

MOBBİNG (İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ)*

GİRİŞ

Günümüzde oldukça sık karşılaşılan, ancak ne olduğu pek bilinmeyen bir kavram olan mobbing, sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkmakta ve üzerinde pek düşünülmemekle, olağan karşılanmaktadır¹.

Sözlük anlamı olarak ise mobbing (Latince'de; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek), özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır, şeklinde tanımlanmaktadır².

Ancak bir işyerinde çalışan kişilerin sinirlendiği, kavga ettiği, tartıştığı her olayı mobbing olarak nitelendirmek mümkün değildir. Mobbing olabilmesi için bir anlık bir eylem ya da davranıştan ziyade sistematik bir hareket gerekmektedir.

I. KAVRAM

Latince “mobile vulgus” sözcüğünden gelen “mobbing” kelimesi, kararsız, kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır ve İngilizce’de ise “mob” eylemi, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek anlamında kullanılmaktadır³.

Mobbing kavramı, ilk olarak 1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. Sonraki yıllarda ise İsveç’li bilim adamı Dr. Peter Paul Heinmann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele alarak, 1972 yılında İsveç’te Mobbing: Group Violence among Children adlı kitabını yayınlamış ve çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerinin önü alınamazsa

* **Av. Gülnur ERDOĞAN - İzmir Barosu**

¹ LAÇİNER, Vedat; Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), USAK Stratejik Gündem (USG), 24 Nisan 2006. http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=162&Itemid=96 (Erişim: 10.10.2008).

² <http://tr.wikipedia.org/wiki/mobbing> (Erişim:10.10.2008).

³ ESER, Oktay; Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni.

http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (Erişim:10.10.2008).

mobbing nedeniyle kurbanların ümitsizlik ve korku arkasından intihara yönelebildiğini vurgulamıştır⁴.

1980’li yıllarda ise Dr. Heinz Leymann, mobbing terimini iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanmış ve “Mobbing, duygusal bir saldırdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür(1976)” şeklinde tanımlamıştır⁵.

Mobbing kavramı zaman zaman, benzer kavram olan bullying ile karıştırılmaktadır.

“Leymann (1990) “mobbing”, Adams (1992) da “bullying” kelimesini birlikte çalışan kişilerin belli bir kişiye karşı tekrarlanan agresif ve zararlı davranışlarını tanımlamak için kullanmış, ... Leymann (1997) bu konudaki terminolojik karışıklığın ortadan kalkması için; okul örgütleri için “bullying”, işyerleri için ise “mobbing” kelimesini önermiş, mobbingin daha sofistike⁶ davranışlarla karakterize olduğunu belirtmiştir⁷.”

İçinde fiziksel cebri de barındıran bir zorbalığı ifade eden bullying, okullarda uygulanan ve ‘sürekli kusur bulma’, ‘bireyi küçük düşürme’ anlamında da kullanılmaktadır⁸.

II. MOBBİNG DAVRANIŞ TÜRLERİ VE ÖZELLİKLERİ

Aslında Mobbing, sistematik olarak bireyin iş yaşamında psikolojik tacize uğramasıdır ve davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Mobbingin en belirgin özelliklerini;

- Kasıtlı olarak yapılması,
- Sistematik olarak tekrarlanması,
- Uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olması⁹,

⁴ ESER.

⁵ ESER.

⁶ Karmaşık.

⁷ ÖZAŞÇILAR, Mine/ İŞKOL FİDAN, Merve/ SEVİMLİ YURTSEVEN, Sevda / ZİYALAR, Neylan; Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Güncel Hukuk Dergisi.

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=9757> (Erişim: 10.10.2008).

⁸ Psikolojik Yıldırma-Bullying ve Mobbing.

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=96 (Erişim: 10.10.2008).

- Çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesi¹⁰, oluşturmaktadır.

Mobbinge kimlerin maruz kaldığı ya da mobbing mağdurlarının kim olduğu sorusuna gelince ise tanımdan da anlaşıldığı üzere, mağdur ekonomik, kültürel, fiziksel veya herhangi yönden daha zayıf olan çalışandır ve psikolojik tacizi yapan ise bazen işveren, bazen amir bazen de bir başka bir işçi olmaktadır.

- Yalnız bir kişi,
- Farklı bir kişi,
- Başarılı bir kişi
- Yeni gelen bir kişi (Huber, 1994) Mobbing mağduru olma riski altında bulunan kişiler tanımlanmaktadır. Ayrıca (Niedle), yaş, cinsiyetin, iş sektörü ve meslek türü gibi değişkenlerin mobbing mağduru olma riskini etkilediğini düşünülmektedir. Bu varsayımına göre (Niedle'in varsayımı) yaş arttıkça mobbing mağduru olma riski artmakta, cinsiyet, iş sektörü ve meslek türü bağlamında ise anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ancak sağlık çalışanlarının, öğretmenlerin, ev işlerine yardım edenlerin daha fazla mobbing mağduru olduğunu saptanmıştır (Niedle, 1995)¹¹.

Dr. Heinz Leymann 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bu davranışları da özelliğine göre 5 grupta toplamıştır¹². Bu grupları işyerinde psikolojik tacize uygulayacak olursa;

1. Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek:

Bu grupta, amir çalışanın kendini gösterme olanaklarını kısıtlar, sözünü sürekli keser, çalışana bağırır ve yüksek sesle azarlar, yaptığı işi sürekli eleştirir vb.

⁹ LAÇİNER.

¹⁰ http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=173&Itemid=9 (Erişim:10.10.2008).

¹¹ Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz).

<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=9757> (Erişim:10.10.2008).

¹² LAÇİNER.

2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar:

Çevredeki insanlar çalışanla konuşmaz, çalışanın başkalarına ulaşması engellenir ve sanki orada değilmiş gibi davranılır vb.

3. Grup: İtibarınıza saldırılar:

İnsanlar çalışanın arkasından kötü konuşur, asılsız söylentiler çıkarılır ve çalışan gülünç durum düşürülür, cinsel imalar yapılır vb.

4. Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar:

Çalışan için hiçbir özel görev yoktur, verilen işler geri alınır, çalışana anlamsız işler verilir ve işi sürekli değiştirilir, mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur vb.

5. Grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar:

Çalışan fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, (ör: fiziksel zarar, doğrudan cinsel taciz vb.)

III. MOBBİNG NEDENLERİ

Mobbingin işyerlerinde ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan araştırmalar, yanlış personel seçimi ve işe alımı, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki bazı mevkilerin elde edilebilmesi için yaşanan rekabet gibi nedenleri ortaya çıkarmıştır. Ancak sadece bu nedenlerin mobbinge yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bazı örgütsel ve yönetsel nedenler de mobbing sebebidir¹³;

- Psikolojik tacizin, disiplinin ve verimin artırılmasında araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları masraflarının düşürülmek istenmesi,
- Hiyerarşik yapı,
- İletişim kanallarının zayıflığı,

¹³ TINAZ, Pınar; İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), İstanbul- 2006, s.115–116.

- Sorunları çözüme ya da yönetmedeki yetersizlikler,
- Şikâyet prosedürünün işletilememesi,
- Liderlik vasıflarında zayıflık,
- Birini suçlama ve bir suçlu bulmaya dair toplumsal alışkanlıklar,
- Takım çalışması anlayışının olmaması ya da çok düşük olması,
- Örgüt içi eğitimlerin önemsenmemesi.

IV. MOBBİNG SÜRECİ

Mobbing, bir iş yerinde birden bire ortaya çıkmamaktadır.

Bu davranış şekli bir süreç halinde devam etmekte ve çeşitli psikolojik faktörler ortaya çıkmakta, mobbing mağdurunu olumsuz biçimde etkilemektedir. Bir iş yerinde ortaya çıkan mobbing, tanımlama, anlaşmazlık, saldırganlık, kurumsal güç ve işe son verme aşamalarında geçmektedir¹⁴.

A. Tanımlama

Bu aşamada mobbing mağduru, “asi”, “muhalif”, “öteki” veya “psikolojik sorunları olan” biri olarak tanımlanmakta ve damgalanmaktadır. İş yeri yönetiminin yanlış karar ve taraflı tutumu ile de tanımlama süreci hızlanmaktadır. Bu süreç sonunda hemen her zaman, işten çıkarılma, yer değiştirmeye zorlanma, zorunlu istifa ya da istifaya zorlanma bulunmaktadır¹⁵.

B. Anlaşmazlık

Anlaşmazlık aşamasında henüz ortaya çıkmış bir mobbing bulunmasa da, iş yerindeki bir anlaşmazlığın mobbing davranışına dönüşebilmesi mümkündür. İş yerinde çalışan özellikle zayıf kişilikli insanlar “güç”ten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini sınırlandırabilir. Bu durumda mobbing mağduru izole edilir ve mağdurla yakın ilişki

¹⁴ IŞIK, Emre; İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, S.B.E İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul–2007, s.39. (Tez No:205538). <http://tez2.yok.gov.tr/tez.htm> (Erişim:10.10.2008).

¹⁵ IŞIK, s.41.

kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz. Mobbing mağduru ile ilişki kuran diğer çalışanların da bu nedenle mobbing mağduru olma riski ortaya çıkar. Böylece mağdur iş yerinde görmezden gelinir, yok farz edilir ve saygı görmez¹⁶.

C. Saldırganlık

Bu aşamada mağdura karşı karalama kampanyası başlatılır ve mağdur hakkında asılsız dedikodular çıkarılır. Mağdur çeşitli iftiralara maruz bırakılır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni başka şeylerde aranır veya herhangi bir kusuru ile alay edilir. Psikolojik sağlığı ile ilgili söylentiler çıkarılır, siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir, inançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur, kararları sürekli sorgulanır, dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır, küçük düşürücü isimlerle çağrılır veya isimler takılır, unvanları göz ardı edilir ve saygısızca hitap edilir¹⁷.

D. Kurumsal Güç

Yönetim, anlaşmazlıkta taraf olmasa da, iş yerinde uygulanan psikolojik şiddeti görmezden gelerek, göz yumarak bazen de kışkırtarak mobbinge neden olabilir. Bu durumda mağdur, yönetimi arkasına alan ve mobbing uygulayan kişi karşısında, kendini çaresiz görür¹⁸.

E. İşin Sonlandırılması

İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet, mağdurda travma sonrası stres bozukluğunu tetikler ve mağdurda işten çıkarılmadan sonra da, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. Ayrıca mağdurun işini bırakması halinde de mağdur psikolojik şiddetten kurtulamaz¹⁹.

V. MOBBİNG TÜRLERİ

Mobbingin özel ya da kamu her türlü işyerinde olması mümkün olup, herhangi bir çalışan da mobbing mağduru olabilir. Mobbing işyerinin seçtiği hiyerarşik yapı ve örgüt

¹⁶ TUTAR, Hasan; İşyerinde Psikolojik Şiddet Süreci.

<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojiksiddet/sureci.htm> (Erişim:10.10.2008).

¹⁷ TUTAR.

¹⁸ İŞİK, s.42.

¹⁹ TUTAR.

kültürüne göre yatay veya dikey olabilir. Hiyerarşi fazla ise mobbing dikey, daha az ise yatay olur²⁰.

Çalışma ortamlarında üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere yapılan psikolojik şiddete, dikey veya “hiyerarşik (dikey) şiddet” denirken, eşit statüde bulunanlar arasında uygulanan psikolojik şiddete, “fonksiyonel (yatay) şiddet” denmektedir²¹.

A. Hiyerarşik (Dikey) Mobbing

Dikey mobbing, üst makamda bulunan biri (amir) tarafından doğrudan mağdura yöneltilen saldırgan davranışlardır. Burada üstün, aşırı güç kullanması söz konusu olup, sadece sert ve otoriter bir üst değil, çalışanlara eşit davranan üstlerinde mobbing uygulaması mümkündür. Amir, çalışanı üçüncü kişilerin önünde azarlıyorsa, aşağılıyorsa, çalışanların bazılarını yakınlık gösterirken bazılarını soğuk ve mesafeli davranıyorsa o işyerinde mobbingin bulunduğunu söylemek mümkündür²².

B. Fonksiyonel (Yatay) Mobbing

Yatay şiddet, işyerinde kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Yatay şiddet mağduru, sadece kendisiyle eşit statüde olanlarla değil, aynı zamanda üst kademedeki uygulanan şiddetle de mücadele etmek zorunda bırakılmaktadır. Bu durum mağdurun işyerinde izole edilmesini hızlandırmakta ve yabancılaşmasına neden olmaktadır²³.

Bazı davranışlar iş yerinde psikolojik şiddetin temel örneklerindedir. Bunlar;

- Çalışanı, yeterli çabayı göstermemekle suçlamak,
- Çalışanı, yaşından dolayı deneyimsizlikle itham etmek ve aşağılamak,
- İşyeri imkânlarından faydalanılmasını engellenmek,
- Aşırı iş yüklemek, makul olmayan sürelerde işin bitirilmesini talep etmek,
- Çalışana, görevi ile ilgili olmayan ya da başarısız olacağı işler vermek,

²⁰ SOYER, Şule; Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı

http://www.alomaliye.com/sule_soyer_mobbing.htm (Erişim:10.10.2008)

²¹ SOLMUŞ, Tarık; İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz(Mobbing, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.2, Haziran–2005, ISSN: 1303–2860, s.6–7. (NAKLEN: IŞIK, s.46)

²² IŞIK, s.44.

²³ IŞIK, s.45.

- Çalışana sürekli hatalarını hatırlatmak,
- İşle ilgili düşüncesini açıklamasına izin vermemek,
- İş arkadaşları ya da müşteriler gibi üçüncü kişilerin önünde hakaret etmek ya da küçük düşürmek,
- Performansı hakkında ağır ithamlarda bulunmak,
- İşten atmakla tehdit etmek,
- Çalışanın telefon ya da e-postalarına cevap vermemek,
- Çalışanı, bulunması gerekli toplantılardan haberdar etmemek,
- Çalışanın iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasını engellemek, izole edecek fiziksel bir iş ortamı yaratmak,
- Çalışan hakkında söylenti yaymak ya da dedikodu yapmak,
- Çalışana basit ya da az görev vermek,
- Çalışana fiziksel şiddet uygulamak ya da uygulanacağına dair tehdit etmek,
- Çalışanın ruh sağlığı hakkında imalarda bulunmak²⁴.

VI. HUKUKSAL AÇIDAN MOBBİNG'İN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gerek 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda gerekse 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda mobbing yani işyerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan ve açıkça herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1.maddesinde kanunun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek, olduğu belirtilmiştir.

Mobbing sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nu ilgilendiren bir konu olmayıp, aynı zamanda Borçlar Kanunu, Medeni Kanun ve Ceza Kanunu açısından da netice doğurmaktadır.

Mobbing kavramı ayrıca uluslararası hukukla da bağlantılıdır.

A. İÇ HUKUK AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

1. İş Kanunu Açısından Durum

Gerek 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda gerekse 1475 sayılı eski İş Kanununun da hukuki anlamda mobbing kavramını tanımlayan herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ancak iş

²⁴ SOLMUŞ, s.6-7. (NAKLEN: IŞIK, s.46).

mevzuatında mobbing kavramı yer almasa da dolaylı olarak bu kapsamda değerlendirilebilecek bir takım hükümler bulunmaktadır.

İşyerinde uygulanan taciz 4857 sayılı İş Kanunu'nda sadece cinsel taciz olarak düzenlenmiş ve bu konuda iki hüküm (Md. 24 ve 25) konulmuştur. Bunun dışında çalışanların, işyerindeki onur ve kişilik hakkının korunması öngörülmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlığını taşıyan 24. maddesinde sayılan hallerde, iş akdinin süresi belirli olsun veya olmasın işçinin, iş akdini, süre bitiminden önce veya bildirimsiz feshedebileceği belirtilmiştir.

Mobbing uygulaması açısından 24.maddenin 2.bendi²⁵ önemli olup, madde "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığını taşımaktadır. Maddeye göre;

- İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa,
- İşveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı

²⁵Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa,

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa [...]”,

İşçinin derhal ve haklı sebeple iş akdini feshetme hakkı doğacaktır.

Aynı şekilde müteakip 25.madde de işverenin, süresi belirli olsun veya olmasın maddede yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceği belirtilmiş ve “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” sayılmıştır. Buna göre;

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,
- İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84²⁶ üncü maddeye aykırı hareket etmesi. [...]”,

halinde işverenin de haklı sebeple derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

“Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranış” ile genellikle işverenin işçiye veya onun aile üyelerinden birine ya da tam tersi işçinin işverene veya işverenin aile üyelerinden birine küfretmesi, sövmesi, ağır hakaret etmesi, sarkıntılık etmesi gibi durumlar kastedilmektedir²⁷.

²⁶ Madde 84 - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

²⁷ Bkz. Yargıtay 9.HD. 2004/19146 E. 2004/25836 K. 22.11.2004 T. “Olayda, davacı işçi mesai bitimi evine bırakılması sırasında işyeri servis aracında başka bir işçi ile tartışmaya girmiş, karşılıklı hakaret ve darp eylemleri gerçekleşmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre servis aracı işyeri organizasyonu içinde

Bu davranış ve sözlerin, kişilerin bulunduğu çevreye ve zamana göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak ceza kanununa göre bu davranış ve sözlerin ayrıca suç teşkil etmesi şart değildir²⁸.

Bu iki madde dışında İş Kanununun 77. maddesinde “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır” denilmektedir.

sayılmaktadır. Servis aracı içinde gerçekleştirilen bu karşılıklı eylemler, işyerinde olumsuzluklara yol açabilecek nitelikte olup, iş ilişkisini etkilemektedir. Bu itibarla iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler bulunmaktadır.” Yargıtay 9. HD. 1997/3676 E. 1997/8205 K. 05.05.1997 T. “ İş yerinde ortaya çıkan bir durum üzerine davacı ile birlikte çalışan bir başka işçi arasında işyerinde tartışma çıktığı, bu tartışma sırasında davacının işçiye sözle sataşarak hakaretimiz sözler söylediği, kendisine sataşılan işçinin işverene verdiği ayrıntılı şikâyet dilekçesinden ve dinlenen davalı tanık anlatımlarından anlaşılmakta olup, bu davranış 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-ç bendindeki hali oluşturur. Böyle olunca işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir. Bunun sonucu olarak davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.”

Yargıtay 9. HD. 2005/424 E. 2005/3763 K. 10.02.2005 T. “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının mesai saati içinde işvereni muhatap alan uygunsuz ifadeler içeren e-maili müdürünün bilgisayarına gönderdiği akabinde okunmasını önlemek maksadı ile ilgili müdürün masasına giderek izin almaksızın gönderdiği e-maili sildiği davacının bu davranışı haklı nedenle fesih için yeterli değilse de iş akışını olumsuz etkileyen bir davranış olarak kabul edilmesi gerektiğinden geçerli fesih şartlarının oluştuğu anlaşılmıştır. Bu durumda davanın reddi gerekirken kabulü hatalı olup kararın bozularak ortadan kaldırılarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir.”

Yargıtay 9. HD. 2005/654 E. 2005/30275 K. 19.09.2005 T. “İşyerinde cinsel taciz ile başlayan eşcinsel ilişkinin partneri tarafından sonlandırılmasının istenilmesi üzerine otomobil borcu bahane edilerek karşılıklı hakaret içeren sataşmaya dönmesi sonucu davacının diğer işçiyle birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi 1475 sayılı İş Kanununun 17. maddesindeki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller kapsamında değerlendirileceğinden davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.”

Yargıtay 9. HD. 2007/30313 E. 2008/7026 K. 31.03.2008 T. “Davacı işçinin, bir bayan müşteriyi taciz etmesi, aralarında meydana gelen tartışma sırasında kendisine hasta olduğunu ve isterse tanıdığı bir doktora tedavi ettirebileceği şeklinde ifadeler kullanmak şeklindeki eylemleri, müşteriye karşı işvereniğin itibarını sarsıcı ve güven ilişkisini zedeleyici niteliktedir. Bu nedenle doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar kapsamında değerlendirilmelidir. Böyle olunca iş sözleşmesinin haklı nedene dayandığı kabul edilmeli ve davanın reddine karar verilmelidir.” (Martı Yazılım AŞ. YargıMatik RD).

²⁸ NARMANLIOĞLU, Ünal; İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-1, Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara-1994, s.307.

Maddeye göre işveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınmıştır²⁹. Dolayısıyla işveren işçinin gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak sağlıklı ortamlarda çalışmasını sağlamak zorundadır.

İşçinin sağlığını koruma yükümlülüğü, fiziksel ve ruhsal sağlığını bir bütün halinde içermektedir. İşçiyi gözetme borcu, işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini koruma borcunu da kapsamakta olup, işçinin işyerinde dışlanması ve diğer çalışanlarla ilişkisini zedeleyen her türlü işveren davranışı da işçinin kişilik haklarına haksız müdahale olarak değerlendirilmelidir³⁰.

İşveren vekillerinin işveren kavramına dâhil olması nedeniyle, işçiye uyguladıkları ahlak ve iyiniyet kurallarına uygun olmayan davranışlarının da işçiye tazminat ve haklı sebeple feshe hak kazandırdığı kabul edilmelidir. Aksine bir düşünce işçinin sözleşmeyi haklı sebeple feshedemeyeceği neticesine götürür ki, bu da kanunun amacıyla çelişir³¹.

Mobbing, işyerlerinde oldukça sık yaşanan bir kavram olmasına ve iş mahkemelerinde sık sık psikolojik tacizden bahsedilmesine rağmen, uygulamada iş yerinde mobbinge karşılaşıldığı iddiasında hemen hemen hiç bulunulmamakta, daha çok uygulanan psikolojik taciz, işçi alacaklarının tahsili ya da işe iade davalarında haklı sebebin olup olmadığının tartışılması nedeniyle ileri sürülmektedir.

İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. Maddesi ile iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı düzenlenmiş ve aksine davranış halinde işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği belirtilmiştir.

²⁹ Yargıtay 9.HD.2005/19436 E. 2005/22753 K. 27.06.2005 T. "...işverenin objektif iyiniyet kurallarına ve hakkaniyete uygun hareket etmesi zorunludur... İşveren, tüm işlemlerinde olduğu gibi ikramiye dağıtımında da, aynı durumdaki işçileri arasında farklı işlem yapamaz. Bu husus işverenin işçilere yardım ve gözetme borcuna, eşit işlem yapma ilkesine aykırı düşer."

Yargıtay HGK. 2006/10-84 E. 2006/121 K. 29.03.2006 T. "Hizmet akdinde, işçinin işi ifa, özen gösterme, sadakat borcuna karşılık, işverenin ücret ödeme, ihtimam ve yardım gibi borçları bulunmaktadır."

³⁰ HERDEM, Şafak; Psikolojik Yıldıma ve İş Hukuku Hükümlerinin-Tuzak-Olarak Kullanımıyla Mücadele Yolları-I, http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=192&Itemid=96

(Erişim:10.10.2008).

³¹ NARMANLIOĞLU, Bkz. dipnot 243, s.307.

Mobbingin eşit davranma ilkesini³² de ihlal ettiği ve bu nedenle mobbing mağdurunun 5.maddeye dayanarak uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği kabul edilmektedir³³.

Eşit davranma ilkesi sadece iş kanunu açısından değil, pek çok ulusal ve uluslararası düzenlemelerde de koruma altına alınmış, temel kurallardan biridir³⁴.

Yargıtay 9. HD. nin 2007/31462 E. 2008/108 K. 12.02.2008 tarihli kararında "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrasında "İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz" şeklinde kurala yer verilmiştir. O halde, anılan yasanın yürürlükte olduğu dönemde işçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ikramiye ödendiği halde, kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışan davacı işçiye ödenmemiş olması eşit davranma borcuna aykırılığı oluşturur. Anılan yasanın yürürlüğe girmesinden önce de yargı kararlarına konu olmuş ve öğretide ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Zira eşit işlem borcu işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında kalmakta ve doğrudan iş sözleşmesinden doğmaktadır. Öte yandan, genel anlamda eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesi ile "Ücrette Adalet Sağlanması" kenar başlıklı 55. maddesi de işverenin eşit davranma borcunu ortaya koymaktadır" şeklinde bir tespitte bulunmuştur.

³² Yargıtay 9.HD. 1985/2546 E. 1985/5437 K. 20.05.1985 T. "işverenin "eşit davranma" ilkesinin de mutlak şekliyle anlaşılmasıdır. İşverenin, işçiler arasındaki, gerek objektif ve gerekse subjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma şartları vs, nedenlerle farklı ücret, prim veya sosyal hak ödemesi, eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceğini de kabul etmek gerekir. Ayrıca, farklı uygulama Anayasa ve Yasanın korumak istediği sendika özgürlüğünü engellemek veya kısıtlamak amacına da yönelik olmamalıdır. Hakkın kötüye kullanılmaması da esastır."

³³ ALTIPARMAK, Ayşe; Mülkiyeliler Dergisi.

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=180&Itemid=96
(Erişim:10.10.2008).

³⁴ Eşitlik ilkesi, öncelikli olarak 1982 Anayasası'nın 10.maddesinde herkesin kanun önünde eşit olduğu, kadın-erkek arasında ayırım yapılamayacağı, devletin bu eşitliği sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bunun dışında İHEB. nin 2.maddesinde de eşitlik ilkesi kabul edilmiştir.

ILO Sözleşmeleri'nde ise benzer düzenlemeler bulunmaktadır. 100 sayılı Eşit Değerde İçin Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında Sözleşme, 156 sayılı Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme.

BM. in 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1981 tarihli Din ve İnanca Dayalı Her Türü Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı, AİHS. nin ayrımcılık yasağını düzenleyen 14. Maddesi de eşitlik ilkesine yer veren kurallar içermektedir.

İş Kanunu ile bağlantılı olması nedeniyle değinilmesi gereken bir diğer kanun 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'dur. Kanunun "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Tarifi"ni düzenleyen 11. Maddesinin A. bendinde iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın-sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasındaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır" denilirken B. bendinde "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir" tanımı yapılmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerekli tedbirleri almak işverenin gözetim borcu kapsamında bulunduğundan, işyerinde uygulanan mobbingle işçi üzerinde meydana gelen psikolojik veya bedensel zararlarında meslek hastalığı ya da iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda değerlendirilmesi gerekmektedir³⁵.

Mobbingin meslek hastalığı ya da iş kazası sayılması halinde işçinin gerek bedenen gerekse ruhen arızaya uğraması halinde, işçinin yine aynı kanunun 12. maddesinde belirlenen yardımlardan faydalanabilmesi söz konusu olacaktır³⁶.

13.maddeye göre, iş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde sigortalıya yapılacak sağlık yardımları, sigortalının:

³⁵ SAVAŞ, Fatma Burcu; İşyerinde Manevi Taciz, Nisan 2007-İstanbul, s.135.

³⁶ Madde 12 - İş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar;

A) Sağlık yardımı yapılması,

B) Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,

C) Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,

D) Protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,

E) (A) ve (D) fıkralarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi,

F) İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla bedeni veya ruhi bir arızaya uğrayanlardan, yurt içinde tedavisi kabil olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve mesleğinde uğradığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse, beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki kalış ve tedavi masraflarının ödenmesi (Sağlık Kurulunca verilen rapora Kurum veya sigortalı itiraz ederse, bu husus Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır),

G) Cenaze masrafı karşılığı verilmesi,

H) Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması.

A) Hekime muayene ettirilmesi, hekimin göstereceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik ve laboratuvar muayenelerinin sağlanması, gerekirse sağlık müessesesine yatırılması ve her türlü tedavisinin yapılması,

B) Tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması, şeklinde olur ve yapılacak sağlık yardımları, sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma amacını güder.

Ani ve dıştan gelen bir eylem sonucu iş kazasının olduğu kabul edildiği takdirde, bir işyerinde uzun süreli uygulanan mobbingin, iş kazası olarak değerlendirilmesinin zor olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenlerle süreklilik kavramı mobbingi meslek hastalığı kavramına yakınlaştırmaktadır. Ancak mobbing mağdurunun maruz kaldığı taciz edici davranışlar işten kaynaklanan, mesleğin ifası nedeniyle oluşan rahatsızlık olmadığı ayrıca belirtilmektedir³⁷.

Mobbingin meslek hastalığı kabul edilmemesine dair görüşe katılmak mümkün değildir. İşyerindeki özen yükümünün yerine getirilmemesinden ve işyerinde çalışanlar arasında eşitlik ilkesinin uygulanmamasından kaynaklanan, mağdurda meydana gelen psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıkların da meslek hastalığı sayılması mümkündür.

Yargıtay 10. HD. 1982/444 E. 1982/903 K. 16.02.1982 T. kararında “meslek hastalığında «yükümlülük»ten bahsedilebilmek için, hastalığın bu süre içerisinde meydana çıkması zorunludur. Ve bu yön, meslek hastalığı ile işyeri arasında bulunması gereken illiyet bağının doğal sonucu olmak da gerekir. Ayrıca, meslek hastalığının meydana çıkmasının tespit edildiği andan çok öncelere ait olabileceği de kuşkusuzdur” demektedir.

Yargıtay 10.HD. 2006/760 E. 2006/3090 K. 21.03.2006 T. kararında ise “...iş kazası ve meslek hastalığının oluşumuna, "...kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi..." ile etkiye bulunan işverenin kusura dayalı sorumluluğu...” olduğunu kabul etmiştir.

Bu nedenle mobbing neticesinde meydana gelecek hastalıkları meslek hastalığı saymak ve SSK. kapsamında yardımlardan faydalanılması mümkündür.

³⁷ SAVAŞ, s.135.

2. Türk Medeni Kanunu (TMK.) Açısından Durum

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na göre hukuki ilişkilerin kapsamı, dürüst davranma ve iyiniyet kurallarına göre belirlenmektedir.

Kanunun "Dürüst Davranma" başlığı altında düzenlenen 2/1.maddesine göre "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır"³⁸. "İyiniyet" başlığını taşıyan 3.maddesine göre ise "kanunun iyiniyete hukuki bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyiniyetin varlığıdır."

Bu nedenle işçiler ve işverenler, işyerindeki iş ilişkilerinin ifası sırasında birbirlerine, kanunun 2. ve 3.maddesinde bulunan amir hüküm gereği, dürüstlük ve iyiniyet kurallarına uygun şekilde davranmak zorundadırlar.

Ayrıca Medeni Kanun'un kişiliğin korunmasına dair 23. ve 24.maddelerinin de işçi-işveren ilişkilerine uygulanması mümkündür. İşçilerin veya işverenlerin iyiniyet ya da dürüstlük kurallarına aykırı davranışlarından dolayı, 23.ve 24.madde anlamında kişilik hakları zedelenen ve mağdur olan işçinin ya da işverenin tazminat talebinde bulunma hakkı (Md.25) vardır.

23.maddeye göre kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.

24.maddeye göre ise hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası veya daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.

İş Kanunu'nun 77.maddesinde öngörülen işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığıdır. Medeni Kanun'un 23.maddesinin, TMK. ya göre daha özel bir kanun olan, İş Kanunundaki 77.maddenin karşılığı olduğunu söylemek mümkündür. İşçiyi gözetme borcu aslında, işçinin kişiliğinin de korunmasını içermekte olup, işyerinde işçiye yönelik mobbing oluşturan davranışlar da işçinin kişilik haklarına müdahale anlamı taşımaktadır.

³⁸ Yargıtay 9.HD. 2008/2497 E. 2008/258 K. 18.02.2008 T. "İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır."

Mobbing nedeniyle mağdur olan işçinin bu maddelerden faydalanıp, kanunun 25.maddesinde öngörülen yollardan birini kullanarak mobbingin ortadan kaldırılmasını isteme hakkı mevcuttur.

TMK. Md. 25'e göre mobbing mağduru, işyerinde mobbinge neden olan ve kişilik haklarını zedeleyen bir davranış, söz ya da işlemle karşılaştığında ya da karşılaşabilme hali ortaya çıktığında, kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesine başvurarak hâkimden;

- Saldırı tehlikesinin önlenmesini,
- Sürmekte olan saldırıya son verilmesini,
- Sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini, isteyebilir.

Ayrıca bunlarla birlikte,

- Düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde bulunabilir,
- Maddi ve manevi tazminat talep edebilir,
- Hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan bir kazanç varsa bu kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde de bulunabilir.

3. Borçlar Kanunu (BK.) Açısından Durum

İş yerinde uygulanan mobbing borçlar hukuku açısından “haksız fiil” oluşturmaktadır.

818 sayılı BK. nun II. Faslı “Haksız Muamelelerden Doğan Borçlar” başlığını taşımaktadır.

Kanunun 41.maddesine göre “Gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ika eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur. Ahlakı mugayir bir fiil ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalik o zararı tazmine mecburdur.”

Bu hükme göre gerek kasten gerekse ihmalen ya da tedbirsizlik ile işyerinde haksız fiil oluşturacak mobbinge neden olan kişiler zararı tazmine mecburdur.

Şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan mobbing mağduru da BK.nun 49.maddesine göre kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir³⁹.

Burada tartışılması gereken bir başka konu ise haksız fiil oluşturan mobbing davranışının bir diğer çalışanca uygulanması halinde, “adam çalıştırmanın sorumluluğu” ya da “sözleşmeden doğan sorumluluk” kapsamında işverene karşı tazminat isteminin ileri sürülüp sürülemediğidir.

Kanunun 55.maddesinde düzenlenen adam çalıştırmanın kusursuz sorumluluğunda “başkalarını istihdam eden kimse, maiyetinde istihdam ettiği kimselerin ve amelesinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mesuldür” denilmiştir.

100.maddede ise “bir borcun ifasını veya bir borçtan mütevellit bir hakkın kullanılmasını kendisi ile beraber yaşayan şahıslara veya maiyetinde çalışanlara velev kanuna muvafık surette tevdi eden kimse, bunların işlerini icra esnasında ika ettikleri zarardan dolayı diğer tarafa karşı mesuldür” hükmü mevcuttur.

BK. nun 323 vd. maddelerinde de iş sahibinin borçları düzenlenmiş olup, kanunun 332/1.maddesi “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur” şeklindedir.

Tüm bu bilgiler ışığında işyerinde bakım ve gözetim yükümü yerine getirmeyen işveren de, haksız fiili meydana getirenin bir diğer işçi olması halinde, işçi ile birlikte müşterek ve müteselsil mesul olacaktır.

Borçlar Kanunu Tasarısı açısından mobbing değerlendirmesi yapılacak olursa; Tasarıda mobbing konusunun Borçlar Hukuku'nun alanına girdiğini teyit edilmiş ve tasarı'nın 416. maddesinde mobbing, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak

³⁹ BK. Md.49, TMK. Md.23-24'de ve İş Kanunu Md.77'de belirtilen gözetim borcunun Borçlar Kanunundaki karşılığını oluşturmaktadır.

ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir” şeklinde düzenlenmiştir⁴⁰.

4. Türk Ceza Kanunu (TCK.) Açısından Durum

5237 sayılı TCK. nun TCK. nun 122.maddesi ile “(1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,

b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,

c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen,

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verileceği, kabul edilmiştir.

⁴⁰ GEÇER, Bekir; Mobbing ve Hukuksal Zemin.

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=130&Itemid=96
(Erişim:10.10.2008).

Kanununun 123.maddesinde ise sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir, hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca 125.maddesinde de “Şerefe Karşı Suçlar-hakaret” başlığı altında bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden... veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişinin üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacağı, kabul edilmiştir.

Sadece bu hükümler çerçevesinde değil, mobbing mağduruna uygulanan şiddetin türüne ve suçun niteliğine göre –Örneğin: cinsel istismar (Md.102–105), tehdit (Md. 106), şantaj (Md. 107) gibi- mobbing mağdurunun cezai korumadan faydalanması mümkün olabilecektir.

İşyerinde uygulanan mobbingin işkence veya eziyet sayılıp sayılmayacağı hususunun da tartışılması gerekmektedir.

İşkence suçunu TCK. nun 94.maddesi düzenlenmiş olup, maddede bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan oniki yıla kadar hapis cezasına hükmolunacağı, belirtilmiştir.

Ayrıca 96.madde “eziyet” başlığını taşımakta olup “bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” denilmektedir.

Özellikle “manevi işkence ile mobbing kavramının özünde sistematiklik yattığı, TCK nın 94/1.maddesi ve ilgili hükmün TBMM. madde gerekçesi ile mobbing kavramı ile ilgili tespit ve değerlendirmeler bir bütün olarak göz önüne alındığında, her iki kavramın özdeş olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Her iki kavramın sistematik biçimde, ruhsal sağlığı hedef alan hareket ve davranışlar ile hayata geçirilebileceği, TCK veya diğer özel yasalarda açık ve özel hüküm bulunmayan hallerde, mobbing teşkil eden bu davranışların TCK. nun 94/1.maddesi dairesinde, manevi işkence kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği açıktır. Dolayısı ile Cinsel Taciz eksenli mobbinglerde, TCK. 105/2.madde de işletilecek özel bir

hüküm bulunduğundan, bu hükmün az ceza da gerektirse, uygulanması gerekeceği anlaşılabilir ise de, manevi işkencenin düzenlendiği TCK. nın 94/3... hükmünün de değerlendirilmesi ve göz önünde bulundurulması gerektiği sabittir⁴¹.”

B. ULUSLARARASI HUKUK AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

1. ILO Sözleşmeleri Açısından Durum

İş ve işçi güvenliği açısından özel bir önem taşıyan ILO Sözleşmelerinden özellikle 111 sayılı Sözleşme, 155 sayılı Sözleşme ve 161 sayılı Sözleşme, işyerinde karşılaşılan mobbing uygulamaları açısından önemlidir. Her üç sözleşme de Türkiye tarafından imzalanmış ve usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiştir.

111 sayılı ILO Sözleşmesi (Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi)⁴² iş ve meslek alanında ayırım yapılmasını engellemek, çalışanların ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkân şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarının teyit edildiğini ve ayırımın İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiğini göz önünde tutarak, kabul edilmiştir.

“Ayrımcılık” kelimesinin anlamı Sözleşme’nin 1.maddesine göre;

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

⁴¹ ÖZLEM, Önder; İşyerinde Manevi Saldırı Ve İşkence Suçu Arasındaki İlişki-1 (Mobbing Ve Manevi İşkence) <http://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=25414> (Erişim: 10.10.2008).

⁴² ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958, Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966 / 811, Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966 / 12484, Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 2.9.1967 / 6-8730, Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 21.9.1967 / 12705.

İşyerinde, ırk, renk cins, din gibi çeşitli ayırım yaratan ve mobbinge neden olan davranışlar sözleşmeye aykırı olacaktır.

Sözleşme'nin 2.maddesine göre Sözleşmeci Devletler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak amacıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi kabul ve taahhüt etmişlerdir.

“İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme⁴³” ile iş sağlığına ve güvenliğine dair düzenlemeler yapılmış ve her üye devletin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesi, uygulaması ve periyodik olarak gözden geçirmesi (Md.4) öngörülmüştür.

“İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi⁴⁴ iş sağlığı hizmetlerine ilişkin düzenlemeler getirmektedir.

Sözleşmenin 1/a maddesine göre, “İş Sağlığı Hizmetleri” terimi esas olarak önleyici işlemlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;

- İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimleri,
- İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetleri, kapsamaktadır.

Her üç sözleşmede belirtilen hükümler işyerinde uygulanan mobbing açısından koruyucu düzenlemeler yapılması için devletlere pozitif bir yükümlülük yüklemektedir.

⁴³ ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345.

⁴⁴ ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039, Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345.

2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Açısından Durum

“Avrupa Sosyal Şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi’dir⁴⁵”.

Şartlar’ın genelde ILO Sözleşmelerini takip ettiği kabul edilmektedir.

“İnsan hakları, insan onurunun korunması ve saygı duyulması için vardır ve bu nedenle evrenseldir. Geleneksel haklar ile sosyal haklar arasında bir ayırım yapılması mümkün değildir. Sosyal ve ekonomik yönden en güçsüzü korumak, kişisel ve siyasal hakların korunması için de gereklidir. Zira sosyal ve ekonomik yönden güçsüz toplumsal kesimlerin, sosyal ve ekonomik haklar olmadan, kişisel ve siyasal insan haklarını bilinçli olarak kullanmaları söz konusu olamaz. Bu nedenle sosyal haklar olmaksızın insan haklarından faydalanmak mümkün değildir. Bu düşünce, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde “insan haklarının bölünmezliği ve karşılıklı bağımlılığı” olarak formüle edilmiştir. Yine aynı yönde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun, 4 Aralık 1950 yılındaki bildiriminde “kişisel ve siyasal haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel hakların yakın ilişkili ve birbirine bağlı haklar” olduğu belirtilmiş, “ekonomik, siyasal ve kültürel haklardan yoksun olan insanın Evrensel Beyanname’de öngörülen özgür insan olamayacağı” ayrıca ve açıkça vurgulanmıştır⁴⁶”.

Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart’ın 26.maddesi “Onurlu Çalışma Hakkı”nı düzenlemiş ve tüm çalışanların onurlu çalışma hakkına sahip olduğunu hüküm altına almıştır.

26.maddeye göre ise Âkit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

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

⁴⁵ ÇİÇEKLi, Bülent; Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara–2001, s.19.

⁴⁶ GÜLMEZ, Mesut; Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, Bildiriler ve Tartışmalar-Kollokyum Sunuş Konuşması, (Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi/TODAI.E.), Ankara–1993, s.20–21.

(NAKLEN: ERDOĞAN, Gülnur; Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.78, Eylül-Ekim 2008, s.126–127).

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

“Türk Hukukunda uluslararası sözleşmelerin uygulanma şekli ve usulü 1982 Anayasası’nın 90. maddesinde düzenlenmiştir.

“Milletlerarası Andlaşmaları Uygun Bulma” başlığı altında düzenlenen 90/1. maddede, “Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulması” şartına bağlanmıştır.

Devamındaki 2. ve 3. fıkrada⁴⁷ “uygun bulma” şartının istisnalarına yer verilmiş ve bu fıkralardaki istisnalar kapsamında olan ve “Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır” (1982 An. Md. 90/4), denilmiştir.

90.maddenin 5. fıkrasında ise usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmünde olduğu ve bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacaktır.

Özellikle konumuz açısından önem taşıyan düzenleme, 1982 Anayasa’nın 90. maddesinin 5.fıkrasının sonuna, 5170 sayılı Kanunun⁴⁸ 7.maddesi ile yapılan eklemidir. Anayasa maddesine 07.05.2004 tarihinde eklenen cümle ile “usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümlerinin esas alınacağı” hükmü eklenmiştir.

⁴⁷ Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, Devlet Maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu andlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunulur (Md. 90/2).

Milletlerarası bir andlaşmaya dayanan uygulama andlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluğu yoktur; ancak, bu fıkraya göre yapılan ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz (Md.90/3).

⁴⁸ Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5170, Kabul Tarihi: 07/05/2004, Resmi Gazete Tarihi: 22/05/2004, Yayımlandığı Resmi Gazete Sayısı: 25469.

Burada tartişılması gereken konu, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal şartı ve Avrupa Sosyal şartı ile Ek Protokollerinin anayasanın bu düzenlemesi dhilindeki uluslararası anlaşmalar kapsamında olup olmadığıdır. Zira Md.90/5-son cümle’de yapılan düzenleme “temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin iç hukuk kuralı hükmünde olacağını” belirtmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal şartı ve Avrupa Sosyal şartı ile ek protokollerinin Anayasa’nın 90.maddesinde belirtilen “temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası bir sözleşme” olduğu sabittir.

Gerek Avrupa Sosyal şartı gerekse Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal şartı, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden sözleşmelerdir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal şartı’nın “Başlangıç” bölümünde “Avrupa Konseyi hedefinin, kendilerinin ortak mirası olan ideal ve ilkelerin gerçekleştirilmesi ve korunması amacıyla yeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle İnsan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla sosyal ve ekonomik gelişmenin kolaylaştırılması olduğunu” belirtilmiş ve devamında “Avrupa Konseyine ye Devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma’da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel zgrlklerin Korunması Avrupa Sözleşmesi ile 20 Mart 1952 tarihinde Paris’te imzaya açılan Ek Protokollerde, halklarına bu belgelerde belirtilen sivil ve siyasi özgürlükleri sağlamayı kabul ettikleri” hatırlatılmıştır.

Yine başlangıç bölümünde “bütün insan haklarının, bunlar kişisel, siyasal, ekonomik, sosyal ya da kültürel olsun, blnmezliğinin korunması” gerektiği belirtilmiştir.

Başlangıç bölümünde “insan haklarının bölünmezliği ilkesi”nin kabulü, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nde “insan haklarının bölünmezliği ve karşılıklı bağımlılığı” ilkesinin ve aynı yöndeki Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun, 1950 bildiriminde kabul ettiği “kişisel ve siyasal haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel hakların yakın ilişkili ve birbirine bağlı haklar” kuralının tekrarı niteliğindedir.

Uygulamada çok rastlanmasa da iç hukuk kuralı haline gelen bu Şartlara bazı mahkeme kararlarında⁴⁹ atıf yapıldığı görülmektedir⁵⁰.”

C. UYGULAMADAKİ DURUM

Mobbing kavramına iş hukukunda sık sık rastlanmasa da son zamanlarda bir takım davalara konu edilmeye başlanmıştır.

Bunlardan ilki Tülin Yıldırım⁵¹ tarafından Jeoloji Mühendisleri Odasına karşı Ankara 8. İş Mahkemesi’nde 20.12.2006 yılında açılan davadır. 8. İş Mahkemesince işçinin işyerinde duygusal tacize uğradığı kabul edilmiş ve işveren, işçinin uğradığı manevi baskılar ve psikolojik olarak yıpranması nedeni ile 1000 YTL manevi tazminat ödemeye mahkûm edilmiş, Yargıtay 9. HD. 30.05.2008 günü kararı onamıştır.

⁴⁹Anayasa Mahkemesi 1997/62 E. 1998/52 K. 16.09.1998 T. ; Anayasa Mahkemesi 1999/42 E. 2001/41 K. 23.02.2001 T. ; Danıştay 1.Dairesi 2005/1067 E. 2005/1363 K. 17.11.2005 T. ; Danıştay 10. Dairesi 1991/1262 E. 1992/3911 K. 10.11.1992 T. ; Danıştay 10. Dairesi 1993/5367 E. 1995/1273 K. T. 21.03.1995; Danıştay İBK. 2005/1 E. 2006/1 K. 03.03.2006 T.

⁵⁰ ERDOĞAN, s.129–130.

⁵¹ÖZÇELİK, Burcu; Mobbing Davaları Yaygınlaşıyor, Hürriyet Gazetesi, 29.01.2007.

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505 (Erişim:12.11.2008).

HR Dergisinin 24 Ocak’ta düzenlediği "Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz" konferansı sırasında yapılan röportajdan aynen alıntı: “7 yıl önce Ankara Jeoloji Mühendisleri Odası’nda işe başlayan ve Büro Amiri olarak çalışan Yıldırım’ın işyerindeki sorunları iki yıl önce başladı. Yeni genel sekreterin gelişi onun için bir dönüm noktası oldu: “Sürekli olarak yaptığım işin beğenilmediği söyleniyordu ama neyini beğenmiyorsunuz diye sorduğumda ‘beğenmiyorum işte!’ deyip geçiyordu. Bir sürü yetkimi elimden aldılar. Kimin ne eksliğinin giderilmesi gerekiyorsa bana yüklendi. Büro Amiri olmama rağmen toplantılarda kimse yüzüme bakmaz oldu. İzin günümde yaşanan bir evrak karışıklığının sorumluluğunu bana yüklediler. Beni yalancılıkla bile suçladılar. Sonunda uyarı ve kınama cezası da aldım. Artık işe ayağımı sürükleyerek gider olmuştum.”

Yıldırım bu dönemde istifa etmeyi çok düşündü ama kendini daha da ezik hissedeceğini düşünerek hep vazgeçti. Sonunda depresyona girdi, psikiyatra giderek rapor aldı. Bu sefer de işten kaytarıyor diye işyerinde dedikodusu çıktı. “Basit şeylerle başlayan süreç hızla bir sarmala dönüşüp beni yutmaya başladı. Arkadaşlarımla aramda bir problem yoktu fakat siz o kadar çok eleştirince bir süre sonra onların da size güvenleri eksiliyor. Açıkta söylemiyorlardı ama Tülin Hanım da biraz dikkat etseydi, diye konuşmalar yapıldığını biliyorum. En son rapor aldığımda bana çok düşmanca davrandılar. Yönetim de, zaten çalışmak istemiyordu, gitti rapor aldı, sizi burada yalnız bıraktı, diyerek düşmanlık tohumları atmış. Ben işe gittiğimde insanlarda işten kaytarmaya çalıştığım gibi bir izlenim oluşmuştu. Sonra konuşarak çözdük. Neler yaşadığımı, bu davranışlara neden maruz kaldığımı, mobbingin ne olduğunu hem başka odaların çalışanlarının da katıldığı toplantılar düzenleyerek anlattım.” Aslında Tülin Yıldırım’ın mobbing kavramıyla tanışması tamamen tesadüf. İşyerindeki can sıkıcı olaylar başladıktan 7–8 ay sonra jeoloji haber bülteninde bir üyenin yazdığı makalede ilk kez mobbing kavramından söz edildiğini okudu. Sonra yabancı kaynaklarda araştırdı. “Mobbingin ne olduğunu öğrenince anladım ki bu bir yıldırma süreci. Bir an ne olduğunuzu anlamıyorsunuz. Hem size hem çevrenizdekilere kötü olduğunuz izlenimi veriliyor. Mobbing bir işten atılma süreci. Baştan hiç işten atılabileceğimi düşünmedim çünkü işimi seviyor ve iyi yapıyordum. Ama bunların her biri ona götürüyormuş meğerse. Nitekim sonuçta çıkışımı da verdiler.”

Yıldırım işten atılmadan 2 ay önce, maruz kaldığı mobbingden dolayı gördüğü zarar nedeniyle manevi tazminat davası açtı. Oda dava metnini gördüğünde çok da fazla ilgilenmedi ama ona üç gün hiçbir iş vermeyip, masasındaki bilgisayarı da alarak sen burada oturacaksın denildi. Açtığı davayı kazanan Yıldırım kendisine verilen uyarı ve kınama cezasını da kaldırıp 1000 YTL tazminat aldı.”

Karar ile mobbing kavramı ilk defa bir yargı kararına girmiş ve mahkemece mobbing kavramı tanımlanarak, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar olarak mobbing olarak kabul edilmiştir.

Mobbing nedeniyle bir diğer dava ise Toprak Mahsulleri Ofisi'ne (TMO.) karşı Şaban Tokat tarafından açılmıştır. Davaya konu olayda siyasi iktidar değişikliği nedeniyle davacının önce istifası istenmiş, istifa etmeyince ise rütbesi önce müşavirliğe, sonra başuzmanlık kadrosuna indirilmiştir. Davacının işe iade davası lehine sonuçlanmış olup, dava sonrasında uygulanan mobbingden dolayı açılan tazminat davası devam etmektedir⁵².

Bir diğer mobbing davası ise 1985'ten beri Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya Anabilim Dalı'nda öğretim görevlisi olan Prof. Dr. Dehen Altner tarafından açılmıştır. Davacı, amir durumdaki Dekan Prof. Dr. ...'nin baskısına maruz kalmış ve mobbing (Öğrencilerinin laboratuvarlardan kovulması, araştırmalarına ödenek sağlanmaması, çay ocağının yanında sunta çevrili bir odaya sürülmesi, asistanlarına kadro verilmemesi ve bir bölüm toplantısında Dekan... tarafından "haykırarak odadan kovulması vs.) iddiası ile dava açmıştır. Açılan tazminat davası ile Dehen Altner'in "kişilik haklarına saldırıda bulunduğu, küçük düşürüldüğü, itibarının zedelendiği" kanıtlanmış ve karar Yargıtay'ca onanmıştır⁵³.

Bir başka mobbing davası ise çok şubeli, büyük ölçekli bir bankada iki ayrı bölümden sorumlu bölüm başkanı olarak çalışan Handan Arpacıoğlu tarafından, 6 ay süreyle mobbinge maruz kaldığı gerekçesi ile açılan tazminat davasıdır. Açılan dava halen devam etmektedir.

İlgili toplantılara çağrılmamak, yapacağı işlerin yanında son derece önemsiz ve gereksiz görevlerin kendisine verilmesi, başka bölümlerin işinin kendisine yüklenmesi,

⁵² Şaban Tokat, 25 yıl TMO'da çalıştıktan sonra Personel Daire Başkanlığı'na atanmıştır. ... iktidarının göreve gelmesiyle Şaban Tokat'ın istifası istenmiş, kabul etmeyince rütbesi düşürülüp müşavirlik, sonra başuzmanlık kadrosuna atanmıştır. Göreve dönmek için açılan davanın lehe sonuçlanmasıyla, yönetim baskı ve yıldırma politikası uygulamış, gece nöbetleri verilmiş ve sonunda üzerindeki baskıya dayanamayan Şaban Tokat'a, 'kalp krizi' şüphesiyle kaldırıldığı hastanede, majör depresyon tanısı konmuştur. Tanı sonrasında Şaban Tokat 1,5 ay yatarak 10 ay da ayakta tedavi görmüş, bu süreçte depresyona giren ve kollarını jiletlemeye başlayan oğlu ile eşi de tedavi edilmiştir. Şaban Tokat TMO'da mobbinge uğradığını, bu nedenle önce kendisinin daha sonra ailesinin depresyona girdiği gerekçesiyle mahkemeye başvurmuş ve kendisine psikolojik baskı yaptıkları ve istifaya zorladıkları gerekçesiyle AKP iktidarı döneminde kuruma atanan yöneticiler hakkında 15 bin YTL'lik maddi ve manevi tazminat davası açmıştır.

ÖZÇELİK, Hürriyet Gazetesi.

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505 (Erişim:12.11.2008).

⁵³ ÖZÇELİK, Hürriyet Gazetesi.

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505 (Erişim:12.11.2008).

masasına amiri tarafından kâğıtların fırlatılması ve “sen yapacaksın” denmesi, şahsen çağrıldığı yurt içi ve yurt dışı toplantılara başka birisinin gönderilmesi, yaptığı her işin sorgulanması, herkesin ortasında bağırlması, “sen hiçbir şekilde bu işle ilgilenmeyeceksin yoksa canını yakarım” diye tehdit edilmesi, başka bir bölüme atama ve neticesinde hem unvan, hem ücret hem de görev bakımından bir rütbe tenzili olması, manyetik kartının iptal edilmesi nedeniyle iş yerine girememesi ve iş akdi feshedilmesi gibi mobbing uygulamaları ile iş yerinde karşılaşan Handan Arpacıoğlu mobbing nedeniyle tazminat davası açmıştır⁵⁴.

Bu noktada mobbing mağdurlarının çözüm arama yeri olan adliyelerde yaşanan mobbing uygulamalarının da tartışılması gerekmektedir.

Adliyelerde hemen her gün karşılaşılan, fakat kanıksanan ve artık vaka-ı adiyeden sayılan mobbing uygulamalarıdır. Bunlardan ilki, duruşma esnasında zabıt kâtibine ya da mübaşire karşı amiri durumunda bulunan hâkim ya da savcılarca yöneltilen davranışlardır. Kâtip ya da mübaşir, duruşma saatini bekleyen avukat ve vatandaşlar önünde çok zaman azarlanmakta, söyleneni anlamamakla, beceriksizlikle ya da bir işi bitirememekle suçlamaktadır.

Avukatlar acaba mobbinge maruz kalıyor mu sorusuna ise evet cevabını vermek gerekmektedir. Ancak evet cevabının sadece bağımlı çalışan işçi-avukatlar açısından geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bir hukuk bürosunda çalışan stajyer avukat ya da sigortalı avukatların aşırı çalışma yükü ile karşı karşıya bırakıldığı, avukatlık hizmetinin yanında bazen büro temizleme, çay getir götür işlerinin yaptırılması, azarlanması, aşağılanması, işten çıkarıldığında yasal işçi alacaklarının ödenmemesi gibi mobbing uygulamalarına sıkça rastlanmaktadır.

Sadece bağlı çalışan avukatlar değil, bağımsız avukatlık hizmeti ifa eden avukatların da adliyelerde sık sık mobbinge maruz kaldıklarını söylemek mümkündür. Bağımsızlık ile mobbingin bir arada olması pek ihtimal dâhilinde görülme de, avukatlar açısından adliyeler, doğrudan bir ücret ilişkisi olmasa da, işyeri kavramına dâhil yerlerdir. Duruşmalar esnasında çok zaman hâkim tarafından söz verilmediği, söylediklerinin duymazdan gelindiği, bir talepte bulunulduğunda, o talebi reddetmek yerine nasıl yanlış bir talep olduğunun anlatılması, o öyle değildir şeklinde ders verici tutum ve üsluplar, saatlerce kapıda ayakta bekletilmeler,

⁵⁴ ÖZÇELİK, Hürriyet Gazetesi.

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505 (Erişim:12.11.2008).

azarlanmalar, zaman zaman iğneleme ve alay içeren sözler, aslında avukatlara da sık sık hâkimler tarafında mobbing uygulandığını göstermektedir.

Hâkimle avukat arasında işveren-işçi ilişkisinin olmadığı söylenebilirse de, bu söylem, doğrudan-klasik bir iş ilişkisi olmadığı düşünüldüğünde doğrudur. Bu düşünceden hareketle mobbing uygulayana ancak haksız fiil ve tazminat hükümlerine göre müracaatın mümkün olabileceği söylenebilecektir. Ancak avukatın her gün işyeri olarak o adliyede ve o hâkimle çalışmak zorunda olması, çok zaman işinin çabuk bitmesi, bir dahaki işinin görülmemesi gibi ihtimaller düşünüldüğünde, arada doğrudan bir para ilişkisi olmasa da, uzun vadede ekonomik refahın temini ve dava açısından bir olumsuzluk yaşanmaması istemi, avukatın bu olumsuz ve taciz edici davranışlara sesini çıkaramaması sonucunu doğurmakta, arada dolaylı olarak bir ekonomik ilişki kurulmaktadır.

Görüldüğü üzere, terzi kendi söküğünü dikememekte ve bir güç kullanımı anlamına gelen mobbing avukatlar açısından da yaygın bir sorun oluşturmaya devam etmektedir.

SONUÇ

Günümüzde mobbing, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur ve mobbinge maruz kalma riski, herkes için vardır⁵⁵. Herhangi biri mobbing mağduru olabilir veya bazı insanlar da belirli özelliklerinden dolayı mobbing mağduru olarak seçilebilir⁵⁶. Mobbing genellikle işverenlerce, İş Kanunu'nun işçiyi koruyan ve tazminat yükümlülüğü doğuran hükümlerinden kurtulmak için yıldırma amaçlı olarak kullanılmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işverenlerin personel sayısında azaltmaya gitmeleri ve işsiz sayısının çok olduğu ülkemizde daha ucuza, daha genç çalışanların işe alınmak istenmesi gibi nedenlerle mobbing, istenmeyen bir çalışandan tazminat ödenmeksizin kurtulmak için tercih edilen ana yöntem haline gelmektedir. Çok zaman mobbing, mağdurdan kurtulma amaçlı olarak uygulansa da bazen işverenlerin çalışanları teşvik etmek amacıyla da mobbinge başvurdukları görülmektedir.

Mobbingin işyerindeki bir anlaşmazlıkla başladığı düşünüldüğünde, mobbing uygulayan kişinin saldırgan eylemlerine, yönetimin veya iş arkadaşlarının da katılması söz

⁵⁵ LAÇİNER.

⁵⁶ İşyerinde Duygusal Saldırı.

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=164&Itemid=96
(Erişim:10.10.2008).

konusu olabilmektedir. Mobbingin devamı aşamasında mobbing mağduru, sorunun kaynağı, problemleri ya da akıl hastası olarak damgalanmakta ve süreç işe son verilmesi ya da mağdurun işten ayrılması ile tamamlanmaktadır. Ancak işten ayrılma çok zaman uygulanan mobbingin bittiği anlamına gelmemekte, benzer bir iş kolunda çalışmak istendiğinde artık referanslar kirlenmiş olacağından, mağdur kötü huylu ya da işten anlamaz olarak damgalanmış olmaktadır⁵⁷.

Mobbinge maruz kalan mağdurun sosyal imajı zedelenmekte, mağdur sadece işyerinde ve çalışma hayatındaki kimliğini değil, aynı zamanda sosyal çevre ve aile ortamındaki kimliğini de yitirmektedir⁵⁸.

Mobbing bugün birçok Avrupa ülkesinde suç olarak yasalarda yer almakta ve kanunlar dışında iş sözleşmelerinde de mobbinge yer verilmektedir. (Örneğin: Volkswagen, çalışanlarıyla yaptığı sözleşmeyle işyerinde mobbing uyguladığı tespit edilen bir çalışanı şartsız olarak işten uzaklaştırılabilmektedir. Firma sözleşmeye göre mobbing kurbanının hukuk ve sağlık harcamalarını karşılamak zorunda olup, ayrıca istendiği takdirde erken emeklilik dahi verilmektedir). Ayrıca mobbing için 24 saat hizmet veren acil hatlar ile mobbing mağdurlarına psikologlar, iş hukukçuları ve adli tıpçılardan oluşan bir ekiple yardım verilmektedir⁵⁹.

Son söz olarak, mobbingin gerekçesi ister baskı, ister yıldırma isterse motive etme olsun mobbing uygulaması temel insan haklarının ihlalidir. İnsan haklarının ve insan onurunun korunması ise 1982 Anayasası ile devlete yüklenmiştir. Bu nedenle mobbinge uğranılan mağduriyetin giderilmesi ve korumanın sağlanabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nda mobbing ile ilgili düzenlemelerin yapılması, cezai açıdan da mobbingin açıkça suç haline getirilmesi gerekmektedir.

⁵⁷ Mobbinge uğrayanların genel özellikleri.

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=86&Itemid=96

(Erişim: 10.10.2008).

⁵⁸ KERESTECİOĞLU, Filiz; İşyerinde Psikolojik Şiddet "Mobbing", Güncel Hukuk Dergisi (Röportaj: Hülya GÜLBAHAR-Pınar TİTİZ-Ali GÜZEL), Mayıs-2006, S.28, s.33.

(Pınar Titiz Cevabı).

⁵⁹ ÖZÇELİK, Burcu; Volkswagen de Mobbing İş Akdinde Yer Alıyor, Kaynak: Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi.

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=94&Itemid=96

(Erişim: 10.10.2008).

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. **ALTIPARMAK, Ayşe**; Mülkiyeliler Dergisi.
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=180&Itemid=96 (Erişim:10.10.2008).
2. **ÇİÇEKLİ, Bülent**; Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara 2001.
3. **ERDOĞAN, Gülnur**; Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:78, Eylül-Ekim 2008.
4. **ESER, Oktay**; Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni.
http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_esser_mobbing_kavrami.pdf
(Erişim:10.10.2008).
5. **HERDEM, Şafak**; Psikolojik Yıldırma ve İş Hukuku Hükümlerinin-Tuzak-Olarak Kullanımıyla Mücadele Yolları-I,
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=192&Itemid=96 (Erişim:10.10.2008).
6. **GEÇER, Bekir**; Mobbing ve Hukuksal Zemin.
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=130&Itemid=96 (Erişim:10.10.2008).
7. **GÜLMEZ, Mesut**; Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kollokyumu, Bildiriler ve Tartışmalar-Kollokyum Sunuş Konuşması, (Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi/TODAİE.), Ankara-1993.
8. http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=86&Itemid=96 (Erişim:10.10.2008).
9. http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=173&Itemid=9 (Erişim:10.10.2008).
10. <http://tr.wikipedia.org/wiki/mobbing> (Erişim:10.10.2008).
11. **İŞİK, Emre**; İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, S.B.E İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2007.
12. **İşyerinde Duygusal Saldırı**
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=164&Itemid=96 (Erişim:10.10.2008).

- 13. KERESTECİOĞLU, Filiz;** İşyerinde Psikolojik Şiddet “Mobbing” Güncel Hukuk Dergisi (Röportaj: Hülya GÜLBAHAR-Pınar TİTİZ-Ali GÜZEL), Mayıs-2006, S.28.
- 14. LAÇİNER, Vedat;** Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), USAK Stratejik Gündem (USG), 24 Nisan 2006.
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=162&Itemid=96 (Erişim: 10.10.2008).
- 15. Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz).**
<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=9757>
(Erişim:10.10.2008).
- 16. NARMANLIOĞLU, Ünal;** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-1, Yeniden Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara-1994.
- 17. ÖZAŞÇILAR, Mine/ İŞKOL FİDAN, Merve/ SEVİMLİ YURTSEVEN, Sevda / ZİYALAR, Neylan;** Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Güncel Hukuk Dergisi.
<http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=9757>
(Erişim: 10.10.2008).
- 18. ÖZÇELİK, Burcu;** Mobbing Davaları Yaygınlaşıyor, Hürriyet Gazetesi, 29.01.2007.
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505 (Erişim:12.11.2008).
- 19. ÖZÇELİK, Burcu;** Volkswagen de Mobbing İş Akdinde Yer Alıyor, Kaynak: Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi.
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=94&Itemid=96 (Erişim: 10.10.2008).
- 20. ÖZLEM, Önder;** İşyerinde Manevi Saldırı Ve İşkence Suçu Arasındaki İlişki-1 (Mobbing Ve Manevi İşkence)
<http://www.turkhukusitesi.com/showthread.php?t=25414> (Erişim: 10.10.2008).
- 21. Psikolojik Yıldırma-Bullying ve Mobbing**
http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=197&Itemid=96 ((Erişim: 10.10.2008).
- 22. SAVAŞ, Fatma Burcu;** İşyerinde Manevi Taciz, Nisan 2007-İstanbul.
- 23. SOLMUŞ, Tarık;** İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz(Mobbing, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.7, S.2, Haziran 2005, ISSN: 1303-2860. (NAKLEN: IŞIK).

24. **SOYER, Şule;** Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı
http://www.alomaliye.com/sule_soyer_mobbing.htm (Erişim:10.10.2008).
25. **TINAZ, Pınar;** İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), İstanbul- 2006.
26. **TUTAR, Hasan;** İşyerinde Psikolojik Şiddet Süreci.
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojiksiddet/sureci.htm> (Erişim:10.10.2008).
27. **Martı Yazılım AŞ.-yargıMatik RD.**

NOT:

Türkiye Barolar Birliği Dergisi Temmuz-Ağustos 2009 Sayı. 83 ISSN 1304-2408'de yayınlanmıştır.