
- Toplumsal beceri eksikliği olmak.

## 3- İzleyiciler

İzleyiciler etkin durumlar olmadan yıldırı olayını bilen ve gören kişilerdir.

İzleyiciler üç grup olur.<sup>27</sup> Saldırganın yaptığını doğru bulup eyleme katılmadan izleyenlere edilgin; saldırganı destekleyen ama etkin olmayanlara etkin; hiçbir yanı tutmayanlara tarafsız izleyici denir.

Edilgen izleyiciler zevk alır ama cesareti yoktur. Etkin izleyiciler hem zevk alır ve hem de saldırganın başarılı olabilmesi için destek verir. Tarafsız olanlar ise etliye-sütlüye karışmayan kişilerdir.

## 4- İşveren

İşveren, yıldırı olgusuna iki yönden taraf olabilir. Yıldırının yapılmasını özendirir veya yapılması için buyruk verebilir. Bu durumda doğrudan doğruya taraftır veya bu olgunun yapılmasını istemez ama gerekli önlemleri almaz. Bu durumda ise, işveren olarak kollama ve koruma borcu dolayısıyla yükümlülüklerini yerine getirmemiş olur ve dolayısıyla ödeneciler açısından taraf durumuna düşebilir. Ayrıca eşit davranma ilkesi, dürüstlük kuralı gibi kavramlar işveren ve işveren vekillerinin taraf olmasını oluşturabilir.

## V- YILDIRI SÜRECİ, BOYUT VE ETKİLERİ

Yıldırı, uzunca bir süre içinde sık olarak nitelenen bir takım eylem ve davranışlardan oluşur. Genel olarak bu süre üç ay ile altı ay arasında oluşan bir süreçtir. Ancak ağır olgularda bu süre kısalabilir. Çok sert ve kırıcı eleştirilerle başlayan, kişiyi ağır biçimlerde küçük düşüren, örneğin ırkçılığa dayanan bir olguda bir-iki aylık süre yeterli olabileceği gibi; hafif küçümseme ve olaylarla devam eden bir olguda bekleme süresi daha uzun olabilir.

Kendisine saldırılan kişinin, olayları algılama durumu, bu olguyu değerlendirmede önemli bir noktadır. Alınan bazı kişiler en küçük şakadan bile etkilenirken, bazı soğukkanlı kişiler daha ağır davranışlara bile dayanıklı olabilir. Bundan dolayı olayı yıldırı olarak nitelendirmeden önce, kişinin rahatsızlığının nedenlerini de araştırmak yerinde olur.<sup>28</sup>

Yıldırını oluşturan eylem ve davranışlar da çok çeşitli olup, örnek olarak şöyle bir sıralama yapılabilir.<sup>29</sup>

- Yıldırma, bıkırma, bezdirme, dışlama,
- Adaletsiz davranma, haklardan yararlanmayı engelleme,
- Devamlı hata arama, haksız ve sert eleştiri,
- Korkutma, köşeye sıkıştırma, aşırı yük yükleme,
- Hakaret, sövme, alay etme, söylenti yayma,
- İlişki kurmama, konuşmama, rahatsız etme,
- Hafif şiddet gösterme (hafif çarpma veya omuz atma gibi),
- Hafif cinsel taciz (örneğin, açık saçık fıkra anlatma veya anlamlı bakışlar atma),
- Mesleğinde küçük düşürecek davranışlar (örneğin, bir şeften kahve yapıp getirmesini isteme),

Yıldırı sürecine, psikolojik şiddet de denebilir. Süreç şu aşamalarda gelişir.<sup>30</sup>

- Gizli çatışma başlar,
- Olaylar yozlaşır,

- Saldırılan kişi, psikolojik dengesini yitirmeye başlar,
- Fiziksel ve psikolojik patolojiler kendini gösterir.<sup>31</sup>

Bu sürecin en iyi tanımı, Leymann modelinde gözükür.<sup>32</sup>

1. Aşama-Yıldırı başlamamıştır ama hedef seçilmiştir.

2. Aşama-Taciz başlamıştır. Saldırıları, sürekllik göstermeye başlar.

3. Aşama-Yönetim döngüye girer. Yanlış yakıştırma ve tanımlarla döngüyü hızlandırır.

4. Aşama-Saldırıya uğrayan kişi çalışma yaşamından uzaklaşır.

Yıldırının boyut ve etkileri dört ayrı konuda kendini gösterir.

(1) Psikolojik boyut, en zarar verici boyuttur. 14 ayrı saldırgan tipi saptanmıştır. Fesat-Rastlantısal-Sadist-Zorba-Sadist-Megolaman-Öfkeli-Hırslı-Eleştirci-Dalkavuk-Korkak-Kıskanç-Saman altından su yürüten-Düş kırıklığına uğramış-Pusuda bekleyen<sup>33</sup>

Saldırılan kişi açısından da birçok bozukluk doğmaktadır.<sup>34</sup>

Fiziksel bozukluklar başlar, eylem zorluğu, kas gerginlikleri ortaya çıkar- Bilişsel bozukluklar ve uyku sorunları kendini gösterir. Kendine karşı özsaygısını yitirir-Aile bağılıkları çözülmeye başlar-Zararlı alışkanlıklar edinir-Motivasyonu düşer-Yorgunluklar meydana gelir-Kurban olma duygusu artar- Sinirlilik ve öfke ileri dereceye varır. Öç alma duygusu çoğalır-Yüksek tansiyon oluşur-Kalp krizleri oluşabilir-Hatta intihar girişimleri görülebilir.

İşveren ve işyeri açısından da çeşitli sorunlar çıkar.

Anlaşmazlık ve çatışmalar artar-Örgüt kültüründe çöküntü olur-Güvensizlik ortamı gelişir-Görevdeşlik azalır-İş ahlakı zedelenir-İş memnuniyetini azaltır-İşçi sayısında azalma olur-İşverenin ünü ve saygınlığı azalır- İş kazalarında artış olabilir.

(2) Yıldırının ekonomik boyutları da vardır.

Saldırgan, bu eylemi yapmak için zaman harcar, bazı iş yitimine uğrar-Olayın sonunda işten çıkartılabilir-Yeni iş bulmakta zorluk çekebilir-Hakkında dava açılır ve davayı yitirirse önemli tutarda ödence ile karşılaşabilir.

Saldırgan kişi de, prim yitimine uğrar-Te-davi giderleri dolayısıyla parasal yitimleri artar-İşten ayrılmak zorunda kalabilir-Yeni iş bulması, psikolojik durumundan dolayı uzun bir süre alabilir.

İşyeri açısından da ciddi ekonomik yitim-ler sözkonusudur.

Verimlilik düşer ve üretim azalır-Devam-sızlık nedeni ile iş aksar-Hastalık izinleri artar-Tedavi giderleri çoğalır-Yeni iş gören alma ek maliyet doğurur-Davalar ve ödence-ler dolayısıyla maliyetler artar-Erken emekli-lik istemleri ek maliyet doğurur-Eğitim ma-liyetleri çoğalır-Genel performans düşüklüğü en önemli maliyet artışını doğurur.<sup>35</sup>

(3) Yıldırımın işletmesel boyut ve etkileri de tehlikeli ve zararlı sorunlar oluşturur.

İşyerindeki çalışma huzuru bozulur-Korku duygusu işyerine egemen olur-Genel perfor-mans düşer-Rekabet edebilme yeteneği azalır- Bu ise yaratıcı gelişmeleri önler<sup>36</sup>-Nitelikli işçiler ve uzmanlar ayrılır<sup>37</sup>-Yeni işçi alımında zorluk çekilir.

## VI- YILDIRININ HUKUKSAL BOYUTLARI

Yıldırım, her ne kadar Türk hukukunda tam anlamı ile yerleşmemiş olsa bile, yine var olan yasalar çerçevesinde, hukuksal boyutla-rını çizme olanağı bulunmaktadır.

### 1- Yıldırımın Hukuksal Tanımı<sup>38</sup>

Yıldırımın hukuksal tanımı şöyle yapılabil-ir. “Yıldırım, işverenin yahut başka bir çalışa-nın, hedefindeki çalışana/çalışanlara uygula-dığı, onur ve saygınlığını hedef alan ve amacı da iş ilişkisinden uzaklaştırmak olan bir takım sistematik ve kararlı davranış yahut eylemler-le oluşturulan bir süreçtir.”

Bu tanımdan anlaşıldığı gibi yapılan davra-nış ve eylemler, tek tek hukuka aykırı olma-yabilir. Fakat sonuçta kişilik haklarına saldırı oluşturduğu ve işten uzaklaştırmak amacı-na yönelik bir davranış veya eylemler dizisi oluşturduğu için hukuka aykırı olur. Bu dav-ranış ve eylemler zinciri pek çok temel hak ve özgürlüğü zedeler.

## 2- Yıldırımın Dayandığı Hukuksal Temeller

Yıldırımın oluşacağı hukuksal zemin dört ayrı temele dayanır.

### a- İş İlişkisi

Yıldırım, işyerlerinde ortaya çıktığı için, işçi-işveren ilişkisi ile bu ilişkisinin somut simgesi olan iş sözleşmesi, olgunun tabanını oluşturur. Sözleşmelerin temel borçları, işçinin işverene bağımlı çalışması ve karşılığında ücret alması-nın yanısıra, işçinin sadakat ve itaat borcu ile işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcudur. İş sözleşmesi, yalnız bir malvarlığı sözleşme-si değil aynı zamanda kişisel ilişki sözleşmesi olup, işçinin kişilik boyutu önde gelir.<sup>39</sup>

### b-Bağımlılık İlkesi ve Alt-Üst İlişkisi

Yukarıda anılan kişisel nitelik, bağımlılık ilkesini doğurur. İş sözleşmesi, işçiyi, işvere-ne bağımlı kılan bir sözleşmedir. Bu ise, alt-üst ilişkisi kavramını doğurur. Bu ilişkiye de aşama sırası veya hiyerarşi denilir. İşveren vekilleri de bu kapsam içindedir. Aşama sıra-sı kavramı, işverenin yönetim hakkına dayanır. Mutlak bir hak olan yönetim hakkının da, yasa, ahlak ve iyiniyet kuralları, iş sözleşmesi ve işyeri uygulamalı çizilen sınırlamaları bu-lunur.

### c- Dürüstlük Kuralı

Medeni Yasada yer alan altı temel kural-dan biri olup, her kişi bir eylem yaparken dürüstlük kurallarına uymakla yükümlüdür. Ayrıca bu kural, “hakkın kötüye kullanılamaya-yacağı” kavramı ile de güçlendirilmiştir. Yö-netim yetkisi kullanılırken, mutlaka dürüstlük kurallarına uyulması ve kötüninietin sözkonu-su olmaması gerekir.

### d- Amaç

Yıldırımın amacı, kişiyi işten uzaklaştırmak veya yıldırımı yapan/yapanların koyduğu ku-rallara uyulmasını sağlamak olduğuna göre, nitelik bakımından çalışma ve düşünce özgür-lüğü ilkelerine karşı çıkan ve ayrıca onur ve saygınlık kavramını bozan bir davranış olduğu için YILDIRI zincirinin ilk halkasını oluşturur.

### 3- Yıldırıya Dayanak Olan Hukuksal Kavramlar

Yıldırıya dayanak olan pek çok hukuksal kavram vardır.

#### a- Kişilik Hakları

İnsanların en önemli haklarından birisi de kişilik hakları olduğu için, yıldırı sonucu incelenirken elbette ki en başta gelen hak olarak kabul edilecektir.

#### aa- Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı, şöyle tanımlanabilir. Kişinin, maddesel, manevi ve ekonomik kişilik değerlerini içeren bütünü ifade eder. Bu değerler, kişinin toplum içindeki saygınlığını ve kimliğinin özgürce gelişimini sağlayan varlıklardır.<sup>40</sup> Bu haklar, doğumdan ölüme kadar, kişilerin ayrılmaz biçimde sahip oldukları haklardır ve bunlardan vazgeçilemez.<sup>41</sup>

Anayasamızın 6., 12. ve 17. maddeleri bu hakları tanımlanmıştır. Bu haklar, vazgeçilmez haklar olup, Anayasal güvence altına alınmıştır.

Ayrıca, Medeni Yasa, Yeni Borçlar Yasası ve İş Yasası ile doğrudan olmasa bile kişilik haklarını ve bunların korunmasını düzenlenmiş, Ceza Yasası ile de bu hakların bozulması ile ilgili önemli yaptırımlar getirmiştir.

#### bb- Kişilik Haklarının Ögeleri

- Kişilik hakkı, temel haklardan olup Anayasayla düzenlenmiştir.

- Kişilik hakkından vazgeçilemez ve devredilemez.

- Var olmak, yaşamak ve gelişmek için sahip olunan haklardandır.

- Bu haklar, hukuk düzenince saptanır ve korunması için gerekli önlemler alınır.

#### cc- Kişilik Haklarının Korunması

Anayasanın 17. maddesi, eziyeti önlemiştir. İşverenin gözetme borcu da bu korumayı yapmasını zorunlu duruma getirmiştir. İnsanın kişiliği bir bütündür ve işçinin korunması kavramı, bedensel, tinsel ve ekonomik ve tüm kişilik değerlerini kapsar. İşçinin korunması ile işçinin kişiliğinin korunması eşanlamlıdır.<sup>42</sup> Medeni Yasa 24. maddesinde, kişilik

haklarına yapılan her saldırının hukuka aykırı olduğunu belirtmiş, Yeni Borçlar Yasası, 417. maddesi ile “işçinin genel olarak korunması ve işverenin ahlaka uygun düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olduğu” kabul edilmiştir. Yıldırı, kişilik değerlerini bozan nedenler kategorisinde yer almaktadır.<sup>43</sup>

Yarg. 9. HD.’nin E. 9154 - K. 13307 ve 30.05.2008 tarihli kararında, yıldırının tanımını yaparken bu noktaya değinilmiştir. Yine Yarg. 9. HD.’nin E. 37500 - K. 31544 sayılı ve 04.11.2010 tarihli kararında, “cinsel tacizle başlayıp, performans notunun düşülmesi, bunların işyerinde duyulması ve mağdurun depresyon geçirmesine neden olan olayın yıldırı olduğu” kabul edilmiştir.

Yıldırının tanımı, Başbakanlık Genelgesi’nde gayet iyi yapılmış ve kişilik haklarına yapılan saldırının yıldırı olduğu belirtilmiştir.

#### b- Onur ve Saygınlık Kavramı

Kişilik hakkının en önemli göstergesi onur ve saygınlıktır ve ne yazık ki yıldırının en önemli amaç ve hedefi saygınlığı zedelemek, yok etmektir.

#### aa- Tanımı

Onur ve saygınlık, kişinin toplum tarafından nesnel olarak bir değer süzgecinden geçirilmesi sonucu elde ettiği manevi değerlerin toplamıdır. Bu, dinamik bir değer olup zamandan zamana, toplumdan topluma değişir.<sup>44</sup> Onur “kişinin kendi varlığına, kendi kişiliğine karşı beslediği saygı, insanı insan yapan iç değer”, saygınlık ise “başkalarının gösterdiği saygının dayanağı olan özlük değer” olarak anlatılmıştır.<sup>45</sup>

“Onur ve saygınlık kişinin toplumun öteki kişileri arasında sahip olduğu değerler toplamıdır.”<sup>46</sup>

Bu kavram ikiye ayrılır. İnsanın bir kişi olması dolayısıyla sahip olduğu onur ve saygınlığa öznel veya içsel saygınlık (edilgin saygınlık); kişinin yaşam biçimi, ilişkileri, davranışları, bilgi ve kültürü, görgüsü, yetenekleri, toplum içinde kazandırdığı değer ve saygınlığa nesnel veya dışsal saygınlık (etkin saygınlık)<sup>47</sup> denir. İçsel saygınlık, dünyaya gelmek ve insan olmakla kazanılan bir de-



## Yıldırımın kapsamında ve her türünde manevi eziyet söz konusudur.

ğerdir, dışsal saygınlık ise kişinin kendisinin elde ettiği bir saygınlık olarak tanımlanır. Dış saygınlık yitirilebilir ama iç saygınlık asla yitirilemez.<sup>48</sup>

Yıldırıda genellikle hem içsel ve hem de dışsal saygınlık hedef alınır ve özel olarak iç saygınlık çökertmeye çalışılır. Başbakanlık Genelgesi'nde "psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte" denilmiştir.

Yıldırımın kapsamında ve her türünde manevi eziyet sözkonusudur. İşveren, iş ilişkisi dolayısıyla çalışanlarını korumakla yükümlü olduğu gibi, Devlet de kişileri korumakla yükümlüdür ve hatta bir Anayasal borçtur.

### c- Gözetme ve Kollama Borcu

İşverenin iş ilişkisinden doğan işçiyi gözetme ve kollama borcu vardır ve işverenin bu borcu dolayısıyla sorumluluk ve yükümlülükleri ancak, her türlü yasal ve ahlaksal önlemleri alması ve uygulamaya koyması ile ortadan kalkabilir.<sup>49</sup>

#### aa- Tanımı

Gözetme ve kollama borcu, eski Borçlar Yasası md. 332'de düzenlenmiştir. Yeni Borçlar Yasası'nın 417. maddesinde ise daha düzgün bir hüküm yer almaktadır. "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle yükümlüdür." diyerek, konuyu bütün yönleriyle ele almıştır.

Ayrıca İş Yasası madde 77 (1 Ocak 2013'de yürürlüğe girecek İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 4. ve 6. maddeleri ile konu daha iyi düzenlenmiş olup, 77. madde yürürlükten kaldırılmıştır.) ile işverene sağlıklı ortam yaratmak ve bunun bozulmasını önlemek borcuna da yüklenmiştir. Doğaldır ki bu kavrama psikolojik sağlık da girer. Ayrıca gözetme borcuna işçinin kişilik hakları da girer. Nitekim Borçlar Yasasının 417. maddesi "..... işçilerin özellikle cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanla-

rın daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." diyerek bu konumuza açıkça doğrulamıştır.

#### bb- İşverenin Yükümlülüğü

İşverenin gözetme borcu, işçinin yaşamını, sağlığını, kişilik hakkını ve mallarını korumak anlamına gelir.<sup>50</sup> Ancak uygulamada bu olgular kolayca saptanamaz. Bu nedenle işverenin yükümlülüğü, somut bazı önlemler almak (örneğin yıldırımın tanımı, yönerge ve yönetmeliklere konularak, çeşitli yaptırımları belirlemek, yıldırımın gerçek nedenlerini aramak gibi) yolu ile hafifleyebilir veya ortadan kaldırılabılır.

Gerek Borçlar Yasası'nın gerekçesi ve gerekse Başbakanlık Genelgesi, gerekli önleyici ve korumacı önlemlerin alınmasını geniş bir çerçevede içinde belirlemiştir.

#### d- Eşit Davranma Borcu

İşverenin, işçilerine karşı eşit işlem yapma ve ayrımcılık yapmama borcu bulunmaktadır. Eşit davranma ilkesi, hukukun tüm alanlarını çerçeveleyen ve egemen olan temel bir ilkedir. Bu nedenle, yıldırı olgusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Hatta bazı ülkelerde (Almanya, ABD, Kanada, Güney Afrika gibi), yıldırı olgusunun temel dayanağı olarak ayrımcılık kavramı benimsenmiştir.

İş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, gebelik, hastalık, sakatlık ve sendikacılık nedeniyle işçiler arasında hiçbir ayırım yapılamaz. Ancak, bu mutlak bir eşitlik anlamına gelmez. İşin niteliği, işçinin yetkinlik ve becerileri, yasaların öngördüğü kısıtlamalar, işçinin gösterdiği performans, işçinin kıdemi gibi bazı ölçütleri gözönüne alarak, işveren eşit davranma ilkesini uygulamayabilir. Örneğin, bazı gece yapılan işlerde kadın çalıştırılmaz veya bir yöneticisiyle düz bir işçi aynı ücreti almaz yahut toplumsal yardımlarda ayrıcalıklar yapılabilir. Önemli olan aşağı yukarı işte, aynı kıdemde ve aynı performansta olan kişiler arasında ayrımcılık yapmamaktır.<sup>51</sup> Ancak, eşit davranma ilkesi, yıldırı nedeniyle de bozulabilir. Örneğin, yıldırıya uğrayan kişi, herkesin çağrıldığı bir toplantıya çağrılmaz, herkese uygulanan

bir yakacak yardımı verilmez, herkesin hakkı olan bazı yerlere sokulmaz. İşte böyle durumlarda, işveren, bu davranışı önlemek için önlem almamışsa veya bu durumdan sonra gerekli yaptırımları uygulamazsa, eşit davranma ilkesi yıldırı nedeniye bozulmuş olur.

### **e- Dürüstlük Kuralı**

Yıldırı olgusunun temel dayanakları içinde dürüstlük kuralı da vardır. Dürüstlük kuralı Medeni Yasası'nın 2. maddesinde şöyle tanımlanmıştır. "Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Başka bir deyişle Roma Hukukundan gelen bir deyimle Bonus Pater Familias denilen namuslu ve dürüst bir insandan beklenen davranışları anlatır.

Bir yönetici, talimat verirken sert söylem kullanabilir, ancak, bu söylem aşırı sertlikte ve yerinde olmayan biçimde yapılırsa bu dürüstlük kuralına uymaz. Hele belirli amaca yönelik olarak haksız yere böyle konuşmalar yapılır, sık sık yinelenir ve bir süre devam ederse yıldırı olgusunun olduğu savlanabilir.

Ayrıca bu tip söylemlerde, iyiniyet ilkesine de uyulması gerekir. İyiniyet ilkesine göre, herhangi bir şey yapılırken, kişi, kendisinden beklenen özeni göstermek zorundadır. Hedef alınan kişiye, gereksiz yere sert talimatlar verilmesi, konuşma biçiminin küçümseyici olması, söyleme gerekli özenin gösterilmemesi yıldırı olarak kabul edilebilir.

### **f- Yönetim Hakkı**

İşin yapılması, düzenlenmesi, iş borcunun nasıl yerine getirileceği, nerede yapılacağı, hangi teknolojilerin kullanılacağı, ürünlerin pazarlanması gibi konularda işverenin yönetim hakkı bulunmaktadır. İşveren, bu hakkını yönetmelikler, yönergeler gibi yazılı metinlerle veya bazı konuşmalarla kullanır. Yasada bu hak açıkça tanımlanamamıştır, ancak bu hakkın kapsamı içinde olan pek çok yetki mevzuatta bulunmaktadır. Fakat yine de pek çok boş alan kalmaktadır. Ücret zamları, ça-

alışma saatlerinin düzenlenmesi, yıllık ücretli izinler vs. gibi konularda işveren her zaman yönetim hakkını kullanabilir. İşverenin yönetim hakkı kısaca şöyle tanımlanır. "İşin yürütümünü ve işçilerin işyerinde eylem, devinim ve davranışlarını düzenleyen, gerekli önlemleri alan işveren etkinliğine yönetim hakkı" denilir.<sup>52</sup> Bu hak çok geniş kapsamlıdır. İşçi almaktan işten çıkartmaya, ücret saptamaktan çeşitli toplumsal yardımları vermeye, iş sağlığı açısından önlem almaktan disiplin cezası vermeye kadar yayılan bir yelpazedir. Bu nedenle bazı eski kitaplarda ve hatta toplu sözleşme metinlerinde "kutsal yönetim hakkı" diye yer almaktadır. Ama gerçek bir hukuk düzeninde hiçbir hak sınırsız kalmaz. Bu nedenle yönetim hakkı da sınırlanabilir ve kısıtlanabilir.<sup>53</sup> Anayasal ilkeler, uluslararası sözleşmeler, yasalar (Medeni Yasa, Borçlar Yasası, İş Yasası ve Ceza Yasası gibi) toplu sözleşmeler, iş sözleşmeleri, yönetmelikler, örf, adet ve gelenekler yönetim hakkını kısıtlayan hukuksal kaynaklardır.

İşveren veya işveren vekilinin, bu kısıtlamalara uymaması, işveren açısından borca aykırılık durumu doğurur. Bu eylem ve davranışlar, özellikle işçinin onur, kişilik ve saygınlık haklarına saldırı niteliğinde ise ve belli bir süreç içinde sık sık gerçekleştiriliyorsa ve bu davranışlar işçiyi işten uzaklaştırmak amacı ile yapılıyorsa, hiç kuşkusuz bir yıldırı olgusu ile karşı karşıya gelinmiştir. Yargıtay 2009 tarihli bir kararında, yönetim hakkının kötüye kullanılmayacağını ve böyle bir durumda eylemin geçerli olmayacağını belirtmiştir.<sup>54</sup> Bu nedenle, yıldırı niteliğinde bir yönetmelik hükmü koyarsa, bir buyruk verirse veya bir yönerge çıkartırsa, yönetim hakkını aşmış olur. Örneğin hedef olan çalışanın, daha önce işi gereği girdiği iş toplantılarına alınmaması buyruğu bir yıldırı eylemidir veya o kişinin, bilgisayarının haklı ve geçerli bir neden olmadan kapatılması, bir yönetim hakkı kullanımı olmaktan çıkıp bir yıldırı niteliği taşır ve işveren bir ödence yükümü altına girebilir.<sup>55</sup>

### **g- Çalışma Koşullarında Değişiklik**

İş sözleşmesi yapılırken var olan koşulla-

rın değişmesi, ekonomi ve iş yaşamında, her şeyin çok önceden görülebilme ve planlama olanağının bulunmaması, çalışma koşullarını veya işçinin işinin veya işyerinin değiştirilmesi gereksinimi doğurabilir. Bu yönetim hakkının doğal bir sonucudur. Ancak bu hak kolaylıkla kötüye kullanılabilir. Bunu önlemek için İş Yasası'nın 22. maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi işçinin onayına bağlanmıştır.

#### **aa- Kavram**

Çalışma koşulu şöyle tanımlanabilir. "İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesine bağlı olan hak ve borçların tümüne denilir." Bu çerçevede içinde iki türlü hak ve borç bulunur.

- İşin yapılmasına ilişkin koşullar: İş görme borcu, ücret ödeme borcu, ikramiye vs. yardımlar, çalışma ve izin süreleri, disiplin hükümleri, işten çıkartma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kural ve önlemler gibi koşullardır. Bu koşullara birincil koşullar denir.
- İşin yapılması ile ilgili olmayan koşullar: İkinci koşul denilebilecek bu koşullar, çalışma süresinin günlere dağıtım, çalışmanın başlama ve bitim süresi, olaylara bağlı bazı yardımlar, havalandırma, ısıtma, yemek, ulaşım, sağlık ve yaşam sigortaları gibi koşullardır.

Ancak koşulların birincil veya ikincil nitelikte olması, çalışma koşulu sayılmasını engellemez, tümü çalışma koşuludur.<sup>56</sup>

#### **bb- Çalışma Koşullarını Belirleyen Kaynaklar**

Çalışma koşulları şu kaynaklarla belirlenir.

- Uluslararası sözleşmeler, ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmedir, bu sözleşmeler en üst hukuk kuralı olarak kaynakları belirler. Örneğin eşit davranma ilkesi
- Anayasa- çalışma özgürlüğü kuralı...
- Yasa, Tüzük ve Yönetmelikler. İş yaşamı ile ilgili bütün mevzuat
- Mahkeme kararları

- Örf, adet ve gelenekler-Örneğin ara dinlenmesinde İş Yasası hükmü, Deniz ve Basın İş Yasasındaki bazı hükümler
- Toplu iş sözleşmeleri
- Yönetmelik veya Yönergeler-Personel, Disiplin, Ücret Yönetmeliği vs. gibi yönetmelik veya yönergeler...
- İşyeri uygulamaları-İşyerlerinde yazılı olmayan ancak uzun zamandan beri uygulanan bazı kurallara "işyeri uygulaması" denir. Bu uygulamanın, zaman içinde yinelenerek belirgin olması gerekir. Ramazan ayında verilen erzak paketi veya uzun zamandan beri uygulanan çalışma saatlerinin günlere yayılma uygulaması gibi...

#### **cc-Çalışma Koşullarında Değişiklik**

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılırsa, bu işçinin onayına bağlıdır. İşçi onaylamazsa değişiklik yapılamaz ve işveren, bu değişikliğin esaslı bir nedene dayandığını veya başka bir geçerli neden bulunduğunu kanıtlayamazsa, işçinin sözleşmesini bozamaz, bozsa bile işe iade davası yolu ile ya işçiyi yeniden işe alır veya bir ödence vermek zorunda kalır.<sup>57</sup>

Esaslı değişiklik, işçinin çıkarına olmayan, durum, koşul ve konumunu önemli ölçüde değiştiren, ağırlaştırıcı, aşırı yük altına sokan maddesel veya mesleksel durumunu daha aşağıya düşüren değişikliklere denir.<sup>58</sup>

Örneğin, işçinin makine işinden alınıp büro işine verilmesi, müdürlükten şefliğe indirilmesi, vardiya yokken konulması, çay veya sigara molasının kaldırılması, ücret veya prim düzeninde aleyhe önemli eksiklik yapılması, başka bir işyerine gönderilmesi, izin sürelerinin azaltılması, verilen işlerin eskisinden daha düşük düzeyde olması, çalışma süresinin artırılması, cep telefonunun veya arabasının geri alınması gibi olaylar, esaslı değişiklik sayılacaktır.

#### **dd- Değişikliğin Yıldırıya Dönüşmesi**

Değişiklik, yıldırı amacı ile de yapılabilir. İşçinin işinin sıklıkla değiştirilmesi, başka yerlere atanması, pozisyonunun değiştirilmesi, devamlı ve sistematik biçimde yinelenir-

## İş sağlığı ve güvenliği kavramı, yalnızca bedensel hastalık veya bozunumları değil, işçilerin tin sağlığı ve güvenliği gibi kavramları da kapsamaktadır.

se, bunların haklı yahut geçerli nedenlerinin bulunmaması ve gizli nedenin işçinin sorunsuz olarak işten ayrılmasını sağlamak olduğu anlaşılırsa, işçi, işten ayrılabilir. İşveren, bunun karşısını kanıtlamakla yükümlü duruma düşer. İşçi itiraz etse bile yine yıldırı devam edebilir. Dava açar veya itiraz ederse, en azından öteki işçiler açısından iyi bir örnek oluşturur. Bu yönetim etkin bir önlem yaratmayacağı ve yıldırının devam edeceği ileri sürülmüştür.<sup>59</sup> Kanımızca, bu görüş uygun değildir, çünkü işçi, davayı kazandığı takdirde ciddi bir ödence olabilir ve tutum öteki işçilerin daha bilinçli ve dirençli olmasını sağlayabileceği gibi üst yönetimin de bu süreci daha titiz ve hukuka daha uygun geliştirmesi olasıdır.

### **h- İş Sağlığı ve İş Güvenliği**

Yıldırı, insan sağlığı açısından çok önemli sonuçlar doğurması nedeniyle iş sağlığı ve iş güvenliği kural ve önlemleriyle yakından ilişkilidir. Başbakanlık Genelgesi'nde psikolojik tacizin önlenmesinin, iş sağlığının geliştirilmesi açısından önemine değinilmiş olup, Genelge tacizi, sağlığı yitirmenin nedeni saymaktadır.

İş sağlığı kavramı, işçinin işe bağlı hastalıklardan korunması için güvenli bir ortam yaratmak ögesi içerdiği gibi iş güvenliği kavramı da sağlığa zarar verecek koşullardan korumak ögesini içermektedir.

Görüldüğü gibi iş sağlığı ve güvenliği kavramı, yalnızca bedensel hastalık veya bozunumları değil, işçilerin tin sağlığı ve güvenliği gibi kavramları da kapsamaktadır.

Anayasanın sağlıklı yaşamı öngörmesi dolayısıyla tin sağlığını güvence altına almak Anayasal bir görevdir. (Anayasa'nın 17. ve 56. maddeleri)

Borçlar Yasası'nın 417. maddesi konuyu çok açık biçimde dile getirmiştir. "İşveren, özellikle işçilerin psikolojik tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."

İş Yasası'nın 77. maddesine göre; iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, işverenin her türlü önlemi alması gerekmektedir. Bu önlemler doğaldır ki tin sağlığı için de alınacaktır. Yarg. 10. HD., 09.07.1975 tarih ve E. 2375 - K. 4424 sayılı kararda "İşçinin beden ve ruh sağlığını koruma konusunda önemli olan yön ... böyle bir önlemin gerekli görülüp görülmediği noktasıdır." diyerek beden sağlığı kadar tin sağlığına da önem verdiğini göstermiştir. Tin sağlığına zararlı olduğu kesin bulunan ve hatta olgunun temel noktası durumuna getiren yıldırıdan koruma ve önlem alma konusu yalnızca bu kararla bile gündeme gelebilir.<sup>60</sup>

20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, İş Yasası'nın 77. maddesini yürürlükten kaldırmış olup, bu hüküm 1 Ocak 2013'de yürürlüğe girecektir. Ancak aynı Yasanın 4., 5., 6., 15., 18., 22. ve 23. maddelerinde bu yeni düzenlemeler eski hükümlerden çok değişik yaptırımlar getirmemiştir. Fakat maddeler daha sistematik düzenlenmiş olup ayrıntılı hükümler getirmiştir. Ayrıca, bu yasanın bir tek işçi çalıştıran işyerlerine bile uygulanabileceği gözönüne alınırsa, koruma şemsiyesinin çok fazla genişlediği kolayca anlaşılabilir.

Yıldırı, tin sağlığını bozmasının yanı sıra kalp hastalıklarına, mide ve barsak ülserlerine, karaciğer bozukluklarına, uykusuzluğa ve yüksek tansiyon gibi tehlikeli sağlık bozucu durumlara neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, bu olguya tanık olan izleyici ve tanıklarda da umutsuzluk, yılgınlık, korku, motivasyon eksikliği gibi rahatsızlıklar oluşturur. Yani hem bireyleri ve hem de topluluğu rahatsız eder, erinci bozar.

### **1- Çalışma Özgürlüğü**

#### **aa- Kavram**

Çalışma özgürlüğü, kişinin en doğal hakla-

rından biridir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 23. maddesinin 1. bendinde “herkesin işini özgürce seçme, adaletli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.” diyerek bu hakkı açık biçimde düzenlemiştir. Anayasanın 48. maddesinde bu anlamda hüküm vardır. Ayrıca Ceza Yasası'nın 117. maddesinde bu özgürlüğe karşı işlenen suçların yaptırımını yer almıştır.

### **bb- Çalışma Özgürlüğünün Sınırlanması**

Çalışma özgürlüğü çeşitli biçimlerde sınırlandırılabilir. Örneğin bir işçinin başka bir işte çalışması yasaklanabilir. Kısmi çalışan bir kişiye bu yasak, ancak sözleşmeye hüküm konarak getirilebilir. İkinci bir kısıtlama ise rekabet yasağıdır. Bu yasal kavramın da kısıtlamaları bulunmaktadır.

Aslında işverenin hakkı olan bu özgürlük kısıtlamalarının, hakkın kötüye kullanılması yoluyla yıldırıya dönüşmesi olanağı bulunmaktadır. Örneğin kısmi süreli çalışanın, sözleşmesinde ikinci bir işte çalışma yasağı olmamasına karşın, işveren, çeşitli baskıları uygulayarak yıldırı olgusunu gerçekleştirir ve dolayısıyla çalışma özgürlüğünü kısıtlayabilir.

Yahut rekabet yasağı konulmamış bir sözleşmeye, salt işçiyi bezdirmek, işten uzaklaşmasını sağlamak için devamlı olarak rekabet yasağı ile ilgili öneriler getirebilir, kişi zorlanır, baskı yapılır ve yıldırı teknikleri kullanılabilir. Böylece yine bir yıldırı ile karşı karşıya gelinir.

### **1- Ceza Hükümleri**

Ceza Yasasının bazı maddeleri doğrudan doğruya, bazı maddeleri de dolayısıyla yıldırı ile ilgili yaptırımlar içerir. Bu maddeleri şöyle sıralayabiliriz.

Md. 84- İntihara Yönlendirme, Md. 85- Taksirle Öldürme, Md. 89- Taksirle Yaralama, Md. 96- Eziyet, Md. 106- Tehdit, Md. 107- Şantaj, Md. 117- İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Md. 118- Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi, Md. 122- Ayrımcılık, Md. 125- Hakaret.

## **VII- İŞVERENİN SORUMLULUĞU**

İşverenin çeşitli yasalardan doğan hukuksal ve cezasal sorumluluk ve yükümlülüğü bulunmaktadır.

## **1- Sorumluluk ve Yükümlülüklerin Hukuksal Kaynakları**

### **a- Anayasal Sorumluluk**

Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ilkesi, 12. maddesindeki temel hak ve özgürlükler kavramını 48. maddedeki çalışma ve sözleşme özgürlüğü ile 49. 50. 51. 53. 54. ve 55. maddelerdeki çalışma haklarına uymakla işverenler de doğal olarak yükümlüdürler. Başka bir deyişle işçinin çalışma hakkı ve özgürlüğü ile kişilik, onur ve saygınlığını korumak ve gerekli önlemleri almakla işverenlerin yükümlü olmaları, dolayısıyla yıldırıdan sorumlu olmalarını da gerekli kılmaktadır.<sup>61</sup>

### **b- İş Yasası Açısından Sorumluluk**

İşverenin iş sözleşmesinden doğan ikincil borcu, işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüdür. Yıldırı eyleminde, koruma ve önlem almanın öncelikle işverenlerin sorumluluğunda olduğu, bütünlüğü, Başbakanlık Genelgesi'nde belirtildiği gibi daha önce sözü edilen Yargıtay 9. HD.'nin kararı ile Ankara 7. İdare Mahkemesi'nin kararında da yıldırı yapılmasını önlemediği için maddesel ve manevi ödeneciler vermesi öngörülmüştür.

### **c- Borçlar Yasası Açısından Sorumluluk**

İşverenin kollama ve gözetme borcu, ilke olarak hizmet sözleşmesinden ve dolayısıyla iş sözleşmesinden doğmaktadır. Borçlar Yasası 417. maddesiyle “işçilerin psikolojik tazime uğramamaları için işverenin gerekli önlemleri almasını” öngörmüştür. İş Yasası'nın 77. maddesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından her türlü önlemi almak yükümlülüğünü getirmiştir. Bu yükümlülükler, yalnızca fiziksel ve bedensel korumayı değil, tinsel korunmayı da beraberinde getirir. İşverenin, iş kazalarındaki sorumluluğu da bu düşüncüyü güçlendirmektedir. İş kazaları tanımlanırken “bedence ve tince bozunuma uğratmak” denilmektedir. Demek ki işveren, tince bozunuma uğratan yıldırıyı önlemekle yükümlü olacaktır.<sup>62</sup>

Bu nedenle, işverenin 417. maddeye uyma-

ması, ödenince hakkı doğuracağı gibi İş Yasası 77. maddeye uymaması dolayısıyla da, ödenince ödemek durumunda kalacaktır. Doğaldır ki Yargıtay'ın bu konudaki görüşü de gözden kaçırılmamalıdır. Yargıtay, tehlike sorumluluğu esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk olgusunu kabul etmekte olup ayrıca uygun nedensellik bağı kurulmadan sorumluluğun var olmayacağını da belirtmektedir. Yeni İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası da çeşitli hükümlerinde aynı görüşleri yinelemektedir.

#### **d- Kişilik Haklarının Korunması Açısından**

Medeni Yasa'nın 24. ve 25. maddesi kişilik haklarına yapılan saldırıdan korunmak ve bu saldırıyı önlemek için hükümler getirmiş ve saldırıya uğrayana bu korumanın yapılmasını isteme hakkı vermiştir. Yıldırıya karşı korumak ve önlem almak işverenin sorumluluğunda olduğu için, bu maddeye göre kusuru varsa ödenince verme yükümü ortaya çıkacaktır.<sup>63</sup>

Borçlar Yasası'nın 417. maddesinin gerekçesinde psikolojik tacizler de kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış ve bu kişilik haklarına aykırı davranışlarında sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku kurallarının uygulanması öngörülmüştür.<sup>64</sup>

#### **e- Dürüstlük Kuralları Açısından**

İşverenlerin de borçlarını yerine getirirken veya haklarını kullanırken dürüstlük kurallarına uymaları gerekir. Koruma, gözetme ve önleme borcunu yerine getirirken gereken özeni göstermemesi veya yönetim hakkını kullanırken aşırı sertlik vs. gibi davranışlarla hakkını kötüye kullanması, yıldırı açısından gözönüne alındığında dürüstlük kuralının bozumu olarak gözükecektir.

#### **aa- Eşit Davranma İlkesi**

İşverenin eşit davranma ilkesine aykırı davranışları, eğer bir yıldırı olgusu oluşturmuşsa hem yıldırıyı önlemediği ve hem de eşit davranma ilkesine aykırı olduğu için çeşitli yaptırımlar uygulanacaktır. TİSK de aynı görüştedir.<sup>65</sup>

Buna örnek olarak bir kaç olay gösterilebilir.

- Her çalışanın çağrılı olduğu sinema gösterisine, hedef olan kişinin çağrılmaması,
- Yılbaşında herkese verilen armağanların o kişiye verilmemesi, aynı düzeydeki kişilere verilen cep telefonunun o kişiye verilmemesi,
- Herkesle konuşulup selam verilirken, mağdurla konuşulmaması ve selam verilmemesi gibi...

#### **f- Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Açısından**

Çalışma koşullarında değişiklik yapılırken yasal sınırları aşmak ve yıldırıya neden olmak her zaman görülebilir. Böyle durumlarda işverenin sorumluluğu saptanırsa, ödenince davası ile karşı karşıya gelebilme olasılığı bulunmaktadır.

#### **g- Çalışma Özgürlüğü Açısından**

Çalışma özgürlüğüne aykırı bir eylem acaba işverene bir yükümlülük getirebilir mi?

Eğer işveren, bu özgürlüğü bilerek, bir yıldırı biçiminde zedeliyor ve çalışana manevi eziyette bulunarak, işten ayrılmasını veya haklı haksız tüm buyruklarının yerine getirilmesini amaçlıyorsa, işverenin sorumluluğu tartışılmaz. Eğer bu özgürlük, başkalarının bozuma uğratılıyorsa ve işveren, gerekli korumaya önlemlerini almamışsa, yine de sorumlu olacaktır.

#### **h- İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından**

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi almak, gerekli örgütlenmeleri yapmak, bazı kişilere görevleri vermekle yükümlüdür. Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası da benzer hükümler getirmiştir.

Sağlık konusu, yıldırının yapmış olduğu ağır baskılar sonucu bozuma uğrayabileceği gibi doğrudan yıldırı da zarar verebilir. Kişilerin böyle durumlarda işverene başvurma hakkı vardır. İşveren bu başvuruya karşı gerekli önlemleri almaz veya saldırıyı önlemezse sorumlu olacaktır. Başbakanlık Genelgesi, bu

noktaya işaret etmiş ve yıldırı sonucu çalışanın sağlığını yitirebileceğine dikkat çekmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı açısından yıldırının önemi de kanımızca incelemeye değer bir konudur. Çünkü gerek iş kazasının ve gerekse meslek hastalığının tanımlarında, bireyin tinsel olarak bozunumu yer almıştır.<sup>66</sup> Yıldırı, bütünüyle tinsel bozunum ve hastalık yaratan bir olgudur. Eğer iş kazasının ögesi ile bağdaşırsa, bu nedenden dolayı da işverenin sorumluluğu sözkonusu olacaktır. Yılgınlık olayı ile kaza arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Örneğin yıldırı dolayısıyla baskıya uğrayan kişi ani bir kalp krizi geçirebilir. Bu tipik bir yıldırı olayı sayılabilir.

### 1- Ceza Hukuku Açısından

Ceza Yasasının birçok hükmü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 26. maddesi yıldırı açısından yaptırımlar getirmiştir.

### 2- İşverenin Kişiler Açısından Sorumluluğu

Yıldırı, işveren tarafından yapılır veya yaptırılırsa, işveren sorumlu olabileceği gibi, işveren vekilleri, saldırıyı yapan veya izleyen öteki çalışanlar ve alt işveren ile alt işveren çalışanlarının yaptıkları yıldırı eyleminden de sorumlu ve yükümlü olacaktır.

#### a- Yıldırı Yapan veya Yaptıran İşverenin Sorumluluğu

Saldırıya uğrayan kişi, BY. 112. ve BY 49. maddelerine dayanarak işveren aleyhine borca aykırılık ve haksız eylemden dolayı ödense davası açabileceği gibi, BY. md. 58'de yer alan manevi ödense davası da açabilir. Ayrıca Ceza Yasası md. 117'ye göre iş ve çalışma özgürlüğüne aykırı davranmaktan dolayı bir ceza davası açabilir. Bu dava gerçek kişi olan işverene ve tüzel kişilerde Yönetim Kurulu Başkanı yahut işyeri CEO'suna karşı açılabilir. Bundan başka İş Yasası md. 24'e göre sözleşmesini de bozabilir. Medeni Yasa'nın 24. ve 25. maddelerine göre dava açılabilmesinin yanısıra İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın ilgili maddelerine göre de dava açma hakkı sözkonusu olacaktır.

#### b- İşveren Vekillerinin Eyleminden Dolayı İşverenin Sorumluluğu

İşveren vekillerinin oluşturduğu yıldırı olayları dolayısıyla BY. 116. ve 66. maddelerine göre işverenin sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kişilerin, saldırıya uğrayana vermiş oldukları maddesel veya manevi zararları işveren karşılamakla yükümlüdür. Çünkü bu maddelerle işveren yardımcılarının başkalarına verdikleri zararlardan, işverenin sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Doğaldır ki işveren, daha sonra bu kişilere dönerek, bu zarar için yaptığı ödenceyi onlardan isteyebilir.<sup>67</sup> Cezasal açıdan suç oluşturan bir eylem varsa ve bu eylemi işverenin azmettirdiği kanıtlanırsa Türk Ceza Yasası'nın 38. ve 39. maddeleri yolu ile işveren de aynı biçimde cezalandırılacaktır.<sup>68</sup>

#### c- Yıldırı Eylemini Yapan Saldırgandan Dolayı İşverenin Sorumluluğu

Yıldırıyı işveren vekilleri olmayan öteki çalışanlar (ast, üst veya eşit durumda olan) da yapabilir. İşveren gerekli önlemleri almamış, gerekli örgütlenmeyi yapmamış veya başka bir deyimle gerekli olan koruma ve gözetme işlemlerini düzenlememiş ise bu kişilerin de eylem ve davranışlarından sorumlu olur. Herhangi bir maddesel veya manevi zarar oluşmuşsa, bu zararı da önlemekle yükümlü olur. Örneğin, saldırıya uğrayan yazılı bir yakınma ile durumu işverene bildirmişse ve işveren bir izleyici gibi davranmışsa sorumlu olacağı kuşkusuzdur. Ancak, yakınmayı ciddi olarak ele almış, yıldırı yapanları uyarmış veya ceza vermişse, işvereni sorumlu tutma olasılığı çok azalacaktır. Aynı durum, yıldırıyı edilgin ve etkin olarak izleyenler için de sözkonusu olur. İşveren, bu kişileri de uyarmamış yahut ceza vermemişse, bu kişilerin verdiği zarardan da rahatlıkla sorumlu tutulabilir.

#### d- Alt İşveren İşçileri veya Geçici İşçilere Karşı Yapılan Eylemlerden Dolayı İşverenin Sorumluluğu

**aa-** Asıl işveren işçileri, alt işveren işçile-

rinden rahatsız olabilir ve onların işten ayrılmaları için yıldırı eylemini uygulayabilir. Her ne kadar asıl işverenin bu işçilere karşı koruma ve gözetme yükümü bulunmasa da, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bütün çalışanlara karşı sorumludur. Bu nedenle gerekli olan yıldırı önlem ve işlemlerini yapmazsa BY. md. 66'ya göre sorumlu olabilir. Çünkü işveren kendi işçilerinin başkalarına karşı zarardan dolayı sorumludur, bunu karşılamakla yükümlüdür.

**bb-** Alt işveren işçileri de asıl işverenin bazı işçilerine yıldırı ve baskı uygulayabilir. Bu durumda, alt işveren bu işçilerin eylemlerinden sorumlu olacaktır ve oluşan zararları ödemek zorunda kalacaktır.<sup>69</sup>

**cc-** Geçici işçilere karşı da, asıl işverenin gözetme ve kollama borcu vardır ve bu kişilere karşı işyerinde uygulanan yıldırı eylemlerinde, aynen kendi işçilerinde olduğu gibi sorumlu ve yükümlü olacaktır. İşverenin doğrudan sorumluluğu söz konusudur. Çünkü işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemleri almakla asıl işveren yükümlüdür.

Eğer geçici işçiler, asıl işverenin işyerinde asıl işveren işçilerine karşı yıldırı eylemi gerçekleştirirse, kanımca geçici işçilerin işvereni yine BY. md. 66'ya göre, oluşan zarardan dolayı bir ödence davası ile karşı karşıya kalabilir. Çünkü bu durumda, sorumluluk ve yükümlülük, onların işverenine ait bulunmaktadır.

## VIII- UYGULANABİLECEK HUKUKSAL YOLLAR

Yıldırı olgusu ile ilgili olarak çeşitli yasa ve yönetmelikten doğan ve saldırıya uğrayan, işveren, devlet ve saldırgan açısından kullanılabilecek çeşitli hukuksal yollar var olup, iki ana başlık altında incelenebilir.

### 1- Yaptırımlar

Uygulanabilecek yaptırımlar, yönetsel, işletmesel, hukuksal ve cezasal olabilir.

#### a- Saldırıya Uğrayan Kişi/Kişilerin Uygulanabileceği Yaptırımlar

Saldırıya uğrayan kişinin yaptırımları, sal-

dırgan, işverene, işveren vekiline ve hatta izleyici denilen kişilere uygulanabilir.

#### aa- Medeni Yasa'nın 24. ve 25. maddeleri Açısından

Kişilik hakları saldırıya uğrayan bir kişi, MY. md. 24'e göre yargıçtan koruma isteyebilir. Ayrıca bu durumun üçüncü kişilere bildirilmesini veya yayınlanması isteme hakkı da vardır. Bu nedenle bir ödence davası söz konusu değildir. Bildirme veya yayınlama kararı tümüyle yargıcın takdirine bağlıdır.<sup>70</sup>

25. maddeye göre ise saldırı tehlikesinin önlenmesini veya süregelmekte olan saldırıya son verilmesini isteyebilir. Hatta saldırı sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının saptanması istem konusu yapılabilir. Bir yıldırı olgusunun henüz başında yapılan başvuruda, yargıç ciddi ve yakın tehlikeye dair güçlü belirtiler görürse davayı kabul edebilir.<sup>71</sup> Mahkemenin verdiği bu yaptırım niteliğindeki kararlar, saldırgan tarafından yerine getirilmediği takdirde, bu işlemler, icra yolu ile yapılabilir. (3. kişilere bildirme ve yayınlama gibi)

Yaptırım içeren bu davalara, koruyucu ya da kişilik haklarını koruyan davalar denilmekte olup bu davalar, ödence davalarından ayrıktır. Bu davalar, bir saldırıyı önleme, yok etme, etkisizleştirme ve yaptırıma bağlama niteliğindeyken, ödence davaları sonuçları yok etme veya onarmaya yönelik davalardır. Koruyucu davada yalnızca edim önemliken, ödence davasında zarar önem kazanır. Koruyucu davalar, işçinin yerleşim yerinde veya işverenin bulunduğu yerde açılabilir. Zamaşımı bir yıldırıdır.<sup>72</sup> Kanıtlama yükü, saldırıya uğrayan kişiye aittir.

#### bb- İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından

İşverenin kollama ve gözetme borcu, İş Yasası'nın 77., Borçlar Yasası'nın 417. ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 4., 6. ve 10. maddelerinde en iyi biçimde anlatılmış, yalnızca fiziksel ve bedensel sağlık açısından değil, tinsel sağlık ve güvenlik açısından da işverenin gözetme borcu olduğu belirtilmiş, iş kazalarını düzenleyen maddelerde tinsel sağ-



lıktan söz edilmiş, BY. md. 417'de ise açıkça "psikolojik tacize uğramamaları ve zarar görmemeleri" hüküm altına alınmıştır.<sup>73</sup>

Yalnız bu yükümlülükler belirtilmekle yetinilmemiş, çeşitli cezalarla yaptırım altına alınmıştır. İş Yasası'nın 75/a maddesine göre alınmayan her önlem için her ay 226 TL. ceza söz konusudur. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 26/a maddesine göre de 4/a-b maddelerindeki her yükümlülük için 2000 TL. ve 6. maddenin (ç) bendine göre her önlem için 1000 TL. ve 10. maddenin 4. fıkrasında yazılı kurallara aykırı davranan işverene 1500 TL. ve 22. maddenin 1. fıkrasına göre kurul kurallarına uymayan işverene ayrı ayrı 2000 TL. ceza öngörülmüştür.

İş Yasası'nın 83. maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 13. maddesinin 4. bendi aynı düzenlenmiştir. İşçi, sağlığını yahut güvenliğini tehlikeye düşüren ivedi, yakın ve yaşamsal bir olayla karşılaşırsa bunu işverene yahut iş sağlığı kuruluna bildirecektir. Kurul veya işveren ivedilikle karar vermek zorundadır. Kurul, işçinin isteği doğrultusunda karar verirse, işçi gerekli önlem alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınır, ücret ve öteki hakları devam eder. Kurul yahut işveren tehlike görmezse işçi çalışmakla yükümlü olur.<sup>74</sup>

İleride yıldırı olduğu saptanırsa, işveren ödence ödemekle yükümlü olacaktır. Ayrıca İş Yasası md. 24/II'ye göre işçi haklı nedenle sözleşmeyi bozabilir ve kıdem tazminatını alabilir.

#### **cc- Çalışma Koşullarında Değişiklik Açısından**

İşyerlerinde, işçinin işinin veya işyerinin değiştirilmesi sık görülen bir olgudur. Kolaylıkla kötüye kullanılabilir bu hakkın kullanılması için yasa, kısıtlama getirmiş ve bu değişikliğin içinin onayı olmadan yapılamayacağını belirtmiştir. Buna karşın yine de uygulamada iş değiştirme olgusu sıkça yaşanmaktadır. Ekonomik koşullar, yeni iş bulma zorlukları işçiyi, bu değişiklikleri kabule zorlamaktadır. Özellikle iş ve işyeri değiştirme, bir yıldırı olgusu olarak da kullanılabilir. İşçi veya işyeri, haklı bir gerekçe olmadan sık sık değiştirilen bir işçi MY. md. 24'e göre dava

açıp bu işlemin yapılmasını, savını kanıtlayabildiği takdirde durdurabilir. İşveren de işçiyi bu nedenle işten çıkarırsa çok büyük bir olasılıkla mahkemedен işe iade kararı çıkar. Bundan başka, işverenin sözleşmeye aykırı hareket etmesi nedeniyle de ayrıca, işverene karşı maddesel ve manevi ödence davası açabilir ve ödence alabilir.<sup>75</sup>

#### **dd- İş Sözleşmesinin Saldırıya Uğrayan Tarafından Bozulması**

- Saldırıya uğrayanın İş Yasası'nın 24. maddesi uyarınca, sözleşmesini kıdem ödencesini alarak bozmak hakkı vardır. Yasanın bu maddesine göre, işverenin işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak eylemler yapması bir bozma nedenidir. Küçük düşürme, sövme, alay, taciz gibi... Aynı biçimde korkutma, haysiyet kırıcı davranışlar, gözdağı verme... Veya işçinin öteki işçiler tarafından cinsel tacize uğraması, bunu işverene bildirmesine karşın gerekli önlemlerin alınmaması... Fıkra aslında cinsel taciz için kullanılmasına karşın psikolojik taciz için de kullanılabileceği de kanımızca olasıdır.<sup>76</sup>

Bu sayılan durumlar, yıldırı için de neden oluşturabilir. Yeter ki olgu sık sık yinelenen ve belli bir süre içinde yapılsın. Yıldırı niteliğini kazandığı zaman da işverenin kollama ve gözetme borcu dolayısıyla önlem alma zorunluluğu doğar ve bu önlemler alınmadığı takdirde işverene karşı ödence davası açılabilir. 24. maddenin II.bendinin başlığı bile bu düşünceye sağlam bir dayanak olur. Başlıkta yer alan "ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranma" ilkesi yıldırı olgusuna tam anlamı ile uymaktadır.<sup>77</sup>

- İş sağlığı ve iş güvenliği açısından da, saldırıya uğrayanın dava hakkı doğar. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 13. maddesi "Gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda sözleşmenin bozulacağını" belirtmiştir. Bu madde, doğrudan doğruya İş Yasası md. 24/II'ye yolama yapmaktadır.

Çalışma koşullarının değiştirilmesinin de yıldırı sayılabileceği daha önce anlatılmıştır. İş Yasası md. 24-II/f'ye göre çalışma koşulları ağırlaştırılır yahut esaslı biçimde değiştirilirse, işçiye sözleşmeyi bozma hakkı verilip kıdem ödencesini alabilmesi sağlanmıştır. Burada

## İşveren, yıldırı sorununu çözmek için bazen iyiniyetli davranarak saldırıya uğrayanın işini ve işyerini değiştirebilir.

düşünülecek olay, sözleşmenin bozulmasının, bir yıldırıya karşı bir yaptırım olup olmadığıdır. Çünkü sonuç olarak, saldırganın isteği yerine gelmektedir. Fakat bazen işverenin gerekli ilgiyi göstermemesi dolayısıyla yetenekli ve çalışkan bir çalışanın yitirilmesine neden olabilir. Saldırıya uğrayanın bu yürekli davranışı, bozulan moralleri yerine getirebilir. Saldırıya uğrayan açısından da, sözleşmenin kendi istenci ile sona ermiş bulunması ufak da olsa bir avunç (teselli) olabilir. Bu açıdan, sözleşmenin bozulmasının bir yaptırım olduğu söylenebilir.

### **b- İşverenin Uygulayabileceği Yaptırımlar**

İşverenin almış olduğu önlemler, bazı yaptırımların uygulanmasını gerektirir. Bu cezaların, bir disiplin yönetmeliği içinde belirlenmesinde de büyük yarar vardır.

#### **aa- Disiplin Cezaları<sup>78</sup>**

Disiplin cezaları, uyarı, kınama, ücret kesimi ve işten çıkarmadır. Uyarı cezası, olayın başlangıcında veya çok hafif yıldırı olayında uygulanabilir. Kınama ise daha ağır eylemlerde veya daha ileriye gitmiş aşamalarda kullanılabilir. Ücret kesimi cezasının ağır eylem veya davranışlarda kullanılması uygun olur. Eylemlerin yinelenmesi durumunda bir üst cezanın uygulanması gerekir. Son aşama sözleşmenin bozulmasıdır. İşveren, yaptığı uyarı veya uyguladığı cezalara karşı saldırgan hâlâ yıldırıyı sürdürüyorsa, İş Yasası'nın 18. maddesine göre geçerli nedenle sözleşmeyi bozabilir. İşyerinde argo sözcükler kullanılmasını, Yargıtay işyeri erinç ve düzenini bozucu görmüş ve geçerli nedene dayanan bozmayı uygun bulmuştur.<sup>79</sup> Yeter ki savunma alma, tutanak tutma, nedeni belirtme gibi noktalara dikkat edilsin ve sağlam kanıtlara dayanılsın.

Daha ağır olaylarda ise İş Yasası md. 25/ II'ye göre ödencesiz olarak sözleşmeyi bozabilir. Saldırganın, işçiye veya ailesine satması, şantaj yapması, cinsel tacize yakın davranışlarda bulunması, işyerinde o kişiye ait güveni tümüyle çökertecek niteliktedir ve ödencesiz bozma yapma olanağını işverene verir. Sonuçta, onur ve saygınlığı ağır biçimde bozacak eylem ve davranışlar, çok ağır niteliktedir. Yargıtay, bir başka kararında korkutma eylemlerinde bulunan saldırganın, hem o kişinin moralini ve hem de çalışma düzenini bozduğunu kabul etmiş ve ödencesiz bozmayı uygun bulmuştur.<sup>80</sup>

#### **bb- İş ve İşyeri Değiştirme**

İşveren, yıldırı sorununu çözmek için bazen iyiniyetli davranarak saldırıya uğrayanın işini ve işyerini değiştirebilir. Böylece o çalışanın yıpranmamasını veya işten ayrılmamasını sağlamaya çalışır. Doğaldır ki bu değişiklikler, işçinin ekonomik, toplumsal, ailesel ve mesleki durumunu kötü yönde etkilemediği gibi onur ve saygınlığını yitirmesine de neden olmamalıdır. Ancak bu değişiklik kötü niyetle yapıp bu olaydan sıyrılmak amacı ile yapılmışsa ve işçi de değişikliği kabul etmemişse, işveren, bu işlem dolayısıyla İş Yasası'nın 22. maddesine dayanarak ödenince vermek zorunda kalabilir.<sup>81</sup>

İşveren, eylem veya davranışları nedeniyle saldırganın da işinde veya işyerinde değişiklik yapabilir. Saldırgan bu değişikliği kabul etmezse, işveren için geçerli nedenle bozma hakkı doğar. Ancak, saldırganın tinsel bozukluğu olması veya ırkçılık, renk, din ve inanç gibi bir nedenden dolayı yıldırı yapmış olması halinde, gönderildiği yerde de aynı sorunları yaratabilir. Bundan dolayı olay her yönüyle incelenmeden değişiklik yapmak yanlış olur. Zaten yukarıda belirtilen ayrımcılık gibi ağır bir neden sözkonusu ise yapılacak en doğru işlem, saldırganı haklı nedenle işten çıkartmak ve aynı zamanda ceza kovuşturması yapılmasını sağlamaktır.

#### **c) Devletin Uygulayabileceği Yaptırımlar**

İş Yasası'nda belirtilmiş bazı cezalar da yaptırım sayılabilir.

- Eşit davranmama ilkesine aykırı davranan işverene her işçi için 127 TL. (Md. 99/a)

- İş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri almayan veya iş sağlığı ve güvenliği kararlarına uymayan işverene 1.416 TL. (Md. 105 uyarınca) (Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 26/1, 1 Ocak 2013'ten itibaren uygulanacaktır ve ceza tutarı 2000 TL.'dir.)

- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerine göre alınmayan her önlem için ve her ay 282 TL. ceza verilmesi md. 105/a da kararlaştırılmıştır. Ancak yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na göre 1 Ocak 2013'den itibaren eski her önlem için 1000 TL. para cezası uygulanacaktır.

Bu cezalar, aykırı davranan işverence işveren vekillerine uygulanacak olup, yıldırı olayının bu ilkelere aykırılık oluşturması durumunda uygulanacaktır.

## 2- Açılabilir Davalar

Saldırıya uğrayan kişi, işverene dava açabildiği gibi, saldırgana ve hatta izleyicilere bile dava açabilir. Saldırgan ve izleyicilerin de gerek işverene ve gerekse saldırıya uğradığını savlayan kişiye dava açma durumları sözkonusu olabilir.

### a) Saldırıya Uğrayanın Açabileceği Davalar

Saldırıya uğrayanın açabileceği üç çeşit dava vardır. Önlem davaları, ödence davaları ve ceza davaları...

#### aa- Önlem Davaları

Saldırıya uğrayan kişi, Medeni Yasa'nın 24. maddesine dayanarak hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırıda bulunanlar hakkında saldırının durdurulması davası açabilir. Bu dava, saldırıda bulunan iş arkadaşlarına, işveren vekillerine ve işverene karşı açılabilir. Saldırımı, iş arkadaşları yapmışsa Asliye Hukuk Mahkemesinde dava açılacaktır. Çünkü işçiler arasındaki davalar İş Mahkemesinde görülmez. Oysaki işveren veya işveren vekillerine açılacak davalar, İş Mahkemesinde açılacak ve saldırının durdurulması istenecektir. Kusur aranmayacak, saldırının varlığı yeter-

li olacaktır. Saldırı devam ettiği sürece dava açılabilir. Saldırıda ayrı ayrı hukuka uymayan davranışlara bakılmaz, süreç bütün olarak değerlendirileceği için tümüne bakılır ve böyle bir sürece işçinin katlanmak zorunda kalması hukuka aykırı olarak, bir yıldırı diye nitelendirilerek durdurma kararı verilebilir. Eylemler tek tek hukuka aykırı olmayabilir, ancak çok sık arayla yapılması ve amacın, işçiyi işten çıkarmaya zorlamak olması, kişiyi bunalıma sokacak nitelikte olup, yıldırı niteliğindedir. Uygulamadaki bir örnek çok belirgin bir yıldırıyı gösterir. "Bir üst düzey yöneticisi, yarımcısının işten ayrılmasını istemiş ve yıldırım amacı ile üç saat içinde aynı mealde 68 e-mail göndererek işin bitirilip bitirilmediğini sormuştur. Saldırıya uğrayan kişi, bezginlik getirerek işten ayrılmıştır." İşte bu olay, tipik bir yıldırı olgusudur.

Medeni Yasanın 25/II maddesi uyarınca, yeni bir yıldırı tehlikesi varsa, bu tehlikenin önlenmesi için, saldırıya uğrayan dava açabilir. Tehlikenin ciddi ve yakın olduğu kanıtlanırsa yargıç, saldırıya son verilmesine karar verebilir.

Saldırı bittikten sonra bile, saldırıya uğrayan saldırının hukuka aykırı olduğu savı ile dava açabilir. Saldırının etkileri hala devam ediyorsa bu dava edilebilir. Örneğin, yıldırı niteliğindeki dedikoduların yapılması yüzünden işten ayrılan kişi, kolayca iş bulamayabilir. Saldırıya uğrayan bu nedenle kararın yayınlanmasını ve üçüncü kişilere bildirilmesini isteyebilir. Ancak yayında, yargıcın kınama kararı yoktur. Ayrıca manevi ödenceyi hak kazandıran koşulların da bulunması gerekmez.<sup>82</sup>

#### bb- Ödence Davaları

Saldırıya uğrayanın açabileceği davaları, Medeni Yasa, Borçlar Yasası, İş Yasası'na dayanmaktadır.

#### aaa- Haksız Eylem ve Borca Aykırılık Davaları

Borca aykırılık BY.'nin 112. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre "borç hiç ve gereği gibi yerine getirilmezse, borçlu, kusura uğradığını kanıtlamadıkça, alacaklının

bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.” Yıldırı olayında kişi bir zarar görmüşse bu zararın ödenmesini saldırgandan isteyebileceği gibi, gerekli önlemleri almayan işveren de isteyebilir.

Eğer, kusurlu ve hukuka aykırı bir eylemle, zarar görmüşse, BY. md. 49’a göre yine ödenince isteyebilecektir. Ancak haksız eylem davasında işçi kanıtlamak zorunda iken borca aykırılık davasından işveren kusursuzluğunu kanıtlamakla yükümlüdür. Haksız eylemde, iki yıllık zamanaşımı varken, borca aykırılık da bu süre on yıldır.<sup>83</sup>

#### *bbb- MY md. 25’e Göre Açılacak Dava*

Yıldırının durdurulması veya sona erdirilmesi ile ilgili bir karar çıkmışsa, saldırıda bulunan tarafın bu eylem veya davranışı sonlandırması gerekir. Eğer sonlandırılmazsa, işveren gerekli önlemleri almazsa ve bir kusuru yoksa BY. md. 49’a göre haksız eylemden olayı bir ödenince davası açılabilir. Eğer saldırı, işveren veya işveren vekillerince yapılmışsa veya gerekli önlemler alınmamışsa, BY. md. 112 uyarınca onlara karşı ödenince davası açılabilir.

#### *ccc- Haksız Eyleme Dayanan Ödenince Davası*

Yıldırı yapanlara karşı, MY hükümlerine başvurmadan da, haksız eylemden dolayı dava açılabilir. Bu davada saldırıya uğrayan, yıldırı süresini, saldırganın kusurlu eylemlerini, saldırı süresi ile maddesel zarar arasındaki nedensellik bağı ve uğradığı zararı kanıtlamakla yükümlüdür.<sup>84</sup> Performans düşmesiyle yitirilen primler, devamsızlık dolayısıyla kesilen ücretler, hastalık giderleri, işten ayrılmışsa, yeni iş buluncaya kadar geçen zamandaki gider yitimleri istenebilecek zararlar arasındadır.

#### *ddd- Borca Aykırılık Davaları*

Yukarıda anlatıldığı gibi işveren ve işveren vekillerine kollama ve gözetme borcu dolayısıyla, BY. md. 112’ye göre ödenince davası açılacağı gibi bu kişiler, BY. md. 66’ya göre kendi adamının yıldırı yapması dolayısıyla uğranılan zararlardan da sorumlu olacaktır. İşveren, gerekli talimatların verildiğini, düzenlemelerin yapıldığını ve zararın olmama-

sı için gerekli özenin gösterildiğini kanıtlarsa bu zarardan sorumlu tutulmayacaktır.

#### *eee- İşveren Vekillerinin Eylemleri Dolayısıyla Açılacak Davalar*

BY. md. 116’ya göre yardımcı kişilerin eylemlerinden işveren de sorumludur. Bunların eylemlerinden dolayı işveren yine sorumlu olacaktır. Demek ki böyle bir durumda hem işveren ve hem de işveren vekilleri sorumlu olacaktır. Bu davalarda kusur aranmayacak, ancak yıldırı olayı ile uğranan zarar arasındaki nedensellik bağı kanıtlanacaktır. Yarg. HGK. E. 21 - 673 - K. 641 ve 12.11.2003 tarihli kararı.<sup>85</sup>

#### *fff- BY md. 417’ye göre Açılacak Dava*

Maddede, işverenin gerekli önlemleri alınması gerektiği belirtilmiş olup, buna göre önlem alınmaz veya işçinin kişilik hakları korunmazsa, doğabilecek her türlü zarardan dolayı sorumlu olacaktır. İşveren, kusursuzluğunu kanıtlamakla yükümlüdür.<sup>86</sup>

#### **cc- Eşit Davranma İlkesine Dayanarak Açılacak Dava**

Eşit davranma ilkesine aykırı davranan işverene karşı işçi, İş Yasası’nın 5. maddesine göre bu hak ve çıkarların kendisine uygulanmasını isteyebilir ve hem de ayrıca dört aylık ücret tutarına kadar ödenince isteminde bulunabilir. Bu davalarda, eşit davranma ilkesine işverenin uymadığını kanıtlamakla yükümlüdür. Eğer yapılan bu ayrımcılık bir yıldırı niteliğini taşıyorsa, durum değişecektir.

Çalışan, yıldırı olgusu amacı ile yapılan bir ayrımcılığı güçlü biçimde ortaya koymamışsa, kanımızca kanıtlanma yükü işverene geçecektir. Bu olay, belli bir süreç içinde oluşacağı için, işverenin kanıtlanma yükünü taşıması gerekecektir. Çünkü bu süreç içinde birtakım davranışlar meydana çıkacaktır. Çalışan işverene yakınmada bulunacaktır.

Bunlara karşın, işveren herhangi bir önlem almaz veya herhangi bir yaptırım uygulamazsa, yıldırıdan dolayı sorumlu duruma düşecek ve işçinin ödenince davası açabilme olanağı doğacaktır. Yine kanımızca, hem bir ödenince davası açılabilir ve hem de dört aylık ödenince

istemini ayrıca ileri sürebilecektir. Çünkü ortada bir yıldırıya öteki de ayrımcılığa yönelik olan iki dava konusu bulunmaktadır.<sup>87</sup>

#### **dd- İş Güvencesi Kavramına Aykırılıktan Doğan Dava**

İşçiye, işyerinde işten ayrılması için yıldırı yapılmış olabilir. İşçi bu ikale sözleşmesini imzalamayabilir. İşveren, geçerli bir nedene dayanmadan bu işçiyi çıkartırsa, mahkeme, işe geri dönme kararı verecektir. İşveren, işçiyi işe almazsa da hükmedilen ödenteleri alabilecektir. Ancak, bu davanın yanısıra, kişisel haklarına, onur ve saygınlığına saldırıldığı savıyla maddesel ve manevi ödense davası açabilir. Yıldırı savı kabul edildiği takdirde bu ödenteleri alabilir. Mahkemenin işe geri gönderip göndermemesi, anılan ödenteleri almasını engellemez; çünkü bu davalar, işten çıkarılmaya değil, yıldırıya dayanmış olacaktır.

#### **ee- İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dolayısıyla Açılabilir Davalar**

Yukarıda da açıklandığı gibi iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranışlar, bir yıldırı oluşturabilecek nitelikte olabilir. Böyle durumlarda, işçinin saldırgan karşı zararlarının giderilmesi yolunda bir dava açabileceği olanağı kesinlikle vardır. Ayrıca işveren gerekli önlemleri almazsa ya da başvuru ve yakınmalara karşı gerekli yaptırımları uygulamamışsa, saldırıya uğrayan, işverene karşı da dava açabilir, dava işverenin kollama ve gözetme borcu dolayısıyla açılabilir.

Yıldırı, uygulamada sık rastlanmasa da, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunu da doğurabilir. Yıldırımın esas etkisi ve zararı, tin sağlığını bozucu davranışlardır. Bu davranışlar ve eylemler, tin sağlığı bozulan bir çalışanın iş kazası yapmasına neden olabileceği gibi depresyon, panik atak gibi kalıcı tinsel hastalıklara da neden olabilir. Çünkü kazanın oluşması veya bir mesleksel hastalığın ortaya çıkması, çalışanın mesleksel etkinlik içinde bulunduğu zamanda oluşan eylemler dolayısıyla olmuştur.<sup>88</sup> Böyle bir durumda, işçi saldırgan karşı, zararların giderilmesi için dava açabileceği gibi, işverene de gerekli ön-

lemleri almaması, başvuru yahut yakınmada bulunulmuş ise gerekli işlem ve yaptırımları uygulamaması nedeniyle bu davalar açılabilir.

#### **ff- Manevi Ödense Davaları**

Yıldırı eylem ve davranışlarının manevi ödense davalarına konu olabileceği kuşkusuzdur. İnsanın kişiliğini, tinsel yaşamını rahatsız eden, bozunuma uğratan eylem ve davranışların, bedensel zararlara neden olduğu, manevi çöküntüler yaşattığı çok açıktır.

##### *aaa- Kavram*

Kişisel haklara yapılan bir saldırı maddesel zarar doğurmasa bile manevi zarar doğurabilir. İstirap, şiddetli üzüntü, utanç vs. gibi... Bedene zarar verilmişse, maddesel tazminatın yanısıra yargıcın takdirine göre belli bir tutar manevi ödense de verilebilir.

Manevi ödense şunu tanımlar da konuyu tamamiyle açıklamaktadır. “Bir kişinin beden ve tin bütünlüğünün zedelenmesi veya ölmesi durumunda manevi ödense verilebilir. Bu ödense ana ögesi “acı çekme ve elemidir.” Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına göre de işverenin kusuru ana koşul değildir. Olgu ile zarar arasındaki nedensellik bağı kanıtlanırsa, yargıcın takdirine göre manevi ödense verilir. Manevi ödense hem saldırgan ve hem de işverene karşı açılabilir.

##### *bbb- Ölçütleri*

Kusur aranmamış olsa bile bu durum yine ödenseyi etkiler, az kusurda daha az ödenseye hükmedilir.

Ortaya çıkan hasarın azlığı veya çokluğu da ödense belirlenmesinde bir ölçüt olur.

Bu ödense, maddesel yitimleri gidermek için verilmez. Önemli olan bir ölçüde, acı ve elemi yitirilmesidir. Bu nedenle, ödense, nedensiz zenginleşme kurallarına uygun olması gerekir. Başka bir deyişle bu ödense, yıldırıya uğrayanın maddesel durumunu iyileştirmek amacını taşımaz ve bu amaç aşılıyorsa, nedensiz zenginleşme sözkonusu olacaktır. Yarg. 9. HD. 12583 E. - K. 12584 sayılı ve 27.12.1998 tarihli bir kararında bu noktayı açıkça belirtmiştir. “Manevi tazminatın takdi-

rinde tarafların sosyal ve ekonomik durumları ile manevi tazminatın özendirici ve zenginleştirici olmama gibi etkilerinin gözönünde tutulması gerekir.<sup>89</sup> Bu düşünceye karşıt bir düşünce, hakkın kötüye kullanılması amacını taşıyacaktır.<sup>90</sup>

#### *ccc- Manevi Ödencenin İstenebileceği Olgular*

Manevi ödence davaları, hem borca aykırılık ve hem de haksız eylem niteliğindeki olgularda açılabilir.<sup>91</sup>

BY.'nın 112., BY.'nın 116. maddeleri ile İş Yasası 77. ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 4. ve devamı olan maddelerine göre açılacak davalar, işverenin, kollama ve gözetme borcuna aykırılık nedenini temel alır, BY. md. 417'ye göre açılacak dava da bu niteliktedir. Ancak MY. md. 25'e ve BY.'nın 49. maddesi hükümlerine aykırılıktan doğan, haksız eylem temelli davalardır. Şu halde yıldırı eyleminde bulunan herkese karşı maddesel ödence davaları yanında manevi ödence davaları da açılabilir.

#### **gg- Ceza Davaları**

Türk Ceza Yasasında yıldırımı doğrudan doğruya cezalandıran bir hüküm yoktur. Buna karşın, yasaya, serpiştirilmiş bulunan birçok hükümle biraz dolaylı da olsa uygulanabilecek yaptırımlar bulunabilir.

#### *aaa- Önemli Birkaç Kavram*

Uygulama açısından önem taşıyan birkaç kavram, kısaca şöyle açıklanabilir.

- TC Y. 38. maddeye göre, başkasını suç işlemeye özendiren, azmettiren kişi, işlenen suçun cezası ile cezalandırılır. Suç işleyen kişiye maddesel ve manevi olarak yardım etmek yahut güç ve yetkisini kullanarak o işi yapmaya zorlamak da azmettirme sayılır.

- Esas suçu işleyenlerin hepsi, asıl suçlu sayılır. (TC Y. md. 37)

- Suça özendirmek, kararını güçlendirmek, yardımda bulunacağını vaat etmek, suç işlenmesini kolaylaştırmak veya yardım etmek suça yardım sayılır. Bu kişilere verilecek ceza, suçun yarısı kadar olur ve sekiz yılı geçemez. (TC Y. md. 39)

-TC Y md. 22'de yer alan taksir kavramı, yıl-

dırıda çok önemlidir. Taksir "dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın, suçun yasal tanımında belirtilen sonucunun öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir." biçiminde tanımlanmıştır. Eğer kişi sonucun böyle olmasını istememekle birlikte, bilerek davranışı yapar ve eylemi devam ettirirse buna bilinçli taksir denilmektedir. Bilinçli taksirde ceza üçte bir oranında artırılır.

Yıldırıda işlenen suçlarda bilinçli taksir vardır. Çünkü saldırgan, o kişinin hastalanmasını, tinsel durumunun bozulmasını istememekle birlikte, böyle bir sonuç doğuracağını bilir ve eylemi yapar.

#### *bbb- Açılacak Bazı Davalar*

- Saldırıya Uğrayanı Öldürme Girişiminde Bulunmaya Özendirme

Hedefin duygu ve duyarlılık eşliğinin yüksek olduğu olaylarda, yıldırının son aşamalarında ağır bir depresyon ve kendisini öldürme girişimleri oluşabilir.<sup>92</sup> Yıldırıda bulunan da bu durumu görerek, o çalışanın üstüne giderek, önlemlerin tek çare olduğunu söyleyebilir. İşte bu olay, TC Y. md. 84'e göre suçtur ve iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir. Eğer girişim, intiharla sonuçlanmışsa ceza dört yılla on yıl arası olacaktır. Dava, ağır ceza mahkemesinde görülür.

- Yıldırı Sonucu Ölüm

Sık olmamakla birlikte yıldırı sonucu, saldırgan kişi ölebilir. Örneğin, tansiyonu yükselen bir kişiye sık sık bağrılıp ağır sözlerle yıldırı yapılırsa, ani bir kap krizi geçirir veya bir beyin kanamasına uğrayıp ölebilir. Eğer olayla oluşum arasındaki nedensellik bağı kanıtlanırsa, bu olay, taksirle adam öldürme suçuna girer ve cezası iki yıl ile altı yıl arası haptir ve Ağır Ceza Mahkemesinde görülür. (TC Y md. 85)

- Yıldırı Sonucu Yaralanma

TC Y.'nin 89. maddesinde düzenlenmiştir. 1. fıkrasında şöyle belirtilmiştir. "Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan .....". Demek ki tinsel bozunumlar da yaralanma kapsamına girer. Yıldırıda, en çok tin yaralanır, insanların tinsel ve manevi varlığı zedelenir, bozulur. Bu nedenle,

yıldırı olgusunda, bu maddenin uygulanma olasılığı çok yüksektir. Cezası üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası olup, Sulh Ceza Mahkemesinde görülür.

- Eziyet Suçu

TC Y.'nin 96. maddesinde eziyet suçu tanımlanmıştır. Eziyet etmenin sözlük anlamı aşırı güçlük ve sıkıntı çektirmektir.<sup>93</sup> Sıkıntı, yorgunluk çektirmek, canını yakmak, acı vermek anlamına gelir. Yıldırı olgusunun doğasında, bu öge vardır. Bu nedenle, eziyet suçu da işlenmiş olur. Cezası iki yıldan beş yıla kadar hapis olup, Asliye Ceza Mahkemesinde görülür.

- Korkutma (Tehdit)

TC Y.'nin 106. maddesinde düzenlemiştir. Bir kişinin kendisinin veya yakınının yaşamına, beden ve cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğini belirtmektedir. Korkutma, yıldırının bir aygıtıdır. Tek başına da bir suç olan korkutma, yıldırı olayının içinde ele alınarak, suçun ağırlaştırılması ve en ağır ceza sınırından ceza verilmesi uygun olur. Cezası altı aydan iki yıla kadardır. Asliye Ceza Mahkemesinde görülür.

- Şantaj Suçu

TC Y.'nin 107. maddesinde yer almıştır. "Kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacı ile bir kişinin şeref ve saygınlığına zarar verecek nitelikteki hususların açıklanacağı veya bunlara dayanılacağı ile korkutulması durumunda...." anlatımı ile şantaj tanımlanmıştır. Suçun cezası bir yıldan üç yıla kadar hapis ve 5000 güne kadar adli para cezasıdır. Yıldırıda kullanılan etkin araçlardan biri de şantajdır. Eğer bir şantaj suçunun yıldırı amacını güderek yapıldığı saptanırsa, ceza sınırının en üstünü vermek kanımızca doğru olacaktır. Dava Asliye Ceza Mahkemesinde açılacaktır.

- Cebir (zor ve güç kullanılması)

Bir kimseye bir şeyi yapması veya yapmaması için güç kullanırsa...." anlatımı ile TC Y. 108. maddesinde yer alan bu kavram, yıldırıda az şiddette de olsa kullanılan bir araçtır. Cezası yaralama suçunun cezasının üçte birinden yarısına kadar ortalaması olup, Asliye Ceza Mahkemesine başvurulur.

- İş ve Çalışma Özgürlüğüne Aykırı Davranışlar

Yıldırı çok rastlanan bir olgudur. TC Y.'nin 117. maddesine göre; bu özgürlüğe, cebir, korkutma ya da hukuka aykırı başka bir davranışla engel olanlara altı aydan iki yıla kadar hapis cezası uygulanacaktır. Yakınma üzerine, dava Sulh Ceza Mahkemesinde görülür.

- Ayrımcılık Suçu

TC Y.'nin 122. maddesi ile düzenlenen bir suç, kişinin bir hizmet yapmasında ya da ona bir hizmet yapılmasında, din, dil, mezhep, cinsiyet, özürüllük, ırk, renk, siyasal düşünce, felsefi düşünce gibi ayrımcılık yapılmasını yasaklamış ve altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmesini öngörmüştür. Bu dava da Sulh Ceza Mahkemesinde görülecektir.

- Düzen ve Sukunu Bozma

Bir kimsenin salt erinç ve dinginliğini bozmak için sık sık telefon edilmesi, gürültü yapılması gibi eylemlere, yakınma üzerine Sulh Ceza Mahkemesince üç aydan bir yıla kadar hapis cezası veren bu hüküm, TC Y.'nin 123. maddesinde de yer almıştır. Yakınında yüksek müzik dinletmek, saçma sapan veya gizemli telefonlarla rahatsız etmek çok rastlanan bir davranıştır. Bu nedenle de saldırgan ceza verilebilir.

- Hakaret

TC Y.'nin 25. maddesinde "bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığını rencide edilecek nitelikte somut bir eylem veya olgu isnat eden veya söverek saldırgan kişiye üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası verilir." diyerek hakaret suçu belirtilmiştir.

Hakaret suçu yıldırı kapsamında yer almışsa, ayrıca da cezalandırılabilir.

- Mala Zarar Verme

Yıldırı amacı ile cam kırma, lastik kesme, bilgisayar bozma gibi davranışlar da TC Y.'nin 151. maddesine göre cezalandırılacaktır. Dört aydan üç yıla kadar hapis veya asli para cezası olan bu eylemler yakınma üzerine Asliye Ceza Mahkemesinde açılır.

### *ccc- Kanıtama Yükümü*

Yıldırı dolayısıyla açılacak bu davalarda en büyük sorun, yıldırının varlığını kanıtlayabilmektir. İlke olarak, kanıtama yükü, saldırıya uğrayanın üzerindedir. Ancak bu yükümü biraz

yumuşatmak yerinde olur. BY. md. 112 veya İş Yasası 19. maddede olduğu gibi kanıtlama yükünü işverene bırakmak ya da Fransız hukukunda olduğu gibi, yıldırıyı gösterecek ciddi belirtilerin olması durumunda, kanıtlama yükünü işverene bırakmak daha uygun olacaktır.<sup>94</sup>

### **b- Saldırmanın Açabileceği Davalar**

Saldırgan, kendisinin saldırıda bulunmadığı veya yaptığı davranış ve eylemlerin hukuka aykırı olmadığını savlayabilir ve saldırıya uğrayandan yahut işverenenden ödenince isteyebilir.

#### **aa- Ödenince Davası**

Saldırgan, kendi aleyhine açılmış olan ödenince davasını kazanıp, hukuka aykırı bir eylem yapmadığını kanıtlamışsa davayı açan saldırıya uğrayana veya işverene karşı dava açabilir. Onur ve saygınlığın sarsıldığını savlayarak BY md. 58'e göre dava açabileceği gibi prim yitimi, terfi edememe, zam yapılmaması gibi nedenlerle BY md. 49'a göre ödenince davası açabilir.

**bb-** İşveren, saldırımanın işinin değiştirmişse veya bu yüzden mesleki saygınlığını yitirmiş ya da parasal durumunda azalma olmuşsa BY md. 51 yoluyla maddesel ödenince ve BY md. 58 dolayısıyla manevi ödenince isteyebilir.

#### **cc- İşe Geri Dönme Davası**

Saldırgan, eylemleri dolayısıyla işten çıkarılmışsa, işe geri dönme davası açabilir. Ancak, gerçekten yıldırı yaptığı mahkeme kararı ile saptanıyorsa, kanımızca yargıç, işe geri dönme kararı vermez. Çünkü bu davranış iyiniyet ve ahlak kurallarına aykırıdır. Yarg. 9. HD. E. 6471 - K. 35643 sayı ve 10.11.2005 tarihli kararında "korkutma eylemi" dolayısıyla işten çıkartılan bir kişinin bu istemini reddetmiştir.<sup>95</sup> Sözleşme geçerli nedenle bile bozulmuş olsa, yine bir işe geri dönme davasında yargıç davayı kabul etmeyebilir. Çünkü işyerinde psikolojik olarak iş arkadaşları rahatsız olmuş, iş akışı ve ortamı bozulmuştur. Bu nedenle, saldırımanın işyerinin güvenini sarstığı açıkça bellidir ve bu da bir geçerli bozma nedenidir.<sup>96</sup>

#### **dd- Ceza Davası**

Saldırgan, TC Y.'nin 267. maddesine dayanarak, iftira davası açabilir. Eğer saldırımanın bu

suçu kanıtlanmamış, yönetsel bir yaptırım uygulanmamış veya açılan davalarda aklanmışsa iftira davasını açma ve kazanma olasılığı yüksek olacaktır.

## **IX- YILDIRIYLA İLGİLİ OLARAK ALINABİLECEK ÖNLEMLER VE GEREKLİ ÖRGÜTLENMELER**

### **1- Devletin Oluşturacağı Örgüt ve Alacağı Önlemler**

#### **a- Yasama Düzenlemeleri**

Herşeyden önce Devlet tarafından en kısa zamanda bir Yıldırı Yasası çıkartılması, bu yasa eylem ve davranışların hukuksal tanımları, yaptırımlar, açılacak hukuk ve ceza davaları ayrıntılı olarak yer almalıdır. Ayrıca yapılması gerekli yönetsel, eğitimler ve örgütsel konularda yasada yer almalıdır.

#### **b- Yönetsel Düzenlemeler**

Başbakanlık Genelgesi'nde belirtilen kural, Bakanlık bünyesinde bir birime dönüştürülmesi, ayrıca yıldırı müfettişliği kurulmalıdır.

Eğitim birimleri içinde eşgüdüm kurulmalı, gerekli kitap vs. gereksinimler yayınlanmalıdır.

OSGB'lere benzer kurumların oluşması düzenlenmeli, işyerlerinin bu kurumlardan hizmet almaları sağlanmalıdır. Ayrıca, bu kurumlara başvurmada da bir yıldırı uzmanını çalıştırılmaları noktası düzenlenmelidir. Bu kurumlarda, en az bir psikiyatri ve bir hukukçu (olanaklar ölçüsünde iş hukukçusu) mutlaka bulunmalıdır. Yıldırı uzmanlarının çalışma süreleri ve özlük hakları da yönetmeliklerle düzenlenmelidir.

#### **c- Eğitim**

Bakanlık, kendi olanakları ile ve dış kurumlardan da yardım alarak, yıldırı seminer ve kursları düzenlemeli, çalışan ve işverenlere yardımcı olunmalıdır.

#### **d- Denetleme**

Bakanlık özel müfettişleri ile işyerlerine kurulacak savaşımlar merkezlerini her yıl bir



kez veya herhangi bir yakınma üzerine derhal denetlenmelidir.

## 2- İşverenin Alabileceği Önlemler

İşverenlerin de işyerlerinde alabileceği pek çok önlem vardır. İşyerinde, pek çok değişik kültürden, eğitimden, meslekten, ortamdandır ve hatta ülkeden gelen insanlar çalışabilir. Özellikle işyerleri büyüdükçe çalışan sayısı artar ve bu ayrılıklar daha da keskinleşir. İşte bu bakımdan en önemli konu farklılıkları yönetmektir. Farklılık yönetimi, bilimsel bir terim olup şöyle tanımlanmaktadır. “Bir örgütte herkesin kendinden bir şeyler katabileceği, örgütün hedefleri için tüm performanslarını ortaya koyabileceği bir ortam yaratmak, daha yalın bir anlatımla, farklı ulus, ortam ve kültürden gelenlerin birlikte rahatça çalışabilecekleri bir ortak kültür oluşturmak amacını taşıyan yönetime denir.”<sup>97</sup>

### a- Strateji ve Politika

- Yıldırını yok etmek veya azaltmak için farklılıkları iyi bir işletme politikası ile yönetmek gerekir.
- Bu politikada belirtilen değer ve kurallar iyi uygulanırsa bir süre sonra kurumda ortak bir kültür gelişir. Çalışanlar arasında ve çalışanlarla işveren arasında bir güven ortamı sağlanır.<sup>98</sup>
- Bu politikaların açık biçimde düzenlenmesi gerekir. (duyuru levhaları, e-mail gibi araçlarla)
- Yönetimlerin astlarını bu konularda bilgilendirmeleri uygun olur.
- Yıldırını önleyecek bir örgüt yahut kurulun işyerinde kurulması yararlı olur.

### b- Kural Koymak

Yıldırı açısından izlenecek çeşitli süreçler için kurallar konulur. Aynı bir yönetmelikle düzenlenir veya personel yönetmeliğine kurallar konulabilir.

- Toplu İş Sözleşmesi

Toplu İş Sözleşmesine de hüküm konulabilir.

- İşveren Etkinlikleri

İşverenin koçluk ve mentorluk eğitimleri,

yetkinlik çözümlenmeleri, yıldırı eğitimleri de yararlı sonuçlar sağlar.

- Başvuru ve Yakınma Yolları

Başvuru ve yakınma yolları, yönetmelikte belirlenirse daha kolay çözümler bulunabilir.

- Disiplin ve Ceza Hükümleri

Yazılı biçimde belirlenecek kurallarla disiplin ve ceza hükümleri konur. Bu kuralların aşamalı olması, eylemlerin ağırlığına göre verilmesi ve eylemin yinelenmesi durumunda cezanın ağırlaştırılması gibi hususlara dikkat edilmelidir.

- İşyeri Örgütlenmesi

İşyerine bordrolu bir yıldırı uzmanı alınması veya dışarıdan kısmi zamanlı olarak sağlanması da çok yararlı olacaktır. Bu uzman, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, insan kaynakları yöneticisi ile eşgüdümlü çalışmalı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na katılmalıdır. İşçilerle ve yöneticilerle yakın temasta olmaları, yakınmaları nesnel biçimde dinlenmelidir. Ayrıca işyerinde sendika varsa, sendika ile de yakın ilişki içinde bulunmalıdır.

## DİPNOTLAR

- 1 Av. Demir, Şamil; Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, Bahar 2009, 2. sayı, sf. 139.
- 2 Yıldırım, Tülin; İnternet Notları.
- 3 Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Bayram-Engin; Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutları ile İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul, 2008, 1. Bölüm, sf. 3 (Mobbing).
- 4 Savaş, Fatma, Burcu; İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007, sf. 6.
- 5 Çobanoğlu, Şabanoglu; Mobbing, İstanbul, 2005, sf. 21.
- 6 Gün, Hüseyin; Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, 2. Bası, Ankara 2010, sf. 16.
- 7 Schwartz and Elliot; Emotional Abuse on the American Workplace, 1999.
- 8 Av. Bilgili, Abbas; İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz) Adana 2012, sf. 7.
- 9 Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Mobbing Tanısı ve Olgularla Mücadele, Mercek Dergisi, İstanbul 2011, s. 63, sf. 63.
- 10 Güngör, Meltem; Çalışma Hayatımızda Psikolojik Taciz, İstanbul 2008, sf. 10.
- 11 Gün, Hüseyin; a.g.e sf. 16-17.
- 12 Göker, Asiye Teker; İşyerinde Yıldırma, İstanbul, 2008, sf. 19.
- 13 Av. İnce, Ergun; İşyerlerinde Korkulu Bir Düş Yıldırı (Mobbing) İstanbul 2012, sf. 18 (Yıldırı).

- 14 Göker, Asiye Teker; a.g.e. sf. 19.
- 15 Savaş, Burcu Fatma; a.g.e. sf. 19.
- 16 Av. Bilgili, Abbas; a.g.e. sf. 9.
- 17 Av. Bilgili, Abbas; a.g.e. sf. 9.
- 18 Av. İnce, Ergun; Yıldırı, sf. 24.
- 19 Göker, Asiye Teker; a.g.e. sf. 20.
- 20 Savaş, Burcu Fatma; a.g.e. sf. 20.
- 21 Prof. Dr. Aytaç, Serpil; İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi, Bir Araştırma, Mercek Dergisi, İstanbul 2005, s. 1, sf. 51.
- 22 Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Mobbing, sf. 62.
- 23 Prof. Dr. Aytaç, Serpil; a.g. m. sf. 13.
- 24 Güngör, Meltem; a.g.e. sf. 98-108.
- 25 Dr. Gökmoğol, M. Ruhi; İş Yaşamındaki Kadının Mobbing (Yıldırı) Anlama Düzeyi ve Başbakanlık Genelgesi Üzerine Çalışma (Editör Tekin, M.) İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, Konya 2012, sf. 133.
- 26 Dr. Gökmoğol, M. Ruhi; a.g. m., sf. 6-7 - Savaş, Fatma Burcu; a.g.e., sf. 9-16 - Güngör, Meltem; a.g.e., sf. 18-19 Poussard, J. - Çamuroğlu, M.; a.g.e., sf. 25-47 - Yaman, Erkan; İşyerinde Psikolojik Şiddet, İstanbul, 2009, sf.30, Av.Bilgili, Abbas; a.g.e. sf. 12-14.
- 27 Yaman, Erkan; a.g.e. sf. 25.
- 28 Av. İnce, Ergun; Yıldırı, sf. 28.
- 29 Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Mobbing I. B. sf. 27 - Dr. Gökmoğol, M. Ruhi; a.g. m., sf. 15.
- 30 Yaman, Erkan; a.g.e. sf. 33.
- 31 Poussard, J. - Çamuroğlu, M.; a.g.e. , sf. 15-18.
- 32 Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Mobbing, I. B. sf. 32-37.
- 33 Daha geniş bilgi için bkz; Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Mobbing, I. B., sf. 32-42.
- 34 Konu ile ilgili bilgiler aşağıdaki kaynaklardan derlenmiştir; Yaman, Erkan; a.g.e., sf. 41-45 - Gün, Hüseyin; a.g.e. sf. 91-113- Poussard, J. - Çamuroğlu, M.; a.g.e., sf. 63-68 - Av. Bilgili, Abbas; a.g.e. sf. 14.
- 35 Yaman, Erkan; a.g.e. sf. 45.
- 36 Gün, Hüseyin; a.g.e. sf. 113.
- 37 Poussard, J-Çamuroğlu, M.; a.g.e., sf. 68.
- 38 Dr. Bayram, Fuat; Mobbing, B. II., sf. 81-86.
- 39 Av. İnce, Ergun; Yıldırı, sf. 38.
- 40 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing, II. B. sf. 91.
- 41 Savaş, Fatma Burcu; a.g.e., sf. 101-105.
- 42 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Türk İş Hukuku Açısından İşyerlerinde Psikolojik Taciz, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derg. İstanbul 2009, sf. 556, D. N. 19.
- 43 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK); Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadelede İşletme Rehberi
- 44 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing, B. 2, sf. 93-94.
- 45 Püsküllüoğlu, Ali; Türkçe Sözlük, 2. bası, Ankara 2004, sf. 997-998.
- 46 Doç. Dr. Bayram, Fuat; a.g. m., sf. 557.
- 47 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing, B. 2, sf. 95 ve a.g. m., sf. 557-559.
- 48 Av. İnce, Ergun; Yıldırı, sf. 64.
- 49 Av. Demir, Şamil; a.g. m. sf. 144.
- 50 Savaş, Fatma Bucu; a.g.e. sf. 94.
- 51 Av.İnce, Ergun; İş Hukuku, 3. bası, İstanbul 2011, sf. 97 (İş Hukuku).
- 52 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 108-109.
- 53 Doç. Dr. Bayram Fuat; Mobbing B. 2, sf. 127-129 - Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 108-110.
- 54 Yrg. 9. HD. E. 14272 - K. 28755 ve 01.10.2009 tarihli karar - Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 117, 12 nolu karar.
- 55 Doç. Dr. Bayram, Fuat; a.g. m., sf. 563.
- 56 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 106-107.
- 57 Yard. Doç. Dr. Bozel, Savaş - Doç. Dr. Serap, Pakize; Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuki Sonuçları; TİSK Akademi, Ankara 2007, s. 1, sf. 75.
- 58 Ablay, Beyazıt; İşyerinde Manevi Tacizin İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi, e-yaklaşım, Şubat 2009, s. 194, sf. 3.
- 59 Yard. Doç. Dr. Bozel, Savaş - Doç. Dr. Serap, Pakize; a.g. m., sf. 76.
- 60 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 260, KN: 27.
- 61 Yard. Doç. Dr. Bozel, Savaş; Doç. Dr. Serap, Pakize; a.g. m. sf. 73.
- 62 Av. İnce, Ergun - Dr. Gökmoğol, Ruhi; a.g.e., sf. 114 ve sf. 119.
- 63 Yard. Doç. Dr. Bozel, Savaş - Doç. Dr. Serap, Pakize; a.g. m., sf. 73.
- 64 TİSK; a.g.g. sf. 17.
- 65 TİSK; a.g.g., sf. 15.
- 66 Av. İnce, Ergun - Dr. Gökmoğol, Ruhi; a.g.e., sf. 113-119.
- 67 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 49-50.
- 68 Yard. Doç. Dr. Bozel, Savaş - Doç. Dr. Serap, Pakize; a.g. m., sf. 73.
- 69 Av. İnce, Ergun; Yıldırı, a.g.e. sf. 59.
- 70 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing, B. 2, sf. 108-113.
- 71 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing, B. 2, sf. 108-113.
- 72 Savaş, Fatma Burcu; a.g.e. sf. 105.
- 73 Av. İnce, Ergun - Dr. Gökmoğol, Ruhi; a.g.e., sf. 108.
- 74 Av. İnce, Ergun - Dr. Gökmoğol, Ruhi; a.g.e., sf. 108.
- 75 Albay, Beyazıt; a.g. m.; sf. 4.
- 76 Doç. Dr. Bayram, Fuat; a.g. m. sf. 564.
- 77 Av. İnce, Ergun; Yıldırı, sf. 111-112.
- 78 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 209.

- 79 Yarg. 9. HD. E. 32512 - K. 36421 sayı ve 17.11.2005 tarihli karar; Av. İnce, Ergun; İş Hukuku sf. 369 KN. 30.
- 80 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 331, KN. 29.
- 81 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 113.
- 82 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing B. 2 sf. 110.
- 83 Yard. Doç. Dr. Bozel, Savaş - Doç. Dr. Serap, Pakize; a.g. m. sf. 73.
- 84 Av. Bilgili, Abbas; a.g.e., sf. 36.
- 85 Av. İnce, Ergun - Dr. Gökmoğol, Ruhi; a.g.e., sf. 136 KN. 15.
- 86 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing B. 2 sf. 105.
- 87 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf.101.
- 88 Av. İnce, Ergun; Dr. Gökmoğol, Ruhi; a.g.e., sf. 115.
- 89 Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 1989, sf. 9.
- 90 Av. İnce, Ergun; Dr. Gökmoğol, Ruhi; a.g.e., sf. 131-133.
- 91 Doç. Dr. Bayram, Fuat; Mobbing B. 2, sf. 112-113.
- 92 Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Mobbing, B. 1, sf. 68.
- 93 Püsküllüoğlu, Ali; a.g.s., sf. 324.
- 94 Yard. Doç. Dr. Bozel, Savaş - Doç. Dr. Serap, Pakize; a.g. m. sf. 78.
- 95 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 331, KN. 9.
- 96 Av. İnce, Ergun; İş Hukuku, sf. 353.
- 97 Prof. Dr. Budak, Gönül; Mobbing ile mücadele - Farklılıkların Yönetimi, Mercek Derg., İstanbul 2006, s. 66, sf. 83.
- 98 TİSK. a.g.g, sf. 25.

## KAYNAKLAR

### I- KİTAPLAR

- Av. Bilgili, Abbas, İş Hukuku Açısından Mobbing, Adana, 2012.
- Çobanoğlu, Şaban; Mobbing, İstanbul, 2005.
- Göker, Asiye Teker; İşyerinde Yıldırma, İstanbul, 2008.
- Gün, Hüseyin; Çalışma Ortamında Psikolojik Şiddet, 2. bası, Ankara, 2010.
- Güngör, Meltem; Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul, 2008.
- Av. İnce, Ergun, İş Hukuku, 3. bası, İstanbul, 2010 (İş Hukuku).
- Av. İnce, Ergun-Dr. Gökmoğol, M. Ruhi; İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Hukuksal ve Örgütsel Boyutları, İstanbul, 2011.
- Av. İnce, Ergun; İşyerlerinde Korkulu Bir Düş Mobbing (Yıldırma) İstanbul 2012, (Yıldırma).
- Poussard, J-Çamuroğlu, M; Psikolojik Taciz İşyerinde Kabus, İstanbul, 2009.
- Savaş, Fatma Burcu; İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul,

2007.

- Prof. Dr. Tınaz, Pınar-Yard. Doç. Dr. Bayram, Fuat-Yard. Doç. Dr. Ergin, Hediye; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) 1. bası, İstanbul, 2008, (Mobbing).
- Yaman, Erkan; İşyerinde Psikolojik Şiddet, İstanbul, 2009.

### II- MAKALELER

- Ablay, Beyazıt; İşyerinde Manevi Tacizin İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi, E. Yaklaşım, s. 194, 2009.
- Prof. Dr. Aytaç, Serpil; İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi, Bir Araştırma, Mercek Dergisi, s. 51, İstanbul, 2008.
- Doç. Dr. Bayram, Fuat; Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, s. 14, İstanbul, 2009.
- Doç. Dr. Bozel, Savaş;-Doç. Dr. Pakize Serap; Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuku Sonuçları, TİSK Akademi, Ankara, 2007.
- Prof. Dr. Budak, Gönül; Mobbing ile Mücadelede Farklılıkların Yönetimi, Mercek Dergisi, s. 66, İstanbul, 2012.
- Av. Demir, Şamil; Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, Bahar 2009, s. 2, sf. 39.
- Dersan, Selek-Prof. Dr. Aytaç, Serpil; İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, Bir Uygulama, TİSK Akademi, s.11, Ankara, 2011.
- Dr. Gökmoğol, M. Ruhi; İş Yaşamındaki Kadının Mobbing (Yıldırma) Algılama Düzeyi ve Başbakanlık Genelgesi Üzerine Çalışma (Editör Tekin, M.) İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, Aybıl Yayınları, Konya, 2012.
- Prof. Dr. Güzel, Ali-Doç. Dr. Emre, Ertan; İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış, Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, s. 14, İstanbul, 2009.
- Küçükkaya, Hande Gül; İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul Barosu Dergisi, s. 2011-1, İstanbul, 2011.
- Schwartz and Elliot; Emotional Abuse on the American Workplace, 1999.
- Prof. Dr. Tınaz, Pınar; Mobbing'in Tanısı ve Olguyla Mücadele, Mercek Dergisi, s. 63, İstanbul, 2011.
- Yılmaz, Alper; Mobbing ile Mücadelede Çözüm Yolları ve Öneriler, www.alomaliye.com. 03.01.2012.
- Yıldırım, Tülin, İnternet Notları

### III- GENELGE, SÖZLÜK, REHBER

- Başbakanlık 19 Mart 2011 tarih ve 2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi.
- Püsküllüoğlu, Ali; Türkçe Sözlük, 2. bası, Ankara, 2004.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadelede İşletme Rehberi, 321 Nolu Yayın, Ankara, 2012.