

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

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Selinda SARGIN

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Emre KALENDER

Haziran – 2020

Kırıkkale

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

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Selinda SARGIN

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Emre KALENDER

Haziran – 2020

Kırıkkale

KABUL-ONAY

Doktor Öğretim Üyesi Emre KALENDER danışmanlığında *Selinda SARGIN* tarafından hazırlanan “*İşyerinde Psikolojik Taciz*” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

26/06/2020

Dr. Öğretim Üyesi Yasemin DURAK (Başkan)

.....

Dr. Öğretim Üyesi Emre KALENDER (Danışman)

.....

Dr. Öğretim Üyesi Canan ERDOĞAN

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2020

Doç. Dr. Abdussamed YEŞİLDAĞ

Enstitü Müdürü

KİŞİSEL KABUL SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İşyerinde Psikolojik Taciz” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

26/06/2020

Selinda SARGIN

ÖNSÖZ

Beni bugünlere tek başına güçlü bir şekilde getiren, hayatta her zaman rol modelim olan, avukat olmamı, yüksek lisans yapmamı ve daha nicelerini başaran, hayatımı güzelleştiren biricik canım annem Özden YAVUZ'a sonsuz teşekkür ederim. Hayattaki en büyük şansım senin kızın olmak Canım Annem...Seni dünyalar kadar çok seviyorum...

Danışmanım Doktor Öğretim Üyesi Sayın Emre KALENDER'e kısıtlı bir zaman zarfında danışmanlığımı üstlendiği, tezimin yazım aşamasında bana destek olduğu için teşekkür ediyorum.

Bu çalışmanın, konuyla ilgili araştırma yapan herkes için faydalı bir rehber ve özellikle işyerinde psikolojik tacize uğrayan mağdur çalışanlar açısından bir yol gösterici olmasını diliyorum.

Selinda SARGIN

26 Haziran 2020

ÖZET

Sargın, Selinda, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2020.

İşyerinde psikolojik taciz kavramı, çalışma hayatının başlangıcından beri var olmasına rağmen, bu kavramın yasal düzenlemelerde yer alması son yıllarda gerçekleşmiştir. Farklı karakterdeki insanların bir arada çalışmasının olağan bir sonucu olan işyerinde psikolojik taciz, tüm dünyada hem kamu kurumlarında hem de özel sektördeki işyerlerinde yaygın şekilde görülmektedir. Buna rağmen halen birçok ülkede doğrudan bu kavrama ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

İşyerinde meydana gelen her çatışmanın, maruz kalınan her haksız davranışın psikolojik tacizi oluşturmadığı hususu önem arz etmektedir. Günümüzde çalışma hayatında sorun yaşamayan insan sayısı yok denecek kadar azdır. Bu nedenle de haksız davranışa maruz kalan her çalışan psikolojik tacize uğradığı düşüncesine kapılmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin diğer haksız davranışlardan ayırt edilmesi yargılama açısından önemlidir.

Çalışmamızda işyerinde psikolojik tacizin unsurları ve nasıl bir süreç içerisinde meydana geldiği, psikolojik taciz kavramına ilişkin uluslararası belgeler ile ülkemiz ve çeşitli yabancı ülkelerin yasal düzenlemeleri incelenmiştir. Son olarak Türkiye’de işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bir çalışanın hangi hukuki yollara başvurabileceği ile psikolojik tacizi uygulayan çalışanına karşı bir işverenin neler yapabileceği hususları irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Taciz - Mobbing - Manevi Taciz - Maddi Tazminat - Manevi Tazminat.

ABSTRACT

Sargin, Selinda, “Harassment in the Workplace”, Master’s Thesis, Kirikkale, 2020.

Despite the fact that the concept of psychological harassment in the workplace has been present since the beginning of work life, only in recent years has this concept been included in legal regulations. Psychological harassment, which is a common result of people with diverse characters working together, is widespread in workplaces within both public and private sectors all around the globe. Despite this, there is still no legal regulation directly related to this concept in many countries.

It is important to point out to the fact that not every conflict in the workplace, or every incident of unjust treatment constitutes psychological harassment. Today, the number of people who have zero problems in work life is almost nonexistent. Consequently, each employee who is exposed to unjust treatment has the idea that he or she is psychologically harassed. For the purpose of judgement, it is crucial to distinguish psychological harassment at the workplace from other unjust treatment.

In our study, the elements of psychological harassment at the workplace and in what process it occurs, the international documents related to the concept of psychological harassment, and the legal regulations of our country and various foreign countries were examined. Lastly, the questions of which legal remedies an employee who is exposed to psychological harassment in Turkey may seek and what an employer may do against an employee who performs psychological harassment were addressed.

Keywords: Harassment in the Workplace - Mobbing - Spiritual Harassment - Material Compensation - Spiritual Compensation.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
Bs.	: Bası
C.	: Cilt
CD.	: Ceza Dairesi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi
D.	: Danıştay
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
HD.	: Hukuk Dairesi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü

İHEB	: İnsan Hakları Evrensel Bildirisi
İK	: İş Kanunu
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
Prof.	: Profesör
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
Y.	: Yargıtay
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Vb.	: Ve benzeri

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KISALTMALAR.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI VE BENZER KAVRAMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI.....	3
A. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi.....	3
B. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı.....	5
C. İşyerinde Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması.....	10
1. Bullying (Fiziksel Saldırı).....	10
2. İşyerinde Stres.....	11
3. Cinsel Taciz.....	12
II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN UNSURLARI.....	14
A. Davranışların İş İlişkisinde Meydana Gelmesi.....	15

B. Genel Ahlak Dışı ve Düşmanca Davranışlar Olması.....	16
C. Davranışların Süreklilik Arz Etmesi.....	17
D. Davranışların Kasıtlı Olarak Yapılması.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ VE NEDENLERİ.....	20
A. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarafları.....	20
1. Failler.....	20
2. Mağdurlar.....	22
3. İzleyiciler.....	23
B. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci.....	24
1. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları.....	25
2. İşyerinde Psikolojik Taciz Modelleri.....	27
a) Leymann Modeli.....	28
b) İtalyan-Ege Modeli.....	29
C. İşyerinde Psikolojik Taciz Nedenleri.....	31
1. Genel Olarak.....	32
2. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler.....	32
3. Failden Kaynaklanan Nedenler.....	32
4. İşyerinden Kaynaklanan Nedenler.....	33

II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TÜRLERİ.....	34
A. Dikey Psikolojik Taciz.....	34
1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Taciz.....	34
2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Taciz.....	35
B. Yatay Psikolojik Taciz.....	36
III. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİSİ VE SONUÇLARI.....	36
A. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerindeki Etki ve Sonuçları.....	37
B. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri Üzerindeki Etki ve Sonuçları.....	37
C. İşyerinde Psikolojik Tacizin Toplum Üzerindeki Etki ve Sonuçları.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ULUSLARARASI HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

I. ULUSLARARASI BELGELERDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	40
A. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi.....	40
B. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	42
1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	42
2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı.....	43

C. Avrupa Birliği Belgeleri.....	45
1. Avrupa Birliği Direktifleri.....	45
a) 2000/43/EC Sayılı “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Konsey Direktifi”.....	46
b) 2000/78/EC Sayılı “İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Konsey Direktifi”.....	47
c) 2006/54/EC Sayılı “İstihdam Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi”.....	48
2. Avrupa Birliği Tavsiye Kararı, Görüş ve Raporları.....	48
a) Avrupa Parlamentosunun 2001/2339/INI Sayılı “İşyerinde Tacize İlişkin Tavsiye Kararı”.....	49
b) “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Görüş.....	49
c) “İşyerinde Şiddetin Önlenmesi” Başlıklı Rapor.....	50
d) “İşyerinde Manevi Tacize Karşı Yükselen Bilinç” Başlıklı Rapor.....	50
D. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	51
1. 1958 Tarihli ve 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi (Ayrımcılık Sözleşmesi).....	51
2. 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağliğı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme.....	52
3. 1985 Tarihli ve 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme.....	53

4. 1998 Tarihli “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Rapor.....	54
5. 2003 Tarihli “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu”.....	55
6. 2019 Tarihli ve 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme.....	55
II. KITA AVRUPASI VE ANGLO SAKSON HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	56
A. Bazı Kıta Avrupası Ülkelerindeki Düzenlemeler.....	57
1. Fransa.....	57
2. İsveç.....	58
3. Almanya.....	59
4. Belçika.....	60
B. Anglo Sakson Hukuk Sistemindeki Düzenlemeler.....	62
1. Birleşik Krallıktaki Düzenlemeler.....	62
2. Amerika Birleşik Devletlerindeki Düzenlemeler.....	63
III. ULUSLARARASI BELGELERİN BAĞLAYICILIĞI VE TÜRK HUKUKUNDA ÖNEMİ.....	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

I. TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	69
A. 1982 Anayasası.....	70

B. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu.....	72
C. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.....	73
D. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	75
E. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.....	76
F. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.....	78
G. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	81
H. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu....	82
İ. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi.....	84
II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKİ SONUÇLARI.....	86
A. İşyerinde Psikolojik Tacizde Mağdur İşçinin Hakları.....	86
1. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma.....	86
2. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi.....	89
3. Tazminat Talep Etme Hakkı.....	94
a) Maddi Tazminat.....	95
b) Manevi Tazminat.....	98
c) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	101
4. Türk Medeni Kanunu Kapsamında Açılacak Koruyucu Davalar.....	103
a) Genel Olarak.....	103
b) Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası.....	104
c) Saldırıya Son Verilmesi Davası.....	105
d) Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....	106

B. İşyerinde Psikolojik Tacizde İşverenin Hakları.....	107
1. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi.....	107
2. Tazminat Talep Etme Hakkı.....	109
a) Maddi Tazminat Hakkı.....	110
b) Manevi Tazminat Hakkı.....	110
3. Türk Medeni Kanunu Kapsamında Açılabilecek Koruyucu Davalar.....	111
C. Usul Hukuku Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz.....	111
1. Açılacak Davalarda Görevli ve Yetkili Mahkeme.....	111
2. Açılacak Davalarda Zamanaşımı.....	113
3. Açılacak Davalarda İspat Yükü.....	115
SONUÇ.....	119
KAYNAKÇA.....	122

GİRİŞ

Küreselleşme ve teknolojinin her geçen gün ilerlemesiyle birlikte iş dünyası hayatımızın daha da büyük bir kısmını kapsamaktadır. Hayatını sürdürmek için çalışmak zorunda olan insanlar, artık ailelerinden çok iş arkadaşları ile bir arada olmak zorundadırlar. Bunun olumsuz bir getirisi de işyerlerinde rekabetin ve düşmanca duyguların artmasıdır.

Aynı ortamda çalışan kişiler, farklı bir karakterde olduğu, çok başarılı olduğu, üst pozisyonda bulunduğu için birbirlerine yönelik sistematik şekilde yıldırıcı davranışlar sergilemektedir. İşyerinde psikolojik taciz olarak adlandırılan bu süreç, işyerindeki olağan stresten, fiziksel şiddetten farklı özellikler göstermektedir.

Ülkemizde ve tüm dünyada geçmiş yıllarda asıl amaç işyerindeki çalışanları iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korumak olmuştur. Ancak bu durum çalışanın yalnızca fiziksel sağlığını korumayı hedeflerken psikolojik sağlığını savunmasız durumda bırakmıştır. Psikolojik anlamda şiddeti ifade eden işyerinde psikolojik taciz ise sinsice gerçekleştirildiği, ispat edilmesinde zorluk yaşandığı için failer tarafından daha çok tercih edilmektedir. Fiziksel şiddet ve hakaretlerin cezai yaptırımlarının da son yıllarda artması ve insanların bilinçlenmesi ile birlikte psikolojik taciz sessiz bir silah halini almıştır. Bu nedenle hem ülkemizde hem de tüm dünyada işyerinde psikolojik tacize karşı hızlı bir bilinçlenme süreci yaşanmaktadır.

Tez çalışmamızda işyerinde psikolojik tacizin benzer kavramlardan ayırt edici özellikleri incelenmiş, en sık görülen psikolojik taciz davranışlarına somut olaylar üzerinden örnekler verilmiştir. Ancak psikolojik taciz uygulama şekillerinin günümüzde bir sınırı bulunmamaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın da kabul etmiş olduğu kriterler teşhis açısından oldukça önem taşımaktadır.

Ülkemizdeki tüm çalışanların ve işverenlerin psikolojik taciz konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Çünkü psikolojik taciz kavramı sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve de hukuksal sonuçları olan çok yönlü bir kavramdır. Bu nedenle bu tür davranışlara karşı sessiz kalınmamalı, mağdur, çalışan ve de işveren olarak tedbirler alınmalıdır. Çalışma hayatına ve ülke ekonomisine olumsuz etkileri olan, kişiyi çalışma hayatından soğutan bu kavramla her geçen gün daha da çok karşılaşılmaktadır.

Bu konuda hem ülkemizde hem de dünyanın pek çok ülkesinde çok sayıda çalışma yapılmış ve yapılmaya da devam edilmektedir. Türk Borçlar Kanununun 417.maddesinde yer alan düzenleme ile birlikte ülkemizde daha çok gündem konusu olan psikolojik taciz ile çalışma hayatının her bir ferdi mücadele etmeli, özellikle başarılı çalışanlarımızın önü hiçbir zaman kesilmemelidir. Çalışmamızın ana gayesi sessiz kalan, hukuki mücadeleden çekinen mağdurlara yol gösterebilmek ile adaletin tecellisi için çalışan avukat, hakim ve savcı meslektaşlarımıza güncel bir hukuki rehber sunabilmektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI VE BENZER KAVRAMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

A. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi

Son yıllarda çalışma hayatının kapsamlı ve karmaşık bir hale gelmesiyle birlikte çalışanların iş sağlığı ve güvenliği iş hukukunda fazlasıyla önemli bir yer edinmiştir. Ülkemizde ve tüm dünyada sanayileşme oranı arttıkça olumsuz çalışma koşulları da aynı doğrultuda artmıştır. Bu durum da beraberinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi için önlemler alınması ve buna ilişkin mevzuatın hazırlanması gereğini ortaya çıkarmıştır¹. Bu gereklilikle beraber, sadece iş kazaları ve meslek hastalıklarının değil, aynı zamanda çalışanların psikolojik sağlığının da oldukça önemli olduğu fark edilmiştir. Bu farkındalık ile birlikte aslında çalışma hayatında her zaman var olan ancak yakın zamana kadar adlandırılmayan psikolojik taciz konusu çeşitli bilimsel çalışmalara konu olmuştur².

Psikolojik taciz (*mobbing*) kavramını ilk olarak 19.yüzyılda İngiliz biyologların kuşların hal ve hareketlerini anlatmak için kullandıkları bilinmektedir. Bu durumda mobbing, yuvasına zarar vermeye çalışan saldırganın çevresinde uçarak onu yuvadan uzaklaştırmaya çalışan kuşların davranışlarını ifade etmektedir³. Sonrasında psikolojik taciz kavramını 1960'lı yıllarda, hayvanların grup halindeki davranışlarını

¹ E. Tuncay Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 7. bs., Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s.309.

² Salim Yunus Lokmanoğlu, **İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing**, 2. bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.19; Meltem Güngör, **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, Derin Yayınları, İstanbul, 2008, s.1; Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 2. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2008, s.1.

³ Pınar Tınaz, Fuat Bayram, Hediye Ergin, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2008, s.3; İrep Bayat, Beril Baykal, "Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.3, Y.2015, s.198.

inceleyen Avusturyalı etoloji⁴ uzmanı Konrad Lorenz kullanmıştır. Lorenz psikolojik tacizi, küçük hayvan gruplarının, tehdit olarak gördükleri büyük tek bir hayvanı korkutmak için yaptıkları, bir hayvan grup davranışı olarak tanımlamıştır⁵. Bu tanımlı daha sonra İsveçli endüstri psikoloğu Peter Paul Heinemann insanların benzer davranışları için kullanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz/yıldırma kavramını ise ilk kez, ABD’li psikiyatrist Carroll M. Brodsky 1976 yılında yazdığı “*The Harassed Worker*” (Taciz Edilmiş Çalışan) adlı kitabında kullanmıştır⁶.

İşyerinde psikolojik tacizle ilgili yapılan bu tanımlar, 1980’lerin başında, işyerinde oluşan benzer davranışları ifade etmek için çalışma psikoloğu Dr. Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Dr. Leymann 1982 yılında işyerinde psikolojik tacizle ilgili çalışmalarına başlamış, 1986 yılında da işyerinde psikolojik taciz konulu “*Mobbing-Psychological Violence at Work*” (İşyerinde Mobbing-Psikolojik Şiddet) adlı kitabını yayınlamıştır⁷.

1980’li yıllardaki bu çalışmalardan sonra, konuyla ilgili özellikle İsveç, Almanya, İngiltere, ABD ve Avustralya’da teorik ve deneysel önemli bilimsel çalışmalar yapılmıştır. Ancak buna rağmen Türkiye’de konuya ilişkin çok az çalışma bulunmaktadır⁸. Bu durum belki de psikolojik sağlığa yeterince önem verilmemesinden kaynaklanmaktadır. 1996 yılında ise Avrupa İş ve Örgütsel Psikoloji Dergisinde aynı anda, altı Avrupa ülkesinden sekiz makale yayınlanarak bir ilk gerçekleşmiştir. Bu makaleler, 7. Avrupa İş ve Örgütsel Psikoloji Kongresinde, Macaristan’da yapılan sempozyumda sunulmuştur. Bu sempozyumlar konuya çok ilgi uyandırmış, Avrupa İş ve Örgütsel Psikoloji Kongresi, işyerinde psikolojik taciz konusunda tüm dünyada araştırmaların yapılmasını cesaretlendirmiştir. Yapılmış olan tüm bu çalışmalar işyerindeki psikolojik tacizin önemli bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koymuştur⁹. Bu gelişmelerle beraber 1990’lı yıllarda bazı ülkeler işyerinde psikolojik taciz kavramını yasal düzenlemeye kavuşturmuştur. Bazı

⁴ Etoloji: Hayvanların davranışlarını kendi doğal çevrelerinde ve deney düzeneğine sokmadan karşılaştırmalı olarak inceleyen bilim dalı, <https://sozluk.gov.tr/> (ET: 11.08.2019).

⁵ Çiğdem Mercanlioğlu, “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.2, S.2, Y.2010, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/150947>, s.38 (ET: 12.08.2019).

⁶ Bayat,Baykal, s.198.

⁷ Lokmanoğlu, s.20.

⁸ Mercanlioğlu, s.38; Bayat,Baykal, s.198.

⁹ Işıl Karatuna, Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2010, s.1-3.

ülkelerde yasal düzenleme olmamakla birlikte, mevcut başka yasal düzenlemelerle tacize uğrayanlar korunmaya çalışılmaktadır¹⁰.

B. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı

İşyerinde psikolojik taciz kavramı çalışma hayatında her zaman var olmasına rağmen kavram hakkında 1980'lerden sonra farkındalık oluşmuştur. Dünyada genellikle mobbing olarak bilinen kavram dilimizde, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal taciz”, “yıldırma” ve “zorbalık” gibi kavramlarla anlam bulmaktadır. En yaygın ve anlamlı karşılığı “işyerinde psikolojik taciz” kavramı olduğu için çalışmamızda da bu kavram kullanılacaktır.

“İşyerinde psikolojik taciz” kavramına her kelimesini ele alarak değinmek çalışmanın anlaşılması açısından faydalı olacaktır. Dilimize Arapça'dan geçmiş olan “acz” kelimesinden türeyen “taciz” kelimesi “tedirgin etme, rahatsız etme” anlamlarına gelmektedir¹¹.

“Psikolojik taciz” kavramı ise daha ziyade çalışma hayatında gerçekleşen, gücünün zayıf görüp hedef seçtiği kişiye yönelttiği aşağılayıcı, onur kırıcı, yıldırıcı davranıştır¹².

“İşyerinde psikolojik taciz” ise, işçilerin, işverenlerin veya vekillerinin işyerindeki başka bir işçiye yönelik olarak, sistematik bir şekilde ve belirli bir sıklıkta gerçekleştirdikleri, işçinin bezmesine, sosyal ortamdan uzaklaşmasına sebep olan düşmanlık besleme, tehdit etme, aşağılama, eziyet etme, kasıtlı olarak güçlük çıkarma gibi taciz edici davranışlar bütünüdür¹³.

İşyerinde psikolojik tacizi ifade eden mobbing kavramı kelime anlamıyla “kararsız kalabalık” demektir. Latince ise “mobile vurgus” kelimesinden türemiş olan “mob” kelimesinden gelir¹⁴. İngilizce eylem hali “mobbing” ise psikolojik

¹⁰ Lokmanoğlu, s.20.

¹¹ Taciz: Tedirgin etme, rahatsız etme, <https://sozluk.gov.tr/> (ET: 17.04.2020).

¹² Pir Ali Kaya, **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık (Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış)**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014, s.57; Ayşegül Dalgaldere, **Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli, 2019, s.4.

¹³ Dalgaldere, s.4; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 6. bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.88.

¹⁴ Tınaz, s.1; Pınar Sevinç, **İş Hukukunda Mobbing**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018, s.5; Gülnur Erdoğan, “Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.83, Y.2009, s.318.

şiddet, kuşatma, taciz, topluca rahatsız etme anlamlarına gelmektedir¹⁵. Mobbing kelimesi Türkçe’de en çok işyerinde psikolojik taciz olarak anlam bulmakta ve yaygın olarak bu şekilde kullanılmaktadır.

Avusturyalı bir etoloji uzmanı olan Konrad Lorenz 1960’lı yıllarda psikolojik taciz kavramını kullanmıştır. Lorenz’e göre psikolojik taciz, toplu olarak yaşayan hayvanların, kendilerine saldırma ihtimali bulunan hayvanları kaçırmak ya da aralarındaki en çirkin ve en zayıf olanı yiyeceksiz, içeceksiz bırakıp güçsüzleştirerek saf dışı bırakmalarıdır¹⁶.

ABD’li psikiyatrist Carroll M. Brodsky 1976 yılında yazdığı “*The Harassed Worker*” adlı kitabında işyerinde psikolojik taciz kavramını tanımlamıştır. Söz konusu kitabında Brodsky, lakap takma, günah keçisi yapma, fiziksel taciz ve iş baskısını işyerinde en az cinsel taciz kadar sık karşılaşılan ve en az onun kadar önemli sayılabilecek taciz şekilleri olarak ifade etmektedir¹⁷. Brodsky işyerinde kötü muameleyi, bireyin huzurunu kaçırmayı, onu korkutmayı ve hayal kırıklığına uğratmayı amaçlayan süreklilik arz eden tekrarlanan davranışlar olarak tanımlamaktadır¹⁸.

Bugün anlaşılan anlamıyla işyerinde psikolojik taciz kavramı ilk olarak Alman bilim insanı Dr. Heinz Leymann tarafından 1980’li yıllarda tanımlanmıştır. Leymann’ın bu konuda yaptığı tüm çalışmalar temel niteliği taşımaktadır. Leymann, işyerinde psikolojik tacizi “*bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör*” olarak tanımlamıştır¹⁹.

Davenport, Schwartz ve Elliott işyerinde psikolojik taciz kavramını, duygusal saldırı yoluyla işyerinden ihraç edilme şeklinde tanımlamışlardır²⁰. Einarsen ve arkadaşları da işyerinde psikolojik tacizi; birini taciz edecek, rahatsız edecek,

¹⁵ Ümit İlhan, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C.10, S.4, Y.2010, s.1176.

¹⁶ Fatma Burcu Savaş, **İşyerinde Manevi Taciz**, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s.6.

¹⁷ Neslihan Şahin, **Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s.2.

¹⁸ Şahin, s.2.

¹⁹ Tınaz, s.12.

²⁰ Dalgaldere, s.8.

dışlayacak, görevini veya işini yapmasını olumsuz etkileyecek tutum ve davranışları sistematik olarak sergilemek olarak değerlendirilmektedir²¹.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise “*Belirli bir işçinin hedef alınarak düşmanca, acımasız, intikamcı, onur kırıcı, eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış*” olarak tanımlamıştır. ILO’nun “*İşyerinde Şiddet*” başlıklı raporuna göre ise, “*bir grup çalışanını ya da bir kişiyi kindarca, acımasızca ve kötüniyetli olarak küçük düşürme ve utandırmaya yönelik saldırgan davranışlara teşebbüs etme*” anlamlarına gelmektedir²².

Mobbing kavramının Türkçe’deki karşılığının netlik kazanması için TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 2011 yılında Türk Dil Kurumunun görüşüne başvurmuştur. TDK’nın kavramı karşılayacak önerisi ise “*bezdiri*” kavramı olmuştur²³. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda²⁴ mobbing kavramı yerine “*işyerinde yıldırma*” kavramı kullanılmıştır.

Türk İş Hukuku doktrininde ise işyerinde psikolojik taciz kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Hukukumuzda işyerinde psikolojik taciz kavramı da bu tanımlamalarla şekillenmiştir. Nitekim, işyerinde psikolojik taciz kavramını Türk Hukukuna tanıtan ilk kişi olarak bilinen Tınaz’a göre “*işyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar*” işyerinde psikolojik tacizi oluşturmaktadır²⁵.

Çelik/Caniklioğlu/Canbolat’a göre işyerinde psikolojik taciz, “*işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreç*”²⁶ olarak tanımlanmıştır.

²¹ Tınaz, s.21.

²² Lokmanoğlu, s.21; Sevinç, s.7; Nuray Gökçek Karaca, “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.23, S.5, Y.2009, s.27.

²³ Lokmanoğlu, s.22; TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFE), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No:6, Ankara, 2010, s.6.

²⁴ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun tam metni için, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf> , ET: 13.08.2019; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 20.04.2016 tarih ve 29690 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²⁵ Tınaz, s.10.

²⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 29. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2016, s.285.

Savaş'a göre ise, “çok genel olarak amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana uygulanan psiko-sosyal bir saldırdır”²⁷.

Bilgili'ye göre işyerinde psikolojik taciz ise, “bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sergiledikleri sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı, korkutucu hareketler bütünüdür”²⁸.

Türkiye’de yargı kararları incelendiğinde ise bu kavramın ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih, 2006/19 Esas ve 2006/625 Karar sayılı ilamında yer aldığı görülmektedir. Buna göre; “*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir*”.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilmiş olan bir karara göre, “...*Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik bir biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir*”²⁹.

İşyerinde psikolojik taciz kavramı Anayasa Mahkemesi'nin 05.12.2017 tarihli bir kararında “*Psikolojik taciz olarak tabir edilen ve çalışanlara yönelik işyerlerinde gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, dışlama, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan, mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine ve özellikle ruh sağlıklarına zarar veren, bireylerin yaşamlarına etkisi bakımından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşan, kasıtlı biçimdeki olumsuz tutum ve davranışlar bütünü*”³⁰ olarak tanımlanmıştır.

²⁷ Savaş, s.51.

²⁸ Abbas Bilgili, **İş Hukukunda Mobbing**, 3. bs., Karahan Kitabevi, Adana, 2015, s.6.

²⁹ “...Davacı avukat, 56 yaşında evli bir kadın ve 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde çalışmaktadır. Daha sonra davalı banka tarafından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde üç değişiklik ile kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği anlaşılmaktadır. ...Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. ... Davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır...” YHGK., 25.09.2013 T. 2012/9-1925 E. 2013/1407 K. (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 14.08.2019)

³⁰ AYM-Fecir Ergün Turan Kararı, Karar Tarihi: 05.12.2017, Başvuru Numarası: 2014/10590, (kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Basvurular/tr/pdf/2014-10590.pdf , ET: 15.08.2019)

Yargıtay'ın 2018 tarihli kararında işyerinde psikolojik taciz şöyle tarif edilmektedir: “Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir. İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir... Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.”³¹

İşyerinde psikolojik tacizi ifade etmeye çalışan pek çok tanım yapılmıştır. Tanım sayısını artırmak mümkün olmakla birlikte değindiğimiz tanımlarda genel anlamda üç temel nokta kabul edilmiştir. Birincisi işyerinde yaşanan psikolojik tacizin mağdur üzerinde etki bırakıp bırakmaması, ikincisi bırakılan etkinin mağduru olumsuz etkileyip etkilememesi ve üçüncü temel nokta da yapılan psikolojik tacizin süreklilik arz edip etmediğidir. Tınaz da bu temel noktaları, “saldırgan davranış-tekrarlanmaz uzun sürelilik-güç dengesizliği” olarak belirtmektedir³². Genel anlamda bu temel noktalar baz alınarak işyerinde psikolojik tacizin oluşup oluşmadığı belirlenmektedir.

Tınaz ve bazı yazarlar, işyerinde psikolojik tacizin oluşabilmesi için mağduru işyerinden etme amacı aramaktadırlar³³. Ancak örnek verdiğimiz yargı kararları da göz önüne alındığında işyerinden etme amacının olması zorunlu bir unsur değildir. Kimi zaman saldırgan taraf, mağdurun diğer çalışanlar gibi davranmasını da amaç edinmiş olabilecektir.

İşyerlerinde oluşan psikolojik tacizin en çok karşılaşılan ve en bariz örnekleri; çalışanı engelleme, sözünü kesme, sürekli yüksek sesle azarlama, çalışan iş

³¹ Y.22.HD. 16.01.2018 T. 2017/40481 E. 2018/199 K. (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019)

³² Tınaz, s.7.

³³ Tınaz, s.10; Dalgaldere, s.9.

ortamında yokmuş gibi davranma, fikirlerine itibar etmeme, anlamsız işler verme, fiziksel şiddet tehdidi, istenmeyen işler verme, gereksiz eleştirme, rahatsız edici imalarda bulunma gibi davranışlardır³⁴. Bu davranışlar sonucunda çalışanın özgüveni kırılır, çalışma ortamında yalnızlaştırılır ve işten ayrılması hedeflenir. Ancak bazen de belirttiğimiz gibi çalışanın işten ayrılması hedeflenmeyebilir. Bu durumlarda çalışana psikolojik taciz uygulayan saldırgan taraf, kendi egosunu tatmin etme, mağdur çalışanı kıskanma gibi güdülerle hareket etmektedir³⁵.

Bizce işyerinde psikolojik taciz, bir çalışma ortamında işveren ya da diğer çalışanlar tarafından mağdur çalışan hedef alınarak sürekli ve sistematik şekilde gerçekleştirilen, her anlamda küçük düşürme, aşağılama, dışlama ve taciz davranışlarının tümünü ifade etmektedir.

Muhakkak işyerinde yaşanan her olumsuz davranış ve anlaşmazlık psikolojik tacizi oluşturmamaktadır. Yapılan işin ve çalışma koşullarının getirmiş olduğu stres, tartışma vb. olaylar psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyecektir. Bunun dışında, sürekli yapıldığı zaman psikolojik tacizi oluşturacak davranışlar bir veya birkaç kez yapıldığında da bu davranış psikolojik taciz kapsamına alınmayacaktır.

C. İşyerinde Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması

İşyerinde psikolojik taciz kavramının mobbingin Türkçedeki yaygın karşılığı olduğuna daha önce değinmiştik. Mobbingin tam bir tanım ve karşılığı ülkemizde kesinlik kazanmadığı için, benzer kavramlarla zaman zaman ayırt edilmesi gerekmektedir. Pek çok çalışan uğradığı olumsuz muameleyi psikolojik taciz zannetmektedir. Ancak her kötü hareket psikolojik taciz kapsamında değildir. Nitekim işyerinde psikolojik taciz kavramı “*bullying*”, “*işyerinde stres*”, “*cinsel taciz*”, “*stalking (haksız takip)*”, “*şiddet*”, “*kabalık*” gibi terimlerle bazı yönleriyle benzetilmekte ve karıştırılmaktadır. Bu nedenle çalışmamızda en çok karşılaştırılan kavramlarla işyerinde psikolojik tacizi ayıran yönlere değineceğiz.

1. Bullying (Fiziksel Saldırı)

Bullying kavramı fiziksel saldırı, zorbalık, işyerinde şiddet davranışlarını ifade etmektedir. Yabancı kaynaklarda da mobbing yerine sıklıkla kullanılmaktadır.

³⁴ Lokmanoğlu, s.25; Sevinç, s.9.

³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.287.

Özellikle İskandinav ülkelerinde genellikle “*mobbing*” kelimesi kullanılırken, Kanada, Birleşik Krallık ve ABD’de ise “*bullying*” kelimesi kullanılmaktadır³⁶.

Mobbing yani işyerinde psikolojik taciz kavramı mağduru caydırma, sindirme anlamları taşırken, bullying ise aslında bu davranışların daha kaba şekilde uygulanan halini anlatmaktadır³⁷. Bu açıdan baktığımız zaman bullying, mağdura karşı uygulanan genelde tek seferlik fiziksel saldırı, kaba ve kötü davranışları ifade eder. Mobbing ise mağdurun psikolojik dünyasını hedef alan, daha karmaşık hareket ve davranışlar bütünüdür.

Merkezi ABD’de bulunan İşyeri Zorbalığı Enstitüsü (Workplace Bullying Institute) göre bullying kelimesini, “*bir veya daha fazla kişiye yönelik, bir veya daha fazla saldırgan tarafından sözlü taciz, tehdit, aşağılama, gözdağı verme, işe müdahale etme, işin yapılmasını önleme veya engelleme şeklinde sağlığa zarar veren saldırgan ve kötü niyetli davranışlardır*”³⁸ şeklinde tanımlamıştır. Her ne kadar bu şekilde tanım yapılmış olsa da, bullying genellikle okullarda çocuklar arasındaki anlaşmazlık ve saldırgan davranışları anlatmak için kullanılmaktadır³⁹.

Bullying genellikle fiziksel saldırı unsuru içerirken, mobbing ise psikolojik yönden çökertici şekilde gerçekleşir. Bullying tek seferlik bir davranışken, daha önce belirttiğimiz gibi mobbingin zamana yayılan ve planlı bir davranış bütünü olması gerekmektedir. Nitekim işyerinde psikolojik taciz olgusunu diğer benzer kavramlardan ya da işyerindeki sıradan anlaşmazlıklardan ayıran en önemli özellik de “*ısrarlı*” ve “*sistemik*” olmasıdır⁴⁰.

Belirttiğimiz iki kavram arasında çok keskin farklar bulunmamaktadır. Bu nedenle hem ülkemiz hukukunda hem de uluslararası hukukta mobbing ve bullying kavramları birbirleri yerine kullanılmaya devam etmektedir.

2. İşyerinde Stres

³⁶ Asiye Toker Gökçe, “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve”, **Üniversite ve Toplum Dergisi**, C.9, S.2, Y.2009, s.2.

³⁷ Fatma Çopur, **Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2017, s.9.

³⁸ <https://www.workplacebullying.org/individuals/problem/definition/> , (ET: 16.08.2019)

³⁹ Tınaz, Bayram, Ergin, s.4.

⁴⁰ Lokmanoğlu, s.33; Huriye Reyhan Demircioğlu, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XI, S.1-2, Y.2007, s.117.

Stres kavramı dünyada ilk olarak Macar endokrinolog Hans Selye tarafından 1977’de kullanılmış ve “*vücutun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki*” olarak tanımlanmıştır⁴¹. Günümüzde çalışma koşullarının ağırlaşması ve karmaşıklığı sonucunda artık stres ve iş hayatı özdeşleşmiştir. Bunun temelinde de tek düze yaşam, fazla mesai saatleri, iş yükünün fazlalığı gibi sebepler yatmaktadır.

Çalışma dünyasının ilerlemesi ve rekabet ortamının artması ile birlikte hem işverenlerin hem de çalışanların stresi ciddi düzeyde artmaktadır. Psikolog desteği alan birçok kişi çalışma hayatındaki streslerini yenmek, panikatac gibi rahatsızlıklarını çözmek için tedavi görmektedirler. İş dünyasının stres dolu olması nedeniyle de bu kavram işyerindeki psikolojik tacizle karıştırılmaktadır. Halbuki iş hayatı çalışanlarda stres oluşmasına sebep olmaktadır. Kişide oluşan bu stres sonucunda karşılıklı anlaşmazlık ve çatışmaların meydana gelmesi de çok olağandır. Çatışma ve anlaşmazlıkların sebebi pek tabii ki işyerindeki strestir. Ancak işyerindeki psikolojik taciz zamana yayılan ve farklı nedenlerdeki hareketlerin bütününden oluşmaktadır. İşyerindeki stres bu psikolojik tacizin nedeni olabileceği gibi, sonucu da olabilmektedir⁴².

3. Cinsel Taciz

İşyerinde cinsel taciz en basit anlatımla, çalışma ortamında meydana gelen cinsel amaç ve içerikli tacizdir. İşyerindeki cinsel taciz genelde, bir çalışanın başka bir çalışanı taciz etmesi yoluyla veya işveren ya da üçüncü bir kişinin bir çalışanı taciz etmesi yoluyla gerçekleşmektedir⁴³. Ancak psikolojik tacizde fail çalışan ya da işveren olabilir, üçüncü kişiler fail olamamaktadır. Buna karşılık mağdur kişi işyeri çalışanı değil, üçüncü bir kişi veya müşteri olabilmektedir.

İşyerinde cinsel tacizi ülkemizde ilk kez ayrıntılı şekilde inceleyen Bakırcı’nın tanımı “*mağdurun veya ailesi üyelerinden birinin Türk Hukuk mevzuatıyla (TMK ve TCK ile) korunan kişilik haklarını ihlal eden ya da belli bir kişiye yönelik olmamakla beraber rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan/işyeri*

⁴¹ Abdullah Soysal, “İş Yaşamında Stres”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.23, S.3, Y.2009, s.18.

⁴² Lokmanoğlu, s.34.

⁴³ Abbas Bilgili, **İş Hukuku Açısından İş Yeri Cinsel Taciz**, Karahan Kitabevi, Adana, 2010, s.5.

düzenini bozan hapsi gerektiren suç veya ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı, cinsel nitelikli, cinsiyet ya da cinsel tercih temeline dayalı davranışlar” şeklindedir⁴⁴.

Avrupa Birliği'nin İşyerinde Cinsel Tacizle Mücadele Kodu ise cinsel tacizi “*işyerinde kadının ve erkeğin bütünlüğüne zarar verici, cinsel içerikli, istenmeyen fiziksel, sözlü ve sözlü olmayan davranışlar*” şeklinde tanımlamıştır⁴⁵. Bu tanımda da vurgulandığı gibi cinsel taciz olabilmesi için yapılan hareketin mağdur tarafından istenmiyor olması temel unsurdur.

Cinsel taciz ve psikolojik taciz arasındaki ayırt edici önemli fark, fail çalışan, işveren ya da üçüncü kişinin bu davranışı cinsel arzu ve amaç ile yapıyor olmasıdır. Eğer ki failin amacı mağduru rahatsız edip işten uzaklaştırmaya yönelik, belli zamandır süregelen bir cinsel hareket ise burada psikolojik taciz de söz konusu olabilecektir. Nitekim genellikle işyerinde cinsel tacize uğrayan mağdur taraf, faile karşılık vermediği zaman fail bu durumu takıntı haline getirebilmektedir. Karşılık bulamayan fail ise davranışlarını cinsel tacizden psikolojik tacize dönüştürebilmektedir.

Cinsel tacizde mağdurlar genellikle kadınlar olsa da istisnai olarak erkek mağdurların da olabileceği göz ardı edilmemelidir. Ancak psikolojik tacizde mağdurun cinsiyeti hiçbir önem taşımaz, amaç mağdurdan kurtulmak ya da onun psikolojisine zarar vermektir.

İşyerinde cinsel taciz oluşturan davranışlar, kişinin vücuduna yönelik sürekli ve anlamlı bakışlar⁴⁶, müstehcen içerikli resim ya da videolar göstermek, kişinin arkasından ıslık çalmak, cinsellik içeren şakalar yapmak, cinsel içerikli laf atmak, gereksiz yere elle dokunmak, telefon, mektup veya sosyal medya aracılığıyla rahatsız

⁴⁴ Kadriye Bakırcı, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, Ankara, 2000, s.101.

⁴⁵ Bilgili, (Cinsel Taciz), s.8; Muzaffer Aydemir, **İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, Ekin Kitabevi Yayınları, Ankara, 2007, s.4.

⁴⁶ “...kadın işçi ...'nin işverene sunduğu 04.03.2014 tarihli şikayet dilekçesinde evli olduğu halde davacının kendisine söylenmemesi gereken sözler söylediğini, davacının kendisini izlediğini, bir şey mi oldu dediğinde nerede kasa açarsa yerinin orası olduğunu söylediğini, yanlış anlamış olabileceğini düşünerek 3-4 gün beklediğini ancak davacının diğer günlerde de aynı bakışları ve aynı sözleri devam ettirdiğini, "kendisine kıyamadığını, çok sıcak kanlı olduğunu, ona çok sıcak geldiğini" söylediğini, gözlerini hiç ayırmadan baktığını ve "her defasında kendisini izlemenin onu mutlu ettiğini" söylediğini, konuşmadığında niye konuşmuyorsun bir şey mi oldu diyerek üstüne geldiğini...” Y. 9.HD. 13.06.2019 T. 2016/3907 E. 2019/13291 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019).

etmek⁴⁷, cinsel teklif karşılığında işyerinde yükselme/maaş vaat etmek, cinsel teklifin reddi halinde tehditlerde bulunmak⁴⁸, zorla öpmek⁴⁹ vb. gibi davranışlardır. En çok karşılaşılan davranışlar bunlar olmakla beraber, somut olayın içeriğine göre cinsel taciz olup olmadığı mahkemelerce belirlenmektedir.

İş hukukundaki “*cinsel taciz*” kavramı ile Türk Ceza Kanunundaki “*cinsel taciz*” aynı unsurları içermemektedir. İş hukukumuzda bu kavram çok geniş ve pek çok hareketi kapsarken, ceza hukukunda kanunilik ilkesi gereğince sadece kanun maddelerinde yazılan ve tanımlanan davranışlar suç oluşturmaktadır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda “*Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar*” bölümünde 102 ve 105. maddeler arasında bu suçlar hükme bağlanmıştır. “*Cinsel saldırı*” (m.102), “*Çocukların cinsel istismarı*” (m.103), “*Reşit olmayanla cinsel ilişki*” (m.104), “*Cinsel taciz*” (m.105) suçları tanımlanıp cezalar belirtilmiştir. Oysa ki iş hukukunda bu suçların tamamı cinsel taciz kapsamındadır. Buradan ceza hukukundaki “*cinsel taciz*” kavramının iş hukukundaki “*cinsel taciz*” kavramına göre çok daha dar kapsamlı ve belli özellikler arandığı sonucuna ulaşılmaktadır⁵⁰.

II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN UNSURLARI

İş hayatının yoğun ve stresli olması gereği çalışanlar arasında pek çok uyumsuzluk ve çatışma yaşanabilmektedir. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi işyerinde psikolojik tacizle benzerlik gösteren başka kavramlar da mevcuttur. Bu da meydana gelen her olayın psikolojik taciz olamayacağını bir göstergesidir. Nitekim

⁴⁷ “Davalı, davacı muhatap kadın işçinin kibarca engelleme çabalarına rağmen ısrarla mesaj atmaya devam etmiştir. Mesaj içeriklerinden, özellikle “...Tamam hakkını helal et bir an bastırdığım duygularına yenildim...”, “...yaptığım bu günahtan dolayı tövbe edeceğim, bir an gaflete düştüm...” şeklindeki mesajlarından davalının muhatap kadın işçiye karşı cinsel dürtülerle yaklaştığı, çok açık bir şekilde ortadadır. Kadın işçiye sınısıkça, cinsel dürtülerle yazılan mesajların taciz, kamuoyundaki deyimi ile sarkıntılık olduğu Mahkemeninde kabulüdedir.” Y.9.HD. 25.09.2019 T. 2019/6572 E. 2019/16671 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 05.11.2019).

⁴⁸ “...davacının çalıştığı projelerde farklı tarihlerde bayan mesai arkadaşlarına karşı iş ilişkisini aşan davranışlar sergilediği, uygunsuz saatlerde telefonla aradığı, mesaj atarak rahatsız ettiği, uygunsuz tekliflerde bulunduğu, diğer çalışanlara sinkafli hakaret ettiği ve kendisine karşılık vermeyen bayan çalışanların vardiyalarını buna göre belirlediği...” Y. 22.HD. 25.04.2019 T. 2017/21606 E. 2019/9567 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019).

⁴⁹ “...davacının diğer çalışan kadın işçinin yalnız olduğu bir aşamada ve gece saatlerinde masasına geldiği, kısa süreli bir konuşmadan sonra diğer işçinin masadan kalkması üzerine asansörün önüne geldikleri , asansörün önünde elleri ile müdahale ederek diğer işçiyi asansör içine sokmaya zorladığı kadın işçinin elleri ile davacıyı itmek suretiyle zorlukla uzaklaşabildiği...” Y. 9.HD. 25.03.2019 T. 2015/35803 E. 2019/6594 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019).

⁵⁰ Bilgili, (Cinsel Taciz), s.35.

işyerinde meydana gelen her hukuk dışı ve haksız davranış psikolojik tacizi oluşturmamaktadır⁵¹.

Psikolojik tacizin pek çok farklı tanımı yapılmış ve her tanımda farklı unsurların olması gerektiğine değinilmiştir. Yapılan tanımlarda genel olarak kabul görmüş dört temel unsur mevcuttur. Dolayısıyla bir işyerinde meydana gelen olayın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için bu unsurların bir arada bulunması şarttır.

A. Davranışların İş İlişkisinde Meydana Gelmesi

Psikolojik taciz davranışında bulunması gereken ilk unsur, yapılan davranışların bir iş ilişkisinde meydana gelmiş olmasıdır. Burada anlaşılması gereken hem işyeri unsuru hem de iş ilişkisi unsurudur.

İşyeri, İş Kanununun 2.maddesinde “*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir*” şeklinde tanımlanmıştır. İkinci fıkrada “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır*”, üçüncü fıkrada ise “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.*” denilmiştir. Yapılmış olan tanıma göre işyerinin kapsamı oldukça geniştir. Özellikle son yıllarda teknolojinin ilerlemesi ile birlikte işini evden yapan kişiler artmıştır. Nitekim evde, yolda, arabada, akşam yemeğinde psikolojik tacize uğramak mümkündür. Buna göre aynı iş ilişkisi dahilinde ve işyeri sayılabilecek her yerde gerçekleşen ahlak dışı ve düşmanca davranışlar psikolojik taciz kapsamına girebilecektir⁵².

⁵¹ Burak Buğra Palabıyık, **Türk İş Hukukunda Mobbing**, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018, s.7; “...Somut olayda, davacı satış konusunda zor hedefler konulduğunu, hedefler konusunda baskı yapıldığını ve mail ve telefonlarla sabah akşam baskının devam ettiğini iddia etmiş ise de, Mahkemece de kabul edildiği üzere davacı çalışmalarını karşılığında prim almaktadır. İşverenin belirli ulaşılabilir hedefler belirlemesi ve bu hedeflerin tutturulması konusunda satış temsilcileri ve yöneticilerine mail göndermesi işin denetlenmesi niteliğinde olup, dosyaya yansıyan mail içerikleri ve tanık beyanlarından mobbinge varan psikolojik taciz niteliğinde olduğunun kabulü hatalıdır...” Y. 7.HD. 15.03.2016 T. 2015/36983 E. 2016/6330 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 10.06.2020).

⁵² Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 5. bs., Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2014, s.137.

Psikolojik tacizin fail ve mağdur tarafı işyerinin farklı kısımlarında hatta farklı şubelerinde dahi çalışıyor olabilirler. İşyeri tanımında da belirtildiği gibi, aynı iş organizasyonuna bağlı yerler işyeri sayıldığı için psikolojik tacizin de kapsamı genişlemektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2012/9-1925 E. 2013/1407 K. sayılı kararında işyerinde psikolojik tacizi tanımlarken “*işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan*”⁵³ ifadesini kullanmıştır. Bu kapsamda işyerinde üçüncü kişiler (müşteri, çalışan veya işveren yakını) tarafından gerçekleştirilen davranışlar psikolojik taciz olarak değerlendirilmemelidir. Aksi durumda işyerindeki psikolojik tacizin kapsam ve sınırlarını belirlemek güçleşecektir. Üçüncü kişilerce gerçekleştirilen davranışlar Türk Ceza Kanunu kapsamında üçüncü kişinin cezalandırılmasını, Türk Borçlar Kanunu kapsamında işverenin sorumluluğunu gerektirse dahi psikolojik taciz kapsamına alınmamalıdır⁵⁴.

B. Genel Ahlak Dışı ve Düşmanca Davranışlar Olması

İşyerinde psikolojik tacizin oluşabilmesi için bir çalışan hedef alınarak, uzunca bir süre ve belirli aralıklarla sistematik şekilde tekrarlanan, mağdur çalışan tepki göstermesine rağmen yapılmaya devam edilen aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak kişiye zarar veren, işteki başarı ve performansı etkileyen ya da olumsuz çalışma ortamına neden olan tehdit, aşağılama, ayrımcılık ve taciz gibi davranışların uygulanmış olması gerekir⁵⁵.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise psikolojik tacizi “*bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi*” olarak tanımlamıştır. Yapılmış olan bu tanımlara göre, failin mağdura karşı düşmanlık ve kötü niyet besleyerek, mağduru işten uzaklaştırıp dışlamaya yönelik planlı ve devamlı olarak genel ahlak kuralları dışında davranışlar sergilemesi gerekmektedir.

Failin mağdura karşı hangi yönde bir düşmanlık beslediğinin önemi bulunmamaktadır. Düşmanca davranışlar mağdurun kişiliğine, dini inancına,

⁵³ Karar için bkz., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019).

⁵⁴ Palabıyık, s.9.

⁵⁵ Y. 22.HD. 26.06.2014 T. 2014/15971 E. 2014/19538 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 16.08.2019); Lokmanoğlu, s.51.

yeteneklerine, başarılarına, düşüncelerine, yaşam tarzına yönelik genel bir saldırıdır. Fail devamlı ve sistematik şekilde hareket ettiği için mağdura karşı dedikodu çıkarma, iftira atma, karalama, yok sayma gibi faaliyetlerde de bulunabilecektir. Çünkü failin en önemli amacı mağduru psikolojik, fiziksel, zihinsel yönden çöküntüye uğratmaktır.

C. Davranışların Süreklilik Arz Etmesi

İş hayatının kaçınılmaz sonuçlarından birisi çalışanların muhakkak stres altında olmalarıdır. İş yoğunluğu, zamanın kısıtlılığı ve rekabet gibi nedenlerle çalışma ortamlarında çatışma ve anlaşmazlıklar çıkması olağandır. Ancak bu çatışmalar ve psikolojik taciz kavramını birbirinden ayıran unsur davranışlardaki süreklilik ve sistematikliktir. Stresten kaynaklı ani şekilde gelişen tek seferlik bir davranış psikolojik taciz olarak değerlendirilemez.

Psikolojik tacizin ne kadar süre ile devam etmiş olması konusunda kesin bir görüş ya da içtihat bulunmamaktadır. Leymann psikolojik tacizi tanımlarken bu davranışların en az altı ay sürmesi⁵⁶ ve haftada en az bir kez tekrar edilmesi gerektiğini⁵⁷ ifade etmiştir. Ege ise, failin davranışlarının şiddeti, sayısı ve mağdurda yarattığı etkilere göre üç ay süren davranışların da psikolojik taciz olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir⁵⁸. Tınaz'a göre ise, en kısa psikolojik taciz süresi altı ay, genelde ortalama uygulama süresi on beş ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönem ise yirmi dokuz-kırk altı ay sürmektedir⁵⁹. Ayrıca Tınaz, bazı istisnai durumlarda en az üç ay süren ve "hızlı mobbing" denilen psikolojik taciz türünden de bahsedilebileceğini savunmaktadır⁶⁰.

Yargıtay bu konudaki bir kararında "Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur."⁶¹ ifadelerini kullanmıştır. Yargıtay'ın bu konuda

⁵⁶ Lokmanoğlu, s.52; Dilek Dulay, "İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı", **Terazi Aylık Hukuk Dergisi**, S.42, Y.2010, s.16.

⁵⁷ Toker Gökçe, s.3.

⁵⁸ Palabıyık, s.12; Tınaz, s.65.

⁵⁹ Tınaz, s.13.

⁶⁰ Tınaz, s.19.

⁶¹ Y. 22.HD. 12.12.2019 T. 2016/24622 E. 2019/23339 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.01.2020).

vermiş olduğu diğer emsal kararlar⁶² incelendiğinde, mahkemenin psikolojik tacizin varlığı için süreklilik şartını aradığı görülmektedir. Çalışana yönelik sistematik olmayan, tek başına olumsuz davranışların çalışan için haklı fesih sebebi olsa da psikolojik tacizi oluşturmayacağı görüşündedir⁶³.

Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.

Bize göre de psikolojik tacizin kesin bir süreye bağlanması doğru değildir. Somut olayda, mağdurun karakteri, psikolojik gücü, özgüveni, çalışma ve iş koşulları ayrı ayrı değerlendirilmeli, sürenin ne kadar olması gerektiği buna göre değerlendirilmelidir. Örneğin, mevsimlik çalışan bir işçinin altı ay psikolojik tacize uğraması mümkün olmayacağı gibi, psikolojik anlamda bir aydır ciddi bir çöküş yaşayan ofis çalışanın da altı ay psikolojik tacize uğraması beklenemeyecektir. Nitekim Taşkın da, psikolojik tacizin sistematik bir davranış olduğunu ve en az birkaç hafta belirli aralıklarla sürmesi gerektiğini belirtmiştir⁶⁴. Dolayısıyla her davranış somut olay içinde değerlendirilmeli ve fevri davranışlar psikolojik tacizden dikkatle ayırt edilmelidir.

D. Davranışların Kasıtlı Olarak Yapılması

Fiilin kasıtlı olarak yapılması, failin gerçekleştirdiği davranışları isteyerek ve meydana gelecek sonuçlarını öngörerek yapması anlamına gelmektedir. Fail, mağdura zarar verme amacı güdüyor olsa da verdiği sürekli ve sistematik zararların sonucunda mağdurun işten uzaklaşabileceğini, psikolojik çöküş yaşayabileceğini de

⁶² "...mal kabul bölümünde ofis personeli olarak çalıştığı anlaşılan 6 yıla yakın kıdeme sahip davacının, takım lideri tarafından sürekli olarak tır ve kamyonların mal sevkiyatı yaptıkları mal kabul bölümünün "saha" kısmında çalıştırılmakla tehdit edildiği, burada çalıştırılmaya zorlandığı ve kendisine psikolojik baskı uygulandığı, bu durumun bayan işçilere karşı yıldırma aracı olarak kullanıldığı...Davacı işçi psikolojik taciz sonucunda iş akdini haklı nedenle feshetmiştir. Davacıya yapılan tüm eylemler değerlendirildiğinde davacının sistemli olarak psikolojik taciz-mobbinge maruz kaldığı ve kişilik haklarının ihlal edildiğinin açık olduğu..." Y. 9.HD. 09.06.2016 T. 2015/3341 E. 2016/13740 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 16.08.2019).

⁶³ "...Davacı tanığı ..., davacının iş akdini çalışma şartlarının ağır olması, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi, bölge sorumlusunun, çalışma saatlerinde işin yetiştirilememesinden dolayı baskı uygulaması nedeniyle feshettiğini, diğer davacı tanığı ise davacıya işi beğeniyorsan çalış beğenmiyorsan çık git şeklinde baskı yapıldığını beyan etmiştir. Somut olayda mobbingin yukarıda açıklanan unsurları bulunmadığı gibi...Mobbinge dayalı iddialarda kesin ispat koşulu aranmamakla birlikte yaklaşık ispat aranmaktadır. Dosya kapsamına göre ise yaklaşık ispata elverişli delil de mevcut değildir. Hal böyle olunca feshin haklı nedene dayalı olduğu..." Y. 22.HD. 16.01.2019 T. 2016/3654 E. 2019/1020 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 16.08.2019).

⁶⁴ Ahmet Taşkın, **İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s.43; Dalgaldere, s.38.

istiyor olmalıdır. Sadece öylesine bir kötü niyetle yapılmış davranışlar psikolojik taciz kapsamında değildir. Nitekim, Taşkın'a göre de, kasten hareket etme, yalnızca yapılan davranışın bilincinde olmayı değil bu davranışın hangi amaçla yapıldığını bilmeyi ifade etmektedir⁶⁵.

Fail genelde mağdurun işinden uzaklaşması amacıyla hareket etse de bu amacın olması zorunlu değildir⁶⁶. Çünkü fail bazen kendisini mağdura ispat etmek, egosunu tatmin etmek amacıyla da hareket edebilmektedir⁶⁷. Arzusu mağdurun işten uzaklaşması değil, mağduru küçük düşürmek, işyerinin hakiminin kendisi olduğunu ispat etmek de olabilmektedir. Bazı durumlarda ise mağdurun işinden uzaklaşması failin ilgi alanına girmemektedir⁶⁸.

Yargıtay bu konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında “...bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.”⁶⁹ denilmiştir. Verilen kararda işçinin işyerinden ayrılmasına yönelik kasıt bulunması önemsenmiştir. Ülkemizdeki çalışma koşulları düşünüldüğünde, failin genellikle rakip gördüğü, yetenek veya başarısından dolayı kıskandığı çalışanın işten ayrılmasını hedeflemesi olağandır. Ancak failin hangi sonucu hedefleyerek hareket ettiğinin psikolojik tacizin tespiti açısından bir önemi bulunmamaktadır.

⁶⁵ Taşkın, (İş Hukuku), s.524.

⁶⁶ Savaş, s.11; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.287.

⁶⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.287.

⁶⁸ Dalgaldere, s.42.

⁶⁹ Y. 7.HD. 15.03.2016 T. 2015/36983 E. 2016/6330 K., (lexpera.com.tr/içtihat , ET: 16.08.2019).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ

I. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ VE NEDENLERİ

A. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarafları

Her iş ortamında gerçekleşebilecek, genellikle sadece mağdura yönelik tek yönlü bir davranış biçimi olan psikolojik tacizin, üç farklı tarafı bulunmaktadır. Yıldırılmaya çalışılan, çalışma ortamında dışlanan kişi mağdur tarafı, mağdura karşı sürekli olarak kötü niyetli davranışlar sergileyen ise saldırgan, fail tarafı oluşturmaktadır. Psikolojik tacizin yalnızca bu iki taraftan oluştuğu algısı olmasına rağmen, üçüncü bir taraf da mevcuttur. İzleyiciler olarak tabir edilen bu taraf, yapılan saldırılara sessiz kalan veya gizlice destek veren herkes olabilmektedir.

Psikolojik tacizin taraflarında en önemli husus, tarafların davranışlarıyla birbirlerini etkiliyor olmalarıdır⁷⁰. ABD’li sosyolog Lee H. Bowker 1980 yılında yayınladığı “*Prison Victimization*” isimli kitabında psikolojik tacizin faili ve mağduru arasındaki ilişkiyi “*bugünün mobbing uygulayıcısının yarının mobbing mağduru rolünde olabileceği korkunç bir oyun*” şeklinde tanımlamaktadır⁷¹. Dolayısıyla, psikolojik tacizin bir tarafı olan kişi, diğer tarafların da adayı konumundadır⁷². Psikolojik tacizin taraflarının yani mağdur ve failin işyerindeki pozisyonları aynı zamanda psikolojik tacizin türünü de belirlemeye yardımcı olmaktadır⁷³.

1. Failler

⁷⁰ Damla Özdemir, **İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2015, s.17.

⁷¹ Hülya Aksakal Kaymakçı, **Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2008, s.51.

⁷² Aslıhan Sağun, **İşyerinde Psikolojik Tacizin Hukuksal Temelleri ve Sonuçları**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015, s.40.

⁷³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2013, s.173.

Psikolojik tacizin uygulayıcısı olan saldırgan taraflar bu ilişkinin faillerini oluşturmaktadır. Her türlü işyerinde meydana gelebilecek olan psikolojik taciz, işyerindeki tek bir kişi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi birden çok kişi veya bir grup tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Genellikle psikolojik tacizi uygulayan faillerin, öfkeli, bencil, kötü niyetli, narsist, obsesif vb. gibi kişilik bozukluğu yaşayan kişiler oldukları bilinmektedir⁷⁴.

Psikolojik taciz kültür ya da sosyo-ekonomik durum ayırt etmeksizin her kesimden insanın başına gelebilmektedir. Bu süreç genellikle tek bir kişinin düşmanca davranışları ile başlamaktadır. Bu davranışlar devam ettikçe süreç işyerine yayılmaya ve psikolojik taciz faili de kendisine yeni yandaşlar bulmaya başlamaktadır.

Her ne kadar failin karakter özellikleri sıralanabiliyor olsa da mağduru hangi düşünceyle hedef aldığı konusu oldukça karmaşıktır. Failin en temel amacı ve isteği, mağduru pasifize etmek veya işten ayrılmasını sağlamaktır. Astı olan çalışanı abluka altına almak isteyen işveren, mevkidaşı olan iş arkadaşını başarı ve yeteneklerinden dolayı kıskanan işçi, müdüründen daha başarılı olduğuna inanan ve onu küçük düşürmeye çalışan memur fail olabilecek konumdaki kişilere birer örnektir. Psikolojik taciz uygulayan failer bu davranışları alışkanlık haline getirdikleri için her zaman çalışma ortamında kendilerine yeni mağdurlar da bulabilmektedirler.

Failer karakter olarak kavgacı bir yapıda oldukları için belki de konuşunca çözülebilecek bir konu yüzünden mağdura diş bilemekte, sorunu büyütüp bunu bir düşmanlığa dönüştürmektedirler. Mağdur iş başarısı, yetenekleri, herkesten farklı bir karaktere sahip olması gibi nedenlerle fail tarafından kıskanılabilmektedir. Ancak bazen mağdurun ailesi, farklı yaşam tarzı, neşeli bir kişiliği olması vb. gibi iş ile alakasız şahsi konular yüzünden de fail mağdura karşı düşmanlık güdebilir.

Cinsiyet farklılığından ötürü psikolojik taciz de uygulanabilmektedir. Özellikle genelde erkeklerin çalıştığı meslek gruplarında çalışmaya başlayan kadınlar bu tür psikolojik tacizlere maruz kalmaktadırlar. Kadın çalışan işyerinde kendini kabul ettirme sürecinde, yaptığı işin dikkate alınmaması, küçümsenmesi, yaptığı yorumlar

⁷⁴ Şaban Çobanoğlu, **Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005, s.23.

karşısında hor görülüp dışlanma, kaba şakalara maruz kalma vb. gibi muameleler ile karşılaşmaktadır⁷⁵.

Psikolojik tacizin faileri konusunda değinilmesi gereken diğer bir nokta, çalışanların veya işverenin aile üyeleri, arkadaşları, müşteri ya da herhangi bir üçüncü kişinin fail olup olamayacağı hususudur. Biz bu kişilerin fail olamayacağı kanaatindeyiz. Örneğin Savaş'a göre işyerinde çalışan çalışmayan herkesin uyguladığı olumsuz davranışların psikolojik taciz kapsamına alınması gerekmektedir⁷⁶. Bazı istisnai durumlarda fail, mağduru başka bir üçüncü kişi aracılığıyla belirgin şekilde psikolojik tacize maruz bırakıyorsa bu durumda da psikolojik tacizi tasarlayan kişi fail taraf olmalıdır. Uygulamaya geçiren üçüncü kişinin ise Türk Ceza Kanunu bağlamında cezalandırılması yoluna gidilebilecektir. Ancak, bir işyerine müşteri olarak gelen kişi bir çalışana sürekli sataşıyor, onu psikolojik anlamda çöküntüye uğratiyorsa burada İş Kanunu ve TBK kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcundan dolayı sorumluluğuna, üçüncü kişi hakkında da Türk Ceza Kanununun uygulanması yoluna gidilmelidir. Aksi halde herkes her an psikolojik tacizin faili konumuna gelebilecektir.

Sonuç olarak, işyerlerinde işveren/yönetici konumundaki kişiler rakip olarak veya pozisyonları için risk olarak gördükleri çalışanları işten uzaklaştırmak ya da kendi yeteneksizliklerini gizlemek; eşdeğer konumdaki çalışanlar ise yine kendi yeteneksizliklerini gizlemek, diğer tarafın başarılarını bertaraf etmek için bu psikolojik taciz yoluna başvururlar⁷⁷.

2. Mağdurlar

Psikolojik tacize maruz kalan işyerindeki herkes mağdur taraf olabilmektedir. Failin genellikle kişisel bozuklukları olması gerekirken mağdurun da genellikle çalışma arkadaşlarından farklı özelliklere sahip olması gerekmektedir.

Herkes mağdur olabilir ancak mağdurun bazı özelliklere sahip olması onu psikolojik tacize uğrama açısından riskli duruma getirecektir. Kişinin başarılı, özgüvenli, herkesten daha güzel/çirkin, daha genç/yaşlı olması veya farklı din, ırk,

⁷⁵ Bilgili, (Cinsel Taciz), s.20.

⁷⁶ Savaş, s.16.

⁷⁷ Senem Ermumcu, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, s.28.

cinsel tercih sahibi olması onu kuvvetli bir mağdur adayı yapacaktır. Yapılan araştırmalar da, mağdurların dürüst, çalışkan, kendisini başkalarına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüvenli, kişiler ve olaylar ile değil düşünceler ile meşgul olan insanlar olduğunu göstermektedir⁷⁸. Nitekim yapılmış analizlere göre bir kişiyi mağdur rolüne iten cinsiyet, eğitim, iş tecrübesi, kültür, yaş gibi etkenlerdir. Bu yüzden psikolojik tacizin faili kadar mağdurun da özellikleri önem taşımaktadır. Çünkü mağdur adayının taşıdığı bu özellikler taciz sürecini de şekillendirecektir⁷⁹.

Fail tarafından genelde kendini işine adanmış, takdir gören, gelecek vadeden kişiler mağdur olarak seçilir. Ancak bazen de tam aksine pasif, içine kapanık, sosyalleşemeyen, işe yeni girmiş kişiler kolayca mağdur rolüne bürünebilirler⁸⁰.

Mağdur çalışan genelde taciz davranışları sonucunda içe kapanıp depresyona sürüklenebileceği gibi işten ayrılıp bu kötü ortamdan kaçmayı da seçebilir. Özgüvenli ve başkalarını umursamayan ancak psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişiler de olabilir. Bu karakterdeki kişiler ise fail ile mücadele etmeyi, başarısıyla onu yenmeyi ilke haline getirebilirler. Bu tür bir psikolojik tacizde ise işyerinde gruplaşma ve çatışmalar baş gösterecektir.

Dolayısıyla, mağdur olmak için faili kıskırtan birbirinden farklı pek çok sebep bulunmaktadır. Leymann'a göre kendisini mağdur hisseden herkes mağdurdur⁸¹. Burada önemli olan husus, failin davranışlarıyla mağduru yıldırmaya çalışması ve mağdurun da bu durumdan olumsuz olarak etkileniyor olmasıdır.

3. İzleyiciler

Psikolojik tacizin taraflarından bir diğeri ve sonucusu da izleyicilerdir. Bu kişiler çalışma arkadaşları gibi sürecin direkt olarak bir tarafı değildirler. İzleyiciler taciz sürecini uzaktan takip eden, etkilerini yaşayan ve bazen de bu tacize katılan kişilerdir⁸². Ancak her ne olursa olsun, çalışma ortamında mağdur ve fail dışında kalan herkes, psikolojik tacizin farkına vardıkları andan itibaren izleyici konumuna geçmektedirler.

⁷⁸ Yavuz Temizel, "Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", **Adalet Dergisi**, S.45, Y.2013, s.204.

⁷⁹ Muhammet Tolga Gedikkaya, **Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013, s.30.

⁸⁰ Tınaz, s.165.

⁸¹ Tınaz, s.94.

⁸² Tınaz, s.106; Lokmanoğlu, s.44.

İzleyiciler kendi içinde üç gruba ayrılmaktadır⁸³. “İlgisizler” denilen ilk gruptaki izleyiciler, işlerinden olma, huzurlarının bozulması gibi korkular nedeniyle tamamen kenarda kalıp, olup biteni sessizce izlemekle yetinirler. Bu gruptakiler sessiz kalarak aslında failin davranışını da onaylıyor izlenimi verdikleri için dolaylı yoldan fail olmaktadır⁸⁴. Kimi zaman faili saldırgan hareketlerinden dolayı daha güçlü gördükleri için tacize itiraz etmekten korkuyor da olabilirler. Ancak bu grubun sessiz kalışı faili güçlendirip, mağduru pasifleştirmektedir.

İkinci grup izleyiciler “psikolojik taciz ortakları” olarak adlandırılırlar⁸⁵. Bu gruptakiler mağdurun direkt olarak düşmanı olmasalar da faili güçlü görüp onun yanında yer almaktan keyif alabilirler⁸⁶. Fail eğer işverense işini kaybetme korkusu nedeniyle de pek çok çalışan bu grup arasında yerini alacaktır. Psikolojik tacizin ortağı olan bu izleyicilere “yardımcı tacizci” de denilmektedir⁸⁷.

Üçüncü ve son gruptaki izleyicilere ise “karşıtlar” denilmiştir⁸⁸. Bu kişiler mağduru haklı buldukları için tacize itiraz edebilecekleri gibi, çalışma ortamındaki çatışma havasından hoşlanmadıkları için de yapılan psikolojik tacizin karşısında durabilirler⁸⁹. Özellikle mağdurun pasif, faile karşı direnci olmayan bir kişi olması durumunda bu tür izleyiciler, ona yardım ederek faili geri çekirtmeye ve sorunu çözmeye çalışırlar.

Netice itibarıyla psikolojik tacizde fail ve mağdur tarafların davranışları kadar izleyicilerin nasıl bir tutum takınacağı da büyük önem arz etmektedir. Nitekim çalışma ortamında bulunan çoğu çalışan mağdurun yanında yer alacak olursa fail geri çekilmek zorunda kalacak ve çözümlenmesi gereken bir taciz de kalmayacaktır.

B. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci

İşyerinde meydana gelen psikolojik taciz sistematik davranışlardan oluştuğu için bir süreci ifade etmektedir. Sürecin başlarında mağdur henüz mağdur olduğunun dahi farkında değildir. Çünkü fail dolaylı şekilde mağdura saldırmaya başlamıştır. Süreç

⁸³ Tınaz, s.108.

⁸⁴ Semra Tetik, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C.12, S.18, Y.2010, s.85.

⁸⁵ Tınaz, s.108.

⁸⁶ Savaş, s.19.

⁸⁷ Savaş, s.19.

⁸⁸ Tınaz, s.108.

⁸⁹ Savaş, s.19.

ilerledikçe fail doğrudan mağduru hedef almaya başlar. Artık mağdur alenen saldırıya uğramakta, çalışma arkadaşları önünde küçük düşürülmekte ve dışlanmaktadır. Bu süreç genellikle failin mağduru işten uzaklaştırması ile yani failin başarısıyla sonuçlanmaktadır. Ancak mağdurun psikolojik tacize dayanması ve mücadele edebilmesi de süreç boyunca failin davranışlarının şiddeti ve sıklığına bağlıdır⁹⁰. Taciz davranışlarının boyutu ve uygulanma sıklığı arttıkça mağdurun da dayanma gücü tükenecektir.

Günümüzde psikolojik taciz genelde işverenler tarafından çalışanlarını işten ayrılmak zorunda bırakmak için uygulanmaktadır. İşverenlerin amacı çalışanlarına tazminat ödemeksizin onları işten çıkartmaktır⁹¹. İşverenin kanuni sorumluluğu çalışanın ise kanuni hakkı olan tazminat ödenmediği için de psikolojik taciz süreci hem çalışanı, hem toplumu hem de ekonomiyi etkilemektedir⁹². Bu nedenle sürecin işleyişi sadece hukuku uygulayanlar için değil mağdur ve toplum için de önem arz etmektedir.

1. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

Psikolojik tacizi oluşturan davranışlar fail ve mağdurun karakterine, somut olayın özelliklerine göre farklılıklar gösterdiği için kesin bir liste saymak mümkün değildir⁹³. Bir davranış tek başına hukuka aykırı değilken, sistematik bir hal aldığı takdirde psikolojik tacize dönüşebilmektedir.

Leymann birbirinden farklı tiplerde 45 farklı davranış şekli tanımlamış ve bunları da kendi arasında 5 farklı gruba ayırmıştır. Her gruptaki taciz davranışları farklı olmakla birlikte, tacizin şiddeti ve çalışma şartlarına bağlı olarak farklı

⁹⁰ Şahin, s.13.

⁹¹ Mustafa Ruhan Erdem, Benay Parlak, “Ceza Hukukunda Mobbing”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.88, Y.2010, s.261.

⁹² Lokmanoğlu, s.35.

⁹³ “...Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir. Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir...” YHGK. 25.01.2017 T. 2015/9-461 E. 2017/127 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019).

gruplardaki davranışlar da bir arada görülebilmektedir. Leymann'ın kategorize ettiği psikolojik taciz grup ve davranışları şu şekildedir⁹⁴:

1. Grup - Kendini göstermeyi ve iletişimi etkilemek: Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar; sözünüz sürekli kesilir; meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar; yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız⁹⁵; yaptığınız iş sürekli eleştirilir; özel yaşamınız sürekli eleştirilir; telefonla rahatsız ediliyorsunuz; sözlü tehditler alırsınız; yazılı tehditler gönderilir; jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir; imalar yolu ile ilişki reddedilir.

2. Grup - Sosyal ilişkilere saldırılar: Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar; kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir; size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir; meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır; sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

3. Grup - İtibarınıza saldırılar: İnsanlar arkanızdan kötü konuşur; asılsız söylentiler ortada dolaşır; gülünç durumlara düşürülürsünüz; akıl hastasıymışsınız gibi davranılır; psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır; bir özürlünüzle alay edilir; sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir; dini ya da siyasi görüşünüzle alay edilir; özel yaşamınızla alay edilir; milliyetinizle alay edilir; özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız; çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır; kararlarınız sürekli sorgulanır; alçaltıcı isimlerle anılırsınız; cinsel imalar yapılır.

4. Grup - Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar: Sizin için hiçbir özel görev yoktur; size verilen işler geri alınır⁹⁶, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız; sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir; sahip olduğunuzdan daha

⁹⁴ Şahin, s.7-8.

⁹⁵ "...Davacı, 26.03.2012 tarihli fesih bildiriminde, "Çalışma sürem son 6 ayında sürekli olarak bahçe şefi olan Y..E.. tarafından uygulanan psikolojik baskıya maruz kaldım. Kendisi işten ayrılmamı istemekte ve bana "senin hakkında iki kez tutanak tuttum ve ihtar verdim, seni bu işyerinden tazminat almadan yollayacağım" demektedir. Bununla da yetinmemekte zaman zaman da "senin dinini sinkaf ederim" diyerek bana küfretmekte ve tehdit etmektedir. Hatta "seni burada barındırmayacağım" da demektedir. Yaşadığım bu durumu ilgililere iletmeme rağmen herhangi bir tedbir alınmaması nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshi zarureti hasıl olmuştur" beyanında bulunmuştur..." Y. 7.HD. 17.04.2014 T. 2014/435 E. 2014/8566 K., (kararara.com , ET: 18.08.2019).

⁹⁶ "...davacının işini icra için verilen aracın davalı şirket tarafından geri alınıp davacının iş göremez hale getirildiği, diğer çalışanlara yemek fişi verildiği halde davacıya verilmediği, kendisinin ya da aile bireylerinin sağlık problemi olduğunda davacıya izin verilmeyip diğer çalışanlardan daha fazla sayıda ve sıklıkta hafta sonu nöbeti yazıldığı, davacının şirket tarafından yapılan toplantılara çağırılmadığı, yapılan bu eylemlerin temadi eder nitelikte bulunup psikolojik taciz niteliğinde bulunduğu..." Y. 7.HD. 13.05.2015 T. 2015/4718 E. 2015/8718 K., (hukukmedeniyeti.org , ET: 18.08.2019).

az yetenek gerektiren işler size verilir; işiniz sürekli değiştirilir⁹⁷; özgüveninizi etkileyecek işler verilir; itibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir; size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur; eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

5. Grup - *Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar*: Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız; fiziksel şiddet tehditleri yapılır; gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır; fiziksel zarar verilir; doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.

Leymann'ın gruplandırmış olduğu bu psikolojik taciz davranışları dışında daha pek çok örnek sayılabilir. Bizim ülkemizde ise psikolojik taciz daha çok işverenler tarafından çalışanlara karşı uygulanmaktadır. Bu nedenle de en çok karşılaştığımız taciz davranışları çalışanın çalışma şartlarını onun aleyhine olacak şekilde değiştirmek ve çalışana kapasitesinden çok fazla iş vermektir⁹⁸. Ayrıca teknolojik gelişmeler ve sosyal medyanın hayatımızda ne kadar büyük bir yer kapladığını da göz ardı etmemek gerekir⁹⁹. Mağdura ait uygunsuz fotoğraf veya videoların internette yayınlanacağı şeklinde tehdit etmek, mağdura ait özel bilgi veya sırların sosyal medyada paylaşılacağı yönünde mağduru korkutmak vb. gibi şekillerde de psikolojik taciz uygulanabilmektedir¹⁰⁰. İnternet ve sosyal medya yoluyla mağduru tehdit etmek diğer davranış biçimlerine göre fail açısından daha kolay ve mağdur açısından daha yıldırıcı olabileceği için bu tür davranışlar da oldukça tehlikeli olacaktır.

2. İşyerinde Psikolojik Taciz Modelleri

⁹⁷ "...Davalı şirket tarafından davacıya karşı çalışma süresinin son birkaç ayında işi bırakması amacıyla baskı yapıldığını ve mobbing uygulandığını, müvekkilin mağazadaki görevi satış sorumluluğu olmasına rağmen kendisine işi dışında birçok başka iş verilmeye çalışıldığını ve müvekkilin iş sözleşmesinde esaslı değişiklikler yapıldığını, nihai olarak en son 06.11.2012 tarihinde davalı şirketin işveren vekili konumunda bulunan mağaza müdürü Emrah Sökmez tarafından davacıya görevi olmayan işlerin yapılması noktasında baskı yapıldığını, mağaza müdürü tarafından davacıya karşı şahitler huzurunda "çıkarsan çıkabilirsin, ben mağaza müdürüyüm, istediğim görevi sana verebilirim ve yaptırım, işten kendin çıkmış gibi şahitler bulurum ve gösteririm" demek suretiyle davacının işi bırakmaya zorlandığını, neticesinde davacının işyerini terk etmek zorunda kaldığını..." Y. 7.HD. 09.06.2015 T. 2014/18725 E. 2015/11585 K., (hukukmedeniyeti.org , ET: 18.08.2019).

⁹⁸ Tınaz, s.48; Lokmanoğlu, s.49.

⁹⁹ Candan Ürgenç, **İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2018, s.25.

¹⁰⁰ Benay Keskin İşoğlu, **Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2015, s.21; Ürgenç, s.26.

İşyerinde psikolojik taciz süreci ve bu süreçteki davranışlar ülkelere ve toplumların kültürlerine göre değişiklik göstermektedir. Bu süreci aşamalandıran pek çok uzman olmasına rağmen, öğretilerde en çok iki model üzerinden psikolojik taciz süreci açıklanmaktadır. Modellerin farklı olmasının sebebi de toplumların kültürel farklılıklarından dolayı yaşanan psikolojik tacizlerde kişilerin davranışlarının da farklılık göstermesidir¹⁰¹. Bu nedenle Leymann ve İtalyan-Ege modelleri süreçlerdeki farklılıkları anlamaya yardımcı olacaktır.

a) Leymann Modeli

Çalışma psikoloğu olan Dr. Heinz Leymann İsveç ve Alman çalışma hayatına göre psikolojik taciz sürecini anlatan 5 aşamalı bir model geliştirmiştir. Geliştirdiği model birçok Avrupa ülkesindeki psikolojik taciz sürecini tanımlar niteliktedir¹⁰². Bu modele göre;

1. Aşama – Çatışma: Psikolojik taciz sürecini başlatan genellikle işyerindeki bir çatışmadır. Ancak bu aşamada çatışma, henüz bir psikolojik taciz değildir¹⁰³. Fail ilk aşamada mağdura karşı kötü duygular beslemeye başlamıştır¹⁰⁴. Mağdurun çalışma ortamındaki iletişim imkanı kısıtlanarak kendisini yalnız hissetmesi hedeflenir¹⁰⁵. Bu davranışın psikolojik tacize dönüşmeme ihtimali de bulunmaktadır¹⁰⁶. Fakat genellikle çatışma sürecinin kötü yönetilmesi ve doğal akışına bırakılması yüzünden işyerinde psikolojik taciz baş gösterecektir¹⁰⁷.

2. Aşama – Saldırgan Eylemler: Bu aşamada ise yapılan düşmanca davranışlar sistematik ve sürekli bir hal almaya başlamıştır. Mağdurun yalnızlaştırılması artık onu dışlamaya dönüşür. Bu yüzden mağdur kendini aşağılanmış bulacak ve özgüvenini yitirmeye başlayacaktır¹⁰⁸. Nitekim bu aşamada artık psikolojik taciz süreci başlamıştır.

¹⁰¹ Ürgenç, s.26; Dalgaldere, s.26.

¹⁰² Aksakal Kaymakçı, s.38.

¹⁰³ Ali Ekin, **Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2013, s.117.

¹⁰⁴ Taşkın, (İş Hukuku), s.83; Dalgaldere, s.29.

¹⁰⁵ Ermumcu, s.43; Tınaz, Bayram, Ergin, s.30.

¹⁰⁶ Güngör, s.64; Dalgaldere, s.29.

¹⁰⁷ Ersan Kuzgun, Şerife Kuzgun, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing Uygulamalarının Yargıtay ve Öğreti Işığında Değerlendirilmesi”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.16, S.2-2, Y.2017, s.256; Dalgaldere, s.29.

¹⁰⁸ Tınaz, s.65; Ermumcu, s.43.

3. *Aşama – Yönetimin Devreye Girmesi:* Üçüncü aşamada artık psikolojik taciz sürecine yönetim de dahil olur. Yönetime mağdur hakkında olumsuz yorumlar iletildiği için mağdurun hatası olduğu düşünülür. Artık mağdur suçlu görüldüğü için ona izin verilip işten uzaklaşması istenmektedir¹⁰⁹. Yönetimde mağduru işten çıkarma isteği de oluştuğu için taciz sürecinin kontrolü artık faile geçmiş olur¹¹⁰.

4. *Aşama – Mağdurun Damgalanması:* Üçüncü aşamada mağdur yönetime kötülenmiş olduğu için dördüncü aşamada yönetimin mağdur hakkında yanlış hüküm vermesi oldukça kolay olacaktır¹¹¹. Mağdur artık işyerinde sorunlu insan olarak damgalandığı için psikolojik destek alma ihtiyacı duyar. Bu süreç mağdur için oldukça yıpratıcıdır. Bu nedenle de işyerinde gereğinden fazla tepkiler gösterebilir. Bu da yönetim karşısında faili daha da haklı bir durumda gösterecektir¹¹².

5. *Aşama – İşten Ayrılma:* Mağdurun artık işyerinde problemlili bir insan olduğuna kanaat getirildiği için işten ayrılması beklenmektedir. Psikolojik taciz süreci de trajik bir şekilde mağdurun işten çıkarılması ya da zorunlu şekilde istifa ettirilmesi ile sonuçlanır. Mağdurun işi sonlansa da psikolojik rahatsızlıkları devam edecek, mağdurun sonraki çalışma hayatında da tacizin izleri sürecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, süreç bu aşamaya varmadan mağdur kendi iradesi ile işten ayrılarak psikolojik tacizi sonlandırabilecektir¹¹³.

b) İtalyan-Ege Modeli

İtalyan psikolog Harold Ege, Leymann modelini inceledikten sonra bu modelin İtalyan kültürü ile uyumlu olmadığını fark etmiştir¹¹⁴. Akdeniz ve İtalyan kültürüne göre şekillendirilen İtalyan-Ege modeli ise 6 aşamalı bir süreçten oluşmaktadır. Leymann modelinden farklı olarak “sıfır psikolojik taciz” ve “çift psikolojik taciz” kavramları tanımlanmıştır. Türk ve İtalyan toplum yapısının benzerliği göz önüne

¹⁰⁹ Lokmanoğlu, s.36.

¹¹⁰ Tınaz, Bayram, Ergin, s.30; Lokmanoğlu, s.36; Tınaz, s.65.

¹¹¹ Lokmanoğlu, s.36.

¹¹² Güngör, s.64.

¹¹³ Ekin, s.119; Lokmanoğlu, s.37.

¹¹⁴ Ekin, s.125; Lokmanoğlu, s.37; Tınaz, Bayram, Ergin, s.33; Mehmet Emül, **İşyeri Kabuslarından Biri Olarak Mobbing ve Mücadele Yöntemleri**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012, s.22.

alındığında bu model bizim hukukumuz açısından belirleyici olacaktır¹¹⁵. Bu modele göre;

Sıfır psikolojik taciz: Bir çeşit ön aşama olan sıfır psikolojik taciz aşamasında, henüz belirlenmiş bir mağdur ve kasıtlı davranışlar bulunmamaktadır¹¹⁶. Ege'ye göre Akdeniz kültürünün yansıması olarak bu aşamada sıradan ve kabul edilebilir tartışmalar yaşanmaktadır¹¹⁷. Psikolojik taciz sürecinin başlayabilmesi için de bu sıradan tartışmaların yaşanması gerekmektedir. Özellikle bizim toplumumuzda sıkça görülen laf sokma, tartışma, fikir ayrılıkları gibi davranışlar meydana gelir¹¹⁸. Bu aşamada işyerinde amaç sadece birbirine üstünlük sağlamaktır¹¹⁹.

1. Aşama: Bu aşamada mağdur belirlenip ona yönelik kasıtlı davranışlar yapılmaya başlanır. Ön aşamadaki üstün gelme amacı yerini mağduru yok etme amacına bırakmıştır¹²⁰.

2. Aşama: Mağdur artık kendisine yönelik kasıtlı davranışların ve mağdur olduğunun farkına varmıştır¹²¹. Bu davranışların sebebini anlamaya çalışır¹²², psikolojik rahatsızlığı oluşmasa bile artık kendisini kötü hissetmeye başlamıştır.

3. Aşama: Ege'ye göre çok önemli olan bu aşamada, mağdur saldırıların tam olarak farkına varmıştır¹²³. Artık psikolojik rahatsızlıkların ilk belirtileri de görülmeye başlanır. Mağdur saldırgan davranışlara tepki gösterip mücadele etmeye başlar. Ayrıca mağdurda uykusuzluk, gerginlik, baş ağrısı, yeme problemleri gibi sağlık sorunları görülmeye başlanır¹²⁴.

4. Aşama: Yönetimin taciz sürecini yanlış değerlendirmesi ve mağduru hatalı görmesiyle birlikte mağdur artık sık sık doktora gidip izin kullanmaya başlar¹²⁵. Yönetimin sürece dahil olmasıyla birlikte işyerinde çalışan herkes taciz sürecinden haberdar olmuş olur¹²⁶. Bu durum mağdura kendisini daha da kötü hissettirecek ve

¹¹⁵ Tınaz, Bayram, Ergin, s.36.

¹¹⁶ Ekin, s.119; Sevinç, s.29.

¹¹⁷ Aksakal Kaymakçı, s.38.

¹¹⁸ Lokmanoğlu, s.37.

¹¹⁹ Dalgaldere, s.31.

¹²⁰ Tınaz, Bayram, Ergin, s.33.

¹²¹ Tınaz, Bayram, Ergin, s.34.

¹²² Lokmanoğlu, s.37.

¹²³ Sevinç, s.29.

¹²⁴ Tınaz, Bayram, Ergin, s.34; Aksakal Kaymakçı, s.39.

¹²⁵ Lokmanoğlu, s.38.

¹²⁶ Lokmanoğlu, s.38.

işyerinden uzaklaşmaya başlayacaktır¹²⁷. Mağdur kendini kötü hissettiği için işinde hatalar yapmaya başlayacak, sık sık izin kullandığı için de yönetimin şüpheli bakışlarını üzerine çekecektir¹²⁸.

5. *Aşama*: Bu aşamada mağdurun psikolojik rahatsızlıkları iyice artar ve durumu kötüleşir. İşyerinde tacizler daha da saldırgan bir hal aldığı için mağdur oldukça ümitsizdir¹²⁹. Yönetim psikolojik taciz uygulandığının farkında olmadığı için bir önlem almamaktadır. Yönetimin gözünde mağdur suçlu algılandığı için bu durum mağduru daha da içinden çıkılmaz bir hale sokmaktadır¹³⁰. Mağdur bu aşamada tam anlamıyla depresyon geçirip, ilaçlar kullanmaya başlar¹³¹.

6. *Aşama*: En son ve en kötü aşama olan altıncı aşamada, mağdur artık çaresiz durumdadır ve sağlığı iyice bozulmuştur¹³². Psikolojik tacizle başa çıkamayacağını anlayan mağdur işinden ayrılmak zorunda kalır¹³³. Yönetimin mağduru işten çıkarmasıyla veya mağdurun kendi istifası ile süreç sonlanmış olur. Ancak psikolojik tacizin mağdur üzerindeki etkileri devam edecektir. Mağdurun intihar ettiği şiddetli psikolojik taciz vakıaları da bilinmektedir¹³⁴.

Ege'nin tanımlamış olduğu “*çift psikolojik taciz*” kavramında ise mağdurun ailesi de psikolojik taciz sürecine dahil edilmektedir¹³⁵. Mağdur işyerinde yaşamış olduğu bu olumsuz süreci ailesiyle paylaşır, ancak aileler mağduru destekleseler de kimi zaman kendilerini koruyucu veya mağduru suçlayıcı bir tutum içine de girebilirler¹³⁶. Mağdur işyerindeki herkes tarafından dışlanmış görüldüğü için aile de mağduru suçlu bulup ona karşı tavır alabilir. Bu durumda mağdur hem işyerinden hem de aile üyelerinden psikolojik taciz görmüş olacağı için süreç “*çift psikolojik taciz*” şeklinde adlandırılmıştır. Nitekim bu tür çift taraflı bir taciz mağdur için psikolojik anlamda oldukça yıkıcı olacaktır¹³⁷.

C. İşyerinde Psikolojik Taciz Nedenleri

¹²⁷ Tınaz, Bayram, Ergin, s.34.

¹²⁸ Aksakal Kaymakçı, s.39.

¹²⁹ Aksakal Kaymakçı, s.40.

¹³⁰ Aksakal Kaymakçı, s.40.

¹³¹ Lokmanoğlu, s.38.

¹³² Aksakal Kaymakçı, s.40.

¹³³ Sevinç, s.30.

¹³⁴ Tınaz, Bayram, Ergin, s.35.

¹³⁵ Ekin, s.123.

¹³⁶ Sevinç, s.30-31.

¹³⁷ Lokmanoğlu, s.39; Ekin, s.125; Çobanoğlu, s.91.

1. Genel Olarak

Çalışma ortamı doğası gereği stresli olduğu için zaman zaman çatışmalar doğması olağandır. Çatışmaların altında yatan günlük nedenler hukuk gündemini meşgul etmez. Ancak bu çatışmaların sistematik bir hal alması hem işyerini hem de orada çalışan herkesi olumsuz olarak etkileyecektir.

İşyerinde psikolojik tacize yol açan nedenlerin sınırlı şekilde sayılması mümkün değildir. Zaten psikolojik taciz süreci de tek bir nedene bağlanabilecek basitlikte bir kavram olmadığı gibi tam aksine oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. En sağlıklı iş ortamında dahi failin veya mağdurun karakter özelliklerinden dolayı bir anda psikolojik taciz süreci başlayabilecektir. Fail ve mağdur dışında işyeri ortamı veya organizasyon yapılanmasına bağlı olarak da taciz gerçekleşebilir¹³⁸. Bu süreç çalışan-işveren arasında olabileceği gibi sadece çalışanların kendi arasında da olabilecektir. Failin psikolojik taciz uygulamasını hiçbir neden muhakkak haklı gösteremeyecektir¹³⁹. Ancak faili kışkırtan ve bu sürece sevk eden neden ve ihtimaller üzerinde durulması psikolojik taciz sürecini teşhis edebilmek ve çözümler getirebilmek adına önem taşımaktadır.

2. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler

Çalışma ortamında mağdurun sahip olduğu iyi veya kötü özellikleri onu psikolojik taciz sürecinin hedefi haline getirebilmektedir. Kişinin çok güzel/çirkin, şişman/zayıf, uzun boylu/kısa boylu vb. gibi dış görünüme ait özellikleri veya çok başarılı, iyi eğitim almış olması, işe yeni başlamış biri olması gibi nedenler onu failin gözünde yok edilmesi gerekli bir düşman konumuna sokabilir. Mağdurun çok özgüvenli, girişken yapısı ya da tam tersi çok sessiz, içe kapanık bir karakterde olması da onu hedef haline getirebilir. Ancak sağlıklı bir iş ortamında ve sağlıklı bireyler arasında bu özelliklerin bir önemi bulunmamaktadır. Öğretide pek çok yazar psikolojik tacizin nedenlerine değinirken sadece fail ve işyerinden kaynaklı nedenlere değinmişlerdir. Nitekim taciz sürecini en çok etkileyen de failden ve işyerinden kaynaklı nedenlerdir¹⁴⁰.

3. Failden Kaynaklanan Nedenler

¹³⁸ Lokmanoğlu, s.39.

¹³⁹ Palabıyık, s.28.

¹⁴⁰ Lokmanoğlu, s.40.

Faillerin tam anlamıyla hangi sebeple psikolojik taciz uyguladıkları bilinmemekle birlikte, genellikle mağduru kendilerinden üstün gördükleri için saldırgan davranışlara girdikleri bilinir. Karakter olarak bencil, duygusuz, kıskanç olan fail taraf mağduru ezerek kendi benliğini güçlendirdiğini zannetmektedir. Kimi zaman bazı hastalıklı kişiler iş hayatının monotonluğundan bunalıp kendilerine eğlence yaratmak için de bir kişiyi hedef olarak seçebilirler.

Ülkemizde psikolojik taciz en çok işverenler tarafından çalışanlarına karşı, tazminat ödemeksizin işten çıkartabilme amacıyla uygulanmaktadır. Burada amaç, işverenin ekonomik kayba uğramak istememesidir. Ancak tacize uğrayan mağdur çalışan üstün bir özelliğinden dolayı veya işveren/işveren vekilinin egosunu zedelediği için hedef seçilmiş olabilir¹⁴¹. İşveren hem hedef seçtiği çalışandan kurtulmak istemekte hem de kanuni yükümlülüğü olan işçilik haklarını ödemekten kaçınmaktadır.

Leymann, failin psikolojik taciz uygulamasının dört temel nedeni olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar; mağduru grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan haz almak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve önyargıları pekiştirmek şeklinde ifade edilmiştir¹⁴².

4. İşyerinden Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik tacize işyerine bağlı unsurlar da zemin hazırlayabilir. Süreç sadece mağdur ve fail arasında geçiyor gibi bakılmamalı, aksine çalışma ortamının buna öncelikli olarak sebep olduğu unutulmamalıdır. Nitekim yönetim organizasyonu güçlü, çalışanlar arası çatışma durumlarında arabuluculuk yapacak örgütlenmesi mevcut, çalışanlarına sağladığı sosyal ve ekonomik imkanları tatmin edici işyerlerinde psikolojik tacize de oldukça az rastlanılmaktadır.

Genel anlamda işyerlerinde yönetim tarzı (otoriter yönetim biçimi gibi), aşırı rekabetçi bir ortam, olumsuz ekonomik şartlar, düzensiz hiyerarşik yapı, fazla iş yükü, yoğun stresli bir ortam gibi nedenler psikolojik tacize yol açmaktadır¹⁴³. Bu tür çalışma ortamlarında çalışanlar birbirine üstünlük sağlamaya çalışmakta, hiyerarşik düzensizlik olduğu için de güçlü olan istediğini yapabilmektedir. Özellikle ülkemizin

¹⁴¹ Palabıyık, s.29.

¹⁴² Savaş, s.10.

¹⁴³ Çobanoğlu, s.40; Lokmanoğlu, s.41; Savaş, s.12, dn.44-45.

ekonomik şartları düşünülürken, psikolojik tacize yol açan en önemli neden işverenlerin çalışanlarını tazminatsız olarak işten çıkarma arzusuyla hareket etmeleridir.

Psikolojik tacizin uygulanması açısından sektörel bazlı bir fark bulunmamakla beraber, en çok hizmet sektöründe görülmektedir. Özellikle eğitim, sağlık, bankacılık sektörlerinde psikolojik tacizle sıkça karşılaşmaktadır¹⁴⁴. Bu iş alanlarında insanlarla ilişkiler yoğun olduğu için stres oranı daha yüksektir. Çalışanlar ve yöneticiler devamlı strese maruz kaldıkları için de psikolojik taciz görülme olasılığı artmaktadır¹⁴⁵.

II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TÜRLERİ

Psikolojik taciz işletmelerin yapısına göre farklı şekillerde uygulanabilmektedir. Şöyle ki hem üst ve astlar arasında (dikey) hem de eşit konumdaki çalışanlar arasında (yatay) görülebilir. İşyerindeki hiyerarşik kademeler fazla ise konumu farklı olan çalışanlar arasında dikey psikolojik taciz görülürken, kademelerin az olduğu işyerlerinde daha çok eşit konumdaki çalışanlar arasında yatay psikolojik taciz görülecektir¹⁴⁶. Yargıya en çok yansıyan psikolojik taciz türü ise üstlerin astlarına karşı uygulamış olduğu dikey psikolojik tacizdir¹⁴⁷. Nadiren de olsa astların üstlerine karşı psikolojik taciz uyguladığı görülmektedir.

Dr. Leymann İsveç'te yapmış olduğu bir araştırmada psikolojik taciz uygulamalarının %44'ünün eşit konumdaki çalışanlar arasındaki yatay psikolojik taciz olduğunu, %37'sinin üst kademelerden astlara karşı ve %9'unun da astlardan üst kademelere karşı uygulandığını, ayrıca %10'luk bir kesimde ise dikey ve yatay psikolojik tacizin bir arada olduğunu ifade etmiştir¹⁴⁸.

A. Dikey Psikolojik Taciz

1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Taciz

Dikey psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya doğru uygulanan bu biçiminde, fail üst kademelerde görev yapan birisidir. Bu kişi işveren, işveren vekili, müdür veya

¹⁴⁴ Sevinç, s.35.

¹⁴⁵ Taşkın, (İş Hukuku), s.126.

¹⁴⁶ Aksakal Kaymakçı, s.103.

¹⁴⁷ Savaş, s.21.

¹⁴⁸ Dalgaldere, s.50.

mağdurdan daha kıdemli başka bir çalışan da olabilecektir. Mağdurun amiri konumundaki failin amacı, mağduru saldırgan davranışlarıyla ezmek ve genellikle işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. Nitekim ülkemizde sıklıkla personelleri kolay yoldan işten çıkarmak için kullanılmaktadır. Ülkemizde işyerlerinde baskı gören kişiler üzerinde yapılan bir araştırmada, özellikle ekonomik sorunların yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki baskı ve tacizin arttığı anlaşılmıştır¹⁴⁹. Bu şekilde de çalışanlar istifa etmeye mecbur bırakılmaktadır. Artık çalışanlar tarafından da öğrenilmiş olan bu durum kıdem tazminatı ödememenin bir çıkar yolu olarak görülmektedir¹⁵⁰.

Yukarıdan aşağıya psikolojik tacizin uygulanma oranı, işyerindeki hiyerarşik kademelerin fazlalığı ile doğru orantılıdır. Hiyerarşi arttıkça üstlerin güç ve yetkileri artacak, buna bağlı olarak da mağduru ezme potansiyelleri artacaktır. Ast ve üst arasında yaş farkı olması, daha genç olan astın üstünden başarılı ve yetenekli olması, amirin astını başarısından dolayı bir tehdit unsuru olarak görmesi, ast ve üst arasındaki siyasi görüş/din/ırk farklılığı gibi nedenler psikolojik taciz uygulanmasına yol açan en yaygın sebeplerdir.

Ülkemizde de en fazla yukarıdan aşağıya dikey psikolojik taciz uygulanmaktadır. Toplumumuzun yapısı gereği güç gösterisi yapmak kişilerin egosunu tatmin ettiği için, işveren ve amirler kendilerinden daha başarılı, zeki, kültürlü kişilere tahammül edemeyip onları ezme yoluna başvurmaktadır. Bu nedenle de nitelikli personeller ülkemizde daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadır.

2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Taciz

Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan psikolojik tacizin güç dengesi göz önüne alındığında daha az uygulandığı anlaşılacaktır. İşveren veya amirine karşı tek başına güçsüz konumda olan çalışanın taciz sürecinde başarılı olması da beklenemez. Bu tür bir psikolojik tacizi, ancak çok sayıda çalışan, örneğin işyerinde bir bölüm veya grubun tüm çalışanları birleşerek uygulayabilecektir¹⁵¹.

¹⁴⁹ Aksakal Kaymakçı, s.127.

¹⁵⁰ Aksakal Kaymakçı, s.127.

¹⁵¹ Tınaz, s.143; Palabıyık, s.26; Tendü Arsan, **İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma)**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s.47.

Çalışanların yeni görevlendirilen amirlerine alışamamaları¹⁵², yeni amirin çalışanların iş yükünü artırması¹⁵³, amirin konumunu kıskanan bir çalışanın diğer çalışanları yersiz sebepler öne sürerek kışkırtması gibi sebeplerle meydana gelebilmektedir. Fail çalışanlar, mağdur amirlerini yönetim karşısında zor durumda bırakmak için pek çok yola başvururlar. Asılsız dedikodular çıkararak, amirin emir ve talimatlarına uymayarak, bazı bilgileri amirden gizleyip onu işiyle alakasız konuma düşürerek psikolojik taciz uygularlar¹⁵⁴. Bu şekilde de yönetimin gözünde amirleri yetersiz ve etkisiz duruma düşecektir.

B. Yatay Psikolojik Taciz

Yatay psikolojik tacizde mağdur da fail de işyerinde eşit statüde bulunmaktadır. Genellikle eşdeğer konumda bulunan çalışanlar arasında ve birbirlerinin üstün özelliklerini kıskandıkları için meydana gelmektedir. Özellikle küçük çaplı, geleneksel işyerlerinde çalışanlar arasında bir gruplaşma olduğu için işe yeni giren veya özellikleri herkesten farklı olan kişiler kolayca hedef haline gelirler¹⁵⁵. Fail mağduru çekemediği için de mağdur hakkında olumsuz bir izlenim yaratarak onu tamamen yalnızlaştıracaktır. Bunu yaparken fail genellikle yalnız olmaz. Çünkü yukarıdan aşağıya psikolojik tacizdeki gibi failin bir güç avantajının bulunması gerekmektedir. Eşit konumdakiler arasındaki bu üstünlük de sayıca kalabalık hale gelerek elde edilebilir¹⁵⁶.

Son olarak, dikey psikolojik taciz süreci işyerinde bariz şekilde belliyken yatay psikolojik tacizde failler uyguladıkları tacizi meşru bir nedene dayandırmaya, mağduru suçlu göstermeye çalışırlar. Bunun sebebi konumları gereği eşit statüde çalışanların uyguladıkları psikolojik tacizi sahiplenmemeleri ve düşmanca davranışlarını gizli şekilde yürütmeleridir¹⁵⁷.

III. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİ VE SONUÇLARI

İşyerinde psikolojik taciz ilk bakışta yalnızca mağdur üzerinde etki bırakıyor gibi görünse de gerçek bu şekilde değildir. Günümüzde çalışma hayatında sıklıkla

¹⁵² Güngör, s.58.

¹⁵³ Dalgaldere, s.51.

¹⁵⁴ Güngör, s.57; Bülent Tokat, Mihriban Cindiloğlu, Hakan Kara, **Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2011, s.47.

¹⁵⁵ Aksakal Kaymakçı, s.107.

¹⁵⁶ Taşkın, (İş Hukuku), s.227; Dalgaldere, s.52.

¹⁵⁷ Hasan Tutar, **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, Barış Platin Kitabevi, Ankara, 2004, s.106; Çopur, s.20.

meydana gelen psikolojik taciz, mağdurla birlikte mağdurun ailesini, işyerini ve aynı zamanda toplumu etkileyen çok yönlü bir süreçtir. Bu süreçten mağdur ve işyeri en fazla zarar görürken¹⁵⁸, mağdurun ailesi ve toplum ise dolaylı zararlar görmektedir¹⁵⁹.

A. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerindeki Etki ve Sonuçları

Tacize uğrayan mağdurun öncelikle psikolojik sağlığı bozulmaya başlamaktadır. Bununla birlikte özgüven zedelenmesi, mesleki yeteneklerin azalması, sosyal ilişkilerde azalma ve iletişim bozukluğu gibi olumsuz sonuçların doğması da muhtemeldir.

Mağdurda uyku bozukluğu, panik ataklar, depresyon, yeme bozuklukları, sigara-alkol kullanımı gibi sorunlar da meydana gelebilecektir¹⁶⁰. Saydığımız psikolojik problemlerin yanı sıra mağdur artık kendini her türlü sosyal ilişkiden uzaklaştırıp insani ilişkilerinde ciddi sorunlar da yaşamaya başlayacaktır. Mağdurun ruhsal durumuna bağlı olarak tükenmişlik sendromu, depresyon hatta intihara teşebbüs de yaşanabilir.

Psikolojik etkileri dışında mağdur ekonomik olarak da bu süreci sancılı geçirebilir. İşinden ayrılmak zorunda kaldığı için işçilik haklarını alamamış, erken emekli olmuş olabilir. Psikolojik tedavi masraflarını, yasal haklarını alabilmek için avukatlık ücreti ve yargılama giderlerini ödeyecek olması mağdurun stres düzeyini artıracak ve psikolojik sağlığını da olumsuz etkileyecektir.

Yapılan bir araştırmaya göre psikolojik tacize uğrayan mağdurların %43,9'u hastalanmış, %30,8'inin çalışma yeri değiştirilmiş, %22,5'i işini bırakmış, %14,8'i ise işten çıkarılmıştır¹⁶¹. Netice itibarıyla, psikolojik taciz süreci mağduru psikolojik, ekonomik ve sosyal olarak ciddi manada olumsuz etkilemekte ancak bu süreci durduracak veya azaltacak yeterli bir önlem de alınmamaktadır.

B. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri Üzerindeki Etki ve Sonuçları

¹⁵⁸ Tınaz, s.153.

¹⁵⁹ Taşkın, (İş Hukuku), s.249.

¹⁶⁰ Dalgaldere, s.55.

¹⁶¹ Tekin Akgeyik, Meltem Güngör, Şelale Uşen, Umut Omay, "İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.53, Y.2007, s.245; Palabıyık, s.52.

Psikolojik taciz süreci yalnızca mağdur üzerinde değil işyeri ve oradaki tüm çalışanlar üzerinde önemli etkiler bırakmaktadır. İlk bakışta işyerinin yalnızca maddi kayıpları göze çarpmaktadır. Yeni bir çalışan işe alması, onu eğitip adapte etmesi işveren açısından bir maliyet doğuracaktır. Ek olarak mağdur hem işçilik hakları hem de uğradığı psikolojik taciz yüzünden maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir. Bu durumda işverenin ekonomik yükü daha da artacaktır. İşyerine ekonomik etkileri dışında sosyal etkileri de bulunmaktadır¹⁶².

Mağdurun psikolojik taciz sürecine işyerinde çalışan herkes tanık olduğu için onun işten ayrılmasını takip eden sancılı bir süreç olacaktır. Artık bütün çalışanlar kendilerinin de mağdur olabileceklerini bildikleri için işyerinde güvensiz bir ortam oluşacaktır. Dolayısıyla bu güvensizlik ve endişe hali çalışanların iş verimini ve başarısını da düşürecektir¹⁶³. Bazı çalışanların işten ve işyerinden soğuması da mümkündür. Performans düşüşüyle beraber sık sık izin alan çalışanlar ortaya çıkacak, bu durum da işyerini hem ekonomik hem verim anlamında olumsuz etkileyecektir.

C. İşyerinde Psikolojik Tacizin Toplum Üzerindeki Etki ve Sonuçları

Mağdur ve işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğuran süreç, toplumu ve ekonomimizi de olumsuz olarak etkilemektedir. Uzun vadede psikolojik tacize uğrayan kişilerin mesleki başarı ve yetenekleri körelmektedir. 2011 yılında yapılan bir araştırmada ülkemizde psikolojik tacize uğrama oranı %32 olarak saptanırken, 2010 yılındaki bir başka araştırmada ise çalışanların %67,4'ü son 6 ayda psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir¹⁶⁴. Bu araştırmalar artık toplumun çok önemli bir kısmının psikolojik tacize uğradığını göstermektedir.

Psikolojik tacizin bu denli artmasıyla birlikte işsizlik artışı, sağlık giderlerinin artması, sosyal yardım kurumlarına ve malulen emekliliğe olan taleplerin artması vb. durumlar tüm toplumu ve ülke ekonomimizi etkilemektedir¹⁶⁵. Sürecin tarafları, nedenleri teşhis için önem arz etse de en önemli olan kısım taciz sürecini önleyebilmek ya da ortaya çıkar çıkmaz etkin çözümler sunabilmektir. Toplum ve

¹⁶² Tınaz, s.157.

¹⁶³ Çobanoğlu, s.23.

¹⁶⁴ Tekin Akgeyik, Meltem Güngör Delen, Şelale Uşen, **Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz**, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2013, s.96.

¹⁶⁵ Çobanoğlu, s.99; TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı, **Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz**, Ankara, 2016, s.33.

Ülkemizin ekonomik, sosyal, eğitim geleceği için işyerlerinde sağlıklı ve huzurlu çalışma ortamları olmazsa olmazdır. Zira bu şekilde problemlili çalışma alanları özellikle nitelikli kişileri beyin gcne teşvik edebilecektir¹⁶⁶.



¹⁶⁶ TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı, s.34.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ULUSLARARASI HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

I. ULUSLARARASI BELGELERDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Günümüzde küreselleşme ile birlikte ülkeler arası ekonomi ve iş ilişkileri giderek artmaktadır. Her ne kadar işyerinde uğranılan psikolojik tacize daha çok son yıllarda önem verilmiş olsa da ülkeler ve uluslararası kuruluşlar bu konuda çok sayıda çalışmalar yapmıştır. Uluslararası belge ve sözleşmeler imzalamayan ülkeler açısından bağlayıcı olmasa bile küresel etkiyle birlikte bu ülkeleri de çalışma yapmaya sevk etmektedir. Türkiye de bu konudaki belge ve sözleşmeleri genellikle yakından takip etmekte ve uygulamaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde Türkiye'nin taraf olduğu, onayladığı belge ve sözleşmelerdeki işyerindeki psikolojik tacizle ilgili hükümlere değineceğiz.

A. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi (İHEB)¹⁶⁷, Türkiye'nin de üyesi olduğu Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde Paris'te kabul edilmiştir. Aynı zamanda bildirinin kabul edildiği 10 Aralık tarihi Dünya İnsan Hakları Günü olarak kutlanmaktadır. Otuz maddelik Bildiride işyerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan düzenlemelere yer verilmese de çalışanların haklarını koruyan hükümler mevcuttur. Bildiri hukuken “*tavsiye*” niteliğinde olduğu için üye devletler açısından dahi bağlayıcı bir niteliği olmamakla birlikte tüm dünyada büyük yankı uyandırmıştır¹⁶⁸. Bildirinin konumuz ile bağlantılı olabilecek maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

¹⁶⁷ İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin orijinal metni için, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf , ET: 20.04.2020.

¹⁶⁸ Rona Aybay, **Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006, s.6; E. Tuncay Senyen Kaplan, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Özel Sayı, Y.2017, Ankara, s.227.

İHEB m.1: “Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdan sahibidirler; birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar.”

İHEB m.2: “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetilmeksizin bu bildiriye ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir.”

Bildirinin belirtilen ilk iki maddesinin eşitlik ve ayrımcılık ile alakalı olduğu görülmektedir. Buradaki amaç kişileri her türlü ayrımcılığa karşı korumaktır.

İHEB m.5: “Hiç kimseye işkence yapılamaz; zalimce, insanlık dışı, onur kırıcı ceza verilemez veya davranışta bulunulamaz.”

Beşinci maddede ise kişilerin beden ve ruh sağlığına zarar verebilecek nitelikteki tüm davranışların Bildiriye aykırılık teşkil ettiği belirtilmiştir. Bu kapsamda kişileri hem bedensel hem de ruhsal açıdan zedeleyebilen işyerinde psikolojik taciz davranışlarının Bildiriye aykırı olduğu anlaşılmaktadır.

İHEB m.7: “Herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit korunma hakkına sahiptir. Herkesin bu bildiriye aykırı her türlü ayırım gözetici işlemlere ve ayırım kışkırtıcılığına karşı eşit korunma hakkı vardır.”

Belirtilen yedinci madde de ilk iki madde gibi ayrımcılığı önlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Nitekim işyerinde ayrımcılık nedeniyle uygulanan psikolojik tacizin Bildirinin birinci, ikinci ve yedinci maddelerine aykırı olduğu görülmektedir.

İHEB m.12: “Hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine, konutuna ve haberleşmesine keyfi olarak karışılmaz, onur ve ününe saldırılamaz. Herkesin bu tür karışma ve saldırılara karşı yasal korunma hakkı vardır.”

İHEB m.23: “Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Herkesin, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.”

Yine belirtilen beşinci, on ikinci ve yirmi üçüncü maddeler ise genel anlamda kişilerin fiziksel, ruhsal bütünlüklerini tehlikeye sokan davranışları, onur ve şerefine

yönelik saldırıları reddetmektedir. Bu anlamda Bildiri, kişilerin hem çalışma ve yaşam haklarının hem de her alanda saldırıya uğramaksızın özgür ve huzurlu bir şekilde yaşamalarının belgesi niteliğindedir.

B. Avrupa Konseyi Belgeleri

1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)¹⁶⁹, İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde bulunan hakları topluca güvence altına almak için Avrupa Konseyi'ne üye on beş devlet tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve 3 Eylül 1953'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise sözleşmeyi 10 Mart 1954'te onaylamış ancak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AİHM) bireysel başvuru hakkını 28 Ocak 1987'de tanımıştır. AİHS ekonomik, sosyal, kültürel haklara göre sivil ve politik haklara daha çok ağırlık vermiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirisine göre dar kapsamlı olan AİHS'yi sosyal ve ekonomik haklara öncelik veren “*Avrupa Sosyal Şartı*” izlemiştir¹⁷⁰.

AİHS'nin 3.maddesinde “*Hiç kimse işkenceye veya insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele veya cezaya tabi tutulamaz*” hükmü ile işkence yasağına, 4.maddesinde “*Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz*” hükmü ile zorla çalıştırma yasağına, 14.maddesinde “*Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır*” hükmü ile de kişilerin sözleşmede yazılı tüm haklardan ayrımcılık olmaksızın yararlanılacağına değinilmiştir¹⁷¹. Genel anlamda kişilerin temel haklarından bahsedilmiştir. Nitekim işyerinde psikolojik taciz de çoğu zaman ayrımcılık adı altında uygulanmaktadır.

AİHS değineceğimiz diğer uluslararası belgelerden farklı olarak kendine özgü bir nitelik taşımaktadır. 1. maddesinde hak ve hürriyetleri koruma adına onaylayan ülkelere kesin bir yükümlülük yüklediği için Sözleşme doğrudan iç hukukumuzda

¹⁶⁹ Sözleşmenin orijinal metni için, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf , ET: 22.04.2020.

¹⁷⁰ Senyen Kaplan, (Eşitlik), s.230; Senyen Kaplan, (İş Hukuku), s.22.

¹⁷¹ Ekin, s.24.

yer edinmiştir. Bu nedenle AİHS diğer uluslararası sözleşmelerden farklı olarak “doğrudan uygulanabilir” niteliktedir¹⁷².

2. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı¹⁷³ temel sosyal ve ekonomik hakları koruma altına alan, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini destekleyen uluslararası bir sözleşmedir¹⁷⁴. Avrupa Konseyine üye olan on altı ülkenin devlet temsilcisi tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde kabul edilerek imzaya açılmış, Türkiye’de ise 1989 yılında yürürlüğe girmiştir. Şart’ın içeriğinde zamanla eksiklikler bulunmuş ve yayınlanan protokollerle takviyeler yapılmıştır. Ancak bir süre sonra Avrupa Sosyal Şartı’nın tamamen yenilenmesi ve eksikliklerin giderilmesi ihtiyacı duyulmuştur¹⁷⁵. Bu ihtiyaç sonucunda 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı¹⁷⁶ oluşturulmuş ve yeniden imzaya açılmıştır. 1 Ağustos 2007 tarihi itibarıyla da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. 1996 tarihli Şart, 1961 tarihli Şartı ortadan kaldırmamış ve imzalayan ülkeler için halen bağlayıcılığı bulunmaktadır. Nitekim Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile 1961 Şart’ına ek olarak sekiz yeni madde getirilmiş, önceki maddeler yerini korumuştur. Bu anlamda temel sosyal ve ekonomik hakları tüm yönleri ile garanti eden tek sözleşme olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, sosyal haklar bağlamında 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nın boşluklarını doldurmuştur¹⁷⁷.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının “Çalışma hakkı” başlıklı 1. maddesinin ikinci fıkrasında “Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumayı” ifadesi kullanılmıştır. Bu ibare devletin yalnızca vatandaşlarına iş imkanı sağlamasını ifade etmemektedir. Bununla

¹⁷² Hasan Tunç, “Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncelemesi”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, C.17, Y.2000, s.184-185.

¹⁷³ Avrupa Sosyal Şartının orijinal metni için, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168006b642>, ET: 22.04.2020.

¹⁷⁴ Bülent Çiçekli, **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s.19; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Sosyal Şartı**, Ankara, 2014, s.23; Senyen Kaplan, (İş Hukuku), s.22.

¹⁷⁵ Bayat, Baykal, s.205.

¹⁷⁶ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının orijinal metni için, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007cf93>, ET: 22.04.2020.

¹⁷⁷ Gülnur Erdoğan, “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.77, Y.2008, Ankara, s.126.

birlikte, devletin çalışanların özgür bir şekilde çalışmalarını sağlamasını, angaryanın yasak olmasını, ayrımcılığın kaldırılmasını da ifade etmektedir¹⁷⁸.

“Onurlu çalışma hakkı” başlıklı 26.maddede ise “Akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak;

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

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

Maddenin birinci fıkrası akit devletlerin cinsel tacizi önleme yükümlülüğüne değinirken, ikinci fıkra ise işyerinde cinsel taciz dışındaki her türlü kınama, olumsuz davranış veya suç oluşturan eylemleri önleme yükümlülüğüne değinmiştir. Yalnızca engellemek ile yetinilmeyip çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesinin de gerekli olduğu maddede vurgulanmıştır. Şartın ekinde de 26.madde için *“Bu madde, Taraflarca kanun çıkartılmasını gerektirmez şeklinde anlaşılır. 2.fıkranın, cinsel tacizi kapsamadığı anlaşılır.”* denilmiştir. İkinci fıkranın cinsel tacizi kapsamadığı önemle belirtilerek işyerindeki psikolojik taciz konusunda bilgilendirme amacı güdülmüştür. Şart’ın özellikle 26.maddesi işyerinde psikolojik tacize karşı kişilerin güvence altına alınması gerektiğinin altını çizmektedir. Her ne kadar tarafların kanun çıkartması gerekmez denilmiş olsa da ülkelerin kendi mevzuatlarında bu konuya yer vermeleri kendi vatandaşları açısından hem caydırıcı hem de bilgilendirici olacaktır. Bu nedenle Türkiye de imzalamış olduğu uluslararası sözleşmeleri kendi hukukuna uyarlamak için gerekenleri yapmalı ve sözleşmelerde üstlendiği yükümlülükleri yerine getirmelidir. Her ne kadar ileride değineceğimiz gibi Türk Borçlar Kanununda

¹⁷⁸ Erdoğan, (Avrupa), s.141; Çiçekli, s.116.

psikolojik tacize değinilse de psikolojik tacize özgü tatmin edici bir kanuni düzenleme tam anlamıyla bulunmamaktadır¹⁷⁹.

C. Avrupa Birliği Belgeleri

1993 yılında kurulmuş olan Avrupa Birliği siyasi ve ekonomik bir örgütlenmedir. Avrupa Birliği, kuruluş anlaşması olarak da bilinen Maastricht Anlaşmasının yürürlüğe girmesi ile birlikte kurulmuştur. Avrupa Birliğine üye ülkelerde de yüksek oranlarda uygulanmakta olan işyerinde psikolojik tacize ciddi önem verilmiş ve bu konuyla ilgili pek çok yönerge, rapor, direktif hazırlanmıştır. Avrupa Birliğinin hukuk kaynakları, birincil ve ikincil hukuk kaynakları olarak ikiye ayrılmaktadır. Birincil hukuk kaynakları arasında, 1958 tarihli Roma ve 1997 tarihli Amsterdam Anlaşmaları bulunmaktadır.

1958 tarihli Roma Anlaşmasının “*Sosyal Hükümler*” bölümünde her türlü ayrımcılığın yasaklandığı, işçi sağlığı ve güvenliğine özen gösterilmesi ve koşulların iyileştirilmesi gerektiğine değinilmiştir¹⁸⁰. 1997 tarihli Amsterdam Anlaşmasının 13. ve 39. maddelerinde ise genel anlamda ayrımcılığın ve işçiler arasında uyuğu dayalı ayrımcılığın kaldırılmasına dair hükümler mevcuttur.

4 Aralık 2000 tarihli Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında da insan onurunu koruyan 1. madde, kişilerin özgürlüğünü ve güvenliğini koruyan 6. madde, ayrımcılığın yasak olduğunu belirten 21. madde ve “*her işçinin sağlığına, güvenliğine ve onuruna saygı gösteren koşullarda çalışma hakkının olduğunu*” ifade eden 31. madde önem taşımaktadır. Bu anlaşmalar ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı işyerinde psikolojik tacize karşı yapılan mücadelenin temelini oluşturan belgelerdir¹⁸¹.

Birliğin düzenlediği tüzük, direktif, karar, tavsiye, rapor gibi belgeler de mevcuttur. Bunlar arasından tüzük, direktif ve kararlar bağlayıcı nitelikte olup ikincil hukuk kaynakları arasında yer almaktadır¹⁸².

1. Avrupa Birliği Direktifleri

¹⁷⁹ Erdoğan, (Avrupa), s.163.

¹⁸⁰ Senyen Kaplan, (İş Hukuku), s.23.

¹⁸¹ Savaş, s.55.

¹⁸² Ertan İren, **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s.5.

Direktifler, topluluğun amaçlarından birine ulaşabilmek için üye olan devletlerin hukuki yükümlülüklerini belirten düzenlemelerdir¹⁸³. Avrupa Birliği tarafından ayrımcılık ve cinsel taciz konularında hazırlanan pek çok direktif olmakla birlikte doğrudan işyerinde psikolojik tacize özel bir düzenleme yoktur. Ancak yine de konumuzla bağlantılı olan direktiflere değinmek gerekmektedir.

89/391/EEC sayılı “*İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Direktifi*” işyerinde psikolojik tacizle ilgili çerçeve direktif olarak kabul edilmektedir¹⁸⁴.

Direktifin amacı 1. maddede işçilerin işlerindeki sağlık ve güvenliklerinin gelişimi olarak ifade edilmiştir. 6-9. maddelerde ise işverenlerin buna ilişkin alabileceği önlemler belirtilmiştir. Direktifin 5. maddesinde de belirtildiği üzere, işverenlerin işle bağlantılı olan her durumda işçilerin güvenlik ve sağlığını sağlaması görevi bulunmaktadır. Ancak direktifin diğer maddeleri de değerlendirildiğinde psikolojik tacizden çok fiziksel riskler ve iş kazaları açısından oluşturulduğu anlaşılmaktadır¹⁸⁵. Fiziksel sağlık içerisinde psikolojik sağlığı barındırsa bile, direktifin hazırlanış amacı fiziksel riskler olduğu için direktif psikolojik taciz sorununun çözümü için yeterli değildir.

a) 2000/43/EC Sayılı “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Konsey Direktifi”

Direktif¹⁸⁶, çalışanların ırk ya da kökeni nedeniyle ayrımcılığa uğrayamayacağına ve bu şekildeki ayrımcılıkları önlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır¹⁸⁷. İşyerinde psikolojik taciz açısından da din, dil, ırk vb. konular baz alınarak yapılan ayrımcılığın önlenmesi hususunda önem arz eden bir direktiftir. Direktifin konumuz açısından en önemli maddesini incelemek gerekmektedir.

Madde 2 - Ayrımcılık kavramı:

¹⁸³ İren, s.7.

¹⁸⁴ Direktifin orijinal metni için, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN> , ET: 23.04.2020; Savaş, s.56; Lokmanoğlu, s.62.

¹⁸⁵ Savaş, s.56-57.

¹⁸⁶ Direktifin orijinal metni için, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=GA> , ET: 23.04.2020.

¹⁸⁷ Lokmanoğlu, s.63.

“1. İşbu direktifin amaçları bakımından eşit muamele ilkesi, ırk veya etnik kökene dayalı doğrudan veya dolaylı hiçbir ayrımcılık olmayacağı anlamını taşıyacaktır.

2. Birinci fıkranın amaçları bakımından:

a) Bir kişiye, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur;

b) Görünüşte tarafsız olan bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, bir ırk veya etnik kökene mensup kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa ve söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama meşru bir amaçla haklı kılınmadıkça ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekli olmadıkça, dolaylı ayrımcılık teşkil eder.

3. Bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle ırk veya etnik kökenle bağlantılı olarak istenmeyen bir davranış meydana geldiğinde, taciz 1.fıkra bağlamında ayrımcılık sayılacaktır. Bu bağlamda, taciz kavramı Üye Devletlerin ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca tanımlanabilir.

4. Irk veya etnik kökene dayalı olarak kişilere yönelik ayrımcılık yapılması talimatı, 1.fıkranın anlamı dahilinde ayrımcılık sayılacaktır.”

Maddenin üçüncü fıkrasında yapılan taciz tanımı önem arz etmektedir. Direktifin 2. maddesi genel anlamda, ırk ve etnik köken temel alınarak yapılan ayrımcılığı ve bu ayrımcılığın önlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca maddenin 3. fıkrasında taciz tanımı yapılması da önem arz etmektedir. İşyerinde psikolojik tacizin ırk veya etnik kökene dayanılarak yapılması halinde bu durum da ayrımcılık teşkil edecektir¹⁸⁸.

b) 2000/78/EC Sayılı “İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Konsey Direktifi”

¹⁸⁸ Lokmanoğlu, s.64.

2000/43 sayılı direktif ırk veya kökene dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik iken, 2000/78 sayılı direktif¹⁸⁹ de benzer şekilde din, yaş, engellilik ya da cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır¹⁹⁰. Bu anlamda iki direktifin de işyerinde psikolojik tacize yönelik kısmi koruma sağlayacağı anlaşılmaktadır¹⁹¹.

c) 2006/54/EC Sayılı “İstihdam Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi”

Avrupa Birliği tarafından cinsel taciz ve ayrımcılık ile alakalı 1975, 1976, 1986, 1997 yıllarında çıkarılan (75/117, 76/207, 86/378, 97/80) direktiflerin bir araya getirilerek hazırlanması ile oluşan bir direktiftir¹⁹². Direktifin amacı, üye devletler tarafından işe alma, işte yükselme, meslek içi eğitim ve ücret konusunu da kapsayan çalışma şartlarında ve sosyal güvenlik şartlarında eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması olarak belirtilmiştir¹⁹³.

Direktifin 2. maddesinin birinci fıkrasında “*Taciz; kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçültücü veyahut rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışları ifade eder.*” ifadeleriyle taciz kavramı tanımlanmıştır. Ayrıca direktifin başlangıç metninde üye devletlerin, “*işverenleri ve mesleki eğitim sorumlularını, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılığın her türü ile mücadele için ve özellikle işyerinde işe girişte, mesleki eğitimde ve mesleki ilerlemede taciz ve cinsel tacize karşı önleyici önlemleri, ulusal hukuk ve ulusal uygulamalar doğrultusunda almaya teşvik etmek gerekir.*” ifadesi doğrultusunda yasal hazırlıklar yaparak bu direktife uymaları gerektiği belirtilmiştir¹⁹⁴.

2. Avrupa Birliği Tavsiye Kararı, Görüş ve Raporları

¹⁸⁹ Direktifin orijinal metni için,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN> ,
ET: 23.04.2020.

¹⁹⁰ Gözde Kaya, **Avrupa Birliği İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı**, Yayımlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, s.181.

¹⁹¹ Tınaz, Bayram, Ergin, s.165; Lokmanoğlu, s.65.

¹⁹² Direktifin orijinal metni için,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN> ,
ET: 23.04.2020; Lokmanoğlu, s.68-69; Kaya G., s.264; Hande Mimaroglu, Hüseyin Özgen, “Örgütlerde Güncel Bir Sorun: “Mobbing””, **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C.8, S.15, Y.2007, Konya, s.216.

¹⁹³ Kaya G., s.267.

¹⁹⁴ Lokmanoğlu, s.69.

a) Avrupa Parlamentosunun 2001/2339/INI Sayılı “İşyerinde Tacize İlişkin Tavsiye Kararı”

2001’de Avrupa Parlamentosu tarafından çıkarılmış olan “*İşyerinde Tacize İlişkin Tavsiye Kararı*”¹⁹⁵ özellikle işyerinde psikolojik taciz ve bullying (fiziksel saldırı) sorunlarıyla alakalı olması nedeniyle önem arz etmektedir. Alınan kararda, psikolojik tacizin önemi ile birlikte üye ülkelerin mevcut yasal düzenlemelerini de gözden geçirmeleri tavsiye edilmektedir¹⁹⁶.

Kararda işyerinde psikolojik taciz kavramı, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınmıştır. Psikolojik tacize ilişkin bir tanım yapılmamakla beraber, söz konusu tacizin meydana gelme nedenleri olarak işyeri örgütlenmesi ve örgüt içi bilinçlendirmelerde gevşeklik, uzun zamandır sürmesine rağmen bir çözüme kavuşturulmamış sorunlar sayılmıştır¹⁹⁷. Ancak kararda psikolojik taciz nasıl gerçekleşirse gerçekleşsin mağdurların genelde kadın olduğu, tacizin sonuçlarının da kişiler, işletme ve toplum üzerinde olduğu belirtilmektedir¹⁹⁸.

Çalışanların işyerindeki stresten ziyade psikolojik tacizden etkilendiği, psikolojik tacizin bu yönüyle sağlık açısından önemli bir risk oluşturduğu hususlarına da yer verilmiş, iş kalitesini artırabilmek amacıyla en kısa zamanda gerekli çalışmaların başlatılması için üye ülkelere ve AB organlarına çağrıda bulunulmuştur. Alınan karar her halükarda önemli bir metin olmakla beraber bağlayıcı bir niteliği olmadığından yalnızca AB Parlamentosunun konuyu ele alışı, üye ülkelere yol gösterici olması açısından kayda değerdir¹⁹⁹.

b) “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Görüş

AB Komisyonu tarafından 2001 yılında kabul edilen bu raporda²⁰⁰ şiddetin tanımı, nasıl oluştuğu, bıraktığı etkiler ve son olarak şiddetin bir türü olarak

¹⁹⁵ Kararın orijinal metni için,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IP0283&from=EN> ,
ET: 24.04.2020.

¹⁹⁶ Selver Yıldız, İlknur Kılıç, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.1, S.1, Y.2010, s.83.

¹⁹⁷ Savaş, s.62; Lokmanoğlu, s.66.

¹⁹⁸ Savaş, s.62.

¹⁹⁹ Özgün Çelebi, “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, C.1, Y.2004, s.703; Savaş, s.63; Lokmanoğlu, s.68.

²⁰⁰ Raporun orijinal metni için,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0346&from=EN> ,
ET: 26.04.2020.

sınıflandırılan işyerinde psikolojik taciz kavramına değinilmiştir²⁰¹. Raporunda işyerinde psikolojik taciz kavramını “*mağdurun bir veya birkaç kişi tarafından tekrar tekrar aşağılanması ve doğrudan veya dolaylı bir şekilde psikolojik saldırıya uğraması*” olarak tanımlanmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz davranışı fail tarafından kasıtlı ve amaçlı olarak yapılmamış olsa dahi tacizin sonucu olarak mağdurun işyerinden soyutlanması veyahut daha ağır taciz vakıalarında mağdurun tamamen mesleğinden soğuması gibi etki ve sonuçlar doğabileceği belirtilmiştir²⁰². Bu yönlü bir psikolojik şiddetin sadece mağdur çalışana değil, aynı zamanda kamu ve özel sektöründeki her tür işveren için zararlarına değinilmiş, psikolojik tacizin işverenler tarafından önlenmesinin önemi vurgulanmıştır²⁰³.

c) “İşyerinde Şiddetin Önlenmesi” Başlıklı Rapor

Dublin Vakfı tarafından 2003 yılında “*İşyerinde Şiddet ve Taciz*”²⁰⁴ konulu bir araştırma yapılmış ve araştırmanın sonucu olarak da bu rapor hazırlanmıştır. Raporunda ülkeler ve toplumlar arası kültürel farklar ile şiddeti ifade eden davranışların farklılığı vurgulanarak “*şiddet*”in kesin bir tanımını yapmanın zorluğu belirtilmiştir. Ancak raporda yapılmış olan “*şiddet*” tanımı Avrupa için referans niteliği taşımaktadır²⁰⁵.

Raporunda ayrıca şiddet, taciz ve işyerinde psikolojik taciz kavramlarının tanımları yapılmış, bu kavramların nedenleri ile mağdur, işyeri ve toplum açısından sonuçlarına değinilmiştir²⁰⁶.

d) “İşyerinde Manevi Tacize Karşı Yükselen Bilinç” Başlıklı Rapor

Prof. Dr. Elena Ferrari tarafından 2004 yılında Komisyona sunulan raporun²⁰⁷ içeriğinde çocuklara, gençlere ve kadınlara yönelik uygulanan psikolojik taciz davranışları tanımlanmıştır²⁰⁸.

²⁰¹ Savaş, s.59; Sevinç, s.51.

²⁰² Savaş, s.59; Sevinç, s.51.

²⁰³ Savaş, s.59; Sevinç, s.51.

²⁰⁴ Raporun orijinal metni için,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef02109en.pdf , ET: 28.04.2020.

²⁰⁵ Savaş, s.60.

²⁰⁶ Savaş, s.60.

İşyerinde psikolojik taciz kavramının ayrımcılık ve cinsel taciz kavramlarından farklı olduğu, işyerinde psikolojik tacizin kişilerin saygı ve onur duygularına yönelik saldırılar olması sebebiyle tanımının yapılmasının zorluğundan söz edilmiştir. Nitekim bu yüzden raporda tanım yapmak yerine fiziksel temas, duvarlara asılan posterler, ayıp işaretler, çıkarılan dedikodular, sosyal aktivitelerden kişiyi soyutlama girişimleri, bağırma ve azarlama gibi psikolojik tacizin davranış şekilleri sayılmıştır. Her zaman kesin olmamakla birlikte mağdurların çoğunlukla kadın olduğuna, iş sektörlerinin ise ağırlıklı olarak kamu yönetimi, hizmet-satış, bankacılık olduğuna değinilmiştir²⁰⁹. Ayrıca raporda, Türkiye'nin de aralarında olduğu 13 aday ülke ile mevcut üye ülkelerin psikolojik taciz ile ilgili güncel durumlarına da yer verilmiştir²¹⁰.

D. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında insan haklarının korunması, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve tam istihdamın sağlanabilmesi için kurulmuştur. Türkiye ise Birleşmiş Milletler Cemiyetine 1932 yılında üye olarak örgütün de doğrudan bir üyesi olmuştur. Örgütün Anayasasında sürekli bir barışın sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceği ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda örgüt, üye ülkelerin uygulaması için bugüne kadar 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı hazırlamıştır. Sözleşmeler üye ülkenin onaylamasıyla yürürlüğe girmekle birlikte tavsiye kararları ise üye ülkelerin sosyal politikalarını düzenleyebilmeleri için hazırlanmaktadır. Nitekim bu şekilde de uluslararası bir sosyal mevzuat oluşturulmuş olmaktadır²¹¹. Türk İş Kanununda da bazı kısımlar ILO sözleşmeleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Çalışma konumuzla bağlantılı olan sözleşmeleri de kısaca incelemek faydalı olacaktır.

1. 1958 Tarihli ve 111 Sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi (Ayrımcılık Sözleşmesi)

²⁰⁷ Raporun orijinal metni için, https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/file/1483/download_en?token=2dTtjmg, ET: 30.04.2020.

²⁰⁸ Savaş, s.61.

²⁰⁹ Savaş, s.61-62.

²¹⁰ Savaş, s.62; Lokmanoğlu, s.68; Çobanoğlu, s.213.

²¹¹ Senyen Kaplan, (İş Hukuku), s.19; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.38.

ILO'nun 4 Aralık 1958 tarihinde kabul etmiş olduğu 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi²¹², 1944 tarihli Filadelfiya Beyannamesindeki ırk, inanç ve cinsiyet fark etmeksizin, tüm insanların özgürlük, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkanlar içinde kendi maddi ve manevi kazanımlarını koruma hakkını teyit etmektedir. Ayrıca sözleşme, ayrımcılığın İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde bulunan hakları da ihlal ettiğini belirtmektedir²¹³.

Sözleşmenin 1. maddesinde ayırım kavramı “*Irk, 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; ilgili 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 tutma*” şeklinde tanımlanmıştır. Maddeden de anlaşıldığı üzere iş ilişkisinde meydana gelen her türlü ayrımcılık ve psikolojik taciz davranışı bu sözleşmenin ihlali anlamına gelecektir. Sözleşmenin 2. ve 3. maddelerinde de üye ülkelerin ayrımcılığa karşı her türlü tedbiri almakla yükümlü oldukları belirtilmektedir.

2. 1981 Tarihli ve 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme²¹⁴, 3 Haziran 1981 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmenin amacı 4. maddenin ikinci fıkrasında “*Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.*” şeklinde

²¹² Sözleşmenin orijinal metni için,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO, ET: 01.05.2020; Türkiye 13.12.1966 tarih ve 811 sayılı Kanun ile Sözleşmenin onaylanmasını uygun bulmuş, 19.07.1968 tarihinde ise Sözleşme yürürlüğe girmiştir.

²¹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Türkiye Tarafından Onaylanan Ilo Sözleşmeleri**, Ankara, 2014, s.182; Erdoğan, (Mobbing), s.340.

²¹⁴ Sözleşmenin orijinal metni için,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO, ET: 01.05.2020; Türkiye 07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanun ile Sözleşmenin onaylanmasını uygun bulmuş, 16.03.2004 tarih ve 25404 sayılı Resmi Gazetede Sözleşme yayımlanmıştır.

ifade edilmiştir. Örgüte üye olan her ülkenin, en fazla temsil edilen işçi-işveren kuruluşlarından görüş alarak iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ortamına ilişkin uygun bir ulusal politika geliştirerek uygulaması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmenin 4. maddesi doğrultusunda işyerinde psikolojik taciz kavramı da “*çalışma ortamında bulunan tehlike*” kapsamında olacaktır.

Sözleşmenin 3. maddesinde “*sağlık*” terimi, çalışma güvenliği açısından hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı kapsar şekilde tanımlanmıştır. İşyerinde psikolojik tacizde çalışan öncelikle zihinsel ve ruhsal olarak etkilense de uzun vadede fiziksel sonuçlar da doğabilmektedir²¹⁵. Ayrıca bu sözleşmede işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı da tanınmaktadır. 13. maddede “*Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.*” ifadesiyle bu durum açıklanmıştır. Değindiğimiz maddeler doğrultusunda, çalışanın fiziksel, ruhsal, zihinsel sağlığını zedeleyen işyerinde psikolojik taciz davranışları da 155 sayılı sözleşmenin ihlalini oluşturacaktır²¹⁶.

3. 1985 Tarihli ve 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

7 Haziran 1985 tarihinde kabul edilmiş olan Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme²¹⁷, iş sağlığı ve güvenliği konuları hakkında hazırlanmıştır. Sözleşmenin amacı 1. maddede, “*İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler, işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma*” olarak ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 5. maddesi gereğince iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek adına risk tanımı ve değerlendirmeleri yapılacak, makine ve diğer teçhizatlar sağlık açısından bakım ve değerlendirme altına alınacak, işçilerin sağlık gözetimi ve

²¹⁵ Sevinç, s.45.

²¹⁶ Dalgaldere, s.77.

²¹⁷ Sözleşmenin orijinal metni için,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO,ET:02.05.2020;Türkiye07.01.2004tarıhve5039sayılıKanunileSözleşmeninonaylanmasınıuygunbulmuş,16.03.2004tarıhve25404sayılıResmîGazetedeSözleşmeyayımlanmıştır.

mesleki rehabilitasyonları yapılacak, iş sağlığı, hijyen ve ergonomi konularında eğitimler yapılacaktır. Maddede belirtilen ve uygulanması gereken hususlar hakkında öncelikle üye devletler ve takibinde işverenler sorumlu olacaktır. İşyerinde psikolojik taciz davranışları da bu kapsamda 161 sayılı sözleşmeye aykırılık teşkil edecektir.

4. 1998 Tarihli “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Rapor

ILO tarafından işyerinde psikolojik taciz kavramının ayrıntılı olarak ilk kez incelendiği “İşyerinde Şiddet” başlıklı rapor 1998 yılında hazırlanmıştır²¹⁸. Raporla, işyerinde psikolojik taciz kavramı “*intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye ya da bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar*” olarak tanımlanmıştır²¹⁹. İşyerinde psikolojik taciz ile birlikte zorbalık, adam öldürme ve diğer şiddet türleri de incelenmiştir²²⁰.

İşyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranış türlerine kişinin sürekli eleştirilmesi, hakkında dedikodu yapılması, kişinin dışlanması gibi davranışlar örnek gösterilmiştir. Yapılan araştırmalara göre işyerinde meydana gelen psikolojik ve fiziksel şiddet olaylarının küresel bir olgu haline geldiği, Avustralya, Avusturya, Danimarka, Birleşik Krallık, ABD, Almanya ve İsveç gibi pek çok ülkede de ciddi anlamda artış gösterdiği belirtilmiştir²²¹.

Raporla işyerinde şiddeti önlemek için genel çözümler önermek yerine tüm nedenler irdelenerek farklı mücadele yöntemlerinin oluşturulması önerilmektedir²²². Raporun eksik olan yanı ise işyerinde psikolojik tacizin failine yönelik ayrıntılı bir incelemeye yer verilmemiş olmasıdır²²³. Bunun sebebi olarak da ILO'nun işyerinde

²¹⁸ Raporun orijinal metni için,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf , ET: 03.05.2020.

²¹⁹ Necmi Gönüaçık, **İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Yordayıcı Değişkenler: Psikolojik Dayanıklılığın Etkisi (Ankara İlinde Hemşireler Üzerine Bir Araştırma)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017, s.5.

²²⁰ Gönüaçık, s.5; Abdullah Yılmaz, Derya Ergun Özler, Nuray Mercan, “Mobbing ve Örgüt İklimi İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.7, S.26, Y.2008, s.337; Savaş, s.52.

²²¹ Aziz Zorlu, **Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.10; Savaş, s.53.

²²² Dalgaldere, s.78; Savaş, s.53; Bayat, Baykal, s.204; Lokmanoğlu, s.70.

²²³ Çelebi, s.704.

psikolojik taciz kavramını işyeri sağlığı ve güvenliği kavramının bir alt kavramı olarak görmesi gösterilebilmektedir²²⁴.

5. 2003 Tarihli “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu”

ILO'nun Kasım 2003'te kabul ettiği “*Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu*” başlıklı çalışması²²⁵, işyerinde şiddeti önleyici program ve önerilerden oluşmaktadır. Hem özel sektör hem de kamu sektöründe uygulanabilen bu kod, bağlayıcı bir nitelik taşımamakla birlikte, devlet, işveren ve çalışanların işyerindeki her türlü şiddeti önlemek amacıyla beraberce hareket etmesine yönelik bir çağrı niteliği taşımaktadır²²⁶. Çalışma işyerinde psikolojik tacize ilişkin ayrıntılı bir analiz içermemekte, sadece süreç meydana gelmeden alınabilecek önleyici tedbirler belirtilmektedir²²⁷.

6. 2019 Tarihli ve 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme

ILO'nun kuruluşunun 100. yıldönümüne özel olarak hazırlanan “*Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme*”²²⁸ ve tavsiye kararı²²⁹ 21 Haziran 2019 tarihinde genel kurul tarafından kabul edilmiştir. Türkiye de hem sözleşme hem de tavsiye kararı için genel kurulda kabul oyu kullanmıştır. Ancak sözleşme, onaylama tarihinden 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Sözleşmenin 1. maddesinde şiddet ve taciz kavramları “*Çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir.*

²²⁴ Savaş, s.54; Çelebi, s.704.

²²⁵ Raporun orijinal metni için,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf , ET: 03.05.2020.

²²⁶ Savaş, s.54; Palabıyık, s.71.

²²⁷ Savaş, s.55; Bayat, Baykal, s.205; Lokmanoğlu, s.70.

²²⁸ Sözleşmenin orijinal metni için,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810 , ET: 04.05.2020.

²²⁹ Kararın orijinal metni için,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085 , ET: 04.05.2020.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.” şeklinde tanımlanmıştır.

“Kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan işyerlerini, işçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri, işle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri, bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen, işveren tarafından sağlanan konaklama ve işe gidiş-gelişi” ifadeleriyle sözleşmenin 3. maddesinde iş ile bağlantılı her yerde şiddet ve tacizin gerçekleşebileceği belirtilmiştir.

Çalışanların statüsüne bakılmaksızın tüm işçi ve çalışanlar, stajyer ve çıraklar, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar da sözleşmenin kapsamına alınmıştır. Son olarak, sözleşmenin 2. maddesinde şiddet ve taciz olaylarında üçüncü kişilerin de taraf olabileceği ifade edilmiştir. Bunlar dışında tüm üye ülkelerin uygulayabilmesi adına çözüm önerileri ve tavsiyeler de sözleşmede bulunmaktadır. Sözleşme henüz yürürlükte olmasa da iş hukuku ve çalışma hayatı açısından büyük önem arz etmektedir. Pek çok sendika ve sivil toplum örgütü de sözleşmenin ülkemiz tarafından bir an önce onaylanması için çabalamaktadır.

II. KITA AVRUPASI VE ANGLO SAKSON HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Uluslararası hukukta işyerinde psikolojik taciz kavramına ülkelerin farklı bakış açıları nedeniyle farklı yasal düzenlemeler getirdikleri görülmektedir²³⁰. Bu doğrultuda en önemli iki bakış açısı ise Kıta Avrupası ülkeleri ile Anglo Sakson hukukunun uygulandığı Birleşik Krallık ve ABD'ye aittir.

Kıta Avrupası ile Anglo Sakson hukukunun işyerinde psikolojik tacizi farklı şekilde yorumlamaları ise bu ülkelerin tarihine ve çalışma kültürlerine dayanmaktadır. Kıta Avrupası hukukunda taciz, insan onuru ve haysiyetine aykırı bir

²³⁰ Savaş, s.63; Lokmanoğlu, s.72.

kavram olarak ele alınmakta iken Anglo Sakson hukukunda ise eşitlik ilkesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir²³¹.

A. Bazı Kıta Avrupası Ülkelerindeki Düzenlemeler

Kıta Avrupası ülkelerinin işyerinde psikolojik tacizi insan onuruna aykırı görmelerinin en önemli sebebi geçmişlerinden kaynaklı statü farklarıdır. Uzun yıllar yüksek mevkideki kişilerin aşağılayıcı yönetimlerine maruz kaldığı için Kıta Avrupası hukuku da tüm insanlara saygılı davranılmasını garantilemeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda bazı ülkeler özel kanunlar hazırlarken, bazı ülkeler mevcut kanunlar üzerinde düzenlemeler yapmış ve bir kısım ülkeler ise mevcut kanunlarını yeterli bir dayanak olarak görmüşlerdir²³². Bu kısımda da Kıta Avrupası hukuk sistemini temsilen Fransa, İsveç, Almanya ve Belçika'nın yasal düzenlemeleri ele alınacaktır.

1. Fransa

Fransa'da ilk olarak 1993 yılında "*cinsel taciz*" kavramı yasal düzenlemeye kavuşturulmuş, takibinde de 2002 yılında "*işyerinde psikolojik taciz*" kavramı Sosyal Modernleşme Kanunu ile birlikte düzenleme altına alınmıştır²³³. Aynı zamanda 2002 yılındaki bu kanunla Fransız İş Kanununa "*psikolojik tacizle mücadele*" kısmı, Fransız Ceza Kanununa da işyerindeki psikolojik taciz ile ilgili cezai hüküm içeren 222-33-2.maddesi eklenmiştir²³⁴. Nitekim Fransa da bu şekilde işyerinde psikolojik tacizle ilgili en kapsamlı düzenlemelere sahip ülkelerden biri durumuna gelmiştir²³⁵.

Fransız İş Kanununda işyerinde psikolojik taciz "*Hiçbir çalışan, onurunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan ya da mesleki geleceğini tehlikeye düşüren, haklarını ihlal eden, çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyen ve tekrarlayan psikolojik taciz davranışlarına katlanmak zorunda değildir.*" şeklinde tanımlanmıştır. Yapılan tanıma göre mağdur çalışanın zarara uğramış olması da

²³¹ Savaş, s.65; Alp Limoncuoğlu, "Anglo-Sakson Hukuk Sistemi Çalışma Mevzuatında Psikolojik Taciz", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.LXXII, S.2, Y.2014, İstanbul, s.272.

²³² Ermumcu, s.59; Lokmanoğlu, s.72.

²³³ Savaş, s.66; Mimaroglu, Özgen, s.216.

²³⁴ Savaş, s.66; Lokmanoğlu, s.73; Tınaz, Bayram, Ergin, s.224-227; Resul Kaya, "İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S.20, Y.2015, s.377.

²³⁵ Çelebi, s.707; Dalgaldere, s.85.

gerekmemektedir²³⁶. Belirtilen maddenin devamında ayrıca, çalışanın psikolojik tacize bağlı olarak iş sözleşmesini feshi halinde dahi bu feshin hiçbir hüküm ifade etmeyeceği ifade edilmiştir. Bu durumda tacize uğrayan çalışan mahkeme tarafından iş sözleşmesinin sonlandırılmasını talep edebileceği gibi, çalışanın maddi-manevi tazminat hakkı da doğmaktadır²³⁷.

İşyerinde psikolojik taciz davranışları için Fransız mevzuatında belirttiğimiz üzere hem hukuki hem de cezai yaptırımlar belirlenmiştir. İş Kanununa göre fail, 1 yıl hapis cezası ve 15.000 euro para cezası ile cezalandırılabilir²³⁸. Çalışanın tacize uğradığını ispat edebilmesi durumunda ise işverenden 12 aylık maaşını talep etme hakkı bulunmaktadır²³⁹. Psikolojik tacizin ispatında ise, Kanun mağdur çalışanın psikolojik tacize ilişkin karine oluşturmasını yeterli bulurken, işverenin ise yapılan davranışların normal olduğunu ve psikolojik taciz oluşturmayacağını ispatlamasını istemektedir²⁴⁰. Fransız Ceza Kanununun 222-33-2.maddesinde ise fail için 2 yıla kadar hapis ve 30.000 euro para cezası öngörülmüştür. Ceza kanununda işyerinde psikolojik tacize özel olarak yer veren tek ülke Fransa'dır²⁴¹. Ülkenin mevzuatı hukuki ve cezai anlamda ele alındığında, işyerinde psikolojik tacize karşı önemli yaptırımlar getirildiği görülmektedir.

2. İsveç

İşyerinde psikolojik taciz kavramının kurucularından Peter Paul Heinemann ve Heinz Leymann'ın İsveçli olmaları nedeniyle bu konuda hukuki düzenlemeler getiren ilk Avrupa Birliği ülkesi İsveç olmuştur. 1994 tarihli “*İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname*”de²⁴² işyerinde psikolojik taciz “işçilere karşı saldırgan bir tarzda yöneltilen, işçinin işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan, kınanabilir ya da ayrı ayrı olumsuz eylemler” olarak tanımlanmıştır.

²³⁶ Lokmanoğlu, s.74.

²³⁷ Ali Güzel, Emre Ertan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.4, S.14, Y.2007, İstanbul, s.518-520; Palabıyık, s.82.

²³⁸ KEFE, s.74.

²³⁹ KEFE, s.69.

²⁴⁰ Güzel, Ertan, s.518; Palabıyık, s.82.

²⁴¹ Palabıyık, s.82; Fransa'da yaşanmış olan büyük çaplı bir psikolojik taciz olayı için bkz. (<https://www.theguardian.com/world/2019/jul/08/france-telecom-workplace-bullying-trial-draws-to-close> , ET: 25.02.2020).

²⁴² Kararnamenin orijinal metni için,

https://www.kth.se/polopoly_fs/1.527926.1550157127!/Provisions%20on%20measures%20against%20Victima.pdf , ET: 01.09.2019.

Kararnamenin 2. ve 4. maddesinde işverenin çalışma ortamındaki mağduriyetleri önlemek adına çalışmalar yapması ve yetersiz çalışma koşullarını düzeltmesi gerektiği, 5. maddesinde çalışma ortamında mağduriyet oluşması durumunda işverenin gecikmeksizin tedbirler alması ve soruşturma yapması gerektiği, 6. maddesinde ise mağdurlara yardım ve destek verileceği belirtilmiştir. Kararnamede yaptırım olarak ise işverene idari para cezası veya İsveç Çalışma Ortamı Kanunu 8. maddesi uyarınca 1 yıla kadar hapis cezası verilebileceği kararlaştırılmıştır²⁴³.

3. Almanya

Almanya’da işyerinde psikolojik taciz kavramı ile ilgili özel bir düzenleme olmadığı için mağdurlar genel düzenlemeler yoluyla korunmaktadır. Buna rağmen hukuk sisteminde işyerinde psikolojik taciz bilinci bulunduğu için 1997 yılında ilk kez bu konuda karar verilmiştir. Federal İş Mahkemesi vermiş olduğu kararında psikolojik tacizi “*çalışanların kendi aralarında ya da üstleri tarafından sistematik olarak gerçekleştirilen düşmanca, kışkırtıcı ve ayrımcı davranışlar*” olarak tanımlamıştır²⁴⁴. Federal mahkemenin vermiş olduğu karar sonrasında, ILO Ekim 2000’de hazırlamış olduğu raporda her yıl psikolojik sağlık sorunları nedeniyle alınmış olan izinlerin Almanya’ya maliyetinin 2,2 milyon dolar olduğunu tespit etmiştir²⁴⁵.

İşyerinde psikolojik tacize karşı Alman Anayasasının “*insanın şeref ve haysiyetine dokunulamayacağını*” belirten hükmü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. ve 4. maddelerindeki işyerinde çalışanların sağlığını korumaya yönelik hükümleri uygulama alanı bulmaktadır²⁴⁶. Alman Medeni Kanununun 280. maddesine göre ise, işçinin psikolojik tacize uğraması işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlali kapsamına alınmakta ve çalışanın da tazminat talep hakkı doğmaktadır²⁴⁷. Ek olarak mağdurun faile karşı 823. maddede düzenlenmiş olan haksız fiile bağlı tazminat talep etme hakkı da mevcuttur²⁴⁸.

²⁴³ Palabıyık, s.76; Tınaz, Bayram, Ergin, s.224; Dalgaldere, s.83; Akgeyik, Güngör, Uşen, Omay, s.264.

²⁴⁴ Tınaz, Bayram, Ergin, s.178; Lokmanoğlu, s.75.

²⁴⁵ Burcu Beycan, **İşyerindeki Psikolojik Tacizin (Mobbing) Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**, Uzmanlık Tezi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014, s.86.

²⁴⁶ Tınaz, Bayram, Ergin, s.181; Palabıyık, s.88.

²⁴⁷ Tınaz, Bayram, Ergin, s.217; Palabıyık, s.89.

²⁴⁸ Tınaz, Bayram, Ergin, s.220; Palabıyık, s.89.

2006 tarihli Eşit Davranma Kanununda ise doğrudan işyerinde psikolojik tacize ilişkin bir düzenleme olmasa da genel anlamda taciz yaptırıma bağlandığı için bu Kanun da uygulanmaktadır²⁴⁹. Yine İşletme Teşkilatı Yasasınının 75. ve 84. maddelerinde işverenin tüm çalışanlara eşit davranması, özellikle de ırk, etnik köken, din, yaş, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmaması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrımcılığa maruz kalan çalışanların da kuruluşun yetkili organına şikayette bulunma hakkı olduğu belirtilmiştir²⁵⁰.

Açıkladığımız üzere, Alman hukukuna göre işyerinde psikolojik taciz ayrımcılık hükümleri doğrultusunda yaptırıma tabi tutulabilecek, kanunda sayılı ayrımcılık halleri dışında ise psikolojik taciz davranışları kişilik haklarının ihlali veya gözetme borcunun ihlali kapsamında değerlendirilecektir²⁵¹.

4. Belçika

Belçika’da bir postacı olan David van Gysel fazla kilolarından dolayı işyerinde psikolojik tacize uğramış ve 2000 yılında intihar ederek yaşamını yitirmiştir. Bu talihsiz olay sonrasında Belçika gündeminde işyerinde psikolojik taciz oldukça önemli bir yer edinmiştir. Nitekim Belçika bu sebeple işyerinde psikolojik tacize karşı en kapsamlı yasal düzenlemeye sahip ülkelerden biri konumuna gelmiştir²⁵².

11 Haziran 2002 tarihli “*İşyerinde Cinsel Taciz, Psikolojik Taciz ve Şiddete Karşı Korumayı Amaç Edinen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*”nun 32. maddesinde “*Psikolojik taciz, işletmenin ya da bir organizasyonun içinde ya da dışında, işçinin ya da yasa kapsamındaki başka bir kişinin kişilik değerlerine, bedensel veya ruhsal bütünlüğüne işin görülmesi sırasında zarar vermeyi amaçlayan ya da zarar veren davranışlar, sözcükler, tehditler, eylemler, el kol hareketleri ya da yazıyla gerçekleştirilen fiiller ile iş ilişkisini tehlikeye sokan, tehdit edici, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ortam yaratan tekrarlanan ve hukuka aykırı her türlü davranışlardır*” şeklinde bir tanımlama yapılmıştır²⁵³.

²⁴⁹ Güldane Karslıoğlu Yeni, **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013, s.77; Dalgaldere, s.81.

²⁵⁰ Palabıyık, s.87-88.

²⁵¹ Ermumcu, s.65; Palabıyık, s.89; Lokmanoğlu, s.76.

²⁵² Taşkın, (İş Hukuku), s.192; Sevinç, s.59.

²⁵³ Ermumcu, s.72; Lokmanoğlu, s.76.

Özel olarak hazırlanan kanunda asıl amaç, işyerindeki psikolojik tacizi henüz ortaya çıkmadan önlemektir. Bu kapsamda işveren önleyici tedbirler almak ve risk analizleri yapmak zorundadır. Süreci sorunsuz yönetmek için kanun koyucu işverenin “önleme danışmanı” ve “gizli ajan” görevlendirmesini istemektedir. Çalışanların psikolojik tacize uğradıklarını söyledikleri ilk kişi “gizli ajan”dır. Tacizi önlemeye çalışan “gizli ajan” çalışandan gelen talep ve sorunları “önleme danışmanı”na aktarmaktadır. Süreci değerlendiren ve işverenle işbirliği yaparak sorunu çözmeye çalışan “önleme danışmanı”, sorunu bu şekilde çözemediği takdirde müfettişe başvuracaktır²⁵⁴. Çalışanın bu süreci atlayarak doğrudan müfettişe başvurma hakkı olduğu gibi uzlaşma yöntemlerinin hiçbirine başvurmaksızın doğrudan mahkemeye başvuru hakkı da bulunmaktadır²⁵⁵.

Kanunda hem fail hem de işveren açısından çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür. İşverenin “önleme danışmanı” görevlendirmemesi, psikolojik taciz sürecinde gerekli tedbirleri almaması halinde kanunda 8 günden 1 seneye kadar hapis cezası ve 250 euro’dan 5.000 euro’ya kadar para cezası öngörülmüştür²⁵⁶. Bizim hukukumuzda ise psikolojik tacizin faili veya işveren için doğrudan bir ceza öngörülmemiş, fail veya işverenin davranışları Türk Ceza Kanunu kapsamında suç oluşturuyorsa ancak o şekilde cezalandırma yoluna gidilebilmektedir²⁵⁷.

Mağdurun ayrıca yapılan psikolojik tacizin sonlandırılmasını mahkemeden isteme hakkı da bulunmaktadır. Mahkemenin kararlaştırdığı sürede tacizin sonlandırılmaması halinde ise fail 8 günden 1 yıla kadar hapis veya 130 euro’dan 2.500 euro’ya kadar para cezası ile cezalandırılabilir. Mağdurun fail veya işverenden haksız fiil hükümleri uyarınca tazminat talep etme hakkı da bulunmaktadır²⁵⁸. Mağdurun açmış olduğu davanın kabul edilmesi halinde, 3 aylık maaş tutarında tazminat ödenmesine de karar verilebilecektir. Tacizin ayrımcılığa dayanması veya fail ile mağdur arasında ast-üst ilişkisi bulunması halinde bu tutar 6 aylık maaş ücreti kadar olacaktır²⁵⁹. Psikolojik tacizin ispatında ise mağdurun tacize

²⁵⁴ Ermumcu, s.74; Lokmanoğlu, s.77; Güngör, s.14; Sevinç, s.60.

²⁵⁵ Palabıyık, s.79; Ertan, Güzel, s.528-529.

²⁵⁶ Nihan Gizem Kantarcı, **Türk İş Hukukunda Mobbing**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s.79; Sevinç, s.60.

²⁵⁷ Dalgaldere, s.84.

²⁵⁸ Palabıyık, s.79.

²⁵⁹ Palabıyık, s.80.

ilişkin bir karine oluşturması durumunda, tacizin gerçekleşmediğine ilişkin ispat yükü işverene geçmektedir²⁶⁰.

Sonuç olarak, oldukça ayrıntılı hükümler içeren kanunun nihai amacı, işyerinde psikolojik tacizi önlemek, eğer psikolojik taciz başladıysa süreci işyeri içinde ve mümkün olan en hızlı şekilde çözebilmektir. Nitekim diğer Kıta Avrupası ülkelerinde uygulanmayan pek çok uzlaştırma yöntemi bu sürecin etkin yönetimi için oluşturulmuştur.

B. Anglo Sakson Hukuk Sistemindeki Düzenlemeler

1. Birleşik Krallıktaki Düzenlemeler

Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığının 1996 tarihli raporuna göre, işyerindeki psikolojik taciz ve buna benzer problemlerin yol açtığı iş stresinin ülke ekonomisine zararı yaklaşık 4 milyar sterlindir²⁶¹. Birleşik Krallık'ta “*yıldırma*” olarak tabir edilen işyerinde psikolojik tacize karşı ülkede özel bir düzenleme bulunmasa da psikolojik tacizle ilişkili pek çok yasal düzenleme bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1974 tarihli “*İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu*”dur. Kanunda işverenin çalışanın sağlığından sorumlu olduğu, güvenlik ve huzurunu sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmektedir²⁶².

1996 tarihinde hazırlanmış olan “*İstihdam Hakları Kanunu*”nda ise çalışan lehine “*haklı nedenlerle fesih*” kavramı getirilmiştir. İşverenin uygulanan tacize karşı önlem almaması veya bizzat işverenin tacizi sonucu işine devam edemeyecek durumdaki çalışanın iş sözleşmesini feshi “*haklı nedenlerle fesih*” olarak adlandırılacaktır. Çalışanın mahkemeye başvurması durumunda tazminat hakkı veya işe iade hakkı bulunmaktadır. Çalışanın psikolojik tacize uğramış olduğu işyerine geri dönmek istememesi halinde ise mahkemece en fazla 65.300 pound tazminata hükmedilecektir²⁶³.

“*Tacizden Korunma Kanunu*” ise 1997’de hazırlanmış, kişide panik, korku veya üzüntü yaratan, en az iki kere tekrarlanan davranış ise taciz olarak tanımlanmıştır. Psikolojik taciz davranışlarını haksız fiil kapsamına alan kanun, mağdura maddi-

²⁶⁰ Ertan, Güzel, s.530-532; Lokmanoğlu, s.77.

²⁶¹ Beycan, s.86.

²⁶² Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.286-287.

²⁶³ Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.288; Dalgaldere, s.88; Akgeyik, Güngör, Uşen, Omay, s.262.

manevi tazminat alma hakkı yanında fail için de 6 aya kadar hapis cezası öngörmüştür²⁶⁴. 1999 tarihli “İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Yönetimine Dair Yönetmelik”te ise işverenin çalışma ortamındaki riskleri değerlendirip, çalışanın sağlık ve güvenliğini tehdit edebilecek sorunlara karşı önleyici ve koruyucu tedbirler alması gerektiği belirtilmiştir²⁶⁵.

Birleşik Krallık’taki bu konuyla ilgili en yeni yasal düzenleme ise 2001 tarihli “İşyerinde Saygınlık Kanunu”dur. Kanunun 1. maddesinde her çalışanın işyerindeki saygınlığını koruma hakkının bulunduğu, işverenin psikolojik tacizi veya korku, sıkıntı yaratan davranışı nedeniyle saygınlığının ihlal edileceği ifade edilmiştir²⁶⁶. 1997 tarihli “Tacizden Korunma Kanunu”nda belirtildiği gibi bu kanuna göre de psikolojik taciz davranışının en az iki kez tekrarlanmış olması gerekmektedir²⁶⁷. Böyle bir taciz davranışıyla karşılaşan çalışanın iş mahkemesine başvurarak şikayette bulunma hakkı mevcuttur²⁶⁸. Son olarak, mağdurda meydana gelen olumsuz etkiyi bir nebze azaltabilmek adına mahkeme tavsiye kararı düzenleyip, meydana gelen zararın tazminine de hükmedebilecektir²⁶⁹.

2. Amerika Birleşik Devletlerindeki Düzenlemeler

Kıta Avrupasına kıyasla psikolojik tacizin daha geç yer ettiği ülkede, çalışma hayatı oldukça dinamik olduğu için kavram yasal düzenlemelerde uzun süre yer bulamamıştır. İnsanlar sık sık iş ve eyalet değişimi yaptığı için tek bir işte uzun süre çalışma ülkede sık rastlanan bir durum değildir²⁷⁰. Nitekim, Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) işyerinde psikolojik tacize özel bir kanun bulunmadığı için, işyerlerinde meydana gelen bu tür tacizler mevcut kanunlardaki ayrımcılığa ilişkin hükümler yoluyla çözüme kavuşturulmaktadır²⁷¹.

Bu konuda ABD’deki en büyük eksiklik işyerinde psikolojik taciz kavramının henüz bir tanımının yapılmamış olmasıdır. Bu yönüyle bizim hukukumuzla da benzerlik göstermektedir. İleride değinileceği üzere Türk Borçlar Kanununda

²⁶⁴ Savaş, s.91; Palabıyık, s.83; Ermumcu, s.88; Lokmanoğlu, s.78; Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.289.

²⁶⁵ Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.287.

²⁶⁶ Savaş, s.92; Lokmanoğlu, s.78.

²⁶⁷ Çelebi, s.707; Lokmanoğlu, s.79.

²⁶⁸ Ermumcu, s.92; Lokmanoğlu, s.79.

²⁶⁹ Savaş, s.93; Lokmanoğlu, s.79.

²⁷⁰ Savaş, s.65.

²⁷¹ Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.290; ABD’de akademisyenlerin uğramış olduğu bazı psikolojik taciz olayları için bkz. (<http://www.mobbingportal.com/casesofmobbing.html> , ET: 01.03.2020).

psikolojik taciz kavramı kullanılmış olsa da buna ilişkin bir tanım yapılmış değildir²⁷². ABD’de de bunun eksikliği yaşandığı için meydana gelen psikolojik taciz olayları haksız fiil sorumluluğu kapsamında çözüme ulaştırılabilmektedir. Sorumluluk fiilden doğrudan sorumlu olan faile karşı yöneltilebildiği gibi, kusursuz sorumlu olan işverene karşı da yöneltilebilecektir. Ancak uygulamada Federal Mahkemeler bu hükme dayanarak karar vermemekte, çalışanın ciddi anlamda manevi zarara uğramış olması şartını aramaktadırlar²⁷³.

Konuyla ilgili diğer bir kanuni dayanak ise 1964 tarihli Medeni Haklar Kanunudur. Kanunun VII. Bölümünde belirtildiği üzere ırk, renk, din, cinsiyet, milliyete bağlı ayrımcılıklarda işverenin bu davranıştan dolayı sorumluluğu doğacaktır²⁷⁴. Ancak ayrımcılığın sayılanlar dışındaki sebeplere dayanması durumunda bu kanun maddeleri faydasız kalacaktır. 1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise yalnızca ağır bir fiziksel zarara sebep olan psikolojik taciz davranışları için önem ifade etmektedir²⁷⁵. 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Kanunu ise anlaşıldığı üzere yalnızca bir engelinden dolayı ayrımcılığa maruz kalan kişiler için uygulanabilmektedir²⁷⁶. Belirtmiş olduğumuz federal yasalara aykırılık teşkil eden bir olayla karşılaşan çalışanın, Amerikan İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonuna şikayet dilekçesi sunması gerekmektedir²⁷⁷.

Psikolojik tacize yönelik özel bir kanuni düzenleme için 2003 yılından beri çaba gösterilmektedir. “Sağlıklı İşyeri Kanun Tasarısı”²⁷⁸ olarak bilinen kanun tasarısının, ABD’nin hemen hemen bütün eyaletlerinde kanunlaşması için çalışılmaktadır²⁷⁹. Kanun tasarısına ilişkin bilgilendirmeler birçok eyalette yapılmakta ve organizasyon adına internet sitesi de bulunmaktadır. Sitede işyerinde

²⁷² Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.292.

²⁷³ Tuğba Çelebi Yüksel, **ABD, İngiltere ve Fransa’da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun, 2018, s.66-67.

Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.290-291.

²⁷⁴ Lokmanoğlu, s.80; Savaş, s.80; Beycan, s.56; Lütfiye Kaya Cicereli, **Mobbinge Maruz Kalanların Kişilik Profillerine Bağlı Psikolojik Sağlıkta Bozulma Göstergeleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul, 2011, s.72.

²⁷⁵ Sevinç, s.57; Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.291.

²⁷⁶ Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.291.

²⁷⁷ Savaş, s.81.

²⁷⁸ “Healthy Workplace Bill”.

²⁷⁹ Limoncuoğlu, (Anglo-Sakson), s.291.

psikolojik tacizin, kanunlarda yasaklanan ayrımcılıktan 4 kat daha yaygın olduğu ancak halen buna ilişkin yasal düzenleme oluşturulmadığı ifade edilmektedir²⁸⁰.

Kısacası, ABD’de psikolojik taciz her ne sebebe bağlı olursa olsun onu engellemeye yönelik bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Yalnızca kanunlarda sayılı belli nedenler mevcutsa yasal çözüme ulaşılabilmektedir. Kanunda yazılı olmayan hallerdeki psikolojik taciz davranışları ise çözüme ulaştırılamamaktadır.

III. ULUSLARARASI BELGELERİN BAĞLAYICILIĞI VE TÜRK HUKUKUNDA ÖNEMİ

Uluslararası kurum ve kuruluşlarca hazırlanmış olan belgeler ülkemiz tarafından onaylanıp, Anayasanın 90. maddesinde belirtilen süreç tamamlandığında bağlayıcı hale gelmektedir. Anayasanın²⁸¹ “*Milletlerarası andlaşmaları uygun bulma*” başlıklı 90. maddesinin 1. fıkrasına göre “*Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.*” Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin²⁸² 2. maddesinde de aynı yönde bir hüküm mevcuttur. Anayasadaki hükme göre, yapılan sözleşmeler Türkiye tarafından doğrudan onaylanmış olsa dahi onaylamanın kanunla uygun bulunması gerekmektedir²⁸³. Nitekim Anayasanın 87. maddesinde TBMM’nin görev ve yetkileri arasında da “*milletlerarası andlaşmaların onaylanmasını uygun bulmak*” da sayılmıştır. Onaylamanın uygun bulunduğu ilişkin kanunun Resmi Gazetede yayımlanması ile birlikte Anayasadaki süreç tamamlanmış olmaktadır. Bunun anlamı da yapılan milletlerarası andlaşmanın iç hukukta bağlayıcılık kazanmış olmasıdır²⁸⁴.

²⁸⁰ <https://healthyworkplacebill.org/> , ET: 04.03.2020; Rickey E. Richardson, Reggie Hall, Sue Joiner, “Workplace Bullying in the United States: An analysis of state court cases”, **Cogent Business&Management Journal**, C.3, S.1, Y.2016, s.3.

²⁸¹ Anayasanın tam metni için, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> , ET: 30.09.2019.

²⁸² Kararnemenin tam metni için, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.9.pdf> , ET: 01.10.2019.

²⁸³ Uğur Ersoy, “Milletlerarası Andlaşmaların İç Hukuka Etkisi”, **Hukuk Gündemi Dergisi**, S.3, Y.2005, s.67.

²⁸⁴ Mesut Gülmez, “Karar İncelemesi: Sözleşmeler “Onay Kanunu” ile Yürürlüğe Girmez, Bağlayıcılık Kazanmaz!”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, S.36, Y.2013, s.358; Rona Aybay, “Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.70, Y.2007, s.207.

Anayasa m.90/5'e göre ise "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

Uluslararası andlaşmalar belirtilen hükme göre her ne kadar kanunla eşdeğer olsa da somut iş uyuşmazlıklarına doğrudan uygulanan kaynaklar da değildir. Onaylanması kanunla uygun bulunan andlaşmalar, iç hukukumuzda dahil olmuş olsalar da gereken kanuni düzenlemeler yapılmadığı sürece andlaşmada tanınan haklar soyut bir anlam ve referans niteliği taşımaktadır. Bu nedenle örneğin ILO sözleşmelerinin de iç hukukumuzda doğrudan uygulanabilirliği bulunmamaktadır²⁸⁵. Nitekim Yargıtay da bir kararında, ILO'nun 161 sayılı sözleşmesinin iç hukuk kuralımıza karşı üstünlük taşıyabilmesi ve doğrudan uygulanabilmesi için sözleşme doğrultusunda iç hukukta bir düzenleme yapılıp yapılmadığına bakılması gerektiği yönünde bir karar vermiştir. Karara göre kanunla onaylanan uluslararası andlaşma, kanuna üstün ve ona öncelikli bir kaynak değildir²⁸⁶. Ancak uluslararası belgelerin kanuni düzenlemelere yansıtılması bu belgelerin yargı organlarınca uygulanabilmesi adına büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda çalışmamızda değindiğimiz uluslararası belgeleri de bağlayıcılık açısından değerlendirmenin faydalı olacağı düşüncesindeyiz.

Avrupa Konseyi kaynaklarından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ülkemizce kabul edilmiş ve yürürlüğe konulmuş sözleşmelerdir. Avrupa Sosyal Şartı ise her ne kadar şart olarak adlandırılmış olsa da onaylamış olan ülkeleri bağlayıcı hükümler içeren bir sözleşme niteliği taşımaktadır. Uluslararası bir sözleşme olarak görülmesi gereken Avrupa

²⁸⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 6. bs., Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 96.

²⁸⁶ Y. 9.HD. 12.11.1996 T. 1996/5288 E. 1996/6241 K.; Ahmet Kılıçoğlu, **İş Kanunu Şerhi**, Güncelleştirilmiş 2. bs., Turhan Kitabevi, Ankara, 2002, s.988 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.96, dn.236; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 9. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2013, s.83.

Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ülkemiz açısından bağlayıcıdır²⁸⁷.

Avrupa Birliğinin hukuki kaynakları arasında ise değindiğimiz üzere direktifler, tavsiye kararları, görüş ve raporlar bulunmaktadır. Bu belgelerden direktifler, Avrupa Birliğinin öngördüğü hedefler bakımından bağlayıcı ancak üye ülkenin seçeceği hukuki araçlar açısından serbest bırakmış olan düzenlemelerdir. Birliğin almış olduğu “kararlar” ise doğrudan uygulanma kabiliyeti bulunan bağlayıcı kurallardan oluşmaktadır. Tavsiyeler, raporlar ve görüşler ise bağlayıcı olmayan bu nedenle sadece üye ülkenin mevzuatını Avrupa Birliğine uyarlaması amacıyla hazırlanan belgelerdir²⁸⁸. Diğer uluslararası belgelere kıyasla Avrupa Birliğinin düzenlemeleri ülkemiz açısından daha çok önem taşımaktadır. Avrupa Birliğinde aday ülke konumunda olmamız ve üyelik sürecimizin devam ediyor olması sebebiyle iç hukukumuzu Avrupa Birliğinin özellikle direktifleriyle uyumlu bir hale getirmemiz gerekmektedir²⁸⁹.

Üyesi olduğumuz ILO tarafından hazırlanmış olan sözleşme ve tavsiye kararları örgütün amaçlarına yönelik en önemli hukuki belgelerdir. Bu sözleşme ve tavsiye kararları aynı zamanda Uluslararası İş Hukukunun da en önemli kaynaklarını oluşturmaktadır. Örgüte üye olan ülkelerin sözleşmeleri hazırlandıkları tarihten itibaren bir yıl (en geç on sekiz ay) içinde onaylanmak üzere yasama organına sunmaları ve sonucu örgüte bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır. Sözleşme onaylandığı takdirde ülkemiz açısından tamamen bağlayıcı hale gelmektedir. Sözleşmenin onaylandığını örgüte bildirdikten sonra ise on iki ay içinde mevzuat ve uygulama şartlarımızı da buna göre düzenlemekle yükümlü bulunmaktayız²⁹⁰.

Örgüt tarafından hazırlanan tavsiye kararları ise, üye ülkeler açısından bağlayıcılığı olmayan, öneri ve temenni niteliği taşıyan belgelerdir. Tavsiye kararlarının sözleşmeler gibi onaylanması söz konusu değildir.

Hazırlanan sözleşme ve tavsiye kararlarına uyulup uyulmadığının denetimi ise düzenli denetim veya talep ve şikayet üzerine denetim olarak iki farklı şekilde

²⁸⁷ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s.116.

²⁸⁸ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s.124-125.

²⁸⁹ Beycan, s.71; Orhan Koçak, Nihal Hayran, “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği”, **Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi**, Bosna Hersek, 23-25 Haziran 2011, s.1117.

²⁹⁰ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s.105-106.

yapılmaktadır. Dzenli denetim üye lkenin onayladığı sözleşme ve tavsiye kararlarıyla ilgili dzenli yıllık rapor sunması yoluyla gerçekteşmektedir. Uygulamada nadiren kullanılan talep ve şikayet üzerine denetim ise üye lkenin işçi işveren kuruluşlarının başvurusuyla olabileceği gibi, sözleşmeyi onaylamış başka bir üye lkenin başvurusu ile de olabilmektedir²⁹¹.

Sonuç olarak, lkmiz açısından onaylanmış olan işyerinde psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler yukarıda belirttiğimiz belgelerden oluşmaktadır. lkmizin çalışma hayatındaki huzur ve refahını sağlayacak, ekonomik açıdan ilerlememize destek olabilecek hükümler içeren bu belgelerin mutlaka kanuni düzenlemelerimize yansıtılması gerekmektedir. Bağlayıcılık taşımasa da rapor, tavsiye, görüş gibi belgeler de yasal düzenlemelerimiz açısından yol gösterici nitelik taşımaktadır. Çalışma hayatımızın kalitesi yükseldikçe bu durum yıllar içinde ekonomi ve toplumsal refah düzeyimizi de olumlu olarak etkileyecektir.

²⁹¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.108.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

I. TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İşyerinde psikolojik taciz kavramına ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelere özellikle son yıllarda önem verilmiştir. Ülkemizde 2012 yılına kadar psikolojik tacize ilişkin açık bir düzenleme bulunmamasına rağmen mevcut diğer yasal düzenlemeler kapsamında hukuki koruma sağlanmaya çalışılmıştır.

Psikolojik taciz davranışlarının kişilik haklarına yönelik bir saldırı oluşturması sebebiyle Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunundaki genel hükümler doğrultusunda koruyucu davalar ve maddi-manevi tazminat davaları açılmasında hukuki bir engel bulunmamaktadır. Ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu m.24/2 ve m.25/2'deki “*ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” kapsamında psikolojik tacizin de bulunduğu şüphe bulunmamaktadır²⁹². Psikolojik tacize ilişkin asıl düzenlemenin İş Kanununda düzenlenmemiş olması bir eksiklik gibi görülse de aslında bu durum uygulamada çalışanların lehine olmaktadır. Nitekim İş Kanununun 4. maddesinde belirtildiği gibi bu Kanun tüm iş ilişkilerinde uygulanmadığı için Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ilgili hükümleri gereğince işyerinde psikolojik taciz oluşturan davranışlara karşı her şekilde hukuki korunma sağlanmaktadır²⁹³.

“*Psikolojik taciz*” kavramına ise mevzuatımızda ilk kez 1 Temmuz 2012 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde değinilmiştir. Yasal düzenlemeler dışında birtakım şikayet mekanizmaları da oluşturulmaktadır. Bu anlamda işyerinde psikolojik tacizle doğrudan veya dolaylı şekilde ilişkilendirilen yasal düzenlemelerin bir arada incelenmesi konumuz açısından önem taşımaktadır.

²⁹² Lokmanoğlu, s.85; Bilgili, (Mobbing), s.48.

²⁹³ Dalgaldere, s.91; Demircioğlu, s.125-126.

A. 1982 Anayasası

1982 Anayasasında²⁹⁴ işyerinde psikolojik taciz ile ilgili doğrudan alakalı bir hüküm bulunmamasına rağmen tacize uğrayan kişilere güvenceler sağlayan genel hükümler bulunmaktadır.

Anayasanın Başlangıç kısmında “*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu*” belirtilmiştir. 1982 Anayasasının bu genel ifadeleriyle işyerinde psikolojik tacizin de hukuka aykırı olduğu anlaşılmaktadır.

“*Kanun önünde eşitlik*” başlıklı m.10/1’de ise “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.*”, m.10/4’te ise “*Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*” denilmiştir.

Belirttiğimiz birinci ve dördüncü fıkralar işyerinde psikolojik taciz açısından önem taşımaktadır. İşyerinde psikolojik tacizi uygulayan failin ve mağdurun hiçbir ayırım gözetilmeksizin kanunlar önünde eşit olacağı, taraflardan herhangi birine hiçbir şekilde imtiyaz tanınamayacağı ifade edilmiştir.

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

14. maddeye göre ise “*Anayasa hükümlerinden hiçbiri, Devlete veya kişilere, Anayasayla tanınan temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini veya Anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan bir faaliyette bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamaz.*”

“*Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*” başlıklı 17. maddeye göre “*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir*

²⁹⁴ 1982 Anayasasının tam metni için,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> , ET: 17.03.2020; 1982 Anayasası 09.11.1982 tarih ve 17863 Mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.” Belirtilen hükme göre işkence ve eziyet amaçlı tüm davranışlar Anayasaya aykırılık teşkil edecektir. Bu doğrultuda işyerinde psikolojik taciz davranışları da genel anlamda düşmanlık içeren ve eziyet amaçlı eylemler olduğu için Anayasa ile psikolojik tacize karşı güvence sağlanmıştır. 18. maddede ise *“Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.”* denilmiştir.

“Din ve vicdan hürriyeti” başlıklı 24. maddede *“Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.”* denilmiş, *“Düşünce ve kanaat hürriyeti”* başlıklı 25. maddede ise *“Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.”* ifadeleriyle kişilerin din, vicdan ve düşünceleri bakımından her anlamda özgür oldukları, bunlara bağlı olarak hiçbir şekilde kınama ve suçlamalara maruz kalamayacakları belirtilmiştir.

36. maddeye göre *“Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.”*, *“Temel hak ve hürriyetlerin korunması”* başlıklı 40. maddeye göre ise *“Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkanının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir.”*

“Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 48. maddede *“Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.”*, 49. maddede ise *“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”* ifadeleriyle kişilerin çalışma hayatındaki özgürlükleri ve hakları belirtilmiş, devletin çalışanları koruma ve işyerindeki barışı sağlama yükümlülüklerine değinilmiştir.

50. maddedeki *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.”* şeklindeki hükümde ise çalışanlardan kapasitelerinin üstündeki işleri yapmasının

beklenemeyeceği ve insani mesai saatleri ile çalıştırılmaları gerektiği belirtilmiştir. 56. maddede ise devletin, herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

Kişilerin çalışma hakkını ihlal eden işyerinde psikolojik tacize karşı devletin önleyici ve koruyucu tedbirler alması gerektiği Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilmiştir. Her ne kadar psikolojik tacize karşı Anayasada doğrudan koruyucu bir hüküm bulunmasa da belirtmiş olduğumuz hükümler ülkemiz mevzuatı açısından genel bir çerçeve oluşturmaktadır.

B. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

İşyerinde psikolojik taciz davranışları Türk Medeni Kanununda²⁹⁵ (TMK) hüküm altına alınmış kişilik haklarını ihlal etmektedir. Kanunun “*Dürüst davranma*” başlıklı 2. maddesine göre “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*” Bu temel ve önemli ilkenin iş ilişkisinde de uygulama alanı bulacağına şüphe yoktur. Nitekim TMK m.5’te hem Türk Medeni Kanununun hem de Türk Borçlar Kanununun (TBK) genel nitelikli hükümlerinin uygun olan tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanacağı ifade edilmiştir. İş sözleşmesi de karşılıklı haklar ve borçlar içerdiği için hem işçi hem de işverenin dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun davranmaları beklenmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz kavramı aynı zamanda TMK’da düzenlenmiş olan kişilik haklarını da ihlal eder niteliktedir. Kişiliğin korunmasına ilişkin hükümler ise TMK’nın 23, 24 ve 25. maddelerinde hüküm altına alınmıştır. TMK m.23’e göre “*Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.*”

TMK m.24’e göre ise “*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça,*

²⁹⁵ 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun tam metni için, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf> , ET: 17.03.2020; 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu 08.12.2001 tarih ve 24607 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.” Bu doğrultuda bu iki madde, kişilik haklarına yönelmiş olan her türlü davranışın, saldırının hukuka aykırı olduğunu ve saldırıya uğrayan mağdur kişinin hukuki koruma isteyebileceğini ifade etmektedir.

TMK m.25’te ise *“Davacı, hakimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.”* şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Kişilik hakkı ihlal edilen, yani konumuz gereğince işyerinde psikolojik tacize uğrayan, mağdur kişiler bu maddelerde söz edilen tüm hukuki yollara başvurabilecektir. İşyerinde psikolojik taciz davranışları her şeyden önce iyi niyet ve dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil etmekte, kişilik haklarının ihlaline bağlı olarak da mağdurun açabileceği davalar bulunmaktadır. Bu durumda mağdur kişi somut olaya göre, muhtemel bir saldırının önlenmesi davası, sürmekte olan saldırıya son verilmesi davası, mevcut veya sona ermiş saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açabilecektir. Bu davalar yanında mağdurun meydana gelen zarar durumuna bağlı maddi ve manevi tazminat talebinde bulunma hakkı da mevcuttur.

C. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

İşyerinde psikolojik taciz kavramına doğrudan ilk kez yer veren Türk Borçlar Kanunu²⁹⁶ (TBK), mobbing kavramını Türkçeleştirerek bu konuya değinmiştir.

TBK’nın *“İşçinin Kişiliğinin Korunması”* başlıklı 417.maddesinde;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin

²⁹⁶ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun tam metni için,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> , ET: 17.03.2020; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

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

Maddenin birinci fıkrasında açıkça ifade edildiği üzere psikolojik taciz kavramına değinilmiş, işverene de işçinin kişiliğini koruma ve saygı gösterme, makul bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Maddenin gerekçesinde²⁹⁷ ise işverenin işçi hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavi olması için gereken izinleri verme gibi yükümlülüklerinin bulunduğu, bu şekilde işçilerin huzurlu ve rahat bir ortamda çalışmalarının sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Gerekçede ayrıca işverenin cinsel tacizi önleyebilmek için işçilerin derhal yardım isteyebileceği bir güvenlik sistemi kurulması, güvenlik personeli bulundurulması gibi önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmiştir.

Ayrıca, işyerinde psikolojik taciz kişilik haklarını ihlal etmesi nedeniyle haksız fiil de teşkil etmektedir. Nitekim TBK m.49'a göre “*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*” Bu nedenle de işyerinde psikolojik tacize uğrayan mağdur, failden maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.

TBK “*Özen ve sadakat borcu*” başlıklı m.396/1'e göre “*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.*” Hükümde belirtildiği üzere işçinin sadakat borcu gereğince işyerinde başka bir işçiye karşı psikolojik taciz uygulaması bu borcun ihlali anlamına gelmektedir. Bu kapsamda psikolojik taciz uygulayan işçi kadar psikolojik tacize

²⁹⁷ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun gerekçesi için, <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=60358&pkanunnumarasi=6098> , ET: 17.03.2020.

karşı sessiz kalan, herhangi bir müdahalede bulunmayan işçiler de sadakat yükümlülüğüne aykırı davranmış sayılacaktır²⁹⁸.

Son olarak, TBK m.399’da ise işverenin yönetim hakkı düzenlenmiştir. Maddede “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.” denilmiştir. Eğer ki hükümde belirtilenin aksine işveren yönetim hakkını kötüye kullanıyor ve sadece belli bir işçiye karşı çalışma koşullarını kötüleştiriyorsa bu durumda işyerinde psikolojik tacizin varlığı kabul edilmelidir²⁹⁹.

D. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Hukukumuzda işyerinde psikolojik tacizi doğrudan suç olarak kabul eden bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte, somut olaydaki davranış Türk Ceza Kanunu³⁰⁰ kapsamında bir suç oluşturduğu takdirde cezalandırma yoluna gidilmektedir³⁰¹.

İşyerinde psikolojik tacizi oluşturan davranışlar Türk Ceza Kanunundaki “İntihara yönlendirme” (m.84), “Kasten yaralama” (m.86), “İşkence” (m.94), “Eziyet” (m.96), “Cinsel saldırı” (m.102), “Cinsel taciz” (m.105), “Tehdit” (m.106), “Şantaj” (m.107), “Cebir” (m.108), “İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme” (m.115), “İş ve çalışma hürriyetinin ihlali”

²⁹⁸ Çopur, s.80.

²⁹⁹ Ahmet Taşkın, “Mobbing Davalarında İspat Sorunu”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XX, S.2, Y.2016, s.404.

³⁰⁰ 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun tam metni için,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> , ET: 17.03.2020; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış, 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

³⁰¹ “...Türkiye Ziraat Odaları Birliği Genel Başkanı olan sanık ...’ın aynı zamanda 6964 sayılı Kuruluş Kanunu’nun 29/I. maddesi gereği Birlik ve odaların işlerinin yürütülmesini teminen kararlar almak ve yürürlüğe koymakla sorumlu yönetim kurulunun da başkanı olduğu, konumu itibariyle personel üzerinde sahip olduğu idari güç ve yetki de dikkate alındığında; katılan ...’yi geçici görevlendirmeler ile farklı illere gönderdikten sonra, yukarıda sözü edilen İdare Mahkemelerince benzer gerekçelerle verilen iptal kararları neticesinde Ankara iline dönen katılana, tecrübesine ve iş yerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev vermeyerek sırf sıkıntı vermek, onu rencide ve pasifize etmek kastıyla binanın bodrum katında kurum şoförlerinin kullandığı telefon ve bilgisayar gibi gereçlerin bulunmadığı odada mesai yaptırmaya zorlamak suretiyle belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, değersizleştirme, yıldırma ve işten uzaklaştırmayı amaçlayan; psikolojik saldırıya konu eylemlerinin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre eziyet boyutuna vardığı bu sebeple yüklenen eylemlerin bir bütün halinde 5237 sayılı TCK’nın 96/1. maddesinde düzenlenen “eziyet” suçunu oluşturduğu gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması...” Y. 8.CD. 01.03.2018 T. 2018/203 E. 2018/2245 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 12.06.2020).

(m.117), “Haksız arama” (m.120), “Nefret ve ayrımcılık” (m.122), “Kişilerin huzur ve sükununu bozma” (m.123), “Hakaret” (m.125), “Kişisel verilerin kaydedilmesi” (m.135), “Hayasızca hareketler” (m.225), “Müstehcenlik” (m.226), “Kötü muamele” (m.232), “İftira” (m.267) suçlarını sıklıkla oluşturmaktadır. Somut olaydaki davranışlar Türk Ceza Kanunundaki başka suçların kapsamına da girebilecektir.

İşyerinde meydana gelen psikolojik taciz davranışlarının kanunda tanımlanmamış olması halinde, suçların kanuniliği ilkesi gereğince, failer cezasız bırakılmış olacaktır. Bu tür örnekler ise mevcut ve muhtemel faille daha çok cesaret verecektir. Her ne kadar işyerinde psikolojik taciz kavramı ilk duyulduğunda iş hukukunu ilgilendiriyor gibi görünse de failleri yıldırarak, psikolojik taciz olaylarını azaltacak en etkili önlem ceza hukuku bakımından çözümler üretilmesidir³⁰². Nitekim TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu da 2011 yılında hazırlamış olduğu raporda “*Türk Ceza Kanununda psikolojik tacizin açık bir tanımı yapılarak, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi ve mobbing (işyerinde psikolojik taciz) suçu işleyenlere ayrıca en az on bin ila yirmi bin lira para cezası verilmelidir.*” ifadelerine yer vermiştir³⁰³.

İnsanlar yapıları gereği hukuki yaptırım olan maddi manevi tazminatlar yoluyla değil ancak cezai yaptırımlar yoluyla yıldırlabilmektedir. Bazı failer gerekirse mağdura her türlü tazminatı ödemeyi göze alarak psikolojik taciz uygulamasına gitmektedir. Bu algıyı ortadan kaldırmak ve toplumsal bir caydırma sağlamak ise ancak Türk Ceza Kanununda işyerinde psikolojik tacizin suç olarak düzenlenmesi ile mümkün hale gelebilir. Fransa, İsveç, Belçika gibi birçok ülkede de işyerinde psikolojik taciz davranışı cezai yaptırımlara bağlanmıştır.

E. 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanununda³⁰⁴ (İK) işyerinde psikolojik tacizle ilgili doğrudan bir hüküm yer almamaktadır. Ancak kanunda bulunan bazı genel hükümler işyerinde psikolojik

³⁰² İmge Kuzgun, **Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2014, s.183.

³⁰³ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFE), s.80.

³⁰⁴ 4857 sayılı İş Kanununun tam metni için,

tacizi de kapsamakta, feshe ilişkin hükümler ise mağdur ve işveren açısından belirleyici olmaktadır. İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde ise daha önce belirttiğimiz gibi Türk Medeni Kanununun 5. maddesi gereğince uygun düştüğü ölçüde Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu da iş ilişkilerinde uygulanmaktadır.

İK'nın "*Eşit davranma ilkesi*" başlıklı m.5/1'e göre "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*" Belirtilen hüküm hem maddede sayılmış nedenlere bağlı ayrımcılığı hem de "*benzeri sebeplere dayalı*" ifadesiyle her türlü ayrımcılığı yasaklayan, bu şekilde işyerinde psikolojik tacize karşı da koruyucu nitelikte bir hükümdür. Devamındaki m.5/6'ya göre ise "*İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.*" İş Kanunundaki "*eşit davranma ilkesi*"ne aykırı davranılması halinde mağdur işçi bu hükme göre "*ayrımcılık tazminatı*" da talep edebilecektir. İK m.99'da ise "*5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası idari para cezası*" uygulanacağı ifade edilmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize bağlı işçinin ve işverenin haklı feshine ilişkin hükümler ise İK m.24/II-b,c,d ve 25/II-b,c,d'de yer almaktadır. Belirtilen maddelerde de "*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" şeklinde genel bir ifade kullanılmıştır. Bu nedenle psikolojik tacize bağlı gerçekleştirilecek haklı fesihler bu maddeler doğrultusunda yapılacaktır. Psikolojik tacize maruz kalan mağdur işçi iş sözleşmesini İK m.24/II-b,c,d uyarınca, işveren ise psikolojik taciz uygulayan fail işçinin iş sözleşmesini İK m.25/II-b,c,d uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir. Belirtilen hallerdeki haklı fesih hakkı ise İK m.26 gereğince "*iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.*" Bunun dışında Deniz İş Kanunu³⁰⁵ m.14-ç, Basın İş

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> , ET: 17.03.2020; 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

³⁰⁵ 854 sayılı Deniz İş Kanununun tam metni için,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> , ET: 17.03.2020; 854 sayılı Deniz İş Kanunu 29.04.1967 tarih ve 12586 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanunu³⁰⁶ m.11/1 hükümleri de iş sözleşmesini tarafların haklı nedenlerle feshedebileceklerini belirtmektedir.

İK m.22’de ise çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin ancak çalışana yazılı olarak bildirilmesi halinde yapılabileceği, yazılı yapılmayan ve çalışan tarafından altı iş günü içinde yazılı şekilde onaylanmayan değişikliklerin çalışanı bağlamayacağı ifade edilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz kimi zaman çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapılarak uygulandığı için bu hüküm de önem arz etmektedir.

F. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Devlet Memurları Kanunu³⁰⁷ (DMK) da işyerinde psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek hükümler içermektedir. Devlet memuru ve kamu personellerinin bu konudaki hak ve yükümlülükleri de konumuz açısından önem taşımaktadır.

DMK m.7’de “Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.” ifadeleriyle devlet memurlarının uygulayacağı her türlü ayrımcılığın kanuna aykırılık teşkil ettiği belirtilmiştir.

8.maddede ise “Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.” denilmiştir. Bu maddeden de devlet memurlarının çalışma arkadaşlarıyla saygılı bir ilişki kurmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

Dikey ve yatay psikolojik tacize karşı da koruma sağlayan 10. maddede ise “Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun ve diğer mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve

³⁰⁶ 5953 sayılı Basın İş Kanununun tam metni için,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.pdf> , ET: 17.03.2020; 5953 sayılı Basın İş Kanunu 20.06.1952 tarih ve 8140 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

³⁰⁷ 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun tam metni için,

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> , ET: 17.03.2020; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır.” ifadeleriyle amirin astı olan çalışanlarına eşit davranması, kanunlara uygun davranması ve çalışanları arasında oluşabilecek sorunları engellemesi gerektiği anlatılmıştır. Konumuz çerçevesinde, amir çalışanlarına psikolojik taciz uygulamamakla ve çalışanların da birbirlerine psikolojik taciz uygulamasını engellemekle yükümlüdür.

Kanunda belirtilen yükümlülükler uyulmaması halinde ise devlet memurunun şikayet ve dava açma hakkı bulunmaktadır. Bu hak ise DMK m.21’de “Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler.” şeklinde ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin çoğunlukla özel sektördeki işyerlerinde yaygın olduğu düşünülse de aslında kamuda da psikolojik taciz çok yaygındır. Kişinin işten çıkarılma riski olmasa da kamuda yaşanan psikolojik taciz de oldukça yıpratıcı olabilmektedir. Yaygın olarak, cezalandırma amaçlı başka bir birimde geçici görevlendirme, naklen atama, yıldırma amaçlı disiplin cezası verilmesi gibi işlemler uygulanmaktadır³⁰⁸. Bu tür durumlarda ise mağdur çalışan verilen idari kararın, yapılan idari işlemin ortadan kaldırılması amacıyla iptal davası açabilmektedir. Ayrıca yapılan idari işlemde dolayı maddi veya manevi zarar oluşması halinde tam yargı davası da açılabilir.

Danıştay vermiş olduğu bir kararda “...öğretmen olan davacının, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırıldığı ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapıldığı, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirildiği, davacıya birbiriyle çakışan görevler verildiği, kendisine uygulanan mobbing neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu dikkate alındığında, olayda, manevi tazminata ilişkin koşulların oluştuğu...”³⁰⁹ ifadeleriyle, Sakarya 1. İdare Mahkemesi ise bir kararında “...Bolu ili Gerede İlçe Devlet Hastanesinde başhemşire olarak görev yapan davacı, 11.03.2009 tarihinden itibaren hakkında 6 tane soruşturma yapıldığı ve bu soruşturmalar sonucu 4 tane disiplin cezası verildiği, geçici görevlendirme ile başka bir hastaneye görevlendirildiği, sonuç

³⁰⁸ Palabıyık, s.106.

³⁰⁹ D. 2.D. 25.10.2017 T. 2015/6046 E. 2017/6537 K., Danıştay Dergisi, S.147, Y.2018, s.142.

olarak bu cezaların yıldırma amaçlı olduğu, kişilik haklarının zedelendiği ve ruh sağlığının bozulmasına sebep olduğu...”³¹⁰ ifadeleriyle idari yargıda psikolojik tacize ilişkin emsal kararlar vermişlerdir.

“Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı DMK m.125’te ise devlet memurlarına uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma şeklinde cezalar verilebileceği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda m.125/A-h’ye göre “Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak”, m.125/B-g’ye göre “İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak”, m.125/B-h’ye göre “İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak”, m.125/B-l’ye göre “Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak” eylemleri karşısında devlet memuruna kınama cezası uygulanmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki devlet memurunun psikolojik taciz uygulamasından ötürü adli bir ceza almış olması disiplin cezası almasına engel oluşturmamaktadır.

Yine m.125/D-d’ye göre “Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak”, m.125/D-ı’ya göre “Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak” ve m.125/D-l’ye göre “Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek” fiilleri de kademe ilerlemesinin durdurulması ile cezalandırılmaktadır. Belirttiğimiz hükümlerde işyerinde psikolojik tacize yönelik doğrudan bir disiplin cezası belirlenmiş olmasa da hüküm altına alınmış olan davranışlar genel itibarıyla psikolojik tacizi oluşturan davranışlardır. Bunun yanında bazen disiplin cezası verilmesi de psikolojik taciz uygulama aracı olabilmektedir. Örneğin Ankara Mamak Belediyesinde zabıta müdür yardımcısı olarak görev yapan bir memur, çalışma hayatı boyunca istemediği halde pek çok kez farklı kadrolara atanıp, çok sayıda disiplin cezası alarak yoğun bir psikolojik tacize maruz kalmıştır. Sonuç olarak Ankara 8. İdare Mahkemesi 2019 yılında verdiği

³¹⁰ Sakarya 1.İdare Mahkemesi, E.2010/474, K.2011/187, 17.01.2011, <https://www.cnnturk.com/2011/turkiye/03/23/bashemsire.mobbing.davasini.kazandi/610932.0/index.html>, ET: 18.03.2020; Mine Kasapoğlu Turhan, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C.25, S.105, Y.2013, s.98.

kararla mağdur çalışan lehine 20.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar vermiştir³¹¹.

Psikolojik taciz uygulanan mağdurun devlet memuruna karşı açacağı tam yargı davasının adli veya idari yargıda görülmesi konusu ise tartışmalıdır. Psikolojik taciz uygulayan devlet memurunun davranışlarının onun kişisel bir kusuru veya hizmete ilişkin kusur olmasına göre karar verilmektedir. Yapılan davranışın failin kişisel kusuru olması halinde dava adli yargıda, hizmet kusuru olması halinde ise dava idari yargıda görülecektir³¹². Yargıtay³¹³ ve Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin³¹⁴ de vermiş olduğu emsal kararlara göre psikolojik taciz genellikle hizmete bağlı olmaksızın failin kendi kişiliğine bağlı olarak meydana getirdiği davranışlardır. Bu nedenle de devlet memuruna karşı açılacak kişisel kusura bağlı davaların da adli yargıda görülmesi gerekmektedir³¹⁵.

G. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş sözleşmesinde işverenin borçlarından en önemlisi işçiyi koruma ve gözetme borcudur. İş Kanununun 77. maddesinde düzenlenmiş olan bu hüküm 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun³¹⁶ (İSGK) yürürlüğe girmesiyle birlikte yürürlükten kaldırılmıştır. Mülga 77. madde yerine İSGK'nın 4. maddesinde işverenin koruma ve gözetme borcuna yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Maddeye göre;

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

³¹¹ <https://www.ntv.com.tr/turkiye/zabita-mehmet-icin-emsal-mobbing-karari,vnSvsqgvKkeoT1HmU596PA> , ET: 19.03.2020.

³¹² Kasapoğlu Turhan, s.109; Ümit Güveyi, “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVII, S.1-2, Y.2013, s.1477.

³¹³ YHGK. 17.10.2007 T. 2007/4-640 E. 2007/725 K., (legalbank.net , ET: 18.03.2020); Y. 4.HD. 15.06.2016 T. 2015/16592 E. 2016/7912 K., (kazanci.com.tr , ET: 18.03.2020).

³¹⁴ Ankara BAM. 25.HD. 23.06.2017 T. 2017/723 E. 2017/739 K., (lexpera.com.tr , ET: 18.03.2020).

³¹⁵ Kasapoğlu Turhan, s.118.

³¹⁶ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun tam metni için, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> , ET: 18.03.2020; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.”

Belirtilen maddede iş sağlığı ve güvenliği genel bir şekilde ele alınmış, fiziksel veya psikolojik sağlık açısından bir ayrıma gidilmemiştir. Hukukumuzda ve uygulamada iş sağlığı ve güvenliği ibaresi ile genellikle iş kazası ve meslek hastalıkları anlaşılrsa da sağlık kavramı psikolojik sağlığı da içerisinde barındırmaktadır. Psikolojik sağlık özellikle vurgulanmasa da anılan madde, çalışanların psikolojik sağlığının işverence korunması ve gözetilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla işçiyi psikolojik tacize karşı korumayan işveren koruma ve gözetme borcunu da yerine getirmemiş olacaktır.

H. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu³¹⁷ (TİHEKK) uluslararası sözleşmeler ve AB direktifleri doğrultusunda, ayrımcılığın önlenmesi, işkence ve kötü muamelelerle mücadele etmek amacıyla hazırlanmıştır. Kanunla birlikte Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu da kurulmuştur. Kanununun 1. maddesinde de kurumun amacı “*insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek*” olarak açıklanmıştır.

Kanunun konumuz açısından en önemli yanı ise “*işyerinde yıldırma*” ve “*taciz*” kavramlarını tanımlamış olmasıdır. “*İşyerinde yıldırma*” m.2/g’de “*Bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*”, “*taciz*” ise m.2/j’de “*Psikolojik*

³¹⁷ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun tam metni için, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf> , ET: 18.03.2020; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 20.04.2016 tarih ve 29690 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış” olarak tanımlanmıştır. İşyerinde yıldırma kavramı bu şekilde hukukumuzda ilk kez yasal bir tanıma kavuşmuştur. Kanunun ilgili AB direktiflerine uygun olarak psikolojik ve cinsel tacizi de ayrımcılık içerisinde değerlendirmesi uluslararası hukuk açısından ayrı bir önem taşımaktadır³¹⁸.

TİHEKK m.3/2’de “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı” ayrımcılığın yasak olduğu ifade edilmiştir. 2. maddede belirtildiği gibi yapılan ayrımcılık davranışları da bu sebeplere dayalı olması halinde taciz kapsamına girecektir. Sınırlı şekilde sayılmış nedenler dışındaki ayrımcılıklar bu Kanunun kapsamına girmeyecek ve daha önce belirttiğimiz kanunlar kapsamında hukuki yollara başvurulabilecektir. 6. maddede ise her türlü iş ilişkisinde, kamu kurum ve kuruluşlarında ve işle ilgili olan süreçlerin tamamında 3. maddede belirtilen sebeplere dayalı olarak ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir.

TİHEKK m.17 uyarınca ayrımcılığa uğradığını düşünen her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilecektir. Başvurular valilik ve kaymakamlıklar aracılığıyla ücretsiz olarak yapılmaktadır. Başvuracak kişiler, haksız olan davranış veya uygulamanın düzeltilmesini öncelikle ilgili taraftan talep etmeli, talebin reddedilmesi veya otuz gün içinde talebe cevap verilmemesi halinde Kuruma başvurulmalıdır. Burada önemli olan bir diğer husus, Kuruma yapılan başvuru dava açma süresi içinde yapıldıysa işlemeye başlamış olan dava açma süresinin de durduğudur. (TİHEKK m.17/3)

Yapılan başvurular veya resen yapılan incelemeler Kurum tarafından en geç üç ay içerisinde sonuçlandırılmaktadır. Bu süre bir seferliğine üç ay daha Başkan tarafından uzatılabilmektedir. İlgili karşı taraftan yazılı görüşünün sunulması istendikten sonra, incelemenin durumuna göre taraflar uzlaşmaya da davet edilebilir. Uzlaşılabilmesi halinde ise Kurul, başvuru konusu olayda insan hakları veya

³¹⁸ Arzu Arslan Ertürk, “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.27, Y.2012, s.48; Dalgaldere, s.110.

ayrımcılığa ilişkin ihlaller olup olmadığına karar vermektedir. Konusu suç teşkil eden ihlallerde ise doğrudan suç duyurusunda bulunmaktadır. (TİHEKK m.18)

İspat yüküne ilişkin düzenleme ise TİHEKK m.21’de “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*” şeklinde yer almaktadır. Belirtilen hüküm doğrultusunda ispat yükü yer değiştirerek mağdura değil fail olduğu düşünülen tarafa yüklenmektedir.

Ayrımcılık yapıldığının tespiti halinde ise “*İdari yaptırımlar*” başlıklı TİHEKK m.25/1’e göre “*Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.*” Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Sonuç olarak, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna yalnızca ayrımcılığa dayalı olan işyerinde psikolojik taciz olayları ile ilgili olarak başvurulabilecektir. Psikolojik taciz olaylarında kısmi bir koruyuculuk sağlasa da ülkemiz ve uluslararası hukuk açısından TİHEKK önemli bir yasal düzenlemedir. Ancak faillere verilecek ceza bir idari para cezası niteliğindedir. Psikolojik tacize uğramış olan mağdurun maddi veya manevi zararının karşılanmasına yönelik bir düzenleme bulunmadığı için Kanunun eksik kalan yönlerinin olduğu söylenebilir.

İ. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

Başbakanlık tarafından 2011 yılında yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu genelge³¹⁹, ülkemizdeki işyerinde psikolojik tacize

³¹⁹ 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesinin tam metni için,

yönelik ilk düzenleme olması açısından önem taşımaktadır. Genelgeden sonra ise psikolojik taciz 6098 sayılı TBK'da yer alarak kanuni bir düzenlemeye kavuşmuştur.

Genelgede kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektördeki işyerlerinde meydana gelen psikolojik tacizin, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, dışlanması, yıldırılması gibi şekillerde ortaya çıktığı, ayrıca çalışanın verimliliğini azaltıp, onurunun zedelenmesine ve sağlığını kaybetmesine neden olduğu ifade edilmiş, psikolojik tacizin önlenmesinin iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma barışı açısından büyük önem taşıdığı belirtilmiştir.

İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla alınması gereken tedbirler ise maddeler halinde sıralanmıştır. Öncelikle psikolojik tacizle mücadele sorumluluğunun işverende olduğu ve gereken önlemleri alması gereken kişinin de işveren olduğu vurgulanmıştır. İşverenin aldığı tedbirlerle birlikte çalışanların da psikolojik taciz davranışlarından uzak durması gerektiği belirtilmiş, psikolojik tacizle yapılan mücadeleyi güçlü kılmak ve çalışanlara şikayet ve destek hattı olması amacıyla da Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezindeki ALO 170 hattı üzerinden psikologlarla yardım sağlanması kararlaştırılmıştır. Yine buna ek olarak çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde "*Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu*" kurulacağı belirtilmiştir. Denetim elemanları da psikolojik tacize ilişkin tüm şikayetleri en kısa süre içerisinde titizlikle inceleyecek ve kişilerin özel hayatlarının korunmasına da azami özen göstereceklerdir.

Genelge işyerinde psikolojik taciz kavramına ilk kez yer verilmesi, kavramın tanımının yapılması açısından önem taşımakla birlikte herhangi bir yaptırım öngörülmemiş olması nedeniyle failler açısından bir caydırıcılık taşımamaktadır.

Genelgenin yayımlanmasından sonra işyerinde psikolojik taciz kavramı toplumda daha çok duyulmuş ve buna ilişkin bilgilendirme çalışmaları da artmıştır. Öncelikle Genelgede kararlaştırılan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu 21 Mayıs 2012 tarihinde kurulmuştur³²⁰. Sonrasında 23 Mayıs 2012 tarihinde ise Çalışma ve

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm> , ET: 18.03.2020; 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

³²⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, 2. bs., Ankara, 2014, s.5.

Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından “1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı” yapılmıştır. Sivil toplum kuruluşları tarafından da işyerinde psikolojik tacize ilişkin bilgilendirme çalışmaları yapılmaya devam edilmektedir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ALO 170 hattı Mart 2011-Eylül 2019 tarihleri arasındaki başvurulara ilişkin yaptığı açıklamada yaklaşık seksen altı bin çalışanın işyerinde psikolojik tacize ilişkin başvuru yaptığı, başvuranların %82’sinin özel sektör, %18’inin ise kamu çalışanı olduğu, ayrıca başvuranların %52’sinin kadın, %48’inin ise erkek olduğu belirtilmiştir. Yapılan şikayet başvurularında istifaya zorlama, kötü muamele, sözlü taciz, ayrımcılık, hakaret, görev yeri değişikliği, haksız yere tutanak tutulması, yasal hakların kullandırılmaması, iftira, fiziksel şiddet ve cinsel taciz davranışlarına maruz kalındığı söylenmiştir. Sadece 2019 yılında ise yaklaşık on yedi bin vatandaşa işyerinde psikolojik taciz süreci ile ilgili destek verilmiştir³²¹.

Benzer bir uygulama da Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) içerisinde uygulanmaktadır. TBMM çalışanlarından psikolojik tacize uğrayanlar olması durumunda TBMM Başkanına doğrudan ulaşabilecekleri bir telefon hattı oluşturulmuştur³²². Tüm kamu kurumlarında sıklıkla görülen psikolojik tacize karşı bu şekilde çözümler üretilmesi çalışanlar açısından sevindiricidir. Ancak bu tür çözüm yollarının hızla yayılması halinde psikolojik tacizlerin önüne geçilebilecektir.

II. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKİ SONUÇLARI

A. İşyerinde Psikolojik Tacizde Mağdur İşçinin Hakları

1. İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma

İş sözleşmesi taraflarına karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu doğrultuda işçinin iş görme borcu, işverenin de ücret ödeme borcu bulunmaktadır. İş görme borcunu ifadan kaçınma hakkına, ülkemizin de onaylamış olduğu 155 sayılı ILO sözleşmesinin 13. maddesinde “Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir

³²¹ <https://www.independentturkish.com/node/96361/sa> , ET: 08.01.2020;

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-alo-170-hattimiza-100-6-milyon-cagri-aldik/> , ET: 17.03.2020.

³²² <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/mecliste-mobbing-hatti-41417149> , ET: 18.03.2020.

işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.” olarak değinilmiştir. Onaylamış olduğumuz Sözleşme doğrultusunda buna ilişkin düzenlemeler de mevzuatımızda yer almaktadır. 6331 sayılı İSGK’da ve TBK’da bu hakka ilişkin düzenlemeler mevcuttur.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin hem fiziki hem de psikolojik sağlığının korunmasını kapsadığı için İSGK hükümleri doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınması gerekmektedir.

İSGK’nın “Çalışmaktan kaçınma hakkı” başlıklı 13. maddesine göre

“(1)Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2)Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3)Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4)İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.”

Hükümde belirtilen hususlar göz önünde bulundurulduğunda ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunması ve işçinin talebi üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun veya işverenin gerekli önlemlerin alınmasına karar vermesi gerekmektedir. Belirtilen

koşullar oluştuğu takdirde ise işçi çalışmaktan kaçınabilecektir³²³. İfade edilen bu süreçte ise işçinin iş sözleşmesine bağlı hiçbir hakkı kısıtlanmayacaktır. İşçinin ciddi ve yakın tehlikeye rağmen talebinin kabul edilmemesi halinde ise haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı doğacaktır³²⁴. Mevcut somut olaylarda ve yargı kararlarında görüldüğü üzere işyerinde psikolojik tacizin varlığı halinde işçiye iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkının tanınmayacağı söylenebilecektir. Ülkemizde ancak hayati tehlike veya fiziksel bir tehdit bulunması halinde bu hak kullanılabilir. Doktrinde de ciddi ve yakın tehlike halinde psikolojik tacize uğramakta olan işçinin iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullanabileceği yönünde bazı görüşler bulunmaktadır³²⁵.

İşçinin iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullandığı dönemde, işverenin İSGK gereğince tehlikesiz benzer bir işte, ücret ve çalışma koşulları değişmeksizin öneride bulunması halinde işçinin bu öneriyi kabul etmesi gerekmektedir. Nitekim kabul edilmeyen durumlarda TMK m.2 gereğince işçinin dürüstlük kurallarına uygun davranmadığı kabul edilmelidir. Böyle bir durumda da işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır³²⁶. Benzer şekilde, işveren ciddi ve yakın tehlikeyi bertaraf ettiği takdirde de işçi çalışmaya devam etmelidir, aksi halde burada da dürüstlük kurallarına aykırılık ve işçinin hakkı kötüye kullanması söz konusu olacaktır.

İSGK m.20/3'e göre ise "*Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.*" Hükme göre çalışan temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri de işçilerin işlerine güvenli bir

³²³ Lütfi İnciroğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.20, S.1, Y.2014, s.814; Cem Baloğlu, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.118, Y.2015, s.309.

³²⁴ Işık Aslı Han, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.37, Y.2019, s.196.

³²⁵ Savaş, s.107; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.289; Canan Ünal, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.37, Y.2013, s.57-59.

³²⁶ M. Polat Soyser, "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı: Koşulları, Uygulanması ve Hukuki Sonuçları", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Beta Basım Yayım Dağıtım, Ankara, 2011, s.683; Lokmanoğlu, s.111; Betül Erkanlı Başbüyük, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Yayımlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2019, s.284-285.

şekilde devam edebilmesi için işverenle görüşecek ve önlemlerin alınmasını isteyebilecektir.

Ek olarak TBK m.408'e göre "*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.*" Belirtilen hüküm İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte konumuz açısından önemini yitirmekle beraber, işçinin iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullandığı dönem açısından önem ifade etmektedir. Bu dönemde işçinin başka bir işten gelir elde etmesi veya kasten elde etmemesi hallerinde belirtilen hüküm belirleyici olabilecektir.

Sonuç itibarıyla, işyerinde ciddi ve yakın tehlike bulunması halinde işçi iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Ancak işyerinde psikolojik taciz olaylarında kastedilen tehlike kişinin psikolojisine yönelik bir saldırı olduğu için objektif ve işveren tarafından fark edilebilir bir tehlike kaynağı oluşturmayabilir. Psikolojik tacizlerde tehlikenin genellikle bir kişiye yönelik ve sinsice, etrafa sezdirilmeksizin oluşturulduğu görülmektedir. Acil ve hayati tehlike niteliğini genellikle taşımayan psikolojik taciz olaylarında uygulamada genellikle bu hak kullanılamamakla birlikte, her somut olaya göre değerlendirme yapılması gerekmektedir.

2. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi

4857 sayılı İK m.24'te işçilerin iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal fesih hakkını kullanabilecekleri durumlar düzenlenmiştir. Maddede "*sağlık sebepleri*", "*ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" ve "*zorlayıcı sebepler*" şeklinde üç temel durumun olması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği belirtilmiştir.

İK m.24/1'e göre "*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” iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir. Hükümde sınırlı şekilde sayılmış olan sağlık problemlerinin bulunması halinde haklı nedenle derhal fesih hakkının doğacağı belirtilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz de işçinin psikolojik sağlığını bozmakla birlikte hükümde belirtildiği gibi işin niteliğinden doğmamakta, tamamen çalışma arkadaşı veya işverenin kişisel düşmanlığından doğmaktadır. Bu nedenle işyerinde psikolojik tacizin varlığı halinde işçi, İK m.24/I’e dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir.

İK m.24/II’de ise haklı nedenle feshe ilişkin daha genel sebepler belirtilmiştir. Hükme göre “*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 söyler³²⁷, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c)İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur³²⁸ veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kıskırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi

³²⁷ “...Davacının 28.03.2012 tarihinde mobbing suçlamasıyla işyerinde istifaya zorlandığını, ziyaret sayısının artırılması konusunda baskı yapıp sürekli takip edildiğini, Genel Müdür’ün kendisine yönelik “vasıfsız elemansın senin masan bile yok” şeklinde aşağılamalarına maruz kaldığını belirterek Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunduğu gözlenmiştir. Fesih bildiriminde davacının asılsız suçlamalarda bulunmasının da fesih nedeni yapıldığı anlaşılmaktadır. Yapılan soruşturma sonucunda iddiaların desteklenmediği, suçun yasal unsurlarının oluşmadığı, mobbing kapsamında kalan ihbar içeriği hakkında İş Mahkemeleri’ne dava açabileceği belirtilerek kovuşturmayaya yer olmadığına dair karar verilmiştir. Davacının mobbinge maruz kaldığı konusunda işveren aleyhine şikayette bulunması Anayasal bir hak olan şikayet hakkı kapsamındadır. Yapılan şikayet; bir hakkın kullanımını ise, iftira veya kişilik haklarına saldırı niteliği taşımadığı sürece fesih için haklı veya geçerli bir neden olamayacağı gözden kaçırılarak mahkemece davanın kabulü yerine hatalı değerlendirmeye yazılı şekilde reddine karar verilmesi bozma nedenidir...” Y. 9.HD. 17.04.2014 T. 2014/1440 E. 2014/13116 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 08.05.2020).

³²⁸ “...davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı bu şekilde huzursuz edildiği, işverence psikolojik tacize maruz kaldığı (mobbing) tanık beyanlarından anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işyerini terk etmesi haklı nedene dayanmaktadır...” Y. 9.HD. 18.03.2010 T. 2008/22535 E. 2010/7225 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 08.05.2020).

*gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa*³²⁹.

*d)İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa*³³⁰.

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.” işçi sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

İK m.24/III’te ise “*III.Zorlayıcı sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*” denilerek genel bir tehlike durumu ifade edilmiştir. Daha önce belirttiğimiz gibi işyerinde psikolojik tacizin genellikle tek bir bireye yönelik olması sebebiyle bu fıkraya dayanılarak da işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün olmayacaktır.

Hükmün ikinci fıkrasında sayılan fesih sebepleri genellikle işverenin işçiye karşı gerçekleştirmiş olduğu fiilleri kapsamaktadır. İK m.24/II-b ve c bentleri uyarınca

³²⁹ “...Dosyadaki delillerden davacının yaptığı bir tanıklıktan dolayı çalışmakta olduğu davalı işyerinde farklı muameleye maruz kaldığı, savunmasının alındığı, yazılı muvafakati alınmaksızın çalışmakta olduğu yerin değiştirildiği, işyerinde çalışan bir şoförle aralarında bir ilişki olduğu yolunda doğruluğu ispatlanamayan bir kısım asılsız isnatlara maruz bırakıldığı, tüm bu uygulamaların davacı açısından yıldırma (mobbing) olarak kabulünün gerektiği, bu itibarla da davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir...” Y. 9.HD. 27.12.2012 T. 2010/35500 E. 2012/44486 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 10.05.2020).

³³⁰ “...davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine iletmediği halde sorunlara çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bir yıllık maaş artışının yalnızca 1,96 olarak öngörüldüğü; davacının işyerinde yaşadıklarını anlattığı yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır...” Y. 22.HD. 27.12.2013 T. 2013/693 E. 2013/30811 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 09.05.2020).

işçinin şeref ve haysiyetini zedeleyebilecek her türlü söz ve davranış olması durumunda işçi sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahip olacaktır³³¹.

Psikolojik tacizin çalışanlar arasında meydana gelmesi halinde işçinin öncelikle İK m.24/II-d uyarınca fesih hakkı doğmaktadır³³². Ancak burada sadece cinsel taciz hüküm altına alınmıştır. Ek olarak tacizin işverene bildirilmesi ve bildirime rağmen işverenin gerekli tedbirleri almamış olması şartı aranmaktadır³³³. Nitekim işverenin haberdar olmadığı bir davranıştan sorumlu tutulması da hakkaniyete aykırı olacaktır. Netice itibarıyla İK m.24'te psikolojik tacize ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamasıyla birlikte mağdur işçi "*ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" başlığında yer alan "*ve benzerleri*" ibaresi doğrultusunda haklı nedenle fesih hakkını kullanabilecektir³³⁴. Doktrinde İK m.24/II-b'de "*cinsel taciz*" ifadesinden sonra "*psikolojik taciz*" ifadesinin eklenmesi durumunda İK ve TBK m.417 arasında uyum sağlanacağı belirtilmektedir³³⁵. Ancak uygulamada Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda psikolojik tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi İK m.24/II kapsamında değerlendirilmektedir³³⁶.

³³¹ Ermumcu, s.200.

³³² Alp Limoncuoğlu, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel Sayı, Y.2013, s.559-561; Dalgaldere, s.143.

³³³ "...Somut olayda, davacının 14.06.2008 tarihinde ustabaşı olan diğer bir işçinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarına maruz kaldığı dinlenen davacı tanıklarının anlatımları ile doğrulanmıştır. İşverenin bu olaydan haberdar olmasından sonra, işçiyi aynı ustabaşı ile çalışmaya zorladığı da dosya kapsamı ile sabittir. Bu durumda işverenin eylemin tekrarlanmaması yönünde gerekli önlemleri almayarak işçiyi gözetme borcunu yerine getirmediği ve "istemiyorsan çık git" demek sureti ile iş akdini sonlandırmaya zorladığı anlaşılmaktadır. Kıdem ve ihbar tazminatının kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır..." Y. 9.HD. 24.02.2011 T. 2009/4745 E. 2011/4868 K., (karararamayargitay.gov.tr, ET: 09.05.2020).

³³⁴ Sultan Metin Üzümlü, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, s.87; Ermumcu, s.202; Cahide Keskin, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri Nedeniyle Feshi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2019, s.85; Emin Zeytinoğlu, "İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.32, Y.2017, s.109; Arif Kalkan, "İş Sözleşmesinde Fesih Halleri", **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XIII, S.1, Y.2018, s.304; Canan Erdoğan, **Şüphe Feshi**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019, s.71.

³³⁵ Demircioğlu, s.136; Savaş, s.123; Ünal, s.59.

³³⁶ "...İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir." Y. 9.HD. 14.03.2008 T. 2008/3122 E. 2008/4922 K.; "...davacı-karşı davalının, davalı-karşı davacı işyerinde dava konusu dönemde 1 yıl 7 ay 18 gün ve giydirilmiş brüt 3.213,60 TL ücretle çalıştığı, 19.02.2010 tarihinde ise sözleşmesinin davacı-karşı davalı tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-c maddesi uyarınca fesholunduğu, tanık beyanlarına göre davacı-karşı davalıya, davalı-karşı davacı işveren yetkilileri tarafından sürekli baskı ve mobbing uygulandığı, bu nedenle davacı-karşı davalının fesihte haklı

İK m.26'da ise m.24/II'deki sebeplere dayanılarak yapılan haklı nedenle feshin süresiyle ilgili “iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz.” denilmiştir. Hükümde belirtilen süre hak düşürücü süre niteliğindedir. Ayrıca İK m.26/II'ye göre “Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.” Hükümde ifade edilen genel hükümlere göre talep edilebilecek tazminat, sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk esasına tabidir³³⁷.

Belirtilen altı iş günlük hak düşürücü süre gereğince işçinin sözleşmeyi feshi bu süre içerisinde yapması gerekmektedir. Ancak işyerinde psikolojik taciz tek bir hareket değil bir süreci ifade ettiği için altı iş günlük sürenin ne zaman başlayacağı hususu önem taşımaktadır. Doktrine ve Yargıtay'ın vermiş olduğu emsal kararlara göre³³⁸ işyerinde psikolojik taciz “*temadi etmekte*” yani süreklilik özelliği taşıdığı için altı günlük hak düşürücü süre de bu süreçte işlememektedir. Psikolojik taciz birbirinden ayrı birçok hareketin bütününden oluşmakta, hukuka aykırı pek çok davranışı içermektedir. Mağdur işçiye karşı yapılan saldırının sona ermiş olduğuna

olduğu, davacı-karşı davalının, istemesi halinde 1475 sayılı Kanununun 14/1-5 maddesi gereğince de evlilik nedeniyle sözleşmeyi feshedebileceği, ancak bu hakkı var iken kanunun kendisine tanıdığı diğer fesih hakkını kullandığı, dolayısıyla davacı-karşı davalının kıdem tazminatına hak kazandığı...” YHGK. 12.10.2016 T. 2016/1599 E. 2016/969 K.; “...Mobbinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmış ise de işverenin uyguladığı mobbing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır.” Y. 22.HD. 31.05.2016 T. 2015/11958 E. 2016/15623 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 18.01.2020); İftar Cengiz, Uğur Ersoy, Alper Küçükay, “Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.36, Y.2016, s.77.

³³⁷ Demircioğlu, s.136; Dalgaldere, s.147.

³³⁸ “...Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi etmedi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9.HD. 04.11.2010 T. 2008/37500 E. 2010/31544 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 15.01.2020).

ilişkin ciddi emareler bulunması halinde belirtilen altı iş günlük süre işlemeye başlayacaktır³³⁹.

İş Kanununun uygulanmadığı iş ilişkilerinde TBK'nın uygulanacağı konusuna önceki başlıklarda değinmiştik. TBK m.435'e göre *“Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”* Belirtilen hüküm doğrultusunda İK'nın uygulanmadığı iş ilişkilerinde haklı fesih halleri bu hüküm doğrultusunda belirlenecektir. Burada da İK m.24/II'deki gibi doğrudan *“psikolojik taciz”* ifadesi kullanılmamış olsa da haklı sebeplerin dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil eden her türlü durum ve koşul olabileceği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi İK ve TBK doğrultusunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek, maddi ve manevi tazminat talep edebilecek ve işyerinde çalışma süresi bir seneden fazla ise kıdem tazminatına da hak kazanabilecektir.

3. Tazminat Talep Etme Hakkı

İşyerinde psikolojik tacize uğramış olan işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, fesihden dolayı oluşmuş olan maddi ve manevi zararlarını talep etme hakkı olduğu gibi şartları oluştuğu takdirde mağdurun yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı alma hakkı da doğabilecektir. Bu durumda işçi uğramış olduğu zararları bizzat failden genel hükümler ve İK m.26/II doğrultusunda talep edebilecektir³⁴⁰.

Ayrıca Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararda *“Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle TBK m.417 kapsamında diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir.”* demiştir.

³³⁹ Limoncuoğlu, (Karar İncelemesi), s.568-569; Yusuf Yiğit, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.27, S.3, Y.2019, s.773.

³⁴⁰ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 7. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2015, s.229; Mehmet Nusret Bedük, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.27, S.2, Y.2019, s.718.

Verilen emsal kararda davacı mağdur işçinin, iş veya hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshetmesinin mümkün olduğu, ancak taciz mağduru işçinin isterse işine aynı şekilde devam ederken de maddi ve manevi tazminat davası açabileceği belirtilmiştir³⁴¹.

a) Maddi Tazminat

Psikolojik tacize maruz kalmış ve iş sözleşmesini de bu nedenle haklı nedenle feshetmiş olan işçi, bu yüzden uğramış olduğu maddi zararlarını da failden talep etme hakkına sahiptir. İK m.26/II'deki "*işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.*" şeklindeki hüküm ile işçi, sözleşmeden doğan sorumluluk kapsamında koruma ve gözetme borcunu yerine getirmemiş olan işverenden tazminat talep edebilecektir³⁴². Ancak bu tazminatın hangi hükümler doğrultusunda ve ne şekilde talep edileceği hususu ise genel hükümler olan TMK ve TBK'da düzenlenmiştir.

TMK m.25/3'te hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılmış olan kişinin maddi ve manevi tazminat isteminde bulunabileceği belirtilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili hüküm içeren TBK m.417/3'te "*İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışlar nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.*" denilerek Kanunun sözleşmeye aykırılığa ilişkin hükümlerine atıf yapılmış, TBK m.114/2'de ise sözleşmeye aykırılık hallerinde haksız fiil sorumluluğuna ilişkin TBK m.49 ve devamındaki hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir.

TBK m.49'da "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.*" ifadeleriyle psikolojik taciz uygulayan failin bu fiilinden dolayı her şekilde sorumlu olduğu belirtilmiştir. Devamındaki 51. maddede ise

³⁴¹ YHGK. 25.09.2013 T. 2012/9-1925 E. 2013/1407 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019); Namık Hüseyinli, Hatice Aslan Atabay, "Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, S.2, Y.2017, s.625.

³⁴² Sevinç, s.75; Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, **Bireysel İş Hukuku**, 4. bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.237.

tazminat miktarı ve ödeme şeklini hakimın somut olayın gereğine ve kusur durumuna göre belirleyeceği belirtilmiştir. Mağdur işçinin birden fazla kişinin psikolojik tacizine maruz kalmış olması halinde ise TBK m.61 gereğince tüm failer hakimın takdir etmiş olduğu maddi zarardan müteselsilen sorumlu olacaklardır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında haksız fiil ve unsurlarını “...hukuka aykırı bir eylemle başkasına zarar verilmesidir. Haksız fiilden söz edilebilmesi için, şu dört unsurun birlikte bulunması zorunludur: Öncelikle ortada hukuka aykırı bir fiil bulunmalıdır. İkinci unsur, fiili işleyen kusurudur. Üçüncü olarak, kusurlu şekilde işlenen ve hukuka aykırı olan bu fiil sebebiyle bir zarar doğmalıdır. Nihayet, doğan zarar ile hukuka aykırı fiil arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Bu unsurların tümünün bir arada bulunmadığı, bir veya birkaç unsurun eksik olduğu durumlarda, haksız fiilin varlığından söz edilemez...”³⁴³ şeklinde açıklamıştır. Önceki başlıklarda belirtmiş olduğumuz psikolojik taciz unsurlarının yanı sıra mağdurun maddi tazminat talep edebilmesi için ayrıca Yargıtay’ın kabul etmiş olduğu bu unsurların da bulunması gerekmektedir.

Psikolojik tacize uğramış olan mağdur işçi failden çalışmadığı döneme ilişkin ücret ve ikramiyeleri, psikolojik veya fiziksel sağlığının bozulması nedeniyle gördüğü tedavilerin masraflarını, çalışma gücünün kısmen veya tamamen yitirilmesine bağlı ekonomik kayıplarını maddi tazminat adı altında isteyebilecektir³⁴⁴. Nitekim TBK m.54’te de “bedensel zararlar, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar” sayılmıştır. Bu sayılmış olanlar dışında somut olaydaki farklı bir maddi talep³⁴⁵ de hakim tarafından uygun görülmesi ve

³⁴³ YHGK. 22.02.2012 T. 2011/4-640 E. 2012/89 K., (lexpera.com.tr , ET: 19.03.2020); Lokmanoğlu, s.114.

³⁴⁴ Sağun, s.98; Süzek, s.432-433.

³⁴⁵ “...davacının yer değiştirmelerine bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir...” YHGK. 25.09.2013 T. 2012/9-1925 E. 2013/1407 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 15.08.2019).

zarar verici davranış ile meydana gelen zarar arasında illiyet bağı bulunması halinde ödenebilecektir³⁴⁶.

Mağdurun talep edeceği maddi tazminatın yasal dayanağı sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk veya haksız fiilden doğan sorumluluk olabilecektir. Bu iki sorumluluğun birbiriyle yarışması söz konusudur ve mağdurun bunlardan birine dayanarak tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk mağdurun zamanaşımı ve ispat konularında lehine hükümler barındırdığı için daha uygun bir seçim olacaktır³⁴⁷.

Nitekim TBK m.50 gereğince haksız fiilden doğan sorumluluğa dayanacak olan mağdurun zararını ve failin kusurunu ispatlaması gerekmektedir. Buna karşılık fail ise kusurlu olmadığını ispatladığı takdirde sorumluluktan kurtulmaktadır. Ancak TBK m.112 gereğince sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanılması halinde ise ispat yükü doğrudan faildedir çünkü burada borçlunun kusuru karine olarak kabul edilmiştir³⁴⁸. Bu nedenle fail mevcut zararın doğmasında hiçbir kusurunun olmadığını ispatlamadığı sürece tüm zararı gidermekle yükümlüdür.

Ayrıca haksız fiile bağlı tazminat talepleri TBK m.72 gereğince “zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle” zamanaşımına uğramaktadır. Ancak ceza kanunlarında gerçekleşen haksız fiile ilişkin daha uzun bir zamanaşımı süresi belirtilmiş olması halinde bu süre geçerli olacaktır. Sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat talepleri ise TBK m.146 gereğince on yıllık zamanaşımına tabidir. Belirtmiş olduğumuz ispat yükü ve zamanaşımı süreleri nedeniyle de işveren tarafından psikolojik tacize uğrayan işçinin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanması lehine olacaktır³⁴⁹. Fakat çalışanlar arası psikolojik tacizlerde ise mağdurla fail arasında bir sözleşme bulunmadığı için haksız fiil hükümleri uygulanacaktır.

³⁴⁶ Cihan Avcı Braun, “Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.64, S.1, Y.2015, s.55.

³⁴⁷ Tınaz, Bayram, Ergin, s.101-102; Banu Özden, “Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi**, C.5, S.8, Y.2018, s.36; Palabıyık, s.183; Süzek, s.425.

³⁴⁸ Aylin Toker, **Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017, s.5.

³⁴⁹ Lokmanoğlu, s.116.

b) Manevi Tazminat

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalmış bir kişinin maddi zarardan çok manevi bir çöküntü ve kayba uğramış olması kaçınılmazdır. Kişinin bu davranışlara bağlı olarak kişilik haklarının zedelenmesi, acı, ızdırap ve derin üzüntü duyması gerekmektedir³⁵⁰. Bu nedenle de mağdurlar maddi zarardan ziyade genellikle manevi zararları için tazminat talebinde bulunmaktadır. Nitekim psikolojik taciz niteliği itibarıyla daha çok manevi zarara yol açan bir olgudur³⁵¹. Somut olaylarda da birçok işçinin hiçbir maddi zararı oluşmamasına rağmen genellikle sadece manevi zararları oluşmaktadır.

Bedensel bütünlüğün zedelenmesine bağlı manevi tazminat TBK m.56'da, kişilik hakkının zedelenmesine ilişkin manevi tazminat ise TBK m.58'de düzenlenmiştir. Bedensel bütünlüğün zedelenmesi halinde hakim, somut olayın özelliklerine göre mağdur işçiye uygun miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebileceği gibi, bedensel anlamda ağır zarar veya ölüm hallerinde ise mağduru yakınlarına bu tazminatın ödenmesine karar verebilecektir³⁵². Kişilik hakkı zedelenen mağdur işçi ise TBK m.58'e göre *"...uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir."*

³⁵⁰ Y. 9.HD. 31.01.2017 T. 2015/8730 E. 2017/1000 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 19.03.2020); "...Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu..." Y. 22.HD. 27.12.2013 T. 2013/693 E. 2013/30811 K., (kazanci.com.tr , ET: 18.03.2020).

³⁵¹ "...Manevi tazminat talep edebilmek için psikolojik tacizi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Psikolojik taciz olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar psikolojik taciz değildir. Davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırma, kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz sebebiyle manevi tazminat talep edilmesine imkan veren yasal bir düzenleme yoktur. İşten ayrılmaya zorlamak için bir kişiye gücünün üzerinde iş vermek, izin ve tatil taleplerinde her türlü zorluğu çıkarmak, sosyal etkinliklerden haberdar etmemek, mağdur geldiğinde konuyu değiştirerek aleyhine konuşulduğu duygusuna kapılmasını sağlamak, gruba dahil olduktan sonra kendisiyle göz teması kurmamak, söylediklerini dinlemiş gibi yapıp dinlememek, önerilerini dikkate almamak ve tekliflerini kabul etmemek gibi davranışlar psikolojik taciz teşkil etse de bu davranışların kişilik haklarını ihlal eden davranışlar olduğunu söylemek mümkün değildir..." Y. 9.HD. 11.10.2016 T. 2016/17859 E. 2016/17644 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 08.06.2020).

³⁵² Özlem Bal, "Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat Talebinde Taraflar", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.26, Y.2012, s.26.

Manevi bir zarara uğranıldığıının ispatı da maddi zararın ispatı gibi olacaktır. Mağdur haksız fiilden doğan sorumluluk veya sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanmakta serbesttir³⁵³. Manevi tazminat davasını maddi tazminatta olduğu gibi psikolojik tacize uğramış olan mağdur işçi, tacizi gerçekleştiren bir veya birden çok sayıdaki faile karşı açacaktır. Birden çok fail olması halinde ise TBK m.61 gereğince müteselsil sorumluluk gereğince tüm failer zarardan sorumlu olacaktır.

TMK m.25/4'teki "*Manevi tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez.*" hükmü uyarınca mağdur işçi manevi tazminat iddiasını ileri sürdüğü takdirde mağdurun mirasçıları da bu tazminatı talep edebilecektir. Bunun için mutlaka mirasbırakanın dava açmış olması gerekli değildir, manevi tazminat talebine ilişkin kanıtlanabilen özgür beyanın olması yeterlidir³⁵⁴.

Hakim manevi tazminat miktarını tarafların ekonomik durumunu, mağdurun manevi üzüntülerinin şiddetini ve tedavisini, psikolojik tacizin uygulanma süresini, mağdur ile failin yaşı ve kıdemlerini göz önünde bulundurarak belirlemelidir³⁵⁵. Somut olaylarda Yargıtay'ın uygun bulduğu manevi tazminat miktarları talep edilenlerden oldukça düşük, mağdurun manevi üzüntüsünü dindirmek konusunda da yetersiz kalan rakamlardır. Manevi tazminat talepli psikolojik taciz davalarında yerel mahkemeler psikolojik tacizi kabul edip manevi tazminata hükmetse de Yargıtay'ın çoğunlukla bu kararları bozduğu ve psikolojik tacizin oluşmadığına yönelik karar verdiği görülmektedir³⁵⁶. Bu durumun halen psikolojik tacize maruz kalan mağdurların umudunu kırdığı ve adalet inancını düşürdüğü görülmektedir.

³⁵³ Lokmanoğlu, s.116.

³⁵⁴ "...Zarar görenin ölmeden önce dava açması ya da açma iradesini izhar edilmesinin manevi tazminat isteme hakkının mirasçılara geçmesi için yeterli olacağı" Y. 4.HD. 02.06.1994 T. 1994/1898 E. 1994/5093 K., "...dava açmak üzere avukata vekalet verilmesi manevi tazminat davası açma niyet ve kararlılığının göstergesi olarak kabul edilmiş..." Y. 4.HD. 13.02.1979 T. 1979/9216 E. 1979/1726 K., (turkhukusitesi.com , ET: 19.03.2020); Bal, s.28; Gökhan Antalya, "Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması – Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.22, S.3, Y.2016, s.245.

³⁵⁵ Palabıyık, s.188; Süzek, s.455-457; Hülya Atlan, "Beden Bütünlüğünün İhlalinde Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.65, S.4, Y.2016, s.2678.

³⁵⁶ "...Mahkemece her ne kadar işyerindeki dedikoduya dayalı sağlıksız çalışma ortamı nedeniyle davacının psikolojik bunalıma girerek tedavi gördüğü, bu haksız dedikodular sebebiyle kendisi ve ailesinin üzüntü ve mağduriyet yaşadığı kabul edilerek davacının manevi tazminat talebinin kısmen

Yargıtay 2012 tarihli bir kararında³⁵⁷ “...Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmalı, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; ODTÜ mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip hakkaniyet uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeden kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” ifadeleriyle manevi tazminatın kişilik hakkı zedelenmiş olan mağdura ödenmesinin oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi ise vermiş olduğu bir kararda işveren tarafından “dikkat edin bir şey çalmasın” şeklindeki hırsız konumuna sokan ifadeler ve başka ağır hakaretlere maruz kalan davacı işçi lehine 1.000 TL olarak hükmedilen manevi tazminatın, hakaretlerin ağırlığı ve kişilik hakları üzerinde bıraktığı etki göz önünde bulundurularak verilen yerel mahkeme kararı kaldırılmış ve davacı işçi lehine 3.000 TL manevi tazminat ödenmesine hükmedilmiştir³⁵⁸.

Son olarak manevi tazminat talepleri TBK m.72’ye göre “zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak tazminat ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır.” Ancak ceza kanunlarında gerçekleşen haksız fiile ilişkin daha uzun bir zamanaşımı süresi belirtilmiş olması halinde bu süre geçerli olacaktır. Sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat talepleri ise TBK m.146 gereğince on yıllık zamanaşımına tabidir. Belirtmiş olduğumuz ispat

kabulüne karar verilmiş ise de, manevi tazminatın istenebilmesi için kişilik haklarının ihlal edilmiş ve buna yönelik bir saldırı gerçekleşmiş olması gerekir. Davacı tanık beyanları, davacının kişilik haklarına saldırı niteliğinde bir eylem bulunduğunun ispatında yetersiz olup kişilik haklarına yönelik saldırı davacı tarafından yöntemince ispatlanamamıştır. Bu itibarla, manevi tazminat isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Y. 22.HD. 12.03.2018 T. 2015/27470 E. 2018/6324 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 09.06.2020).

³⁵⁷ Y. 9.HD. 05.04.2012 T. 2010/1911 E. 2012/11638 K., (kazanci.com.tr , ET: 18.03.2020).

³⁵⁸ Bursa BAM 3.HD. 23.05.2019 T. 2018/4050 E. 2019/1292 K., (kazanci.com.tr , ET: 19.03.2020).

yükü ve zamanaşımı süreleri nedeniyle işveren tarafından psikolojik tacize uğrayan işçinin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayanması lehine olacaktır. Fakat çalışanlar arası psikolojik tacizlerde ise mağdurla fail arasında bir sözleşme bulunmadığı için haksız fiil hükümleri uygulanacaktır.

c) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşyerinde psikolojik taciz olaylarının kötü bir şekilde sonuçlanması ile mağdurun intiharı gibi durumlarla karşılaşabilmektedir. Mağdurun ölümü ile ailesi ya da destek olduğu başka kişilerin failden tazminat talep etme hakları bulunmaktadır. TBK m.53/3'te de bu durum "*ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıplar*" şeklinde belirtilmiştir. Eğer ki işçinin ölümüne işverenin koruma ve gözetme borcunu yerine getirmemesi sebep olmuşsa bu durumda destekten yoksun kalma tazminatı işverenden de talep edilebilecektir³⁵⁹.

Destekten yoksun kalma tazminatında amaç, mağdur çalışanın geride bırakmış olduğu ve destek olduğu veya ileride destek olması kuvvetle muhtemel kişilere mağdurun yokluğunu ekonomik olarak hissettirmemektir. Desteğin yokluğunda ekonomik ihtiyaçlar zamana yayılacak olsa da bu tazminat toplu bir şekilde ödenmektedir³⁶⁰.

Henüz ülkemizde buna yönelik olumlu bir karar verilmemiş olsa da medyaya yansımış olan işyerinde psikolojik taciz kaynaklı pek çok intihar vakası bulunmaktadır³⁶¹. Gerçekleşen olaylarla ilgili soruşturma başlatılsa da süreçler genellikle takipsizlik kararı ile sonuçlanmaktadır. İntihar dışında meydana gelen ölüm vakalarında ise genellikle çalışanlara fazla iş yüklenmekte, fiziksel kapasitelerinin üstünde çalışmaları beklenerek kişinin ölümüne yol açılmaktadır. Bu tür olayların ispatı genellikle somut olmayan delillere dayanmakta ise de ayrıntılı

³⁵⁹ Gülay Işkın, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s.63; Lokmanoğlu, s.121; Murat Akı, "Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri - Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.21, Y.2011, s.94.

³⁶⁰ Süzek, s.445.

³⁶¹ Okul müdür yardımcısının psikolojik tacizi nedeniyle 10.11.2019 tarihinde Gaziantep'te intihar eden Türkçe öğretmeni Saadet Harmancı'ya ilişkin haber, (sozcu.com.tr , ET: 20.03.2020); Konya'daki ailesinin yanına dönmek için defalarca tayin dilekçesi veren ancak sürekli ret cevabı alan İstanbul'da belediyeye memuru olan ve 17.02.2020 tarihinde intihar eden Yavuz Selim Sertdemir'e ilişkin haber, (zeytinburnuhaber.org , ET: 20.03.2020); Yoğun hastane nöbetleri, profesörlerin alaycı tavırları ve diğer psikolojik tacizler nedeniyle 06.11.2017'de Adana'da intihar eden asistan doktor Ece Ceyda Güdemek'e ilişkin haber, (haberturk.com , 20.03.2020); Sevinç, s.79.

araştırmaya gidilerek sonuca varılmalıdır. Bu nedenle yargı organlarının da psikolojik tacizle bağlantılı olduğu iddia edilen intihar ve diğer ölüm vakalarında daha temkinli davranmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Burada destek olarak ifade edilen kişinin ölüm anında mutlaka bakım gücünün bulunması gerekmektedir³⁶². Desteğin ailesi ve bakmakta olduğu kişilerin tazminat talebinde bulunabilmesi için mirasçı sıfatına haiz olmaları da gerekmemektedir³⁶³. Mirasçı olmayan veya mirası reddeden kişiler de bu anlamda talepte bulunabilecektir. Bunun dışında destekten yoksun kalan kişiler lehine TBK m.56/2 uyarınca manevi tazminata da hükmedilebilir. Hükmedilecek olan bu manevi tazminat ölen kişiye ait bir hak olmayıp, tamamen destekten yoksun kalanlara ait bağımsız bir haktır.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında “...destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi sebebiyle yoksun kalanın zarardır. Buradaki amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır. Olaydan sonraki dönemde de destek olmasa bile, onun zamanındaki gibi aynı şekilde yaşayabilmesi için muhtaç olduğu paranın ödettirilmesidir...”³⁶⁴ ifadeleriyle bu kavrama açıklık getirmiştir.

Burada oluşan zarar genel anlamdaki zarardan farklı olup, geleceğe yönelik bir malvarlığı zararıdır³⁶⁵. Henüz oluşmamış ancak gelecekte zamana yayılmış şekilde oluşacak maddi bir zarar söz konusudur. İşçinin öldüğü zaman destek olduğu kişilere “gerçek destek”, ileride kuvvetle muhtemel destek olacağı kişilere ise “farazi destek” denilmektedir³⁶⁶. Örneğin burada ceninin de destekten yoksun kalma tazminatı talep etme hakkı bulunmaktadır. Nitekim sağ ve tam bir şekilde doğumun gerçekleşmesi durumunda ölen kişinin çocuğa sağlayabileceği muhtemel yardım ve yardım süresi dikkate alınarak tazminat miktarı hesaplanacaktır³⁶⁷. Geleceğe yönelik bir hesaplama ve ihtimaller içermesi nedeniyle destekten yoksun kalma tazminatının

³⁶² Lokmanoğlu, s.121.

³⁶³ Kemal Tahir Gürsoy, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, S.1, Y.1972, s.146; Işkın, s.63; Süzek, s.445.

³⁶⁴ Y. 17.HD. 28.05.2015 T. 2014/1043 E. 2015/7948 K., (kazanci.com.tr , ET: 20.03.2020).

³⁶⁵ Sevinç, s.81.

³⁶⁶ Murat Demircioğlu, Sergül Balsever, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.74, Y.2016, s.1174.

³⁶⁷ Dilşad Keskin, “Doğum Öncesi Gerçekleşen Zarar Verici Fiil Sebebiyle Tazminat: Ceninin Tazminat Talebi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVII, S.1-2, Y.2013, s.756.

hesaplanması da zor bir süreçtir. Öncelikle tamamen maddi anlamda yoksun kalınan destek miktarı hesaplanacak, manevi anlamda bir telafiye gidilmeyecektir. Yapılan yardım beslenme, giyinme ihtiyaçlarına yönelik olabileceği gibi eğitim, sağlık ihtiyaçlarına yönelik de olabilmektedir³⁶⁸. Destek olan kişinin ölmesi nedeniyle uğranılan zarar değil, eğer destek yaşamış olsaydı destek olduğu kişilere yapacağı yardımlar maddi olarak hesaplanmaya çalışılacaktır.

4. Türk Medeni Kanunu Kapsamında Açılabilir Koruyucu Davalar

a) Genel Olarak

Kişilik hakkı, bireyi insan kılan maddi ve manevi bütün değerlere, beden bütünlüğüne, yaşamına, sağlığına, onuruna, özgürlüğüne ilişkin haklardır. Nitekim kişilik hakkı mutlak haklardan ve herkese karşı da ileri sürülebilmektedir³⁶⁹.

Çalışanların kişilik haklarını koruyucu yasal düzenlemeler ise başta Anayasada olmak üzere TMK ve TBK’da da yer almaktadır. Özellikle genel bir ilke olan TMK m.2 ve m.3’te yer alan dürüst davranma ve iyiniyet ilkesi tüm hukuki ilişkilerde yer bulmaktadır. TMK m.24 ve 25’te ise psikolojik tacize uğramakta olan işçinin kişilik haklarını korumak amacıyla açabileceği davalar belirtilmiştir.

TMK m.24’te hukuka aykırı şekilde kişilik haklarına saldırılan herkesin korunma talep edebileceği belirtilmiştir. TMK m.24/2’de ise hukuka uygunluk halleri belirtilmiş olsa da bu hallerin işyerinde psikolojik taciz olaylarında söz konusu olamayacağı açıktır.

TMK m.25’te ise mağdur kişinin yapılan saldırıya karşı açabileceği davalar ve başvurabileceği yollar belirtilmiştir. Kişilik haklarına saldırılan kişi saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açılabilir. Ayrıca mağdur verilen mahkeme kararının üçüncü kişilere bildirilmesi veya yayımlanmasını da isteyebilir. Bu haklar yanında saldırıya uğrayan kişinin maddi ve manevi tazminat talep hakkı da bulunmaktadır.

³⁶⁸ K. Emre Gökyayla, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004, s.102-107; Lokmanoğlu, s.121.

³⁶⁹ Rona Serozan, “Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.11, S.14, Y.1977, s.93.

Koruyucu davalar ile maddi ve manevi tazminat davaları arasındaki en önemli fark ise koruyucu davaların açılabilmesi için yapılan saldırının TBK kapsamında kusura dayalı bir haksız fiil olması gerekmektedir. Yapılan saldırının yalnızca hukuka aykırı olması yeterlidir ve maddi veya manevi bir zararın oluşması da gerekmez. Ancak maddi ve manevi tazminat davalarında saldırıların kusura bağlı bir haksız fiil oluşturması ve sonucunda da bir zararın oluşması gerekmektedir³⁷⁰.

TMK kapsamında düzenlenmiş olan koruyucu davaların davacı tarafını kişilik hakkı ihlale uğrayan mağdur, davalı tarafını ise bu saldırıyı gerçekleştiren fail oluşturacaktır. İşçisinin kişilik haklarına saygı göstermekle yükümlü ve ayrıca diğer işçiler ve üçüncü kişilerden gelebilecek olan saldırılara karşı da işçisini korumakla yükümlü olan işveren de bu sorumluluklarını yerine getirmedeği takdirde davalı sıfatını haiz olabilecektir³⁷¹.

b) Saldırı Tehlikesinin Önlenmesi Davası

Saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, TMK m.25/1’de düzenlenmiş, kişilik haklarına saldırılmasına ilişkin tehlike içinde bulunan kişilerin açabileceği bir davadır. Kişilik haklarına yönelik saldırının henüz başlamamış olması ancak saldırıya uğranılacağına kuvvetle muhtemel olması gerekmektedir³⁷². Başlamış ve sona ermiş olan saldırılar için ise bu dava açılmayacaktır.

Saldırı tehlikesinin ihtimal halinde olması ve belirsizlik taşıması davanın açılabilmesi için yeterli değildir. Bu yüzden saldırı tehlikesinin varlığına ve ciddiyetine hakim tarafından karar verilecektir. Açılacak bu davada saldırı tehlikesinin olduğuna ilişkin ispat yükü ise davacı mağdurda olacaktır. Çünkü henüz somut olarak belirlenemeyen bir saldırı dava konusu edilmiştir. Bu davanın açılabilmesi için benzer şekilde davalı failin de bir kusurunun olması gerekmektedir, zira henüz belirlenebilir bir saldırı ve kusur bulunmamaktadır³⁷³.

³⁷⁰ Lokmanoğlu, s.128.

³⁷¹ Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, S.36, Y.2013, s.122; Ertuğrul Yuvalı, “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, Özel Sayı, Y.2015, s.735.

³⁷² Abdülvahap Dabakoğlu, **Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2019, s.118.

³⁷³ Sağun, s.102.

Davacı mağdurun yakın zamanda psikolojik tacize uğrayacağı konusunda somut ve ciddi emareler oluşturan işyerindeki kanıtlanabilir söylenti ve dedikodular, mağdura karşı yapılan tehditler, işyeri içindeki elektronik posta veya mesaj kayıtları bu davada kanıt olarak gösterilebilecektir. Uygulamada daha çok işe iade davası sonrası yeniden işine başlamış çalışanların psikolojik tacize uğramaları halinde bu davayı açtıkları görülmektedir. Çünkü işe iade davasının açılmış olmasıyla işveren ve işçi arasında genellikle bir husumet doğduğu için işe başladıktan sonra psikolojik taciz görülmesi de mahkemece olağan kabul edilecektir³⁷⁴. Rutin bir çalışma düzeni içerisinde uygulanacak olan psikolojik taciz ise çoğu zaman mağdur işçi tarafından dahi fark edilememektedir. Mağdurun şiddetli bir psikolojik tacize maruz kalacağını önceden fark etmesi ve buna ilişkin bir dava açması çok rastlanabilecek bir durum değildir.

Böyle bir dava açılması ve davacının iddialarını ispatlaması halinde ise mahkemece failin bu şekilde bir saldırıya başlamamasına hükmedilecektir³⁷⁵. Failin bu mahkeme hükmüne uygun davranmaması halinde ise mağdur davacının tazminat talep etme hakkı doğacaktır³⁷⁶.

c) Saldırıya Son Verilmesi Davası

Kişilik hakları saldırıya uğramakta olan mağdur, saldırı halen devam etmekte iken saldırıya son verilmesi davasını açabilecektir. Mahkeme tarafından verilecek olan hüküm gereği bu dava bir eda davasıdır. Saldırıya son verilmesi davasının en temel şartı davanın açıldığı tarihte saldırının halen devam ediyor olmasıdır³⁷⁷.

Saldırıya son verilmesi davası mağdurun kişilik haklarına yönelmiş olan psikolojik taciz saldırılarının sona erdirilmesi ve bu tür bir saldırının tekrarlanmaması amacıyla açılabilir. Açılan davanın mahkemece kabul edilmesi halinde ise devam eden psikolojik taciz saldırısının durdurulmasına ve bir daha tekrarlanmamasına ilişkin bir karar verilecektir³⁷⁸.

³⁷⁴ Fuat Bayram, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.14, Y.2007, s.569; Lokmanoğlu, s.130; Palabıyık, s.178.

³⁷⁵ Dabakoğlu, s.119.

³⁷⁶ Sağun, s.103.

³⁷⁷ Palabıyık, s.179.

³⁷⁸ Sağun, s.103.

Saldırı halen sürüyor olduğu için mağdurun bu aşamada bir zarara uğramış olması veya failin kusurlu olması gerekmemektedir³⁷⁹. Dava psikolojik taciz saldırısını gerçekleştiren tüm faillelere karşı tacize uğrayan mağdur tarafından açılabilir. Nitekim koruma ve gözetme borcunu yerine getirmemekte olan işveren de fiili olarak psikolojik taciz uygulamasına da diğer faillelere engel olmadığı için davalı konumunda olabilecektir. Ayrıca kişilik hakları kişiye sıkı sıkıya bağlı olduğundan dolayı bu davayı açma hakkı başkasına devredilemeyeceği gibi, mirasçılara da geçmemektedir³⁸⁰.

Son olarak, saldırıya son verilmesi davası ile birlikte TMK m.25/2 gereğince düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesine veya kararın yayımlanmasına da karar verilebilecektir. Özellikle toplum nezdindeki şeref ve itibarı sarsılan kişiler mahkemeden bu talepte bulunabilecektir.

d) Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Mağdurun kişilik haklarına yönelik saldırı sona ermiş olsa bile eğer ki etkileri halen devam ediyor ise bu durumda mağdur bu saldırının hukuka aykırılığının tespitini talep edebilecektir. Mahkemenin vereceği kararın icra kabiliyeti bulunmasa da tespit niteliğinde bir hükümdür³⁸¹.

Saldırı tehlikesinin önlenmesi ve saldırıya son verilmesi davaları eda davası niteliğinde, saldırının hukuka aykırılığının tespiti ise tespit davası niteliğindedir. Doktrinde ve Yargıtay içtihatlarında eda davasının açılabilirdiği durumlarda tespit davasının açılmasında hukuki yarar bulunmadığı kabul edilmektedir³⁸². Bu nedenle saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası da yalnızca saldırı tehlikesinin önlenmesi ve saldırıya son verilmesi davalarının açılmadığı hallerde açılabilir³⁸³.

Mağdura yönelik psikolojik taciz saldırısı sona ermiş olmasına rağmen, mağdur halen psikolojik sorunlar yaşıyor, çalışma hayatına devam etme konusunda belirgin sıkıntılar çekiyor, işe yeni başlayan kişiler mağdura kötü bir gözle bakıyor, işyeri

³⁷⁹ Ahmet Türkmen, “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak Israrlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.11, Özel Sayı, Y.2009, s.1407.

³⁸⁰ Lokmanoğlu, s.130.

³⁸¹ Sağun, s.104.

³⁸² Y. 15.HD. 19.01.2009 T. 2007/6339 E. 2009/153 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 20.03.2020).

³⁸³ Demircioğlu, s.133; Lokmanoğlu, s.132.

veya belli bir çevrede olumsuz tepkiler görüyorsa bu gibi durumlarda mağdurun saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açmakta hukuki yararı bulunmaktadır.

Bu tespit davasının açılabilmesi için failin kusurunun bulunması veya mağdurun bir zarar görmüş olması gerekmektedir³⁸⁴. Açılmış olan bu tespit davasıyla birlikte verilen kararın yayımlanması veya üçüncü kişilere bildirilmesi de mağdur tarafından talep edilebilecektir.

B. İşyerinde Psikolojik Tacizde İşverenin Hakları

İşçi ve işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesi gereğince her iki tarafın da borçları bulunmaktadır. İşçinin işverene karşı iş görme borcu, emir ve talimatlara uygun davranma borcu, rekabet etmeme borcu, özen ve sadakat borcu bulunmaktadır³⁸⁵. Özen ve sadakat borcu da iş görme borcunun içerisinde yer alıp, onu tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır³⁸⁶.

İşçinin özen ve sadakat borcu gereği işverenin ve işyerinin aleyhine olabilecek, işyeri düzenini bozabilecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Sadakat borcu yapma ve yapmama borcu olarak işçi açısından iki ayrı borcu kapsamaktadır³⁸⁷. Bu doğrultuda işçi, işverene veya işyerine zarar gelmemesi adına her türlü tedbiri almak ve gerekli bildirimleri işverene yapmakla yükümlüdür. Yapmama borcu ise, işçinin işverene veya işyerine zarar verebilecek davranışlardan kaçınmasını ifade etmektedir³⁸⁸. Bu doğrultuda başka bir işçiye karşı psikolojik taciz uygulayan kişi işverene karşı sadakat borcunu yerine getirmemiş olacaktır. Psikolojik tacizin mağduru olan işçinin bu süreçte verimi düşecek, işyerindeki diğer çalışanlar da bu süreçten olumsuz etkilenecektir. İşçinin sadakat borcu TBK m.396'da ise "*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır.*" şeklinde ifade edilmiştir. Bu tür bir durumla karşılaşan işverenin ise başvurabileceği pek çok hukuki yol bulunmaktadır.

1. İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Olarak Feshetmesi

³⁸⁴ Bilgili, (Mobbing), s.30.

³⁸⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.125; Mustafa Tiftik, Ayşe Adıgüzel, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu", **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.1, Y.2016, s.327.

³⁸⁶ Kantarcı, s.168; Sevinç, s.108.

³⁸⁷ Sezgi Öktem Songu, "Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak "Sataşma"", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.39, Y.2018, s.129.

³⁸⁸ Palabıyık, s.165-166.

Psikolojik tacizin işçi tarafından işverene karşı veya işçiler arasında uygulanması halinde işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır. İK m.25/II-b gereğince “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması”, İK m.25/II-c gereğince “İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması”, İK m.25/II-d gereğince “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” hallerinde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz uygulanması halinde hem işyerinin düzen ve huzuru bozulmakta hem de psikolojik tacizin mağduruyla birlikte tüm çalışanların performansı düşmektedir³⁸⁹. Taciz nedeniyle mağdur olmayan başka çalışanlar da mağdur olabilecekleri korkusu yüzünden işlerine odaklanamamakta, hatta zaman zaman izin alarak işten uzaklaşmaya başlamaktadır. Bu nedenle de uygulanan psikolojik taciz ilk bakışta işvereni olumsuz olarak etkilemiyor gibi görünse de aslında işveren pek çok anlamda kayba uğramaktadır. Böyle bir durumda psikolojik tacizin faili konumundaki işçi, işverene karşı özen ve sadakat yükümlülüğünü yerine getirmemekte, ayrıca işverenin faili ikaz etmesi halinde ise emir ve talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırı davranmaktadır.

Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda işçinin işletme müdürüne hakareti³⁹⁰, bir işçinin başka bir işçinin üzerine yürüyerek ona küfür etmesi³⁹¹, whatsapp isimli mesajlaşma uygulamasında bir işçinin çalışanlar arasındaki gruba uygunsuz sözler göndermesi³⁹², işçinin bir diğer çalışma arkadaşının özel hayatına ilişkin konuşma

³⁸⁹ Süzek, s.701; “...Somut olayda; davalı işverence davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının kendi bölgesindeki bazı şirket çalışanlarına toplu ortamlarda toplantılarda, telefon ve sms yoluyla aşağılama ve hakaretlerde bulunduğu, psikolojik baskı uyguladığı, ağır hakaret ve baskı sonucu çalışmalarını yürütemeyecek duruma getirdiği, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı (mobbing) yönünde duyular, yazılı ve sözlü şikayetler gelmeye başladığı...kısaca davacının kendisine bağlı personele kötü muamelede bulunduğu dosya içeriğinden anlaşıldığından feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir...” Y. 22.HD. 21.09.2012 T. 2012/6291 E. 2012/19240 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 10.06.2020).

³⁹⁰ Y. 22.HD. 26.11.2019 T. 2016/23998 E. 2019/21524 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 28.03.2020).

³⁹¹ Y. 22.HD. 21.01.2020 T. 2016/27899 E. 2020/821 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 28.03.2020).

³⁹² Y. 9.HD. 15.01.2020 T. 2019/7066 E. 2020/357 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 28.03.2020).

kaydını işyerinde herkese dinletmesi³⁹³ gibi olayları da İK m.25/II-d kapsamında “sataşma” olarak değerlendirmiştir³⁹⁴.

İK m.19’a göre iş sözleşmesini fesheden işverenin fesih sebebini açık bir şekilde ve yazılı olarak işçiye bildirmesi gerekmektedir. İkinci fıkrada, işçinin davranışından kaynaklı fesihlerde işçinin savunmasının alınması gerektiği ancak İK m.25/II’deki fesih hallerinin saklı olduğu ifade edilmiştir. Bu anlamda psikolojik taciz uygulayan işçinin sözleşmesini fesheden işveren, bu fesih bildirimini ve sebeplerini işçiye yazılı şekilde bildirmekle yükümlüdür³⁹⁵. Ancak İK m.19/2’de tanınmış olan istisna doğrultusunda işçinin savunmasının alınması zorunluluğu bulunmamaktadır³⁹⁶.

İş sözleşmesinin feshinde aranan süre ise İK m.26/1’de işverenin söz konusu eylemi öğrendiği günden başlayarak altı iş günü ve her halde eylem tarihinden itibaren bir yıl olarak belirlenmiştir. Bu süre geçtikten sonra ise işveren haklı nedenle fesih hakkını kaybetmiş olacaktır.

Sonuç olarak, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanmasıyla birlikte işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacak ve ayrıca işverenin talep etmesi halinde İK m.26/II gereğince işçi maddi ve manevi tazminat ödemek durumunda kalacaktır.

2. Tazminat Talep Etme Hakkı

İş Kanununun 26. maddesi gereğince ahlak ve iyiniyet kurallarına uyulmayan haller sebebiyle iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi halinde işverenin tazminat hakkı doğmaktadır. Bu nedenle işyerinde başka bir işçiye veya işverene karşı psikolojik taciz uygulayan işçinin sorumluluğu doğabilecektir. Nitekim bu husus TBK m.400’de “İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur.” şeklinde de düzenlenmiştir. Yine TBK m.437’de ise “Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.” ifadeleriyle tarafların tazminat sorumluluğu belirtilmiştir. Bu kapsamda sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işveren mağdur

³⁹³ YHGK. 01.03.2017 T. 2015/1890 E. 2017/383 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 28.03.2020).

³⁹⁴ Sağun, s.105; Hediye Ergin, “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.34, Y.2015, s.78.

³⁹⁵ Kalkan, s.292.

³⁹⁶ Erdoğan C., s.73.

kendisi ise şahsına ilişkin, mağdur başka bir işçisiyse buna bağlı olarak uğramış olduğu maddi ve manevi zararları failden talep edebilecektir.

a) Maddi Tazminat Hakkı

İşçisinden maddi tazminat talep edecek olan işveren, uygulanmış olan psikolojik tacizin mağduru olabileceği gibi sürecin dışında yalnızca işveren konumunda da bulunabilmektedir. Yaygın olarak çalışanlar arası psikolojik taciz yani yatay psikolojik taciz olayları görülmektedir. Böyle bir durumda ise hem mağdur işçinin hem de işyerindeki pek çok personelin tacizden etkilenmesi nedeniyle iş performansları düşmekte, işyerinin üretim ve hizmet kapasitesi daralmaktadır. Ayrıca işten izin alıp işe gelmeyen birçok personel de olabilmektedir. Tüm bunlara bağlı olarak ise işverenin ciddi bir ekonomik kaybı olmaktadır³⁹⁷.

Bunun dışında, işverenin psikolojik tacizin mağduru konumunda olduğu olaylar, uygulamada oldukça az olmakla birlikte, ihtimal dahilindedir. Böyle bir durumda psikolojik tacize uğrayan bir işçi gibi işverenin de tedavi masrafları olacaktır. İşverenin veriminin düşmesi ve işine konsantre olamaması sonucu işiyle alakalı ekonomik kayıpları da ortaya çıkabilmektedir. Her iki ihtimalde de ispatlanabilir ve hakim tarafından uygun görülen maddi kayıpların sözleşmesi feshedilen işçi tarafından tazmin edilmesine karar verilebilecektir.

b) Manevi Tazminat Hakkı

Manevi tazminata ilişkin TBK'da bulunan hükümler hem işçi hem de işverenler açısından uygulanabilmektedir. Belirtilen maddeler gereğince bedensel bütünlüğün zedelenmesi veya kişilik haklarının zedelenmesi hallerinde mağdur manevi tazminat talep edebilmektedir.

İşverenin manevi tazminat talep edebilmesi için psikolojik taciz olayının bizzat mağduru olması gerekmektedir. Manevi tazminatın kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olması nedeniyle işveren yalnızca kendisinin mağdur olması durumunda bunu talep edebilecektir³⁹⁸. Diğer bir işçinin mağdur olduğu hallerde işverenin manevi tazminat isteği kabul edilemeyeceği gibi, bu işçinin manevi tazminat talep etme hakkını işverene devretmesi de mümkün değildir.

³⁹⁷ Sağun, s.110.

³⁹⁸ Sağun, s.111; Bal, s.32.

Açılan manevi tazminat davasında ise işveren bedensel bütünlüğünün veya kişilik haklarının zedelendiğini belirtecek, hakim ise tacizin uygulanış şekli ve olayın diğer özelliklerini göz önünde bulundurarak manevi tazminat miktarını takdir edecektir. Ek olarak işverenin kişilik haklarını korumak, iş dünyasındaki itibarını koruyabilmek adına TBK m.58/2 gereğince tazminat dışında veya tazminata ek olarak saldırının kınanması ve bu kınama kararının da yayımlanmasına hükmedilebilmektedir.

3. Türk Medeni Kanunu Kapsamında Açılabilecek Koruyucu Davalar

Psikolojik taciz sürecinde açılabilir olan koruyucu davalar işverenin mağdur olduğu hallerde de açılabilir. Her ne kadar işçilere iş imkanını sağlayan kişi işveren de olsa kimi zaman işçinin eğitim durumunun iyi olması, işverenin karakter olarak içe dönük bir yapıda olması gibi nedenlerle işveren mağdur taraf olabilmektedir. Böyle zor bir durumla karşı karşıya kalan işverenin ise TMK m.24 ve 25'te belirtilmiş olan koruyucu davaları açma hakkı bulunmaktadır.

TMK kapsamında kişilik haklarına işçisi tarafından saldırılacağı tehlikesini fark eden, psikolojik taciz uygulanacağını sezen işveren saldırı tehlikesinin önlenmesi davasını, devam etmekte olan bir psikolojik taciz sürecinin içinde mağdur olarak bulunan işveren saldırının sona erdirilmesi davasını, psikolojik tacize maruz kalmış ve süreç sona ermesine rağmen halen bunun olumsuz etkilerini yaşayan işveren ise saldırının hukuka aykırılığının tespiti davasını açabilecektir. Saldırı tehlikesinin önlenmesi davasının ispatı oldukça zor olduğu ve mağdur davacının da işveren olduğu göz önünde bulundurulursa uygulamada bu tür bir davayla karşılaşılması ve davanın kabulüne karar verilmesi oldukça güçtür. Belirtilen davalar hakkında "*İşyerinde Psikolojik Tacizde Mağdur İşçinin Hakları*" kısmında ayrıntılı şekilde bilgi verilmiş olduğu için bu başlıkta aynı hususlar tekrar edilmeyecektir.

C. Usul Hukuku Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz

1. Açılacak Davalarda Görevli ve Yetkili Mahkeme

İşyerinde psikolojik taciz iddialarına yönelik olarak açılacak davalarda işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi nedeniyle görevli mahkeme iş mahkemeleridir. 7036

sayılı İş Mahkemeleri Kanununun³⁹⁹ (İMK) 5.maddesine göre “İş mahkemeleri 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına” ilişkin görevli mahkemedir. Ancak İMK m.2/3 gereğince iş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerde ise asliye hukuk mahkemeleri görevli olacaktır. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, işyerinde psikolojik taciz iddiası ve manevi tazminat talebiyle asliye hukuk mahkemesinde açılmış bir davada görevsizlik kararı verilmesi gerektiğini belirtmiştir⁴⁰⁰.

2017 yılında yürürlüğe girmiş olan arabuluculuk sistemine de konumuz açısından değinmek önem taşımaktadır. İMK m.3/1’e göre “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.” Belirtilen hükme göre işyerinde psikolojik tacize bağlı tazminat taleplerinde de dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır⁴⁰¹. Buna uyulmadığı takdirde ise açılan dava usulden reddedilecektir. Ancak uygulamada arabuluculuk kurumunun planlandığı kadar işçiler lehine başarılı olamadığı, arabuluculuk görüşmelerinin somut olaya fazla girilmeksizin prosedür gereği gerçekleştirildiği görülmektedir. İş hayatında işveren tarafından psikolojik taciz uygulanmış veya tacize karşı işverence korunmamış olan işçinin arabuluculuk kurumundan da lehine bir sonuç alması pek mümkün gözükmemektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin yatay şekilde gerçekleşmesi yani tacizin çalışanlar arasında meydana gelmesi halinde ise arada bir iş sözleşmesi bulunmadığı için görevli mahkeme asliye hukuk mahkemeleri olacaktır. Bu konuyla ilgili de Yargıtay,

³⁹⁹ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun tam metni için, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf> , ET: 21.03.2020; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁴⁰⁰ “...iş kanununa göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya iş kanununa dayanan, her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde iş mahkemeleri görevlidir. Davacı, davalı sendika genel başkanının kendisine mobbing uyguladığını belirterek, manevi tazminat isteminde bulunduğuna göre; uyuşmazlığın çözümünde görevli mahkeme iş mahkemeleridir...” Y. 4.HD. 10.02.2016 T. 2015/16423 E. 2016/1517 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 21.03.2020).

⁴⁰¹ Resul Kurt, “İş Yargısında “Arabuluculuk””, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.135, Y.2018, s.427.

taraf lar arasında iş sözleşmesi ya da işçi-işveren ilişkisinin bulunmadığı hallerde görevli mahkemenin iş mahkemeleri değil asliye hukuk mahkemeleri olduğunu ifade etmiştir⁴⁰². Psikolojik tacizin failinin mağdurla eşit konumda bir çalışan değil de amir konumundaki bir kişi olması halinde ise Yargıtay, amir olan çalışanı işverenin vekili kabul ederek davada görevli mahkemenin iş mahkemeleri olduğuna karar vermiştir.

657 sayılı DMK kapsamında açılacak olan davalar ise genel itibarıyla idare mahkemelerinde görülmekle birlikte, somut olayda failin kişisel kusuru veya hizmet kusuru bulunmasına göre bazı davalar da asliye hukuk mahkemelerinde görülebilmektedir.

Yetkili mahkemenin belirlenmesi konusunda ise İMK m.6'ya göre “İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. ... Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.” Ayrıca koruyucu davaların düzenlenmiş olduğu TMK m.25/5'te de “Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir.” hükmü bulunmaktadır. Belirtmiş olduğumuz hükümlere göre davalar, davalı tarafın yerleşim yeri ile yapılan işin bulunduğu yer mahkemesinde veyahut TMK kapsamında davacının yerleşim yeri mahkemesinde açılacaktır⁴⁰³.

2. Açılacak Davalarda Zamanaşımı

Çalışmamızda belirtmiş olduğumuz koruyucu davalar ve tazminat davalarına ilişkin zamanaşımaları mağdurun hak kaybı yaşamaması açısından önem taşımaktadır.

⁴⁰² “...davalıların sistematik yıldırımaya yönelik hakaret, aşağılama, dışlama ve ayrımcı uygulamaları ile psikolojik tacizlerine (mobbing) maruz kaldığını, otuz erkek muhasebe çalışanın içinde tek bayan olması sebebiyle ayrımcılık yapıldığını, ekip içine alınmadığını, dışlandığını, aşağılandığını, psikolojik olarak büyük ölçüde yıprandığını, iş akdini feshetmek zorunda kaldığını ileri sürerek 50.000,00 TL manevi tazminat...Dava, davacı ile aynı iş yerinde çalışan davalılardan haksız fiile dayalı manevi tazminat istemine ilişkin olup; taraflar arasında hizmet sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu tür uyumsuzluklara ilişkin davaların genel mahkemede görülmesi gerekir. Mahkemece, bu husus gözetilerek işin esasına girilmesi ve hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmesi usul ve yasaya aykırı olup...” Y. 13.HD. 25.12.2014 T. 2014/23143 E. 2014/41625 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 22.03.2020).

⁴⁰³ Recep Aşit, “Kişilik Hakkı İhlallerinde Yetkili Mahkemeler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.23, S.2, Y.2017, s.480-481; Fatma Nur Tekçe, “Manevi Tazminat Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.22, S.3, Y.2016, s.2637.

TMK m.24 ve 25'te düzenlenmiş olan koruyucu davalar yani saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, saldırının sona erdirilmesi davası ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası için TMK'da belirtilmiş bir hak düşürücü süre veya zamanaşımı süresi bulunmamaktadır. Koruyucu davalar işyerinde psikolojik tacizin saldırı sürecine bağlı olarak açılabilmesi için hayatın olağan akışı gereği zaten taciz süreci içerisinde açılması mantıklı olacaktır. Taciz sona erdikten çok uzun bir süre sonra örneğin saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açılmasında davacının hukuki bir yararı da bulunamayacağı için dava reddedilecektir.

İncelemiş olduğumuz maddi ve manevi tazminat davaları için TBK ve İK'da belli zamanaşımı süreleri öngörülmüştür. TBK m.72'ye göre zarar gören mağdurun bu hakkı, zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her halde fiilin işlendiği tarihten on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğramaktadır. Hükme göre, ceza kanunlarında işlenen haksız fiil için daha uzun bir zamanaşımı süresi belirtilmişse bu süre geçerli olacaktır⁴⁰⁴. Sözleşmeye aykırılık halinde tazminat talepleri ise TBK m.146'ya göre on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur.

Zamanaşımı konusunda psikolojik tacizin taraflarının kim olduğu önem taşımaktadır. İşçi ve işveren arasındaki psikolojik tacizde işverenin iş sözleşmesine aykırı davranması nedeniyle sözleşmeye aykırılık hallerine dayanılarak on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır. İşveren tarafından uygulanan psikolojik tacizde işçinin haksız fiil ve sözleşmeye aykırılık hükümleri arasında seçim yapma hakkı bulunmakla birlikte sözleşmeye aykırılık hallerine dayanılması işçinin lehine olacaktır. Psikolojik tacizin iki çalışan arasında gerçekleşmesi durumunda ise failin mağdura karşı haksız fiili söz konusu olacak, taraflar arası bir sözleşme de bulunmadığı için TBK m.72 uygulanacaktır⁴⁰⁵.

Belirtilen zamanaşımı süreleri psikolojik taciz devam ettiği takdirde işlemeye başlamayacaktır. Son eyleme maruz kalınan tarih itibarıyla bu süreler işlemeye başlar. Son olarak, zamanaşımı kişiye bir defa hakkı verdiği için davalı tarafından bu hak kullanılmadığı sürece hakimın resen zamanaşımını dikkate alması mümkün

⁴⁰⁴ "...Tazminata konu eylem, ceza kanunlarına göre suç ise, tazminat davası için de ceza zamanaşımı uygulanır. Bunun için ceza davasının açılması zorunlu değildir..." YHGK. 28.01.2015 T. 2013/1468 E. 2015/785 K., (kazanci.com.tr , ET: 22.03.2020).

⁴⁰⁵ Lokmanoğlu, s.146.

değildir. Aksi halde hakim, zamanaşımı süresini dikkate almaksızın işin esasına girerek karar verecektir.

3. Açılacak Davalarda İspat Yükü

İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle açılacak olan davalarda iddianın ispatlanması adalet açısından büyük önem taşımaktadır. Hukuk yargulamalarındaki genel ispat kuralı TMK ve HMK’da düzenlenmiştir. TMK m.6’da bulunan düzenlemeye göre *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.”* HMK m.190’a göre ise *“İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.”*

İş Kanunu m.5/7’de genel ispat kuralına ilişkin bir istisna bulunmaktadır. Buna göre 5. maddede belirtilen eşit davranma ilkesine işveren tarafından aykırı davranıldığı iddia eden işçi, bunu ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi böyle bir aykırılık oluştuğunu güçlü bir emare ile gösterdiği takdirde ispat yükü işverene geçecektir. Benzer bir düzenleme de Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m.21’de şu şekilde ifade edilmiştir: *“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”*

İşçinin psikolojik tacize uğraması halinde belirttiğimiz üzere sözleşmeye aykırılık ya da haksız fiil hükümlerine dayanma hakkı mevcuttur. Bununla birlikte işçinin ispat yükü açısından lehine olan sözleşmeye aykırılık hükümleri işverenin tacizi halinde uygulanacaktır. Ancak psikolojik taciz failinin diğer bir işçi olması durumunda mağdur bu hükme değil haksız fiil hükümlerine dayanmak zorunda kalacaktır. TBK haksız fiil hükümleri gereğince mağdur, failin kusurlu olduğunu, zararının doğduğunu ve bu ikisi arasındaki illiyet bağıını ispatlamak durumundadır⁴⁰⁶.

TMK kapsamında düzenlenmiş olan koruyucu davalarda; saldırı tehlikesinin önlenmesi davasında tehlikenin çok yakın olduğu ve ciddiyeti, saldırının sona erdirilmesi davasında mevcut bir saldırının olduğu ve ne şekilde uygulandığı,

⁴⁰⁶ Lokmanoğlu, s.140.

saldırının hukuka aykırılığının tespiti davasında ise hangi olumsuz etkilere maruz kalıldığı mağdur tarafından ispat edilmelidir.

İddia edilen psikolojik taciz olayını mağdur davacının doğrudan ispat etmesini beklemek Yargıtay kararlarında da hakkaniyete aykırı bulunmaktadır⁴⁰⁷. Psikolojik taciz çoğu zaman işveren tarafından uygulandığı için olaya ilişkin işyerinde bulunan delillerin karartılma ihtimali çok yüksektir. Ayrıca işyerinde genellikle dışlanmış yalnız bir kişinin yaşadığı olaylara dair tanık bulması da oldukça güçtür. Bu nedenle de tacize maruz kalan çalışanların yaşadıkları olaylara ilişkin ayrıntılı şekilde günlük tutmaları, elde etmiş oldukları belge, fotoğraf, ses kayıtlarını saklamaları önerilmektedir. Psikolojik taciz uygulandığına ilişkin mağdurun başka bir delil elde etme imkanı bulunmuyor, yapılan davranışlar aleni değil sürekli kapalı kapılar ardında gerçekleştiriliyorsa böyle bir durumda mağdurun gizlice görüntü ve ses kaydı alması kendi lehine olabilecek, tacizin ispatı da bu şekilde kolaylaşacaktır.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi aleni olmayan toplantılarda hakarete uğrayan bir çalışanın bu konuşmayı kaydetmesinin suç oluşturmayacağına karar vermiştir⁴⁰⁸. Hukuk davalarında ise HMK m.189/2'ye göre “*Hukuka aykırı olarak elde edilmiş*

⁴⁰⁷ “...Her ne kadar psikolojik tacize uğradığımı iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur...” YHGK. 04.10.2018 T. 2015/2274 E. 2018/1428, (karararamayargitay.gov.tr , ET: 25.03.2020); “...iddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu göz önüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanana iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır...” Y. 22.HD. 21.02.2014 T. 2014/2157 E. 2014/3434 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 11.06.2018); “...Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır...” Y. 9.HD. 05.07.2018 T. 2015/21084 E. 2018/14846 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 11.06.2020).

⁴⁰⁸ “...sanığın birim müdürü olarak çalışmaya başlayan müşterinin göreve başladığı günden bu yana kendisine karşı negatif bir tutum içerisinde olduğu, daha önce iş ortamında kendisine sözlü olarak hakaret ettiği, toplu ortamlarda kendisine karşı rencide edici ve küçük düşürücü tavırlar sergilediği, yaklaşık 1 ay önce hakkında haksız yere soruşturma başlattığı, olay günü de performans değerlendirme toplantısında kendisine hakaret içerikli sözler söylemesi nedeniyle üzerindeki cep telefonu ile gizlice kayıt yaptığı...sanığın başkaca şekilde ispatlanması mümkün olmayan bir hal içerisinde iken, toplantıda kendisine yönelik hakaret içerikli konuşmayı kayda aldığı, sanığın eyleminin hukuka aykırı olduğunu kabul etmenin mümkün olmadığı anlaşıldığından...” Y. 12.CD. 28.04.2014 T. 2013/26087 E. 2014/10205 K., (kazanci.com.tr , ET: 24.03.2020).

olan deliller, mahkeme tarafından bir vakianın ispatında dikkate alınmaz.” denmiştir. Psikolojik taciz konusu eylemin hem suç hem de haksız fiil olması halinde ceza mahkemesinde görülmekte olan davanın hukuk mahkemesince bekletici mesele yapılması gerekmektedir. Nitekim ceza mahkemesinin mahkumiyet kararı vermesi halinde verilen karar hukuk mahkemesi açısından da bağlayıcı olacaktır⁴⁰⁹.

Tacize uğrayan mağdurun maruz kaldığı kötü davranışları ayrıntılı ve tutarlı bir şekilde anlatmış olması da hakimde vicdani kanaatin oluşması açısından çok önemlidir. Doğrudan ispat yoluyla tacizi ispatlayamayan mağdur, ancak hayatın olağan akışına uygun bir beyanda bulunursa dolaylı ispatı gerçekleştirmiş olacaktır. Buna göre mağdur, yaşamış olduğu olayları çok ayrıntılı ve mantığa uygun şekilde, hayatın olağan akışına ters düşmeyecek bir olay örgüsünde anlatıyorsa somut olaya göre ispat yükümlülüğünü yerine getirdiği söylenebilecektir⁴¹⁰. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda psikolojik taciz olup olmadığına bu düşünce doğrultusunda kanaat getirmektedir⁴¹¹.

Doktor raporları, tedavi sürecinde kullanılmış olan ilaçlar, iş arkadaşları veya diğer yakın arkadaşlara taciz sürecinde anlatılmış olan olaylar ve buna dair mesaj kayıtları, işyerinde ağlama krizleri yaşanmış olması⁴¹², ALO 170 hattına başvurulmuş olması⁴¹³ gibi delillerin mağdur tarafından mahkemeye sunulması halinde psikolojik tacize ilişkin yeterli emare oluşmuş olacaktır⁴¹⁴. Bundan sonra ise ispat yükü işverene geçmektedir.

Sonuç olarak işyerinde psikolojik taciz olgusunun ispatı açısından en önemli delil, mağdurun anlatımı ve somut olayın ilerleyişine uygun, diğer delillerle desteklenmiş olan tanık beyanlarıdır. Psikolojik tacizin kişiyi hem fiziksel hem de ruh sağlığı açısından

⁴⁰⁹ Lokmanoğlu, s.98.

⁴¹⁰ Erdem Özdemir, “İşyerinde Cinsel Taciz”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.4, S.11, Y.2006, s.95.

⁴¹¹ “...Mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır...” Y. 9.HD. 04.11.2010 T. 2008/37500 E. 2010/31544 K., (karararamayargitay.gov.tr , ET: 25.03.2020).

⁴¹² “...Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür...” Y. 9.HD. 30.05.2008 T. 2007/9154 E. 2008/13307 K., (kazanci.com.tr , ET: 26.03.2020).

⁴¹³ “...davacının mobbing destek hattından yardım istediği, antidepresan ilaçlar kullandığı...bu hali ile davalı işverenin sistematik biçimde davacıya manevi baskı uyguladığı...” Y. 7.HD. 04.10.2016 T. 2016/23374 E. 2016/15476 K., (kararara.com , ET: 26.03.2020).

⁴¹⁴ “...Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir: Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır...” Y. 9.HD. 14.03.2008 T. 2008/3122 E. 2008/4922 K., (karararama.yargitay.gov.tr , ET: 25.03.2020).

yıkan bir olay olduğu düşünöldüğünde mağdurun bu yaşadıklarına hiç kimsenin şahit olmaması veya bunları kimseyle paylaşmaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Çok içe kapanık bireylerin bu durumu tamamen iç dünyalarında yaşamaları mümkünse de bu tip kişiler açısından da günlük ve doktor raporları ispatlayıcı olabilecektir. Yargıtay'ın psikolojik tacize ilişkin vermiş olduğu kararlar da incelendiğinde tanık ve tanığı destekleyen ek deliller olmadığı takdirde mağdur her ne kadar tutarlı beyanlarda bulunsa da davanın genellikle reddedildiğı görölmektedir. Bu nedenle psikolojik tacizle mücadele eden sivil toplum kuruluşları davanın kilit kısmı olan ispatı kolaylaştırabilmek için çalışanlara bu tür durumlarda delil toplamaları ve günlük tutmaları yönünde tavsiyeler vermektedir.



SONUÇ

Ülkemizde ilk kez 2006 yılında bir yargı kararına konu olan işyerinde psikolojik taciz, Ankara 8. İş Mahkemesince “*işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar*” şeklinde tanımlanmıştır. İşyerinde psikolojik tacizi genel anlamda tanımlamak mümkünse de mağdur ve faillerin kesin bir şekilde özelliklerini saymak mümkün değildir. Mağdur ve faillerin profillerini çizmek yerine psikolojik tacizin temel unsurlarının topluma öğretilmesi daha fazla önem taşımaktadır.

İşyerlerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarına ek olarak psikolojik taciz konusunda da toplumsal bilinç tüm dünyada her geçen gün artmaktadır. Nitekim işyerinde psikolojik tacize yönelik olarak Avrupa Birliği ve ILO’nun yapmış olduğu pek çok araştırma ve hazırlamış olduğu çok sayıda uluslararası belge mevcuttur. Ayrıca bazı Kıta Avrupası ülkelerinde doğrudan psikolojik tacize yönelik yasal düzenlemeler de yapılmıştır.

Ülkemizde ise Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde “*psikolojik taciz*” ibaresi kullanılarak bu kavram ile ilgili doğrudan ilk yasal düzenleme yapılmıştır. Bu Kanun dışında 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve 6701 sayılı TİHEKK ile de çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. İş Kanununda ise hem işçiye hem de işverene şartların oluşması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu kapsamında da psikolojik taciz mağdurunun başvurabileceği hukuki yollar bulunmaktadır. Buna göre psikolojik taciz çalışanlar arasında meydana geldiyse TBK kapsamında haksız fiili, işveren tarafından işçiye yönelik olarak uygulandıysa sözleşmeye aykırı davranışı oluşturmaktadır. Mağdur uğramış olduğu psikolojik taciz nedeniyle ilgili hükümler doğrultusunda failden maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.

TMK m.25'te ise mağdurun kişilik haklarının saldırıya uğraması sebebiyle başvurabileceği yollar belirlenmiştir. Mağdur uğramış olduğu psikolojik tacizin bulunduğu aşamaya göre saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davalarını açabilecektir. Yine bunlara ek olarak kişilik haklarına saldırılmasına bağlı olarak maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.

Mağdurun İş Kanunu, TBK ve TMK kapsamındaki hukuki hakları dışında TCK kapsamında fail için belirlenmiş cezai yaptırımlar bulunmaktadır. Doğrudan "*psikolojik taciz suçu*" şeklinde bir düzenleme bulunmasa da failin mağdura karşı gerçekleştirmiş olduğu davranış TCK kapsamındaki hangi suçu oluşturuyorsa fail o doğrultuda cezalandırılabilir.

İşyerinde psikolojik tacize karşı mağdurlara pek çok hak tanınmış, failer açısından ise birçok yaptırım öngörülmüştür. Ancak psikolojik tacizle mücadelede asıl amaç tacizin henüz meydana gelmeden önlenmesi olmalıdır. Bunun için de toplumun çalışan çalışmayan her kesimini bilinçlendirmek, mağdur ve fail açısından öngörülen yasal düzenlemeleri anlaşılır bir şekilde anlatmak gerekmektedir. Fiziksel şiddet ve cinsel tacize kıyasla ispatı daha zor görüldüğü için failerin rahatlıkla uyguladığı psikolojik taciz konusunda toplumsal bilinç eksikliği mevcuttur. "*Mobbing*" ve "*psikolojik taciz*" kelimeleri toplum tarafından öğrenilmiş olsa da günlük bir işyeri stresi, çalışanlar arası ufak bir tartışma dahi psikolojik taciz zannedilebilmektedir.

Psikolojik taciz mağdurlarının talep etmiş olduğu tazminatların mahkemelerce çok düşük miktarlarda takdir edilmesi de maalesef caydırıcılığı azaltmaktadır. Mağdurun aylarca belki de senelerce psikolojik tacize uğramasının karşılığı olarak 2.000, 3.000, 5.000 Türk lirası gibi tazminatlara hükmedilmesi fail açısından da korkutucu olamamaktadır. Bir yargılama olsa dahi bu kadar düşük miktarda bir tazminat ödeyeceğini önceden bilen failin, psikolojik taciz uygulamaktan geri durması da beklenemeyecektir. Kıta Avrupası ve Anglo Sakson hukukunun uygulandığı ülkelerde bir veya iki yıl hapis cezasına ek olarak 15.000-30.000 euro'ya varan para cezaları verilebilmektedir. Özellikle kurumsal firmalarda psikolojik taciz uygulanması durumunda ise bu miktarın kat be kat fazlası rakamlar tazminat olarak

ödenmektedir. Benzer yaptırımların mutlaka ülkemizde de uygulanması gerekmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz olaylarını ortadan kaldırmak veya en azından minimum seviyeye indirebilmek için işverenler açısından da önemli yaptırımlar getirilmelidir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı aracılığıyla tüm işyerlerinde psikolojik tacize yönelik belirli aralıklarla bilgilendirmeler yapılmalı, memnuniyet anketleri düzenlenmeli, tüm çalışanların uzmanlarla birebir görüşmeleri sağlanmalıdır. Yapılan görüşmelere ait kayıtlar tutulması sayesinde psikolojik taciz erken dönemde fark edilebilecek ve görüşme kayıtları da ispat açısından fayda sağlayacaktır. Mağdurların sahip oldukları hakları, failerin karşılaştıkları cezaları, işverenlerin de kayda değer bir yaptırımla karşılaşacaklarını bilmeleri muhakkak ki caydırıcı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akgeyik, Tekin, Güngör Delen, Meltem, Uen, Œelale, **ÇalıŒma YaŒamında Psikolojik Taciz**, Aile, ÇalıŒma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2013.

Akgeyik, Tekin, Güngör, Meltem, Uen, Œelale, Omay, Umut, “İŒyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.53, Y.2007, s.231-274.

Akı, Murat, “Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri - Türk ve KarŒılaŒtırmalı Hukukta Yeri”, **Sicil İŒ Hukuku Dergisi**, S.21, Y.2011, s.86-99.

Aksakal Kaymakçı, Hülya, **ÇalıŒma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir AraŒtırma)**, YayınlanmamıŒ Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2008.

Antalya, Gökhan, “Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması – Türk Hukukuna Manevi Zararın İki AŒamalı Olarak Belirlenmesine İliŒkin Bir Model nerisi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk AraŒtırmaları Dergisi**, C.22, S.3, Y.2016, s.221-250.

Arsan, Tend, **İŒyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin KiŒilik zellikleri zerine Bir ÇalıŒma)**, YayınlanmamıŒ Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Arslan Ertürk, Arzu, “Ayrımcılıkla Mücadele ve EŒitlik Kanunu Tasarı Taslağında Yer Alan Psikolojik Tacize İliŒkin Hükümlerin Değerlendirilmesi”, **Sicil İŒ Hukuku Dergisi**, S.27, Y.2012, s.47-55.

AŒit, Recep, “KiŒilik Hakkı İhlallerinde Yetkili Mahkemeler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk AraŒtırmaları Dergisi**, C.23, S.2, Y.2017, s.467-492.

Atlan, Hülya, “Beden Bütünlüğünün İhlalinde Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.65, S.4, Y.2016, s.2659-2683.

Avcı Braun, Cihan, “Haksız Fiilde Bedensel Zararın İspatına ve Bedensel Zarardan Sorumluluğa İlişkin Bir Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.64, S.1, Y.2015, s.37-64.

Aybay, Rona, **Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi**, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2006.

Aybay, Rona, “Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.70, Y.2007, s.187-213.

Aydemir, Muzaffer, **İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, Ekin Kitabevi Yayınları, Ankara, 2007.

Bakırcı, Kadriye **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, Ankara, 2000.

Bal, Özlem, “Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat Talebinde Taraflar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.26, Y.2012, s.25-37.

Baloğlu, Cem, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.118, Y.2015, s.297-312.

Bayat, İrep, Baykal, Beril, “Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, S.3, Y.2015, s.196-218.

Bayram, Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.14, Y.2007, s.551-574.

Bedük, Mehmet Nusret, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.27, S.2, Y.2019, s.679-726.

Beycan, Burcu, **İşyerindeki Psikolojik Tacizin (Mobbing) Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**, Uzmanlık Tezi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014.

Bilgili, Abbas, **İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz**, Karahan Kitabevi, Adana, 2010, (Cinsel Taciz).

Bilgili, Abbas, **İş Hukukunda Mobbing**, 3. bs., Karahan Kitabevi, Adana, 2015, (Mobbing).

Cengiz, İştar, Ersoy, Uğur, Küçükay, Alper, “Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.36, Y.2016, s.62-90.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Sosyal Şartı**, Ankara, 2014.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, 2. bs., Ankara, 2014.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Türkiye Tarafından Onaylanan İlo Sözleşmeleri**, Ankara, 2014.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı**, Ankara, 2013.

Çelebi, Özgün, “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, C.1, Y.2004, s.691-719.

Çelebi Yüksel, Tuğba, **ABD, İngiltere ve Fransa’da Mobbinge Yönelik Hukuksal Düzenlemelerin Türkiye Ölçeğinde Karşılaştırılması**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun, 2018.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, 29. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2016.

Çiçekli, Bülent, **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

Çobanoğlu, Şaban, **Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

Çopur, Fatma, **Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2017.

Dabakoğlu, Abdülvahap, **Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2019.

Dalgaldere, Ayşegül, **Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli, 2019.

Demircioğlu, Huriye Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XI, S.1-2, Y.2007, s.113-146.

Demircioğlu, Murat, Balsever, Sergül, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.74, Y.2016, s.1171-1187.

Dulay, Dilek, “İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı”, **Terazi Aylık Hukuk Dergisi**, S.42, Y.2010, s.15-19.

Ekin, Ali, **Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2013.

Emül, Mehmet, **İşyeri Kabuslarından Biri Olarak Mobbing ve Mücadele Yöntemleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.

Erdem, Mustafa Ruhan, Parlak, Benay, “Ceza Hukukunda Mobbing”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.88, Y.2010, s.261-286.

Erdoğan, Canan, **Şüphe Feshi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019.

Erdoğan, Gülnur, “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.77, Y.2008, Ankara, s.123-166, (Avrupa).

Erdoğan, Gülnur, “Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.83, Y.2009, s.318-352, (Mobbing).

Ergin, Hediye, “İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.34, Y.2015, s.71-88.

Erkanlı Başbüyük, Betül, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2019.

Ermumcu, Senem, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.

Ersoy, Uğur, “Milletlerarası Andlaşmaların İç Hukuka Etkisi”, **Hukuk Gündemi Dergisi**, S.3, Y.2005, s.67-69.

Gedikkaya, Muhammet Tolga, **Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013.

Gökçek Karaca, Nuray, “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.23, S.5, Y.2009, s.26-45.

Gökyayla, K. Emre, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.

Gönlüaçık, Necmi, **İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Yordayıcı Değişkenler: Psikolojik Dayanıklılığın Etkisi (Ankara İlinde Hemşireler Üzerine Bir Araştırma)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017.

Gülmez, Mesut, “Karar İncelemesi: Sözleşmeler “Onay Kanunu” ile Yürürlüğe Girmez, Bağlayıcılık Kazanmaz!”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, S.36, Y.2013, s.349-364.

Güngör, Meltem, **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, Derin Yayınları, İstanbul, 2008.

Gürsoy, Kemal Tahir, “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, S.1, Y.1972, s.143-197.

Güveyi, Ümit, “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVII, S.1-2, Y.2013, s.1455-1481.

Güzel, Ali, Ertan, Emre, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.4, S.14, Y.2007, İstanbul, s.509-549.

Han, Işık Aslı, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.37, Y.2019, s.181-202.

Hüseyinli, Namık, Aslan Atabay, Hatice, “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.8, S.2, Y.2017, s.603-636.

İşkın, Gülay, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.

İlhan, Ümit, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C.10, S.4, Y.2010, s.1175-1186.

İnciroğlu, Lütfi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.20, S.1, Y.2014, s.809-822.

İren, Ertan, **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

Kalkan, Arif, “İş Sözleşmesinde Fesih Halleri”, **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XIII, S.1, Y.2018, s.281-314.

Kantarcı, Nihan Gizem, **Türk İş Hukukunda Mobbing**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

Karatuna, Işıl, Tınaz, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2010.

Karlıoğlu Yeni, Güldane, **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, Türk Metal Yayınları, Ankara, 2013.

Kasapoğlu Turhan, Mine, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C.25, S.105, Y.2013, s.89-128.

Kaya, Gözde, **Avrupa Birliği İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010.

Kaya Cicereli, Lütfiye, **Mobbinge Maruz Kalanların Kişilik Profillerine Bağlı Psikolojik Sağlıkta Bozulma Göstergeleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul, 2011.

Kaya, Pir Ali, **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık (Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış)**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014.

Kaya, Resul, “İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.20, Y.2015, s.369-381.

Keskin İşoğlu, Benay, **Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2015.

Keskin, Cahide, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri Nedeniyle Feshi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan, 2019.

Keskin, Dilşad, “Doğum Öncesi Gerçekleşen Zarar Verici Fiil Sebebiyle Tazminat: Ceninin Tazminat Talebi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVII, S.1-2, Y.2013, s.743-774.

Kılıçoğlu, Ahmet, **İş Kanunu Şerhi**, Güncelleştirilmiş 2. bs., Turhan Kitabevi, Ankara, 2002.

Koçak, Orhan, Hayran, Nihal, “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği”, **Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi**, Bosna Hersek, 23-25 Haziran 2011, s.1109-1124.

Korkmaz, Fahrettin, Alp, Nihat Seyhun, **Bireysel İş Hukuku**, 4. bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Kurt, Resul, “İş Yargısında “Arabuluculuk””, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.135, Y.2018, s.405-444.

Kuzgun, Ersan, Kuzgun, Şerife, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing Uygulamalarının Yargıtay ve Öğreti Işığında Değerlendirilmesi”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.16, S.2-2, Y.2017, s.251-297.

Kuzgun, İmge, **Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2014.

Limoncuoğlu, Alp, “Anglo-Sakson Hukuk Sistemi Çalışma Mevzuatında Psikolojik Taciz”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.LXXII, S.2, Y.2014, İstanbul, s.269-294, (Anglo-Sakson).

Limoncuoğlu, Alp, “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel Sayı, Y.2013, s.547-572, (Karar İncelemesi).

Lokmanoğlu, Salim Yunus, **İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing**, 2. bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Mercanlıoğlu, iğdem, “alışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.2, S.2, Y.2010, s.37-46.

Metin zm, Sultan, **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2019, s.87.

Mimaroğlu, Hande, zgen, Hüseyin, “rgtlerde Güncel Bir Sorun: “Mobbing””, **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C.8, S.15, Y.2007, Konya, s.201-226.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin, Baysal, Ulaş, **İş Hukuku**, 6. bs., Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Narmanlıoğlu, nal, **İş Hukuku Ferdi İlişkileri I**, 5. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2014.

Öktem Songu, Sezgi, “Bir Haklı Fesih Sebebi Olarak “Sataşma””, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.39, Y.2018, s.113-145.

zdemir, Damla, **İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing zerine Bir Değerlendirme**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2015.

zdemir, Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, **alışma ve Toplum Dergisi**, C.4, S.11, Y.2006, s.83-96.

Özden, Banu, “Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomik Araştırmaları Dergisi**, C.5, S.8, Y.2018, s.22-49.

Palabıyık, Burak Buğra, **Türk İş Hukukunda Mobbing**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2018.

Richardson, Rickey E., Hall, Reggie, Joiner, Sue, “Workplace Bullying in the United States: An analysis of state court cases”, **Cogent Business&Management Journal**, C.3, S.1, Y.2016, s.1-11.

Sağun, Aslıhan, **İşyerinde Psikolojik Tacizin Hukuksal Temelleri ve Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.

Savaş, Fatma Burcu, **İşyerinde Manevi Taciz**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 7. bs., Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, (İş Hukuku).

Senyen Kaplan, E. Tuncay, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Özel Sayı, Y.2017, Ankara, s.225-268, (Eşitlik).

Serozan, Rona, “Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.11, S.14, Y.1977, s.93-112.

Sevimli, Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, S.36, Y.2013, s.107-148.

Sevinç, Pınar, **İş Hukukunda Mobbing**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Soyer, M. Polat, “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı: Koşulları, Uygulanması ve Hukuki Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Beta Basım Yayım Dağıtım, Ankara, 2011, s.657-689.

Soysal, Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.23, S.3, Y.2009, s.17-23.

Sümer, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 6. bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, 9. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2013.

Şahin, Neslihan, **Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Taşkın, Ahmet, **İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, (İş Hukuku).

Taşkın, Ahmet, “Mobbing Davalarında İspat Sorunu”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XX, S.2, Y.2016, s.391-437, (Mobbing).

TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı, **Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz**, Ankara, 2016.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFE), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No:6, Ankara, 2010.

Tekçe, Fatma Nur, “Manevi Tazminat Davalarında Görevli ve Yetkili Mahkeme”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.22, S.3, Y.2016, s.2623-2641.

Temizel, Yavuz, “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, **Adalet Dergisi**, S.45, Y.2013, s.188-223.

Tetik, Semra, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C.12, S.18, Y.2010, s.81-89.

Tınaz, Pınar, Bayram, Fuat, Ergin, Hediye, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2008.

Tınaz, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 2. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2008.

Tiftik, Mustafa, Adıgüzel, Ayşe, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, S.1, Y.2016, s.319-356.

Tokat, Bülent, Cindiloğlu, Mihriban, Kara, Hakan, **Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2011.

Toker Gökçe, Asiye, “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve”, **Üniversite ve Toplum Dergisi**, C.9, S.2, Y.2009, s.1-9.

Toker, Aylin, **Haksız Fiilin ve Haksız Fiilden Doğan Maddi Tazminatın Unsurları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017.

Tunç, Hasan, “Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncelemesi”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, C.17, Y.2000, s.174-193.

Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 7. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2015.

Tutar, Hasan, **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, Barış Platin Kitabevi, Ankara, 2004.

Türkmen, Ahmet, “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak Israrlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.11, Özel Sayı, Y.2009, s.1387-1434.

Ünal, Canan, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.37, Y.2013, s.15-73.

Ürgeç, Candan, **İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2018.

Yıldız, Selver, Kılış, İlkur, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C.1, S.1, Y.2010, s.71-93.

Yılmaz, Abdullah, Ergun Özler, Derya, Mercan, Nuray, “Mobbing ve Örgüt İklimi İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.7, S.26, Y.2008, s.334-357.

Yiğit, Yusuf, “4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.27, S.3, Y.2019, s.749-784.

Yuvalı, Ertuğrul, “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, Özel Sayı, Y.2015, s.723-738.

Zeytinoğlu, Emin, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.32, Y.2017, s.107-136.

Zorlu, Aziz, **Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.



