

- Demir, Fevzi: (2016) İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir.
- Demir, Fevzi: (2003) İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara, s. 120 vd.
- Ekmekçi, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, İHSGHD,2, Nisan-Haziran 2004, s. 367-382.
- Ekonomi, Münir: 4857 sayılı Kanunun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu, İHSGHD, S.9, 2006, s. 15-38.
- Engin, Murat: İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi, İş Hukuku Dergisi, C:1, s. 146 vd.
- Goldman, L. Alvin: Labour and Employment Law in the United States, Kluwer Law International, London Temmuz 1996.
- Kar, Bektaş: (2011) Sözleşme Serbestisi Kapsamında 5620 sayılı Kanunda Geçici İşçi Pozisyonunda Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına ve Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul, s. 233-240.
- Narmanlıoğlu, Ünal: (2013) İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul.
- Odaman, Serkan: Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC4.pdf>, s. 67-123.
- Odaman, Serkan: (2007) Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, İstanbul.
- Odaman, Serkan/ Çavuş, Ö. Hakan: (2016) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Turhan Esener'e Armağan, C.I, İstanbul, s. 249-279.
- Süzek, Sarper: (2015) İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul.
- Şakar, Müjdat: İş Kanunu Açısından Mevsim ve Kampanya İşlerinde Çalışan İşçilerin Durumu, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2010, S. 214, <http://www.ozdogrular.com/content/view/13687/>.
- Tuncay, A. Can: (1995) Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik Semineri, Ankara, s. 55-74.
- Tuncay, A. Can: İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi, Mercek, Y.: 8, S.: 30, Nisan-2003, s. 56-75.

Doç. Dr. İştar CENGİZ*, Yrd. Doç. Dr. Uğur ERSOY**, Psk. Alper KÜÇÜKAY***

Makale Gönderim Tarihi: 14 Kasım 2016

Makale Kabul Tarihi: 21 Kasım 2016

Psikoloji, Hukuki ve Cezai Boyutuyla Mobbing

Öz

Mobbing, cinsiyet, yaş, tecrübe, eğitim, hiyerarşi gibi farklar gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş kollarında ortaya çıkan bir davranış biçimidir. Emeğin üretim sürecine girmesiyle birlikte işçiler ile işverenler arasında çatışmalar da başlamıştır. Ancak mobbingin kavram olarak ortaya çıkışı ve tanımlanması çok yenidir. Günümüzde çalışma hayatında genellikle işverenler tarafından, mevzuatın işçiyi koruyan hükümlerinden kurtulmak için ve işçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasını sağ-

lamak amacıyla kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mobbing, hukuk alanında kullanılan bir kavram olmakla birlikte özellikle psikoloji alanında da mobbinge ilgili önemli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Çalışmamızda, mobbing kavramı hukuki ve cezai boyutunun yanında psikoloji boyutuyla da ele alınmaya çalışılacaktır. Böylelikle, interdisipliner bir bakışla konuya yaklaşılarak tespit ve önerilerde bulunması amaçlanmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

Mobbing, psikolojik taciz, psikolojik terör, insan onuru, iş ve çalışma hürriyeti.

Mobbing Within The Context of Psychological, Civil and Criminal Perspective

Abstract

Mobbing is a behaviour that occurs in all cultures and business lines regardless of the differences like gender, age, experience, education and hierarchy. After labor entered production process, disputes between employers and employees have started. However, incidence and identification of mobbing as a concept is very new. Today in working life, mobbing is a method that is usually used by employers in order to get rid of the provisions which protect employees and to ensure

that employees leave the job voluntarily.

As well as mobbing is a term used in law, it can be seen that important researches are being done related to mobbing, especially in the field of psychology. In our study, the concept of mobbing will be examined with the psychological perspective in addition to the civil and criminal perspective. Thus, it is aimed to make determinations and recommendations in an interdisciplinary perspective.

Keywords:

Mobbing, psychological abuse, psychological terror, human dignity, freedom of work and labour.

*Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı; istarcengiz@hotmail.com

** Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ceza ve Ceza Mahkemesi Hukuku Anabilim Dalı; avugurersoy@gmail.com

*** Psikolog-ODTÜ Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı; alperkucukay@hotmail.com

Giriş

Mobbing olgusu, yalnızca hukuk düzeninin özünü oluşturan temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kuralların ihlali anlamına gelmemekte, aynı zamanda Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkının da ihlali niteliği taşımaktadır. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren mobbinge karşı etkin koruma sağlama amacıyla Fransa, Belçika, Hollanda, İsveç ve Almanya gibi bir çok ülkede yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır.

Amerikan Barolar Birliği'nin web sitesinde yayınladığı 2014 tarihli Workplace Bullying Institute'nün (WBI) araştırmalarına göre, Amerika'da 65 milyondan fazla kişi mobbingden etkilenmiş durumdadır. Diğer bazı çarpıcı veriler ise şöyledir:

- Amerikan halkının %72'si mobbing olgusunun farkındadır.
- Psikolojik taciz büyük oranda iş sahipleri/işverenler tarafından yapılmaktadır.
- İşverenlerin tacize karşı en yaygın tepkileri inkar ve önemsememedir.
- Çalışanların %48'i ya mobbinge daha önce uğramış ya halen uğramakta ya da şahitlik etmiş durumdadır.

WBI'ye göre mobbing, tekrarlayan bir biçimde taciz edici davranma, kötü muamele olarak tanımlanmakta, tehdit etmek, aşağılayıp küçük düşürmek, caydırıcı davranmak, sözlü istismar, işi baltalamak ve sabotaj etmek gibi durumları içermektedir¹.

Rayner'e göre, Amerika'da bireysel bir mobbing vakasının kurumuna getirmiş olduğu yıllık maliyet 30.000\$ ile 100.000\$ arasındadır. İngiltere'de ise iş yerlerinde yaşanan mobbing için yıllık maliyet, iş kaybı, iş devamsızlığı artışı ile personel değişiklikleri neticesinde yaklaşık olarak 1.880.000.000 pound civarındadır². Bu yüksek maliyetler sebebiyle organizasyonlar mobbinge karşı stratejiler geliştirmekte, risk azaltıcı tedbirler ve politikalar üretip eğitim programları düzenlemektedirler.

Japon kanunlarında, işyerinde gerçekleşen haksız fiiller "taciz" olarak isimlendirilmeye başlanmıştır. Bu kanunlarla sosyal güce sahip veya büyük organizasyonların kötü muamelelerine karşı çalışanların korunmasına çalışılmaktadır³. Japonya'da son yıllarda mobbing ve buna bağlı şikayetlerin artmasıyla birlikte bu konuya ilişkin tanımlar da oluşmaya başlamıştır. 1995 yılında Tokyo Büyükşehir Yönetimi mobbingi, çalışma hayatından gelen şikayetler temelinde kabul edip, dava edilebilir bir durum olarak tanımlamıştır. Tokyo'da mobbing şikayetleri 2002'de 3160 iken 2008'de 5960'a ulaşmıştır. Japonya genelinde 2012 yılında tüm şikayetler içerisinde mobbing oranı %20,3 olmuştur. Japon çalışanların son 3 yıl içerisinde psikolojik tacize maruz kalma oranı yaklaşık %25 olarak tespit edilmiştir⁴.

Japonya'da yapılan mobbing tanımları, davranışların maksatlı olmasının gerekli olmadığı, sorumluluk için ihmalkarlığın yeterli olduğu, mobbing mağduru olan kişinin genellikle failden daha düşük sosyal ve kurumsal bir pozisyonda bulunduğu noktalarında birbirine benzemektedir.

Japon kanunlarında hangi davranışların mobbing oluşturacağına ilişkin sınırlayıcı düzenlemeler bulunmamaktadır. Birçok hukuki vakanın belirgin noktası mobbingin kişiyi intihara sürüklemesi ya da kişide intihar düşüncesi oluşturmasıdır.

Hsiao'nun ifadesiyle; mobbingin tam olarak ne olduğunu Japon hükümeti, mahkemeleri ve akademisyenleri halen çözmeye çalışmaktadır⁵.

Ülkemizde ise İş Kanunu'nda, doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, İş Hukuku mevzuatında mobbing kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarını düzenleyen ve bu davranış biçimlerini yaptırma bağlayan önemli hükümler yer almaktadır. Tek başına ele alındığında hukuka aykırı fiil niteliği taşımayan ve sistematik biçimde tekrarlanan davranışlardan oluşan mobbing süreci hukuka aykırıdır ve bu hukuka aykırılığın normatif dayanakları da, aşağıda incelen-

1 2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey

2 Hoel, Helge/Sparks, Kate/Coope, Cary, "The Cost of Violence/Stress at Work", (2002) Report Comissioned by ILO, s.49.

3 Hsiao, Philip, "Power Harrassment: The Tort of Workplace Bullying in Japan", Pasific Basin Law Journal, Vol.32, s.181.

4 Hsiao, s.184.

5 Hsiao, s.200.

ceği üzere, gözetme borcu (TBK m.417), eşitlik ilkesi (İş Kanunu m.5) ve dürüstlük kuralıdır (TMK m. 2).

1. Kavramsal Olarak Mobbing

Mobbing, kavramsal ve içeriksel açıdan Heinz Leymann tarafından incelenmiş ve “Psikolojik Terör” kavramıyla ilişkilendirilmiştir⁶. Leymann’a göre psikolojik taciz veya mobbing, kişinin iş arkadaşları veya yönetim tarafından, sistematik bir şekilde damgalanarak başkalarının yanındayken haksızlıklara uğratılmasıdır⁷. Davenport, Schwartz ve Elliott ise mobbingi, bireyle-ri olumsuz bir şekilde etkileyen ve bireyler arasında meydana gelen negatif bir iletişim tipi olarak tanımlamışlardır⁸. Leymann’ın tahminlerine göre İsveç nüfusunun %25’i kariyerlerinin bir noktasında mobbinge maruz kalmıştır. “U.S. News & World Report” yazarı Alison Green mobbingi, yasa dışı olmayan bir kötü yönetim olarak tanımlamıştır⁹. Bu açıklamalar bize mobbingin zorbalık, şiddet, yıldırma, bezdirme, zorlama kavramları ile birebir ilişkili olduğunu göstermektedir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ortak bir terim kullanımı için fikir birliğine varmak amacıyla Türk Dil Kurumundan talepte bulunmuştur ve Türk Dil Kurumu söz konusu kavramı “bezdiri” olarak tanımlamıştır¹⁰. Mobbing, hem psikolojik hem de hukuki boyutu olan bir olgudur. Psikolojik taciz olarak da ifade edebileceğimiz “mobbing” kavramına 21. yüzyıl iş dünyasında sıkça rastlanmaktadır. Çünkü mobbing hem çalışanlar hem de kurumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Mobbingden iş ortamında olumsuz etkilenen kişi aslında mağdur durumundadır. Mağdurun yaşadığı bu olumsuz etkilerin başında psikolojik ve psikosomatik semptomlar (belirtiler) gelir. Kurum ve organizasyonlar açısından

ise başlıca olumsuz etkileri işe devamsızlık, personel değişimleri ve sıkıntıların meydana getirdiği maliyettir. Belirtilen hususlar çerçevesinde hukuki sorunların ortaya çıkması da kaçınılmazdır günümüzde mobbing ciddi bir iş riski haline gelmiştir¹¹.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) mobbingin tanımında, zorbalık/şiddet/tecavüz anlamlarına gelen “violence” kavramını kullanmıştır. ILO’ya göre mobbing, kişiye çalışması boyunca yöneltilen saldırgan, zarar verici, yaralayıcı, tehdit edici davranış veya olaylardır¹².

Sheehan, özellikle Shallcross’un yaptığı bilimsel çalışmaların literatür analizinde aşağıda yer alan mobbingin on iki kriterinden bahsetmiştir¹³:

- Sistematik bir hilekarlık,
- Zarar verme kastı¹⁴,
- Süreklilik ve sıklık¹⁵,
- Güç dengesizliği,

11 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, 2014, s.710-712; Ünal, Canan, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi, İSGHD, 10/37, 2013, s.17; Güzel, Ali/Ertan, Emre, İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, Sayı: 14, s.509, 511; Demircioğlu, Huriye Reyhan, Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz, GÜHFD, C. XI, S. 1-2, 2007, s.113, 115, 138-140.

12 ILO, Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8-15 October 2003) Geneva, s.4

13 Sheehan, Michael, “Workplace Mobbing: a proactive response”, Avustralya 2004, s.4.

14 Rhinland-Pfalz Bölge İş Mahkemesi’nin 26.01.2005 tarihli ve 9 sA 597/04 sayılı kararına göre; çalışma arkadaşları arasında gerçekleşen kişisel anlaşmazlıklar mobbing anlamına gelmez.

15 Schleswig-Holstein Bölge İş Mahkemesi’nin 19.03.2002 tarihli, 3 Sa 1/02 sayılı kararına göre; işyerindeki her anlaşmazlık mobbing vakası sayılmaz, mobbing için sistematik ve süreklilik arz eden bir davranış esastır. (MESS Akıllı Kitap, D.211/001); Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin yakın tarihli bir kararına göre de; “... Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez...” (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Tarih: 12.04.2016, E. 2015/2103, K. 2016/10581; bkz. aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 04/04/2016, E. 2014/37332, K. 2016/8155)

6 Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” Violence and Victims, Amerika 1990, s.119-126.

7 Leymann, s.119.

8 Davenport, Schwartz and Elliott, “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace”, Journal of Organizational Change Management, Vol. 13 Iss: 4, s.401-446, 1999.

9 Green, Alison, “Can My Boss Do That?”, U.S. News & World Report, www.usnews.com, 2014.

10 TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, s.6.

- Herhangi bir çalışana karşı pasif-agresif davranış,
- Risk altındaki kadınlar ve özellikle iş ortamında hakimiyeti olan kadınların mobbinge daha sık maruz kalması,
- Güvenilir, yardımsever, vicdanlı, başarılı, kuruma sadık, çalışkanlığıyla tanınanların daha sık mobbinge maruz kalması,
- Küçük bir anlaşmazlığın büyütülmesi,
- Yönetimin mobbingi nasıl ve ne zaman olduğuna dair tanımlama kusuru ve failerden yana eğilim göstermesi,
- Tacize maruz kalan kişinin kendini kabahatli, kusurlu olarak kabul etmesi,
- Mağdur kişinin işten ayrılması,
- Mağdurun post-travmatik stres bozukluğu ve bazen intihara varacak şekilde travmatize edilmesi.

Mobbing sürecinde bireyin kendisini ifade etmesine yönelik olarak, onu yok sayma, iletişim kurmama, bağırma, dinlemeyi reddetme, sürekli eleştirme ve tehdit etme gibi davranışlar yer alır¹⁶.

Davenport ve arkadaşları ise mobbingi etki yoğunluğuna göre derecelendirerek üç aşamada ele almışlardır¹⁷. Leymann, mobbinge yönelik davranışların sıklığının hemen her gün, süresinin ise asgari altı ay boyunca sürdüğünü, bu sıklık ve devamlılık neticesinde önemli derecede psikolojik ve sosyal ıstırap ile sonuçlandığını ifade etmiştir¹⁸. Mobbing davranışlarının frekansı ve yoğunluğu gösterdiği etkiyle doğru orantılıdır diyebiliriz. Etik dışı bu davranışların sıklık ve yoğunluğu arttıkça tacize uğrayan kişinin yaşayabileceği psikolojik ve fizyolojik belirtilerin de daha çabuk ve daha yoğun görülebileceği varsayılabilir. Ayrıca mobbingin nihai hedeflerinden birisi, kişinin işyerinden uzaklaştırılması veya kendi isteği ile işten ayrılmasının sağlanmasıdır¹⁹. Bu amaca yönelik davranışların

sıklığı ile şiddetinin ayarlanması ve artırılması, kişinin bu neticeye daha hızlı bir şekilde ulaştırılmasına zemin hazırlayacaktır.

2. Psikolojik Boyutuyla Mobbing

1. Mobbingin Anlam ve Önemi

İş dünyasına yüklediğimiz anlam ve önem sadece yaşamımızda büyük bir zaman dilimini işte geçirmemiz ve geçimimizi sağlayacak bir gereklilik, hayatta kalmamız için gereken ekonomik bir güvence değildir. Bunlardan ziyade iş dünyası benlik duygusunu meydana getiren daha karmaşık bir anlamı da içermektedir²⁰. Bir işte çalışmanın önemi, "bir birey olma" duygusundan da önemlidir. Çalışmak, insanları işleri vasıtasıyla birbirine bağlayarak bir topluluğu oluşturan önemli bir yapısal zincirin kurulmasında kritik bir rol oynamaktadır²¹. Mobbing bu nedenle benlik ve değer algısı üzerinde hem bireysel hem de sosyal bir düzensizlik ve huzursuzluk meydana getirmektedir. Ayrıca, kişilerin sağlığında olduğu kadar, onların iş ve aile hayatında da maneviyat, verimlilik ve benlik değeri açısından zarara uğraticı etkilere sahip olabilmektedir. Mobbinge uğrayanların bu acı tecrübeleri onların zarar görmesine, sağlık ve huzurlarının büyük bir riske girmesine sebep olmaktadır.

ILO, mobbingi bir nevi psikolojik şiddet türü olarak görmektedir. ILO'ya göre mobbing, çalışan bir birey ya da grubu zayıflatmak, sarsmak için kindar, acımasız ve küçük düşürücü girişimler yoluyla saldırgan davranışlar oluşturmaktır. Bu şekilde kişilere ve onların performanslarına yönelik ısrarlı ve olumsuz saldırılar, genellikle tahmin edilemeyen, makul olmayan ve haksız yere yapılan davranışlardır²².

Behavior", Ankara 2013, s.1.

20 The Parliament of the Commonwealth of Australia "Workplace Bullying Report", Canberra 2013, s.1.

21 Owens, Rosemary, "Decent Work for the Contingent Workforce in the New Economy", Australian Journal of Labour Law, vol. 15, 2002, s.209.

22 International Labour Organisation, "Violence at Work: A major workplace problem", 1 January 2009, referenced in Australian Industry Group (AiG), Submission 59, s.7.

16 Poussard, Jale Minibaş, Çamuroğlu, Meltem İdiğ, "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", İstanbul 2007.

17 Davenport, N./Schwartz, R.D./Elliott, G.P., Psikolojik Şiddet, İşyerinde Duygusal Taciz (Çev. Osman Cem Öneroy), Ankara 2003, s.48.

18 Leymann, s.120.

19 Ertürk, Abbas/Cemaloğlu, Necati, "Causes of Mobbing

Mobbinge yönelik olarak şu örnekleri göstermek mümkündür²³:

- Kötüleyici, rencide edici ya da saldırgan sözler,
- Uygunsuz eleştiriler,
- Normal iş faaliyetlerinde kişiyi dışlayıcı, izole edici, tecrit edici davranışlar,
- İş performansı açısından çok önemli bilgileri vermemek, kısıtlamak,
- Kişiye makul olmayacak düzeyde, aşırı iş vermek ya da işle alakasız görevler yüklemek²⁴,
- İşle ilgili makul olmayan zaman çizelgeleri ayarlamak ya da iş sürelerini sürekli değiştirmek,
- Kişinin becerisinin çok üstünde ya da altında mantıksız görevler vermek,
- Çalışanın zarar görmesine neden olacak şekilde bilgi, süpervizyon, müzakere ve kaynaklardan mahrum bırakmak,
- Kasıtlı şekilde ve yanlış bilgilendirici dedikodular, söylentiler yaymak,
- Nöbet, izin vb. iş düzenlemelerini çalışanın zarar görmesi için değiştirmek,

23 Safe Work Australia "Draft Code of Practice: Managing the Risk of Workplace Bullying" (Draft Code of Practice), July 2012, s.4.

24 Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2016 yılında vermiş olduğu bir kararında; "...Görev yeri değişikliğinin iş şartlarında esaslı değişiklik olup olmadığı araştırılmadığı gibi davacı tanığı beyanına göre davacıya baskı aracı ve cezalandırma aracı olarak kullanılmıştır. Böyle bir davranış temadi ettiğinden iş şartlarındaki bu değişiklik ve baskı işçiye haklı fesih hakkı verecektir..." şeklinde hüküm tesis edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 22.03.2016, E. 2014/35990, K. 2016/6913). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 16.09.2015 tarihinde vermiş olduğu başka bir kararında ise; "...Dosya içeriğine göre davacı işçi işyerinde Toplu İş Sözleşmesi kapsamında çalışmaktadır. İşyerinde işin düzenlenmesi ve işyeri değişikliği kurallara bağlanmıştır. Davalı işveren tarafından sunulan değişiklik formları, görevlendirme yazıları, değişiklik talep onay formları incelendiğinde değişikliğin kurallara göre yapıldığı, davacının bu nakillerde onayının olduğu anlaşılmaktadır. Davalının işlemleri psikolojik taciz niteliğinde olmadığı gibi davacı gerek sözleşme gerekse yasa hükümleri uyarınca değişikliği kabul etmeyebilirdi. ... Somut uyuşmazlıkta mobbing sayılacak işveren davranışı olmadığı gibi işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığına dair delil de bulunmamaktadır. ..." (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 16.09.2015, E. 2015/1262, K. 2015/25859).

- Eğitim, izin vb. iş imkanlarına erişme konusunda makul sınırları açan davranışlar.

Mobbing, "tuzağa düşürölmüş olma" hissiyatına yol açabilmektedir. Bazen kişi bu tarz davranışlar sebebiyle sıkıntılı bir iş ortamı ile birlikte zorlayıcı finansal koşullar ve başka iş alternatiflerinin olmadığı durumlara düşebilmektedir. Bu durumda kişi kendini, elinden gücü, yetkisi alınmış bir halde ve kontrolünü tekrar kazanmaktan yoksun hissedebilmektedir²⁵.

Mobbinge maruz kalan kişi, mobbing süresince, nüfuzunu, güvenilirliğini, saygınlığını, iş heyecanını, güvenini, itibarını, karar verme gücünü, arkadaşlarını, ailesini ve hatta sağlığını artan bir şekilde kaybedebilmektedir²⁶.

2. Mobbinge Uğrayanların Ortak Özellikleri

Yapılan bir çok bilimsel araştırmada, mobbing davranışlarının çeşitli sebepleri üzerinde durulmuştur. Mobbingin çoğunlukla yukarıdan aşağıya doğru olan silsile yoluyla gerçekleştiği görölmektedir. Doktrindeki bir çalışmaya göre, bazı davranışların sistematik olarak (haftada bir defa ve hemen hemen her gün) yöneltilme düzeyinin, tacizcinin pozisyonuna bağlı olarak farklılaştığı gözlenmiřtir²⁷. Bununla birlikte iş güvencesi olmayan ya da kısa süreli sözleşmeye sahip çalışanların yüksek risk grubunda olduğunu, iş güvencesinin ve çalışan haklarını koruyacak nitelikteki iş sözleşmelerinin psikolojik tacizi engelleyici ya da azaltıcı bir etki gösterebileceğini söyleyebiliriz. Einarsen'e göre tacize uğrayanın özgüveninin yüksek olması ve kıskanılması önemli bir kriter olarak ifade edilmiřtir²⁸. Çalışanların psikolojik tacize maruz kalmalarında üstün mesleki özelliklere sahip olmaları, yaratıcı olmaları, dürüst ol-

25 International Labour Organisation, "Violence at Work: A major workplace problem", 1 January 2009, referenced in Australian Industry Group (AiG), Submission 59, s.20-21.

26 Cornoiu, Teodora Simona/Gyorgy, Manuela, "Mobbing in Organizations Benefits of Identifying the Phenomenon", Procedia-Social and Behavioral Sciences 78 (2013), s.708-712.

27 Tınaz, Pınar/Gök, Sibel/Karatuna, Işıl, "Türkiye'de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının Ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2010, 9 (34), s.7.

28 Einarsen, Stale/Raknes, Björn Igne, "Harassment in the Workplace and The Victimization of Men", (1997), Violence and Victims, 12, s.247-263.

maları, yetkinlik düzeylerinin yüksek, başarı yönelimli olmaları önemli etkenlerdir²⁹.

İlgi eksikliği, övgüye muhtaçlık ve benlik algıları işin aktörlerin kendi eksikliklerini gidermek için başkalarını ezmeye çalıştıkları; taciz edenlerin güçsüz, özgüveni düşük ve korkak kişilikli insanlar oldukları; buna karşılık psikolojik tacize uğrayanların parlak, yaratıcı, üretken insanlar oldukları görülmektedir. Anlaşılabilir ki bu tarz kişiliklerin aynı iş ortamında bulunması bir tür kontra etki oluşturup kişileri olumsuz davranışlara sürüklemektedir. Vartia ise kıskançlık, yetersiz yönetici ve rekabeti sıkça rastlanan mobbing nedenleri olarak göstermiştir³⁰. Bunun yanında, çatışmacı, sevgisiz, otoriter ve fiziksel cezalandırma ile yetiştirilen kişiler fırsat bulduklarında güç uygulamaya eğilimli olmaktadır³¹. Bu kişilikler narsist, ben merkezci, önyargılı ve duygusal oldukları gibi, inisiyatif yerine itaati, özerklik yerine disiplini, motivasyon yerine korkuyu baz alarak kendi normlarını örgütün politikaları haline getirmek istemektedir³².

2012 yılında yapılan bir başka çalışmada, mobbinge maruz kalan personel olarak çalışanların oranı %58,3 iken, yöneticilerin oranı %27,3 çıkmıştır³³. Bu çalışmaya göre yöneticilerin, mobbinge maruz kalma oranı, personel olarak çalışanlara göre oldukça düşüktür. Aynı çalışmada, mobbinge maruz kalanların, mobbinge maruz kalmayanlardan farklı olarak şu kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir: Daha az zarardan kaçınma, belirgin kendini aşma, yenilik

arayışı içinde olma³⁴. Tınaz, 2008 tarihli bir çalışmada, psikolojik taciz kurbanlarının yaratıcı, işe yeni başlayan, başarılı, sessiz, doğrularından vazgeçmeyen kişiler olduğunu tespit etmiştir³⁵.

İnsanın sağlığı ile kişilik özellikleri arasında doğru bir bağlantı bulunmaktadır. Zorlayıcı durumlara karşı iyimser kalabilen, esnek, dayanıklı tutuma sahip kişiler, bu niteliklere sahip olmayanlara kıyasla nispeten daha sağlıklı kalabilmektedirler³⁶. Sosyal ilişkilerinde kaygılı olmayan ve pozitif benlik imajına sahip mobbing mağdurları, kişilerarası sorunlarla daha iyi başa çıkabilmektedirler. Bu kişiler daha az kırılgan ve sağlıklarına gelebilecek tehlikelere karşı daha dayanıklı olmaktadır³⁷.

Risk grubu iş kategorileri bakımından konuyu ele alırsak, bazı meslek ve sektör çalışanlarının mobbing açısından büyük risk taşıdıkları anlaşılmaktadır. Müşterileri ile yüksek seviyede yüzyüze iletişim kurma zorunluluğu bulunan çalışanlar (sağlık çalışanları, sosyal hizmetler uzmanları, öğretmenler, polisler vb.) önemli miktarda para ve değerli eşya bulunan iş yerleri (perakende satış yerleri, mücevher dükkanları vb.) bu risk gruplarındadır. Bilimsel bulgular göstermiştir ki bu iki risk faktörü, mobbing olayının yaşanabileceğini gösteren öncüller olmuştur³⁸.

Öğretide Niedl, konuya farklı bir açıdan yaklaşarak mobbing mağduru bir grup Alman vatandaşının bireysel baş etme stratejileri üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu gruptakiler işinden ayrılmış ve altı hafta rehabilitasyona katılmıştır. Niedl, bu kişiler hakkında şu bulguları tespit etmiştir: Problem çözme stratejilerine sahip, üstleriyle iletişim kurabilen, idareyi bilgilendiren, işine sadık, çabalayan, iyi çalışanlar. Bu kişiler psikolojik tacizle karşılaştıklarında yardım arayışına girmemekte, bu duruma aldırış göstermemeye ça-

29 Eroğlu, Osman, "Türk Yönetim ve Organizasyon Yazınında Mobbing: Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri ve Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme", Eskişehir 2015, s.273.

30 Vartia, Maarit, "The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organizational Climate", (1996), *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, s.203-214.

31 Baldry, Anna Costanza/Farrington, David P, "Bullies and Delinquents: Personal Characteristics and Parental Styles", (2000) *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10, s.17-31.

32 Cayvarlı, Pelin Esmâ/Şahin, Semiha, "Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği", *Yükseköğretim Dergisi* 2015, 5(1), s.9-25.

33 Baş, Nesrin/Oral, E. Timuçin, "Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl: 11, Sayı: 21, Bahar 2012/1, s.17.

34 Baş/Oral, s.17-18.

35 Tınaz, Pinar, "İşyerinde Psikolojik Taciz", *MESS Mercek*, Temmuz 2011, s.61.

36 Rodin, Judith/Salovey, Peter, "Health Psychology Annual Review of Psychology" 40, s.533-579.

37 Kile S., "Health-Endangering Leaders and Co-workers", Oslo 1990.

38 Mayhew, Claire/Chappell, Duncan, "Workplace Violence: An Overview of Patterns of Risk and the Emotional/Stress Consequences on Targets", *International Journal of Law and Psychiatry* 30 (2007), s.327-339.

İşmektedirler. Durum kötüleştikçe çalıştıkları kuruma bağıllıklarını azaltmakta ve en sonunda çalıştıkları işyerinden ayrılmaktadırlar³⁹.

3. Mobbingin Görülme Sıklığı Üzerinde Etkili Olan Değışkenler ve Oranları⁴⁰

Tetikleyici değışkenler	
Kendini güçsüz hissededen çalışanlar	%51,1
Kurumsal değışimler	%24,4
Yönetimin değışmesi	%20
Yeni yapılanma/küçülme/krizler	%15,6
Yeni bir yöneticinin gelmesi	%13,3
Çalışma gruplarındaki değışim	%11,1

Motivasyonel Yapılar	
Politize ortam	%42,2
Kurum içi yüksek rekabet	%28,9

Olanak Sağılayan Yapılar	
Statü uyumsuzluğu/güç dengesizliği	%84,4
Taciz karşıtı politikaların eksikliği	%64,4
Ceza olmayışı	%53,3
Despot yönetim tarzı	%46,7
Bir görevi verimli şekilde yerine getirme	%42,2
Müdahale etmeyici liderlik tarzı	%13,3

Adli Faktörler	
İrk ayrımcılığı	%35,6
Cinsiyet ayrımcılığı	%28,9
Uyruk ayrımcılığı	%6,7
Yaş ayrımcılığı	%6,7
Din ayrımcılığı	%2,2

Bireysel Etkileri	
Stres	%53,3
Misilleme/intikam	%17,8
Travma Sonrası Stres Bozukluğu	%4,4
Zorbalık/şiddet	%4,4

39 Einarsen, Stale, "Harrassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach", 2000, Aggression and Violent Behavior, Vol.5, No.4, s.379-401.

40 Martin, William/LaVan, Helen, "Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases", Employ Respons Rights J. (2010), 22, s.175-194.

Yönetimin Davranışı	
Yanıt/tepki vermeme	%37,8
Failin işine son verilmesi	%13,3
Failin kınanması/azarlanması	%11,1

Yukarıdaki bulgulara göre bir işyerinde mobbinge karşı herhangi bir politikanın/tehdirin bulunmaması, akabinde bir dava sürecini de doğurabilmektedir. Çünkü mobbinge uğrayan kişi zarar görürken yönetimin de bu konuda sorumluluğı bulunmaktadır. Stres tepkilerinin de yüksek oranda çıkması, çalışanın psikolojik olarak değıştirilmesi açısından önemli bir bulgu olmaktadır. Hem ayrımcılığın yaşanması hem de psikolojik rahatsızlıkların görülmesi mağıdurun hakları açısından ayrıca değışlendirilmelidir.

ILO'nun 2002 yılında AB üyesi 15 ülkede yürütmüş olduğı araştırmaya göre⁴¹, 12 ay süresince gözlenen mobbing oranları şöyledir: Taciz %7, fiziksel şiddet %2-4, cinsel taciz %2, yıldırma ve zorbalık %9. Araştırmanın sonucunda AB ülkelerinde mobbingin geniş ölçüde yaygın olduğı görüşüne varılmıştır. Aynı yıllarda Japonya'da yapılan bir araştırmada ise çalışma hayatında psikolojik taciz oranı %9,6 olarak tespit edilmiştir.

Mobbinge maruz kalmış 137 Norveçli üzerinde yapılan araştırmaya göre, sosyal izolasyon ve yoksun bırakılma, kişinin iş ve çabalarını değışersiz kılma, alaylara ve küçümseyici sözlere maruz kalma, dalga geçilme en yaygın görülen davranışlar olmuřtur⁴². Bazı kurbanlara cinsel olarak istenmeyen davranışlar gösterildiğı raporlanmış olsa da bu oran nispeten daha düşüktür. Sağılık hizmetlerinde çalışan 984 kişi üzerinde yapılmış olan başka bir çalışmada ise mobbing 6 tipte tanımlanmıştır: 1) İftira, dedikodu ve alay, 2) sosyal dışlanma, 3) çok az ya da çok basit işler verme, 4) iş ve sonuçları hakkında sürekli eleştiri, 5) fiziksel tehdit veya şiddet, 6) kişinin akıl sağılığı hakkında söylemler⁴³.

41 ILO, Violence at Work, 2006, Introduction: A Catalyst For Action, s.13.

42 Einarsen, Stale, "Bullying and Harrassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality- An Exploratory Study", The European Work and Organizational Psychologist, (1994), 4, s.381-401.

43 Maarit, Vartia, "Bullying at Workplaces Proceeding from the International Symposium on Future Trends in the Changing Working Life", Helsinki: Institute of Occupational Health, (1991), s.131-135.

Litvanya Cumhuriyeti'nde 2007'de elde edilen istatistiklere göre; çalışanların %10'u işyerinde şiddet ya da şiddete yönelik tehdit, %8,8'i ise taciz ve zorbalık türü davranışlara maruz kalmışlardır⁴⁴.

4. Mobbingin Sağlık Açısından Sonuçları

Mobbinge uğrayanlarda bir takım fiziksel ve psikolojik hastalıklar görülmektedir. Mağdurlarda, ilk aşamada nedensiz ağlamalar, uyku sorunları, çabuk sinirlenme ve odaklanma güçlüğü görülmektedir. İkinci aşamada, yüksek tansiyon, mide şikayetleri, depresyon gibi etkiler eklenirken üçüncü ve son aşamada ise şiddetli depresyon, panik atak ve anksiyete görülebilmektedir. Kazalar ve intihara yönelme daha çok psikolojik tacizin son dönemlerinde yaşanmaktadır⁴⁵.

2006 yılında yapılan bir araştırmaya göre mobbing, klinik depresyon açısından bir risk faktörü olarak belirlenmiştir⁴⁶. İntihar teşebbüsleri, klinik seviyede anksiyete, travma sonrası stres bozukluğu diğer başka çalışmalarda araştırılmış ve mobbinge ilişkilendirilmiştir⁴⁷. İtalya'da geniş kapsamlı ve katılımlı bir ölçekte mobbinge maruz kalmış 533 katılımcıyla yapılmış olan bir çalışmada, en sık karşılaşılan psikopatolojiler anksiyete ve duygudurum bozuklukları olarak tespit edilmiştir. DSM-4-TR kriterlerine göre tanımlar değerlendirilmeye alınmış; majör depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu yüksek oranda çıkmıştır. Şizofreni ve genel olarak psikotik bozukluklar nispeten düşük oranda gözlenmiştir⁴⁸. Bu hastalıkların psikolojik tacizle sıkça ilişkili çıkması,

mağdurun psikolojik olarak, duygusal anlamda yıpranarak yıkıma uğraması ve travmatik süreçler içerisinde bulunması sebebiyle olmaktadır. Mobbingin sonunda kişinin intihara sürüklenmesi bu tip rahatsızlıkların ağır bir neticesi olarak yorumlanabilir.

Karasek ve Theorell'in geliştirdiği talep-kontrol-destek modelinde psikososyal çalışma faktörleri incelenmiştir. Bu modele göre kişilerin maruz kaldığı yüksek iş baskısı (ör: yüksek psikolojik talepler: iş miktarı, entelektüel gereklilikler ve zaman baskısı) ve düşük düzeyde fikir özgürlüğü/serbestliği (becerileri geliştirmek ve kullanmak, işte rahatlığı sağlayacak bir kontrol duygusu) sağlık problemlerinin ortaya çıkmasında büyük bir risk oluşturmaktadır⁴⁹. Çalışanın işinde yüksek seviyede zorlanması, bedensel (örneğin, kardiyovasküler rahatsızlıklar) ve ruhsal (örneğin, psikolojik sıkıntı ve endişe, psikiyatrik hastalıklar) sağlık sorunlarıyla ilişkilidir ve bu sorunlarla birlikte kişi ilaç kullanımına yönelmektedir⁵⁰.

Bir başka model olan Siegrist'in çaba-ödül dengesizliği modeline göre ise işte gösterilen gayret ile karşılığında elde edilen ödüllerin (saygı, itibar, statü, gelir, kariyer fırsatları ve iş güvenliği) arasındaki uzayan bir şekilde dengesizliğin bulunması halinde istenmeyen duygusal ve psikolojik etkiler de (ör: duygusal tükenmişlik, psikosomatik şikayetler, depresif semptomlar ve zayıf düzeyde psikiyatrik rahatsızlıklar) gözlenmektedir⁵¹.

5. Mobbinge Karşı İyileştirici/Düzeltilici Teknikler

Mobbinge karşı neler yapılabileceği üzerinde çaba sarf edilmelidir. Bu yapılırken mutlaka mağduru koruyucu yolların keşfedilmesi, yönetimin çalışanları

44 Petrylaite, Daiva, "International Legal Standarts of Regulation of Mobbing at Work", (2011), Issues of Business and Law Volume 3, s.121-133.

45 Gül, Hülya, "İş Sağlığında Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma", TAF Preventive Medicine Bulletin, 2009, 8(6), s.517.

46 Niedhammer, I./David, S./Degionanni, S., "Occupational Physicians Association Between Workplace Bullying and Depressive Symptoms in The French Working Population", (2006), J Psychosom Res. 61, s.251-259.

47 Branch, Sara/Ramsay, Sheryl/Barker, Michelle, "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review", International Journal of Management Reviews, Vol. 15, 2013, s.280-299.

48 Nolfi, Giovanni/Petrella, Caludio/Blasi, Francesco/Zontini, Gemma/Nolfi, Guiseppa, "Psychopathological Dimensions of Harassment in the Workplace", International Journal of Mental Health, Vol. 36, no. 4, Winter 2007-8, s.67-85.

49 Stansfeld, Stephen, "Work, Personality and Mental Health", The British Journal of Psychiatry Aug 2002, 181 (2), s.96-98.

50 Moisan, J./Bourbonnais, Renee/Brisson, Chantal/Gaudet, M./Vézina, Michel/Vinet, A./Grégoire, JP, "Job Strain and Psychotropic Drug Use Among White-Collar Workers", Work & Stress, 1999, 13, s.289-298.

51 Bourbonnais, Renee/Jauvin, Natalie/Dussault, Julie/Vezina, Michel, "Psychosocial Work Environment, Interpersonal Violence at Work and Mental Health among Correctional Officers", International Journal of Law and Psychiatry, Volume 30, Issues 4-5, July-October 2007, s.355-368.

na karşı adil ve eşit davranmasını sağlayıcı yöntemler üzerinde durulmalıdır. Doktrinde bu konuda pratiğe yönelik bazı müdahalelerden bahsedilmiş, sorumluluk ve etik açıdan farkındalığı artırıcı etki oluşturan aşağıdaki maddeler sıralanmıştır:

- Duygusal sıkıntı verme yoluyla cezalandırma amacı güden dava açmak.
- İş tanımlarını netleştirmek.
- Yönetim kuralları ve etik politikaları oluşturmak.
- Çatışma yönetimi geliştirmek.
- Organizasyonel gelişim planlamak.
- Stres yönetimi eğitimi almak.
- Girişkenlik (assertiveness) eğitimi almak.
- Alternatif uyuşmazlık çözümlerine başvurmak⁵².

Mobbingin önlenmesi ya da en azından etkilerinin minimize edilebilmesi için farkındalığın artırılması gerekmektedir. Bu konuda çalışanların ve kurumların bilgilendirilmesi ve aydınlatılması, sosyal ve bireysel bakımdan farkındalığı dolayısıyla duyarlılığı da artıracaktır. Ayrıca çalışanların haklarını tanıması ve bu haklarını nasıl kullanabileceğini bilmeleri; gerektiğinde bir avukat tarafından hukuki danışmanlık alması mobbingin sınırlarını daraltacaktır. Doğal olarak bu sürecin başta devletin hukuksal girişimleriyle desteklenip, kurumların gereken önlemleri alarak bu istenmeyen mobbing vakıalarının yaşanmasına mani olunması hedeflenmelidir.

Porto'ya göre yönetimin güçlü kaidelere ve güçlü ilkelere sahip olması ile birlikte hızlı ve açık bir raporlama sistemi kişilerarası olumsuz ilişkileri azaltmaktadır. Porto ayrıca yönetimin yıkıcı/olumsuz davranışları önleyici stratejiler geliştirmesinin fayda sağlayacağından bahsetmiştir⁵³. Hemen hemen tüm araştırmacıların ortak olarak vardığı kanı, yönetimin mobbinge karşı duyarlı olması ve taciz karşıtı politikaları uygulamaya geçirmiş olması gerektiği yönündedir.

Sağlıklı bir çalışma hayatı için, sinerjik koşullar, ça-

lışanlara yönelik pozitif iş ortamı, karşılıklı saygı ve iş birliği atmosferi gereklidir. Çoğu zaman iş birliği kurum için başarının anahtarıdır.

Kaliteli işler çıkarmak için çalışanlar şunları yapmalıdır:

- Hataları kendilerini geliştirmek amacıyla kullanmalı.
- Performans gösterecekleri işin motive edici bir anlamı olmalı.
- Yeni şeyler öğrenmek için meraklı olmalı.
- Rekabet ve gelişme için ısrarlı olmalı⁵⁴.

Mobbing mağduru olan kişinin aşağılayıcı ve saldırgan davranışlara maruz kalması, bilinçli olarak bir haksızlığa uğratılması, onun psikolojik olarak zarar görmesine neden olmaktadır. Zarar görme durumu, özellikle de psikolojik yıkıma uğraması ya da rahatsızlıklara yakalanması önemli bir kriter olmalıdır. Eğer mobbinge maruz kalan kişi herhangi bir mağduriyet yaşamıyorsa, kişide herhangi psikolojik ya da fiziksel semptomlar gözlenmiyorsa, kısacası kişi mobbing davranışlarından işini ve sağlığını etkileyecek derecede etkilenmiyorsa ne yapılması gerektiği de tartışılmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde bölge mahkemelerinde görülen mobbing davaları ile ilgili yapılan bir çalışmanın bulguları şöyledir: Vakaların yaklaşık olarak beşte biri fiziksel şiddet içermektedir. Davaların büyük çoğunluğu kamu sektörüne ait olup, çoğu davada suçu işleyenler yönetici ya da üst pozisyonda olan kişilerdir⁵⁵. Bu vakaların üçte birinden biraz fazlasında mobbingi yasaklayıcı politikalar da mevcuttur. Çarpıcı bir bulgu ise, bu davaların %73,3'ünün davalı işverenlerin lehine sonuçlanmış olmasıdır. Buradan çıkan sonuç, mobbing mağdurlarının daha çok korunmaya ve savunulmaya ihtiyaçlarının olduğudur.

Mobbinge karşı Amerika'nın California, Tennessee gibi bazı eyaletlerinde yasal gelişmeler dahilinde kanunlar çıkarılmaya başlanmıştır. Özellikle son on beş yıldır mobbing karşıtı kanunlar üzerinde yol alınmıştır⁵⁶. Mobbingle ilişkili tanımlarda, psikolojik ve fiziksel

52 Martin/LaVan, s.187-190.

53 Porto, Grena/Lauve, Richard, "Disruptive Clinician Behaviours: A Persistent Threat to Patient Safety", Patient Safety and Quality Healthcare, July/August 2006.

54 Cornoiu/Gyorgy, s.709.

55 Martin/LaVan, s.175.

56 Yamada, David C., "Workplace Bullying and The Law: Emerging Global Responses", (2012), s.479.

olarak zarar verme amacıyla yapılan kötüye kullanım ve zarar verici davranışlar hukuksal konulara zemin oluşturmaktadır. Tanımlara uyan, zarar gören kişilerin ve organizasyonların sayısı ile maliyetlerin artması kanun yapımcıları ve uygulayıcıları günden güne daha da hareketlendirmektedir. Amerikan Hukuku'nda mobbing tamamen yer almasa da bunu gerçekleştirmek için bir potansiyel içeren bir pozisyonudur⁵⁷.

Uluslararası düzeyde yapılan birçok araştırma sonuçlarının birleştiği bir nokta, mobbing mağdurlarının diğer şiddet mağdurlarına oranla, çok daha fazla sayıda olduklarıdır⁵⁸.

Avrupa Birliği mevzuatında çalışma hayatında eşitlik ve ayırım yasağı pek çok yönergenin konusunu oluşturmaktadır. Mobbinge ilgili ilk düzenlemeler AB üyesi ülkeler arasında oluşturulmuştur. Fransa, İsveç, Polonya, ve Belçika mobbinge ilgili düzenlemeler içeren kanunlara sahiptirler. İngiltere'de Tacizden Koruma Kanunu mevcuttur⁵⁹. Bunlarla beraber Norveç, Finlandiya, Almanya, İtalya, İspanya, Hollanda, Belçika, Avustralya da mobbing karşıtı yasalara sahip ülkelerdendir⁶⁰. Mobbing karşıtı düzenlemeler İsveç'te 1993, Hollanda'da 1994, İngiltere'de 1997 ve Belçika'da 2002'de yürürlüğe girmiştir⁶¹.

Fransa, erkekler arasında %11,2 kadınlar arasında %8,9 oranları ile mobbingin en sık görüldüğü ülkelerden biridir. İşverenin işyerinde tacizin önlenmesi amacıyla önlem alma yükümlülüğü de İş Kodunun ilgili maddelerinde düzenlenmiştir. Fransız Hukukunda "*harcèlement moral*" olarak ifade edilen mobbing

ile ilgili olarak İş Kodunda ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır.

İngiltere'de mobbing kurbanlarına destek olabilecek sınırlı hukuki çözümler vardır. Porteous, mobbingin yasal sürecini incelemiş ve bununla ilgili bir kanunun işverene yönelik şu hususları içermesi gerektiğini ifade etmiştir:

- Mağduriyeti önlemek için planlı ve organize çalışmak.
- Mağduriyetin kabul edilemeyeceğini açıklamak.
- Mağduriyetin temelini oluşturabilecek kusurları, kurumdaki problemleri ve yetersiz iş şartlarını erkenden tespit edip düzelterek bunu bir rutin olarak sağlamak⁶².

3. İş Hukuku Boyutuyla Mobbing

Mobbing, günümüzde çalışma yaşamından kaynaklanan ve sıklıkla rastlanılan bir risk haline gelmiştir⁶³. İş Kanunu'nda doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Konu hakkında açık bir kanuni düzenlemeye 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle kavuşulmuştur.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartının mevcut olan yirmi üç temel hakkı ile birlikte sekiz yeni temel hakkı da güvence altına almaktadır. Bu haklar arasında "*onurlu çalışma hakkı*" da bulunmaktadır. Şartın "*Onurlu Çalışma Hakkı*" kenar başlıklı 26. maddesine göre; "*Akit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla*

57 Yamada, David C., "Workplace Bullying and The Law: U.S. Legislative Developments 2013-2015", (2015), s.11.

58 İlhan, Ümit, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", Ege Akademik Bakış, (2010), Cilt: 10 Sayı: 4, s.1175-1186.

59 Yıldız, Selver/Kılış, İlknur, "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış", (2010), Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations), Cilt:1, Sayı:1, s.71-93.

60 Guerrero, Maria Isabel S., "The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation", Boston College International and Comparative Law Review, Volume 27 Issue 2 Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries, s.477-480.

61 Meglich-Sespico, Patricia/H.Faley, Robert, Deborah Erdos Knapp "Relief and Redress for Targets of Workplace Bullying", *Employ Respons Rights J* (2007), 19, s.31-43.

62 Porteous, Janette, "Bullying at Work-The Legal Position", (2002), *Managerial Law*, Vol. 44 Iss 4, s.77-90.

63 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, *İş Hukuku*, 6. Bası, Ankara, 2014, s.710-712; Ünal, Canan, *Karşılaştırmalı Hukuk İşğinde İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İçinin Kişiliğini Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi*, İSGHD, 10/37, 2013, s.17; Güzel, Ali/Ertan, Emre, *İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk*, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, Sayı: 14, s.509, 511; Demircioğlu, Huriye Reyhan, *Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz*, GÜHFD, C. XI, S. 1-2, 2007, s.113, 115, 138-140.

işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

.....

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağılantılı 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.”

Söz konusu fıkrada mobbing kavramı düzenlenmiştir. 5547 sayılı Kanun⁶⁴ ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onaylanması uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulunun 22.03.2007 tarihli ve 2007/11907 sayılı Kararıyla⁶⁵ onaylanmıştır.

Anayasa'nın 49. maddesi ise “Çalışma hakkı ve ödevi” kenar başlığını taşımaktadır. Söz konusu maddeye göre: “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliğı önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barınışını sağılamak için gerekli tedbirleri alır.”.

Anayasa'da çalışma, hem bir hak hem de bir ödev olarak düzenlenmiştir. O halde bu hakkın psikolojik yönden zarar görmesi bir anlamda anayasal bir hakkın ihlali anlamına da gelecektir.

Mobbingde bulunan kişinin yaptığı davranışların sonuçlarının zarar doğuracağını bilerek bu tavrı sürdürmesi sorumluluk açısından önem taşımaktadır. Ayrıca mobbinge uğrayan çalışanın içine sürüklendiğı koşullar (hem psikolojik ve fiziksel sağılığı hem de maddiyat ve iş kaybı) açısından hukuki koruma sağılanması gerekmektedir.

Başbakanlık tarafından 2011 yılında “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” adında bir genelge yayınlamıştır⁶⁶. Söz konusu genelge, bu konuda farkındalığın oluşması ve mobbingin kavram olarak literatüre girmesi açısından atılmış önemli bir adımdır. Genelgeye göre; “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel

sektör işyerlerinde gerçekteşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağılığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldışılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağılığı ve güvenliği gerekse çalışma barınışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmamaları için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağılanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütölen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerle-

64 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, 03.10.2006 tarihli ve 26308 sayılı Resmi Gazete.
65 09.04.2007 tarihli ve 26488 sayılı Resmi Gazete.
66 19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete.

rinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”

Genelge'de bir yaptırım eksikliği söz konusu olmakla birlikte, sorunun çözümü açısından önemli bir adım olduğu göz ardı edilemeyecektir.

Mobbing mağduru olan kişinin aşağılayıcı ve saldırgan davranışlara maruz kalması, bilinçli olarak bir haksızlığa uğratılması, onun psikolojik olarak zarar görmesine neden olmaktadır. Zarar görme durumu, özellikle de psikolojik yıkıma uğraması ya da rahatsızlıklara yakalanması önemli bir kriter olmalıdır. Eğer mobbinge maruz kalan kişi herhangi bir mağduriyet yaşamıyorsa, kişide herhangi psikolojik ya da fiziksel semptomlar gözlenmiyorsa, kısacası kişi mobbing davranışlarından işini ve sağlığını etkileyecek derecede etkilenmiyorsa ne yapılması gerektiği de tartışılmaktadır.

Mobbingin varlığının ispatı önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Burada, hangi davranışlara maruz kalındığı, davranışların nerede (hangi ortamda) ve (varsa) kimlerin yanında yaşandığı, ne sürede ve ne sıklıkta ortaya çıktığı, sonucunda nasıl ve ne kadar zarar oluşturduğu tek tek değerlendirilmeli, tüm bu unsurlar vasıtasıyla kanaat oluşturulmalıdır.

Temel insani değerler açısından değerlendirildiğinde ise çalışanların hakkını, huzurunu ve psikolojik sağlığını en iyi şekilde koruyup sürdürmek devletin asli vazifesidir.

Mobbing bir süreçtir ve hukuka aykırılık oluşturan durum bu sürecin kendisidir. Bir defaya mahsus olarak gerçekleşen ve duruma göre aşağılayıcı veya saldırgan bir durum ortaya çıkaran davranış, işçi açısından bir haklı nedenle fesih sebebi olabilir ancak mobbing olarak değerlendirilemez. Konuyla ilgili olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2011 yılında vermiş olduğu bir kararında, davacı işçiye sürekli bağırarak ve birkaç kez bayılmasına neden olan ve davacı işçinin hastaneye kaldırılmasını engelleyen amir konumundaki işçinin (işveren vekilinin) eylemini mobbing olarak kabul etmiştir⁶⁷.

06.04.2016 tarihinde kabul edilen 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda ise mobbing, "işyerinde yıldırma" olarak ifade edilmiş ve "Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ... ifade eder." (m.2/g). Aynı Kanunda taciz kavramı ise; psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı ifade eder. 6701 sayılı Kanun, "işyerinde yıldırma"yı ve "taciz"i ayrımcılık olarak kabul etmektedir (m.4/e, g).

Hukuka aykırı bir fiil olarak değerlendirdiğimiz mobbing normatif dayanaklarını gözetme borcu (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.5, TBK m.417), eşitlik ilkesi (4857 sayılı İş Kanunu m. 5), kişilik hakları (TMK m.24-25) ve dürüstlük kuralında (Türk Medeni Kanunu m. 2) bulunmaktadır.

1. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu Bağlamında Mobbing

Mobbing oluşturan davranış kanaatimizce işverenin işçisine yönelik bir davranışı olarak karşımıza çıkmakla birlikte, işyerinde çalışan işçilerin birbirlerine karşı mobbing uygulaması veya işyeri dışından kişilerin işçilere mobbing uygulaması şeklinde de karşımıza çıkabilir. İşçilerin birbirlerine karşı mobbing uygulaması veya işyeri dışından kişilerin işçilere mobbing uygulaması söz konusu olduğunda, işverenin TBK ve 6331 sayılı Kanun uyarınca koruma ve gözetme borcu söz konusu olmaktadır ve işveren farklı şekillerde ortaya çıkabilecek olan mobbinge karşı işçisini korumakla yükümlüdür. Bu bağlamda mobbing sadece işverenin işçisine yönelik bir davranışı olarak değil aynı zamanda işverenin koruma ve gözetme borcuna aykırılığının bir türü olarak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri

Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2015/1, s.230; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nde 2009 yılında vermiş olduğu bir kararında işveren vekilinin işçiye tokat atması halinde işçinin işverenden manevi tazminat istemeye hakkı olduğunu hükme bağlamıştır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.26.03.2009, E. 2007/41164, K. 2009/8092).

67 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 01.04.2011 Tarih, 2009/8046 Esas ve 2011/9717 Karar sayılı kararı; konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. Taşkın, Ahmet, "İş Yerinde Mobbingin Ceza

bakımından ele alınmalı ve değerlendirilmelidir⁶⁸.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK) aynı tarihte yürürlükten kalkmıştır (TBK m.647, 648). Türk Borçlar Kanunu ikinci kısım, altıncı bölüm, birinci ayrımında bulunan "işverenin borçları" başlığının, "işçinin kişiliğinin korunması" alt başlığında üç madde bulunmaktadır. Söz konusu 417, 418 ve 419. maddelerin madde başlıkları sırasıyla "Genel olarak", "Ev düzeni içinde çalışmada" ve "Kişisel verilerin kullanılmasında" şeklindedir.

Mülga Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinin karşılığı olan Türk Borçlar Kanunu madde 417, lafzı, barındırdığı fıkra sayısı, hükme bağladığı hususlar ve içerdığı kavramlar bakımından yeni ve farklı bir norm olarak Türk pozitif hukukuna girmiş bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

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

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

TBK m.417 genel olarak işverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen bir hükümdür. İşverenin işçiyi koruma borcu, işverence, işçinin çalışması nedeniyle

karşılaşabileceği tehlikelerden korunması, bu konuda önlem alınması ve onun çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınılması şeklinde ortaya konulur ve işçinin sadakat borcunun karşısında yer aldığı kabul edilir. Evleviyet kuralı gereği işverenin korumakla yükümlü olduğu değerlere hukuka aykırı müdahaleden kendisinin de kaçınması gerekmektedir (TBK m.417/l)⁶⁹.

Mülga BK m.332'nin karşılığı olan TBK m.417'nin açık anlatımı karşısında işverenin işçiyi koruma borcunun işçinin tüm kişilik değerlerinin korunmasını içerdığı ve bu borcun pozitif dayanağının bulunduğu, bu dayanağın da TBK m.417/l olduğu noktaları tartışmasız hale gelmiş bulunmaktadır⁷⁰.

İşyerinde mobbinge maruz kalan işçi açısından işveren işçiyi koruma ve gözetme borcunu ihlal etmektedir. Koruma ve gözetme borcunun kapsamına işçinin maddi ve ekonomik kişiliği yanında manevi kişilik değerleri de girmektedir. O halde işçisini mobbinge maruz bırakan işveren, işçinin manevi korunma hakkına müdahale ederek kişilik haklarına zarar vermiş olur.

Fransız İş Koduna göre; hiçbir işçi, amacı ya da sonucu itibarıyla çalışma koşullarının kötüleşmesi nedeniyle, ruhsal ve fiziki sağlığını ve mesleki geleceğini tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek sürekli yinelenen manevi taciz hareketlerine maruz bırakılamaz (Article L1152-1)⁷¹. Yine hiçbir işçi, manevi taciz davranışlarına maruz kaldığı veya bu tür davranışları reddettiği ya da bu tür davranışlara tanıklık ettiği veya bunları ortaya çıkardığı için cezalandırılmaz, işten çıkarılmaz; özellikle ücret, mesleki eğitim, mesleki ilerleme, başka bir işle görevlendirme, iş sözleşmesinin yenilenmesi konularında doğrudan ya da dolaylı

68 Emine Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi: Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, C.7, 2003, S.2, s.142; Ulsan, İhsan, Özellikle borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluk, Kazancı Kitap Tic. A.Ş., İstanbul 1990, s.4-19; Ertürk, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayınları, Ankara 2002, s.91-92; Bakırcı, Kadriye, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayıncılık A.Ş., İstanbul 2000, s.155.

69 Süzek, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), İstanbul 2015, s.426 vd.; Münir Ekonomi, İş Hukuku: Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, İTÜ Yay. No.18, 1987, s.154; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s.707 vd.; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Beta Yay., 2012, s. 321; Centel, Tankut, İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku, C.I, İstanbul, Beta Yayınları, 1994, s.162-163; Ulsan, s.1; Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2015, s.113 vd., 133 vd.

70 Ulsan, s.4-6; Bakırcı, s.155; Kaplan, Koruma ve Gözetme Borcu, s.142; Ertürk, s.91-92; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s.175 vd., 206 vd.

71 Pélissier, Jean/Auzero, Gilles/Dockés, Emmanuel, Droit du Travail, Dalloz, 2012, s. 768-769;

hiçbir biçimde ayrımcılık işlemlerine tabi tutulamaz. Belirtilen nedenlerle iş sözleşmesinin feshi kararı hükümsüzdür (Article L.1152-2).

Fransız İş Kodunun ilgili hükmüne göre yukarıda anılan düzenlemeler işçiler ve işverenleri için geçerli olduğu gibi, kamu kurumlarında özel hukuk hükümlerine göre iş sözleşmesi ile istihdam edilen personel için de geçerlidir (Article L1151-1).

2. İşverenin Eşit Davranma Borcu Bağlamında Mobbing

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" kenar başlıklı 5. maddesine göre; "(Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur."

Mobbing niteliğindeki işveren davranışı, ayrımcılık oluşturan ve işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eden bir davranıştır. İşveren işyerinde sağlamlaştırmakla yükümlü olduğu ortamı bir işçi ya da işçi grubu için değil tüm işçiler için gerçekleştirmeyle yükümlüdür. Bu bağlamda mobbing, ayrımcılık yasağının nitelikli ihlalini oluşturmaktadır. Mobbing yapan işveren aynı

zamanda İş Kanunu m.5 bağlamında ayrımcılık yasağını da ihlal etmektedir. Bu bağlamda mobbinge maruz kalan işçi İş Kanun m.5/IV'de düzenlenen tazminatı isteyebileceği gibi aynı zamanda ispat kolaylığı getiren İş Kanunu m.5/son hükmünden de yararlanabilecektir. Bu bağlam ayrımcılık yasağını ihlal eden işveren davranışı nedeniyle uğranılan zarar İş Kanunu m.5'te öngörülen tazminattan fazla ise munzam zarar karşılığı maddi tazminat ve ayrıca manevi tazminatın talep edilebilmesi de mümkündür⁷².

Kanaatimizce de mobbing, ayrımcılık yasağının nitelikli ihlalidir ve işçinin bu nedenle İş Kanunu m.5/IV'de düzenlenen dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilmesi mümkündür⁷³.

Ayrımcılık oluşturan davranış mobbing şeklinde ortaya çıkıyor ise İş Kanunu m.5'te belirtilen tazminata tavandan karar verilmesi kanaatimizce uygun olacaktır. Ayrıca tartışmalara son verilebilmesi bakımından İş Kanunu'nun konuyla ilgili olabilecek 5, 24, 25. maddelerinde gerekli değişiklikler yapılmalı ve konuyu açıkça düzenleyen hükümler getirilmelidir.

3. Dürüstlük Kuralı Bağlamında Mobbing

Mobbing oluşturan davranış aynı zamanda dürüstlük kuralının ihlalini (hakkın kötüye kullanılmasını) de oluşturmaktadır⁷⁴. TMK m.2 uyarınca, işveren işçinin kişilik değerlerinin korunması için "işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla" yükümlüdür. Bu yükümlülük aynı zamanda TBK m.417/l'in de bir sonucudur. Centel, dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen ifadesinin doğruluk ve yerindelik derecesinin

72 Demircioğlu, s.138.

73 Tınaz/Bayram/Ergin, s.117; Demircioğlu, s.138. Tacizin ırk, dil, cinsiyet gibi İş Yasasının 5. maddesinde öngörülen ayrımcılık nedenlerinden kaynaklanması halinde bu tazminatın istenebileceği yönünde görüş için bkz. Güzel/Ertan, s.165; Mollamahmutoğlu/Astarlı, İş Hukuku, s.644, 646; Yenisey, Kübra Doğan, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.11 (2006/4), s.77.

74 Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.119-139; Demircioğlu, Huriye Reyhan, Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz, GÜHF, C. XI, S. 1-2, 2007, s.138-140.

tartışmaya açık olduğunu, en azından dürüstlük kuralının (TMK m.2); hukuken, “dürüstlük ilkeleri” biçiminde, çoğul olarak ifade edilemeyeceği belirtilmektedir⁷⁵.

Dürüstlük ilkesi, kişilerin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken, en azından, dürüst ve güvenilir bir kimse gibi davranması gereğine işaret eden ve tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanan bir ilkedir (TMK m.5). O halde işverenin koruma borcunu yerine getirirken, TBK m.417 hükmündeki ifade yer almasa dahi, bu ilkeye uygun davranmak zorunda olduğu tartışmasızdır.⁷⁶

Öte yandan, “dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen” anlatımından anlaşılması gerekenin, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın “Onurlu Çalışma Hakkı” başlıklı 26. maddesinde ortaya konan koşullara uygun bir düzen kurmak olduğu görüşü de doktrinde ileri sürülmektedir⁷⁷. Şartın 26. maddesine göre; “*Âkit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, 1-Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilendirilmesi 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, bilgilendirilmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.”.

4. Mobbing Mağduru İşçinin Başvurabileceği Hukuki Çareler

Kişinin yaşamı, beden bütünlüğü, sağlığı, onuru, saygınlığı, özel yaşamı, ismi, görüntüsü ve sesi, ekonomik geleceği, işyeri içindeki konumu ve düşünce özgürlüğü kişilik değerleri arasında yer almaktadır⁷⁸. Ancak kişiliği oluşturan değerler bunlarla sınırlı değildir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2002 yılında vermiş olduğu bir kararında⁷⁹; “*Kişisel değerler ... bir kişiye bireysellik kazandıran ve koruma bakımından özel duygular dahil olmak üzere bireyler arasındaki ilişki gereksinmelerinde korumaya değer her şeyi ifade eder*” şeklinde görüş bildirmiştir. Doktrinde kişiliği oluşturan değerlerin tümü üzerindeki koruyucu hakkı tanımlamak üzere “*kişilik hakkı*” deyimini kullanılmaktadır. Kişilik hakkı, özünde savunma sağlayan mutlak bir haktır ve mal varlığı haklarına dahil olmayan kişilik değerlerini korur. Kişilik hakkı mutlak bir hak olmakla, ona yönelen her müdahale de hukuka aykırı olacaktır⁸⁰.

75 Centel, Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, S. 24, İstanbul 2011, s.14.

76 Mehaç İsviçre Borçlar Kanunu 328. madde metni ve TBK m.417 gerekçesindeki “... işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde ‘ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle’ yükümlü olduğu kabul edilmiştir.” anlatımından hareketle Türk Öğretisinde burada kastedilenin “*ahlaka uygun bir düzen*” olduğu ileri sürülmektedir (bkz. Kaplan, Emine Tuncay, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, S. 24, Aralık 2011, İstanbul, s.45; Centel, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.14; Yavuz, Nihat, Eski ve Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri, Ankara, Adalet Yayınevi, 2011, s.1311.

77 Alp, Mustafa, “Yeni Borçlar Kanununda Hizmet Sözleşmesinin Kuruluşu ve İfasına İlişkin Hükümler”, İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesinin birlikte düzenledikleri “17. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Sempozyumu 8-9 Haziran 2012.

78 Tandoğan, s.9-10; Kaplan, İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, s.41; Oğuzman, M. Kemal/Seliçi, Özer/Oktay Özdemir, Saibe, Kişiler Hukuku: Gerçek ve Tüzel Kişiler, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2005, s. 126-127; W. Siebert, “Şahsiyet Haklarıyla İlgili Meseleler”, Çev. Bilge Öztan, AÜHFD, C.XXVI, Sayı:1-2, 1969, s. 229; Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan, Türk Özel Hukuku, Cilt II, Kişiler Hukuku, 7.bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 2004, s.93; Tandoğan, Haluk, “Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması”, AÜHFD, C.XX, Sayı:1-4, 1963, s.14; Helvacı, Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2001, s.44-45.Soyer, Polat, “Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, 3/4 Haziran 2011, İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2012, s.174.

79 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 27.2.2002, E. 2001/17762, K. 2002/3061.

80 Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s.124, dn.378; Dural/Öğüz, s.92-93; Arpacı, Abdülkadir: Kişiler Hukuku, Gerçek Kişiler, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2000, s.108; Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s.125-126; Akipek/Akıntürk, s.366; Dural/Öğüz, s.95; Akipek, Jale G./Akıntürk, Turgut, Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, 4.

TMK m.23-25 ve TBK m.27/1 ve 58 kişiliğin korunmasına ilişkin genel düzenlemelerdir. TMK m.23 ve TBK m.27/1, kişinin kendi hukuki işlemleriyle kişilik değerlerini başkalarının müdahalesine açabilme sınırını belirlerken, TMK m.24, 25 ve TBK m.58 ise kişisel değerlere yönelen hukuki işlem dışı saldırılara karşı koruma sağlamaya yönelik düzenlemeler içermektedir.

Bu bağlamda kişilik değerlerine saldırılan kişi, mahkemeye başvurarak saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilme yetkisine sahiptir (TMK m.25/I). Davacı mahkeme kararının üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması talebinde de bulunma hakkı (TMK m.25/II) ve maddi ve manevî tazminat talepleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin talepte bulunma hakkı da saklıdır (MK m.25/III, TBK m.49, 54, 56 ve 58)⁸¹. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2008 yılında vermiş olduğu bir kararında aynı husus vurgulanmış ve kişilik haklarının ve sağlığın ağır saldırıya uğraması halinin mobbingin tartışmasız kabulünü doğuracağı hükme bağlanmıştır.⁸²

İşçinin kişiliğe yönelen tehlike iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ciddi ve yakın nitelikte ise saldırı tehlikesinin önlenmesi ve sürmekte olan saldırıya son verilmesi davalarını açmadan önce işçinin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.13'te düzenlenen özel hüküm niteliğindeki süreci izlemesi de mümkündür. Ancak mobbing her durumda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin fiziksel ve

ruhsal sağlığını bozucu yakın, acil ve hayati bir tehlike olarak değerlendirilemez.⁸³

Mobbing oluşturan davranış, iş sağlığı ve güvenliği açısından da risk oluşturuyorsa; bu durumda işçi madde hükmüne göre; iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya olduğu düşüncesinde ise iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edecektir. Talebi yönünde karar verilmesi halinde işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınarak kişiliğine yönelen tehlikeden sakınabilecektir. Kararın talebi yönünde çıkmaması halinde ise işçinin önleme ve son verme davası açma yolu da bulunmaktadır. Hükmün devamında iş sözleşmesiyle çalışanların, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini fesih haklarının saklı olduğu ifade edilmiştir. Madde metninde atıf yapılan kanun hükmünün İş Kanununa tabi işçiler bakımından haklı nedenle derhal feshi düzenleyen 24. madde olduğu açıktır.⁸⁴

İşyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir çalışma düzeni yaratmakla ve mobbing oluşturan davranışlardan kaçınmakla yükümlü olan işveren, koruma ve gözetme borcunu ihlal ederek bu yükümlülüğüne aykırı davranırsa işçi İş Kanunu m.24/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bir defaya mahsus olmak üzere gerçekleşen ve işçinin kişilik değerlerine saldırı oluşturan bir davranış söz konusu olduğunda bu davranış haklı nedenle fesih sebebi olacaktır ancak mobbing oluşturmaz.⁸⁵ (4857 sayılı İş Kanunu m.24/II)⁸⁶. İş Kanunu m.24/II uyarınca derhal fesih hak-

Bası, Beta Basım A.Ş., İstanbul 2002, s.359; Tandoğan, s.12-14; Dural/Öğüz, s.138; Oğuzman/Seliçi/Oktay Özdemir, s.143; Hukuka aykırılığı kaldıran nedenler hakkında ayrıntılı açıklama ve bu nedenlerin işçi-işveren ilişkisi bakımından incelenmesi için bkz. Sevimli, K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul, Legal Yay., 2006, s. 64-69, 95-107.

81 Sevimli, s.60 vd., 247 vd.; Tınaz/Bayram/Ergin, s.105 vd.; Güzel, Ali/Ertan, Emre, "İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet tazminatı", Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.16, İstanbul, 2008/1, s.165; Centel, s.15.

82 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 14.03.2008, E. 2008/3122, K. 2008/4922

83 Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.712.

84 Gemi adamları için Deniz İş K. m.14; Gazeteciler ve Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler bakımından TBK m.435; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009 yılında vermiş olduğu bir kararında; işçinin görev yerinin çok sık değiştirilerek yıldırma politikasının uygulanmasını mobbing olarak değerlendirmiş ve işçinin bu nedenle yaptığı feshi haklı nedenle fesih olarak kabul etmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 10.05.2009, E. 2008/10408, K.2009/26968)

85 Güzel/Ertan, s.165; Centel, İşçinin Kişiliğinin Korunması, s.15.

86 Sevimli, s.257 vd.; Demircioğlu, s.136.

kını kullanan işçinin diğere taraftan tazminat talebinde bulunabilmesi de mümkündür⁸⁷.

Burada değereendirilmesi gereken bir diğere husus ise, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine neden olan ve aynı zamanda kişilik hakkını zedeleyen davranışın süreklilik göstermesi halinde altı işgünlük hak düşümü süresi başlamayacaktır. Bu bağlamda Yargıtay 2002 tarihli bir kararında; "...Somut olayda davalı Şirket Genel Müdürü tarafından davacı kadın işçiye ... hakaret içeren davranışlarda bulun(ul)duğu anlaşılmaktadır ... Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışın feshedene kadar süreklilik arzettiği durumlarda ... altı işgünlük fesih süresinin geçtiğinden söz edilemez. Kaldı ki İş Hukukunda işçinin korunması ilkesi maddi olguların bu şekilde yorumunu gerekli kılmaktadır..." ifadeleri yer almıştır.⁸⁸ Kanaatimizce de davranışın devamlılık arzettiği durumlarda altı işgünlük süre işlemeye başlamayacaktır.

5. İspat Sorunu

Mobbing mağdurunun uygulamada en çok karşılaştığı sorun, ispat sorunudur. Türk Hukukunda mobbing ile ilgili düzenleme olmadığından ispat yüküyle ilgili de özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Belçika hukuk sisteminde de, işçi mobbinge uğradığını ispat etmek zorunda olmayıp, şikâyet edilen tarafın yasalar tarafından yasaklanmış bir eylem veya davranışta bulunmadığını ispatlaması gerekmektedir ki, bu prensip, işçiye gerçek bir koruma sağlamaktadır.

Mobbingin işverenin eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağıyla sıkı bağlantı içinde olduğunu mobbing niteliğindeki davranışların ayrımcılık yasağının nitelikli ihlali olarak algılandığı yukarıda belirtilmişti. Bu bağlamda mobbinge uğradığı iddiasındaki işçinin, ispat yüküne dair TMK m.6'daki genel kurala istisna getiren İş Kanunu m.5/son hükmünden yararlanması gerekir⁸⁹. Buna göre, işverenin İş Kanunu m.5 hükümlerine "... aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böy-

le bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur" (İş Kanunu m.5/son)⁹⁰. İş Kanunu m.5 düzenlemesi sadece İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri için uygulama alını bulacaktır.

4. Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing

1. Mobbingin Bağımsız Bir Suç Tipi Olarak Düzenlenmesi Gerekip Gerekmediği Meselesi

Mobbing, uzunca bir süreç içerisinde gerçekleşmiş davranışlardan meydana gelmekte olup, gerek bunu gerçekleştiren gerek buna maruz kalan kişi açısından bireysel davranışlardan oluşmaktadır. Oysa ceza hukuku genel itibariyle, süreç içerisinde gerçekleşen davranışları bir bütün olarak ele almamakta, her bir bireysel davranışı ayrı ayrı göz önünde bulundurmaktadır. Mobbingin ceza hukuku açısından düzenlenmesi bağlamında asıl zorluk da işte tam bu noktada kendisini göstermektedir; zira süreç içerisinde gerçekleşen davranışların bir bütün olarak değil, birbirinden bağımsız olarak ele alınması halinde, örneğin çalışanın iş koşullarını değiştirme, çalışana eleştirme, yok sayma, önemsizleştirme gibi bir çok davranışın ceza hukuku açısından kavranması mümkün olamamaktadır⁹¹.

Günümüzde gerek araştırmacılar gerek sendikalar, mobbingin uygulanma amacının, işveren tarafından işçiye sözleşmeyi feshetmeye zorlama ve bu yolla tazminat ödemekten kurtulma olduğunu ifade etmektedirler⁹².

90 Fransız Hukukunda ise mobbinge ilişkin uygulanacak ispat kuralları bakımından; işçi tanık beyanları ve tıbbi belgeler gibi delillerle mobbingin varlığına karine oluşturacak objektif olguların varlığını ortaya koyduğunda işveren veya tacizci işçi, davranışların mobbing oluşturmadığını kanıtlamakla yükümlü olur; "Yalnızca olayla ilgili tutulan tutanak da savunmayı ispata yeterli değildir. Bu durumda mahkemeye davalının delil listesiyle bildirdiği ve dinlenilmeyen tanıkların celbi suretiyle dinlenmeleri ve toplanan delillerin birlikte değerlendirilerek sağlıklı bir çözüme ulaşılması gerekir." (Yargıtay HGK, Tarih: 12.04.1995, E. 1995/9-112, K. 1995/381)

91 Erdem, Mustafa Ruhan/Parlak, Benay, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", TBB Dergisi, Sayı 88, Yıl: 2010, s.263.

92 Bozbel, Savaş/Palaz, Serap, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", TISK Akademi, Cilt: 2, Sayı: 3, 2007/1, s.68.

87 Saymen, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1954, s.610- 611.

88 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 29.01.2002, E. 2001/15984, K. 2002/1627.

89 Güzel/Ertan, s.64; Tınaz/Bayram/Ergin, s.117; Bakırcı, s.202.

Özel hukuk uyumsuzluklarına konu olan mobbing vakıalarına bakıldığında genel olarak şu örneklerle karşılaşmaktayız: Amir konumundaki kişinin mağduru nedensiz yere işini yapmamakla suçlaması; mağduru yetersiz olarak değerlendirilip aşağılanması; en basit olaylarda dahil yazılı savunma istenerek taciz edilmesi; işverenin kişisel nedenlerden dolayı çalışmak istemediği işçiyi psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayrılmaya zorlaması⁹³.

Burada cevaplandırılması gereken soru, mobbing oluşturan fiillere ilişkin özel hukuktaki yaptırımların (tazminat, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi vb.) yanında bir ceza hukuku yaptırımının da zorunlu olup olmadığı, başka bir ifadeyle mobbing fiillerinin bağımsız bir suç olarak düzenlenmesinin gerekip gerekmediğidir.

Konuyla ilgili doktrinde savunulan bir görüşe göre, mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışları cezalandırma konusunda mevcut ceza hukuku araçları yeterli olup, mobbingi bağımsız bir suç tipi olarak ayrıca düzenlemeye gerek yoktur. Bu görüşteki yazarlar, Alman ve Avusturya hukuklarında da mobbingle ilgili özel bir suç tipine yer verilmediğini ifade etmektedirler⁹⁴.

Mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesine karşı olanlardan *Petri*'ye göre, mobbing belirsiz bir kavram olduğundan, bu kavram altında ele alınan davranışların suç sayılması mümkün değildir. Ceza hukukunun amacı, işyerlerinde veya başka yerlerde insanlar arası ilişkileri düzenlemek değil, yalnızca cezalandırılabilir davranışları yaptırım altına almaktır. Şayet mobbing cezalandırılacak olursa, belirlilik ilkesi de ihlal edilmiş olur. Yazara göre, mobbing altında ele alınan davranışları cezalandırmak için ceza kanunundaki düzenlemeler yeterlidir. Olsa olsa, işyerinde özel bir hiyerarşi içerisinde gerçekleştirilen davranışlar, kasten yaralama, cebir kullanma, cinsel saldırı gibi klasik suç tiplerinde cezanın ağırlaştırılmasını gerektiren nitelikli hal olarak düzenlenebilir⁹⁵.

Buna karşın diğer görüşe göre, mobbing sırasında çoğu zaman ceza kanunu anlamında bir suçun işlendiğinden söz edilemez; başka bir ifadeyle suç işlemeden de mobbing yapılabilmesi pekala mümkündür. Çok az sayıdaki mobbing olayında faili hakaret, cinsel saldırı, cinsel taciz gibi suçlardan sorumlu tutmak mümkündür; kaldı ki bu gibi durumlarda fail, mobbing nedeniyle değil bu fiiller başlı başına suç olduğu için cezalandırılmaktadır. Uygulamada en sık görülen, mobbingin herhangi bir suç işlenmeden gerçekleştiriliyor olmasıdır. Bundan dolayı mobbing mağdurlarının ceza normlarıyla korunmasında zorunluluk bulunmaktadır⁹⁶.

Mobbing fiilinin, İsveç'te 1994 yılında, Japonya'da 1996 yılında, Finlandiya'da 2000 yılında, Fransa ve Amerika'da ise son yıllarda suç olarak düzenlenmeye başlandığı ifade edilmektedir⁹⁷.

Fransız Hukuku'nda da işverenin psikolojik taciz olaylarını engellemek için gerekli önlemleri alması gerekliliği düzenlenmiş olup, mobbing içeren bir davranış söz konusu olduğunda Art. L. 1152-2 belirtilen kişiler ile ilgili olarak Fransız Ceza Kodunun Art. L. 222-33-2 hükmünün uygulanacağı hükme bağlanmıştır (Article L1152-4). 17.01.2002 tarihli kanunla Ceza Kanununa eklenen 222-32-2 ile mobbing konusunda özel bir suç tipi meydana getirilmiş ve çalışma koşullarının kötüleşmesini amaçlayan ya da bu sonucu doğuran, bir başkasının haklarını veya onurunu zedelemeye, fiziksel veya psikolojik sağlığını bozmaya veya mesleki geleceğini tehlikeye koymaya elverişli birden çok davranışla bir başkasının taciz edilmesi bir yıla ka-

s.270-271.

96 Taşkın, İşyerinde Mobbing, s.250; Demir, Şamil, "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 67, Sayı: 2, Bahar 2009, s.145. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun, işyerinde mobbing ve çözüm önerilerini içeren 2011 tarihli raporunda, TCK'da mobbingin açık bir tanımı yapılarak, mobbing yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara iki yıldan aşağı olmamak üzere hapis cezası ve 10.000 TL ile 20.000 TL arasında adli para cezası verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayını, Ankara 2010, s.80 (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, E.T.: 25.08.2016).

97 Özkul, Burcu/Çarıklı, İlker H., "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", SDÜİİBFD, Yıl: 2010, Cilt: 15, Sayı: 1, s.489.

93 Ergin, Hediye, "İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları", CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009, s.194.

94 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.268, 270; Bozbel/Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, s.79.

95 Akt. Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing,

dar hapis veya 30.000 Euro para cezası ile cezalandırılmıştır.

Kanaatimizce bu konuyla ilgili sağlıklı bir sonuca varabilmek için cevaplandırılması gereken en önemli soru, mobbing davranışlarının ceza hukuku tarafından yaptırım altına alınmasını gerektiren bir haksızlık oluşturup oluşturmadığıdır.

Haksızlık kavramı, Türk ve Alman ceza hukuku sistemlerinde, suç teorisinin en önemli kavramlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ceza hukuku bakımından önemli olan, tipe uygun ve hukuka aykırı bir fiilin varlığıdır; işte bu tipe uygun ve hukuka aykırı fiil, haksızlık olarak nitelendirilmektedir. Haksızlık, yalnızca ceza hukukuna özgü bir kavram olmayıp, özel hukukta ve idare hukukunda da kullanılan bir kavramdır⁹⁸.

Prensip olarak kanun koyucuya hangi hukuki menfaatlerin hangi şekilde korunacağı ve yaptırıma bağlanacağı hususunda oldukça geniş bir hareket sahası tanınmaktadır. Burada kanun koyucunun takip edeceği çözüm stratejileri hem avantajları hem de dezavantajları bünyesinde barındırabilecektir. Örneğin, bir hukuki menfaatin ihlalinin zarar suçu olarak mı yoksa tehlike suçu olarak mı düzenleneceği, kanun koyucunun suç politikasına ilişkin düşünceleriyle çok yakından ilgilidir. Kanun koyucunun öncelikli sorunu, hukuki menfaatlerin korunmasını temin etmektir. Burada kanun koyucunun ayakları tabir caizse dar bir zincire vurulmuş gibidir; kanun koyucu çeşitli ihtimaller arasından hukuki menfaatleri en iyi koruyan düzenlemeyi seçmek zorundadır. Bunu yaparken kanun koyucu kendisine verilmiş olan takdir yetkisini kullanmaktadır. Ancak burada unutulmaması gereken en önemli husus, bu takdir yetkisinin sınırsız olmadığıdır. Burada kanun koyucunun takdir yetkisinin sınırlarını, kusur prensibi, eşitlik prensibi ile verilecek cezanın gerçekleştirilen haksızlıktan ne daha fazla ne de daha az olması kuralı oluşturmaktadır⁹⁹. Ayrıca bir fiilin

ceza hukuku tarafından yaptırım altına alınmasını gerektiren türden bir haksızlık olarak kabul edilebilmesi için, korunması amaçlanan hukuksal yararın başka hukuki yollarla korunmasının mümkün olmaması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, ceza hukukunda da geçerli bulunan *ultima ratio*¹⁰⁰

Zugleich ein Beitrag zum Freiheitsbegriff des modernen Schuldsrechts, Berlin 1998, s.207-208, 231.

100 Anayasa Mahkemesi, TCK'nın 230. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen, aralarında medeni nikahla gerçekleşmiş bir evlenme olmaksızın evlenmenin dinsel törenini yaptırma ile 6. fıkrasında düzenlenen, medeni nikahla yapılmış evlenme belgesi görmeden dini tören yapma fiillerini oyçokluğuyla anayasaya aykırı bularak iptal ettiği kararının gerekçesinde, bu tür fiillerin cezalandırmaya layık fiiller olup olmadığına ve ceza hukukunda geçerli *ultima ratio* (son çare olma) prensibine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur: "Öçülülük ilkesi uyarınca, özel hayat ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkı ile din ve vicdan özgürlüğüne müdahale edilebilmesi için demokratik toplum düzeni bakımından bir zorunluluğun bulunması, itiraz konusu sınırlama bakımından, aile kurumunun sağladığı hukuki himayenin, bir başka ifadeyle kişilerin evlilik bağının kurulmasından kaynaklanan haklarının, bu sınırlama olmaksızın korunamaması gerekir. Oysa hukuk düzeninde, kişilerin evlilik bağının kurulmasından kaynaklanan haklarını koruyacak hukuki müesseselere yer verilmiş bulunmaktadır. Gerçekten de Türk Medeni Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca, eşlerin evlilik bağından kaynaklanan haklarını ileri sürbilmeleri için kanunda belirtilen memur önünde resmi nikâh yaptırımları zorunlu olup, aksi takdirde evlilik bağından kaynaklanan birçok hakka sahip olmaları mümkün değildir. Başka bir ifadeyle, kişilerin resmî evlilik yaptırımları hâlinde maruz kalabilecekleri hukuki yaptırımlar mevcut olup bunlar, kişilerin resmî evlilik yaptırımlarını sağlayabilecek elverişliliktedir. Dolayısıyla kişilerin dini inançları gereği evlenmenin dinsel törenini yapma ve yaptırma fiillerini cezalandırmayı gerektirecek bir zorunluluk bulunmamaktadır. /.../ Demokratik toplum düzeni bakımından bir zorunluluk bulunmadığı hâlde, bir başka ifadeyle, itiraz konusu kurullarla getirilen sınırlamanın amacı olan aile düzeninin korunması yönünden gerekli olmadığı hâlde, itiraz konusu kurullarla kişilerin özel hayatları ve aile hayatlarına saygı gösterilmesini isteme hakkı ile din ve vicdan özgürlükleri kapsamında kalan evlenmenin dinsel törenini yapma ve yaptırma fiillerinin suç olarak düzenlenip bunlara cezai yaptırım bağlanması, anılan haklara orantısız bir müdahalede bulunulması sonucunu doğurmakta ve ölçülülük ilkesine aykırı düşmektedir. /.../ Öçülülük ilkesi uyarınca sınırlama amacını gerçekleştirebilecek daha hafif bir sınırlama aracı bulunmaktayken daha ağır bir sınırlama aracının seçilmesi mümkün değildir. Yani itiraz konusu kurullar bağlamında özel hayatın korunması hakkı ile din ve vicdan özgürlüğüne daha hafif bir sınırlama aracıyla müdahalede bulunularak, sınırlama amacı olan "aile düzenini korumak" mümkünken bundan daha ağır

98 Keçelioğlu, Elvan, "Ceza Hukukunda Haksızlık, Hareketin ve Neticenin Haksızlığı (Alman Ceza Hukuku Üzerine Bir İnceleme)", CHD, Yıl: 8, Sayı: 21, Nisan 2013, s.21-24.

99 Geisler, Claudius, Zur Vereinbarkeit objektiver Bedingungen der Strafbarkeit mit dem Schuldprinzip –

prensibine uygun hareket edilmesi önemli bir zorunluluktur.

Bu bağlamda, mobbing oluşturan davranışlara karşı mağdurun gerek özel hukuk enstrümanlarıyla gerek TCK'daki suçlar vasıtasıyla himaye edilmesinin yeterli bir hukuki koruma sağladığını, bu nedenle mobbing oluşturan davranışların ceza hukuku tarafından yaptırım altına alınmasını gerektiren bir hak-sızlık oluşturmadığını, başka bir ifadeyle mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesine gerek olmadığını düşünmekteyiz. Ayrıca, hangi davranışların mobbing olarak kabul edileceği konusunda doktrinde bile büyük bir tartışma mevcutken, genel bir düzenlemeyle mobbingi suç olarak kabul etmenin kanunilik prensibinin sonuçlarından birisi olan belirlilik ilkesine (*Lex Certa*) de aykırılık teşkil edeceğini düşünmekteyiz.

2. Mobbing Olarak Kabul Edilen Fiilleri Gerçekleştiren Failin Cezai Sorumluluğu ile Ceza Hukuku Açısından Karşılaşılabilecek Bazı Durumlar

Daha önce de ifade edildiği gibi, mobbing kapsamında belirli bir süreç zarfında gerçekleştirilen fiiller, mağdur üzerinde olumsuz fizyolojik ve psikolojik sonuçlar doğurabilmektedir. Mobbing sürecinin başlangıcında gerçekleştirilen davranışlar genellikle hukukun izin verdiği çerçeve içinde gerçekleşmektedir. Buna karşın, mobbing sürecinin ilerleyen aşama-

larında çatışma bağımsız bir nitelik kazanmakta, süreç uzadıkça TCK'da düzenlenmiş bulunan suç tiplerinin (cinsel saldırı, cinsel taciz, yaralama, hakaret, tehdit, cebir, eziyet, intihara yönlendirme gibi) gerçekleşme ihtimali de artmaktadır¹⁰¹.

Failin cezai sorumluluğunun tespiti noktasında cevaplandırılması gereken önemli sorulardan birisi, failin ihmali davranışından dolayı sorumluluğunun olup olamayacağı noktasında toplanmaktadır. Başka bir ifadeyle, mağdura karşı -suç oluşturan- mobbing davranışlarının gerçekleştirildiğini bilen ancak harekete geçmeyen, göz yuman veya olayı doğal gelişimine bırakan kişinin de ihmali davranış nedeniyle cezalandırılması mümkün olabilecek midir?

Konuyla ilgili doktrinde savunulan bir görüşe göre, işverenin başkaları tarafından gerçekleştirilen ve mobbing oluşturan davranışlar karşısında hareketsiz kalması (ihmali davranış) dahi bazı suçlar bakımından işverenin veya işverenin yetki devrettiği amir durumundaki kişilerin de cezai sorumluluğunu gündeme getirebilecektir. Zira doğrudan kanundan kaynaklanan neticeyi önleme konusunda hukuksal yükümlülük altında (garantör) olan fail, bu neticenin gerçekleşmesini önlemediğinde, gerçekleşen neticeden sorumlu tutulacaktır. İşverenin doğrudan kanundan kaynaklanan bu sorumluluğunun temelini İş Kanunu'ndan kaynaklanan gözetme yükümlülüğü oluşturmaktadır. Buna karşılık, mobbing mağdurunun çalışma arkadaşları, salt aynı işyerinde çalışıyor olmaları nedeniyle garantör sayılmazlar ve cezai sorumlulukları söz konusu olmaz¹⁰².

Failin cezai sorumluluğunun tespiti noktasında karşımıza çıkan bir diğer husus ise nedensellik bağı ve objektif isnadiyet sorunudur. Zira mobbing durumunda, doğrudan tipik neticenin ortaya çıkmasına yol açan bir davranıştan çoğu zaman bahsetmek olanaksızdır. Bu nedenle söz konusu mobbing davranışının tipik netice bakımından nedensel olup olmadığını belirlemek de güçleşmektedir¹⁰³.

Konuyla ilgili doktrindeki bir görüşe göre, neden-

bir müdahale aracı kullanılması, ölçülülük ilkesine uygun düşmez. Hukuk düzenince resmi evlilik dışındaki hiçbir evlilik türüne hukuki sonuç bağlanmamak suretiyle, bir başka ifadeyle, "hukuki müeyyide aracı" kullanılarak itiraz konusu kurullarla amaçlanan aile düzeninin korunmasına yönelik önlem alınmış bulunmaktadır. Dolayısıyla hukuk düzenince bu önlem alınmışken "hukuki müeyyide" aracından daha ağır bir müeyyide öngören "suç ve ceza aracı"na başvurulması, itiraz konusu kurullarla yapılan sınırlamanın ölçsüzlüğünü gösteren diğer bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. /.../ Esasen, kişilerin herhangi bir dini tören veya nikâh olmaksızın fiilen birlikte yaşamaları ve çocuk sahibi olmaları, özel hayata saygı gösterilmesi bağlamında hukuk düzenince suç olarak nitelendirilip cezalandırılmazken, kişilerin özel hayatlarına ilişkin tercihleri ve dini inançları gereği evlenmenin dinsel törenini yaptırımının suç olarak düzenlenmesi, anılan ölçsüzlüğü açıkça ortaya koymaktadır." (Anayasa Mahkemesi, 27.05.2015 T., 2014/36 E., 2015/51 K., R.G. Tarih-Sayı: 10.06.2015-29382)

101 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.270.
102 Bozbel/Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, s.72; Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.272, 281.
103 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.283.

sellik bağlantısının kabulü için şart teorisinden yararlanılması gerekmektedir. Buna göre, mobbing failinin davranışları olmasaydı, mobbing mağdurunun sağlığında bozulma olmayacaktı denilebiliyorsa, şart teorisi anlamında nedensellik bağlantısının varlığından söz edilebilecektir. Mevcut netice bakımından mağdurun maruz kaldığı mobbingin nedensel olduğu tespit edildikten sonra, bu durumun faille objektif olarak isnat edilip edilemeyeceği (objektif isnadiyet) incelenecektir¹⁰⁴.

Burada üzerinde durmak istediğimiz bir diğer husus ise suçların içtimali noktasında olacaktır. Bilindiği üzere mobbing, ceza hukukumuzda bağımsız bir suç olarak düzenlenmemiştir. Bundan dolayı mobbing oluşturan davranışlar gerek TCK'da gerek ceza normu içeren diğer kanunlarda suç olarak tanımlanan bir fiile vücut vermiyorsa failin başlı başına mobbingden dolayı cezalandırılmasına imkan bulunmamaktadır.

Bu noktadan hareketle, mobbing oluşturan davranışlar açısından suçların içtimali bağlamında karşımıza en çok çıkma ihtimali olan kurum kanaatimizce zincirleme suçtur. Zincirleme suç, bir suç işleme kararı çerçevesinde, aynı suçun, aynı kişiye karşı değişik zamanlarda birden fazla işlenmesidir. Buna göre zincirleme suçun unsurlarını şu şekilde sıralamak mümkündür: Birden çok suçun işlenmesi; işlenen suçların aynı suç olması; işlenen birden çok suçun aynı kişiye karşı işlenmesi; birden çok işlenen suçun bir suç işleme kararının icrası kapsamında gerçekleştirilmesi. Bu unsurlardan konumuz açısından önem arz eden *"bir suç işleme kararı"*dır. Zincirleme suçun bu unsuru, fail ile işlediği suçlar arasındaki subjektif bağın varlığını oluşturmaktadır ve zincirleme suça temel karakterini vermektedir. Bu subjektif bağ dolayısıyla ki fail sadece bir suçtan dolayı cezalandırılmaktadır. Suç işleme kararı ile kast birbirinden farklı kavramlar olup birbirine karıştırılmaması gerekmektedir. Bir suç işleme kararının bulunup bulunmadığının tayininde gündelik hayat tecrübelerine dayanan hakim, suçların işleniş şekillerindeki benzerliği, suçların işlenme zamanları ve yerleri arasındaki ilişkiyi, olayların oluşumu ve gelişimi ile diğer tüm özellikleri değerlendirmek suretiyle bir karara va-

racaktır. Bu bağlamda, mobbing oluşturan davranışlar bakımından -aynı zamanda suç teşkil etmesi halinde- zincirleme suç hükümlerinin uygulanması gündeme gelebilecektir. Zira mobbing oluşturan davranışların nihai amacının mağduru işten ayrılmaya zorlamak olması ve bunu gerçekleştirebilmek için sistematik ve birbiriyle bağlantılı davranışlar gerçekleştirildiği düşünüldüğünde, zincirleme suçta aranan *"bir suç işleme kararı"*nın çoğu olayda gerçekleşeceğini, bundan dolayı da mobbing durumunda zincirleme suç hükümlerinin uygulanmasının da gündeme gelebileceğini düşünmekteyiz. Elbette ki bunun için zincirleme suçun diğer unsurlarının da (mağdurun aynı olması, işlenen suçun aynı suç olması, aynı suçun birden çok işlenmesi) somut olayda gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Ancak tekrar ifade etmek isteriz ki, mobbing ceza hukukumuzda bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmediğinden, mobbing oluşturan davranışların aynı zamanda suç olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. Örneğin; işveren A'nın, işçisi B'yi işten ayrılmaya zorlamak için B'ye sistematik ve sürekli bir şekilde hakaret ettiğini düşünelim. Burada A'nın B'ye karşı gerçekleştirdiği davranışların mobbing oluşturduğunu söyleyebiliriz. Ceza hukuku açısından olaya yaklaştığımızda ise, A'nın gerçekleştirdiği fiillerin birden çok hakaret suçunu oluşturduğunu, işlenen suçların aynı olduğunu, işlenen hakaret suçlarının mağdurunun aynı kişi (B işçisi) olduğunu, bu suçların bir suç işleme kararının icrası kapsamında gerçekleştirilmiş olduğunu belirtebiliriz. Örneğimizde, A'nın B'ye karşı işlemiş olduğu birden çok hakaret suçunun işlenme amacı B'nin işten ayrılmaya zorlanmasıdır. Bu itibarla örneğimizde, A'nın işlediği hakaret suçunu zincirleme suç şeklinde gerçekleştirdiğini ifade edebiliriz.

3. Mobbing Oluşturan Davranışlar Sonucunda Meydana Gelebilecek Bazı Suç Tipleri

a. İntihara Yönlendirme Suçu

Mobbinge maruz kalan kişi, kendisini hedef alan ve uzun süren mobbing saldırıları sonucunda, çaresizlik, yalnızlık ve gelecek korkusu ile karşı karşıya kalarak psikolojik çöküntü içerisine girip intihar etme yolunu seçebilmektedir. Ancak intihara yönlendirme suçunun oluşabilmesi için, failin hareketinin, azmettirme, teşvik

104 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.283-284.

etme, intihar kararını kuvvetlendirme ya da intihara herhangi bir şekilde yardım etme ile sınırlı olması gerekmektedir; buna karşılık intihar, bizzat mağdurun özgür iradesine dayanarak aldığı bir kararın sonucu olarak gerçekleşmiş olmalıdır¹⁰⁵.

b. Kasten Yaralama Suçu

Mobbing mağdurunun sağlığına zarar verecek bir işi yapmaya zorlanması, kulağının çekilmesi, yumruk atılması, tekmelenmesi veya mobbing mağdurunda mobbingin yol açtığı stresin bir sonucu olarak psikolojik veya psikosomatik bir rahatsızlık meydana gelmesi halinde kasten yaralama suçunun gerçekleştiğinden bahsedilebilir¹⁰⁶.

Benzer şekilde, uzun süren mobbing davranışlarının sonucu olarak mağdurun korku, yılgınlık, uykusuzluk, depresyon, kaygı, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, suskunluk, yaşamdan zevk almama gibi durumları yaşaması halinde de kasten yaralama suçunun gerçekleştiğinden bahsedilebilecektir¹⁰⁷.

c. Eziyet Suçu

Eziyet ile kastedilmek istenen, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan, bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunulmasıdır. Bu davranışlar çoğu durumda kasten yaralama, hakaret, tehdit ve cinsel taciz niteliği de taşıyabilirler. Eziyet suçunu oluşturan hareketlerin ayırt edici özelliği, ani olarak değil, sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde gerçekleştirilmelerinde yatmaktadır. Başka bir ifadeyle, belli bir süreç içerisinde süreklilik arz eder bir tarzda işlenen eziyetin özelliği, kişinin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır.

Bu bağlamda, insan onurundan ne anlaşılması gerektiğinin tespitinde de zorunluluk bulunmaktadır.

Felsefi ve dinsel açıdan binlerce yıllık bir geçmişe

sahip olan insan onuru kavramının, hukuksal bir kavram olarak kullanılması oldukça yenidir. İnsan onuru, hukuk devletinde en yüksek hukuksal değerdir. İnsan onuru, pozitif hukuktan bağımsız olarak geçerli olan hukuksal bir normdur. İnsan haklarının temelinde bakıldığında, mutlak, dokunulmaz ve temel değer olan insan onurunun bulunduğu görülmektedir. Yalnızca insan olmak, onura ve haklara sahip olmak için yeterlidir. İnsan onuru kavramı, anayasa koyucuyu da bağlayan yani anayasa koyucu tarafından da ihlal edilemeyen hukuksal bir değeri ifade etmektedir¹⁰⁸.

Kanun koyucunun, anayasal teminat altına alınmış insan onurunun korunmasına ilişkin sorumluluğunun bir yansıması olarak TCK'nın 96. maddesinde eziyet suçunun düzenlendiğini söyleyebiliriz.

Kanaatimizce eziyet suçundan anlaşılması gereken mağdurun yalnızca ruhsal yönden acı çekmesine veya aşağılanmasına yol açacak davranışlarla sınırlı tutulmalıdır; başka bir ifadeyle bedene yönelik bir müdahalenin eziyet kapsamında değerlendirilmesi doğru değildir.

Eziyet suçuyla ilgili yaptığımız kısa açıklamadan da anlaşılacağı üzere, davranışların eziyet niteliği taşıması için sistematik olması gerekmektedir. Bu durum eziyet suçunun hukuki niteliğini kesintisiz suç yapmaktadır.

Mobbing oluşturan davranışların TCK'daki en iyi karşılıklarından birisini kanaatimizce eziyet suçu oluşturmaktadır. Zira daha önce de ifade edildiği üzere, mobbing oluşturan davranışların sürekli ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesi lazımdır. Bu açıdan bakıldığında, mobbing olarak nitelendirilen davranışların büyük bir kısmının eziyet suçunu oluşturacağını söyleyebiliriz.

d. Cinsel Saldırı ve Cinsel Taciz Suçu

Mobbing oluşturan davranışların cinsel saldırı ve cinsel taciz suçları çerçevesinde cezalandırılması bakımından karşılaşılan temel sorun, cinsel davranışa mağdurun rıza gösterip göstermediği noktasında toplanmaktadır.

Konuyla ilgili doktrindeki bir görüşe göre, mağdu-

105 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.272. Alman Federal Çalışma Bakanlığı verilerine göre Almanya'da yaşanan intiharların %10'unun mobbing nedeniyle gerçekleştiği belirtilmektedir. Bkz. Bozbel/Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, s.68.

106 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.274.

107 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.275; Taşkın, Ahmet, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2015/1, Sayı: 44, s.244.

108 Şimşek, Oğuz, "Anayasa Hukukunda İnsan Onuru Kavramı ve Korunması", İzmir 1999, s.1-8 (Yayımlanmamış doktora tezi).

run içerisinde bulunduğu zorlayıcı durum göz önünde bulundurulduğunda, cinsel davranışa karşı mağdurun bir direnç göstermiş olmasını aramak doğru değildir. İşini kaybetme endişesi ile cinsel davranışa katlanmak durumunda kalan mağdurun, bu davranışa geçerli bir rızasının bulunduğundan söz edilemez¹⁰⁹.

Kanaatimizce, mağdurun içerisinde bulunduğu durumun (işini kaybetme, geçimini sağlayamama, toplum tarafından yanlış anlaşılma vs.) her halükarda peşinen cinsel davranışa ilişkin rızayı ortadan kaldırdığını söylemek doğru olmayacaktır. Zira bir işyerinde çalışmak, işçinin işverenine karşı cinsel ve duygusal hisler beslemesine engel değildir. Burada yapılması gereken her şeyden önce mağdurun cinsel davranışa gerçekten rızasının olup olmadığını araştırmak olmalıdır. şayet açık ve net bir şekilde mağdurun rızasının olup olmadığını tespit edilemiyor ise ikinci aşamaya geçilmelidir. Kanaatimizce burada suçlara göre ikili bir ayırım yapılması gerekmektedir: Buna göre, cinsel taciz suçuna karşı mağdurun direnç göstermemesi halinde mağdurun içerisinde bulunduğu durum itibariyle söz konusu rızanın geçerli bir rıza olarak kabul edilemeyeceğini söyleyebiliriz. Zira mağdur cinsel tacize karşı koyma imkanı varken koymamış ve tabir caizse bu durumu büyütme yoluna gitmiştir; ancak mağdurun buradaki rızaya ilişkin iradesinin fesada uğradığını düşünmekteyiz. Buna karşın, mağdurun, cinsel saldırı suçuna karşı direnç göstermemesi durumunda ise mağdurun içerisinde bulunduğu durum ne olursa olsun cinsel saldırıya karşı koyması gerekmektedir; buna rağmen mağdurun cinsel saldırıya direnç göstermemesi halinde geçerli bir rızanın varlığından söz edilebileceğini düşünmekteyiz.

e. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu

Sırf huzur ve sükununu bozmak amacıyla mobbing mağduruna ısrarla telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması bu suçu oluşturacaktır. Mobbing sürecinde gerçekleştirilen bir çok davranışın bu madde anlamında "hukuka aykırı davranış" içerisinde ele almak mümkün olabilecektir. Kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu, mobbing süreci içerisinde gerçekleşen ve diğer suç tipleri

109 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.277.

kapsamında değerlendirilmeyen birçok davranışı içine alan çerçeve bir suç tipi olma özelliği göstermektedir¹¹⁰.

f. Hakaret Suçu

Mobbing oluşturan davranışlar içerisinde hakaret suçu özel bir öneme sahip bulunmaktadır. Mobbingin sıklıkla görüldüğu durumlardan birisini mobbing mağdurunun gıyabında konuşarak ilgilinin şerefini ihlale elverişli dedikodu yaymaktır¹¹¹. Bu suçun oluşabilmesi için mobbing mağdurunun onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat edilmesi veya sövülmesi gerekmektedir. Bu suç mobbing mağdurunun huzurunda ya da gıyabında işlenebilir. Bu bağlamda, doğrudan mağdurun duyabileceği ya da mağdur dışında en az üç kişinin hakareti öğrenmelerini sağlayacak biçimde mobbing süreci içerisinde mağdurun onur, şeref ve saygınlığına yönelik olarak gerçekleştirilen davranışları hakaret suçu kapsamında cezalandırmak mümkün olacaktır¹¹².

g. İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu

Mobbing oluşturan davranışlarla iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu¹¹³ arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçundan ne anlaşılması gerektiğinin ortaya konulması gerekmektedir.

Doktrinde, TCK m.117'de dört ayrı suç tipinin düzenlendiği ifade edilmektedir: Birinci fıkrada, iş ve ça-

110 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.278; Özkul/Çarıkçı, Mobbing, s.491.

111 Alman Hukuku'nda konuyla ilgili şöyle bir örnek verildiği ifade edilmektedir: İşyerinde çalışan X hakkında teşhircilikten mahkum olduğu söylentisi yayılır. Onunla aynı odayı paylaşan altı çalışma arkadaşı X'e sanki orada değilmiş gibi davranmaktadırlar. Amiri ise X'e daima problemleri işleri vermekte ve işler hallolmadığı zaman da memnuniyetsizliğini belirtmek için başını sallamaktadır. X yemekhaneye gittiğinde yanında kimse oturmamakta, kendisi başkasının yanına oturduğunda ise orada oturanlar kalkıp başka masaya gitmektedirler. Altı ay sonra X depresyon nedeniyle psikosomatik olarak rahatsızlanır ve doktorun tavsiyesi üzerine iş sözleşmesini fesheder. Akt. Bozbel/Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, s.70.

112 Erdem/Parlak, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, s.279-280; Özkul/Çarıkçı, Mobbing, s.492; Taşkın, İşyerinde Mobbing, s.238.

113 Bu suç tipi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ersoy, Uğur, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m.117)", TAAD, Yıl: 7, Sayı: 24, Ocak 2016, s.335 vd.

lışma hürriyetinin ihlali suçu; ikinci fıkrada, sömürü suçu; üçüncü fıkrada, sömürü için tedarik, sevk veya nakletme suçu; dördüncü ve son fıkrada ise, ücreti değiştirmeye veya sözleşmeye aykırı koşullar altında anlaşmaya zorlama ile işin durmasına veya sona ermesine neden olma suçu¹¹⁴. Bu bağlamda, konumuzla ilgili olarak yalnızca 117. maddenin birinci fıkrasında ifade edilen iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu üzerinde durulacaktır.

Söz konusu suç ile korunması amaçlanan hukuksal değer, kişilerin her türlü cebir, şiddet ve tehditten uzak bir ortamda çalışabilmeleri, iş ve sanatlarını icra edebilmeleri, böylelikle toplumsal menfaatin temini ve ekonomik çalışma düzeninin korunmasıdır. Ayrıca bu suç tipi ile, bireysel çalışma özgürlüğünün de korunmak istediğini söyleyebiliriz¹¹⁵.

İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu neticeli bir suçtur. Bu nedenle, bu suçun tamamlanabilmesi için yalnızca hareketin gerçekleştirilmesi yeterli olmayıp, aynı zamanda neticenin de gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu suçun neticesini, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali oluşturmaktadır¹¹⁶.

Bu suçun hareket unsurunu, iş ve çalışma hürriyetini ihlal etmek amacıyla, cebir veya tehdit kullanılması ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması oluşturmaktadır. Cebir veya tehditten ne anlaşılması gerektiği konusunda bir tereddüt olmamasına karşın, hukuka aykırı başka bir davranış ile neyin kastedilmek istendiği hususu belirsizdir. Doktrinde, hukuka aykırı başka bir davranış ile kastedilmek istenenin, cebir ve tehdit dışında kalan her türlü hareket olduğu ifade edilmektedir¹¹⁷.

Kanaatimizce, 117. maddede ifade edilen "hukuka aykırı başka bir davranış" ifadesinin içerisine mobbing oluşturan davranışların dahil edilmesinde hiçbir sakınca bulunmamaktadır. Zira, hukuka aykırı başka bir davranışın mutlaka suç oluşturması şart değildir, önemli olan bu davranışın hukuka aykırı olmasıdır. Daha önce de ifade edildiği üzere, mobbing oluşturan davranışların hukuka aykırı olduğu, iş ve çalışma hürriyetini ihlal ettiği hususunda hiçbir tereddüt bulunmamaktadır. Bu bağlamda kanaatimizce, mobbing oluşturan davranışlar sonucunda işçinin psikolojik olarak yıpratılıp işten ayrılmak zorunda bırakılması durumunda iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun oluşacağını söyleyebiliriz.

ran davranışların hukuka aykırı olduğu, iş ve çalışma hürriyetini ihlal ettiği hususunda hiçbir tereddüt bulunmamaktadır. Bu bağlamda kanaatimizce, mobbing oluşturan davranışlar sonucunda işçinin psikolojik olarak yıpratılıp işten ayrılmak zorunda bırakılması durumunda iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun oluşacağını söyleyebiliriz.

Sonuç

Mobbing, bir işyerinde çalışanlara yönelik olarak işveren tarafından, hukuk düzeninin öngörmediği ve bir bütün olarak değerlendirildiğinde mağdurun genel kişilik hakkını, onurunu veya sağlığını ihlal eden bir amaca ulaşmak için sürekli ve sistematik olarak gerçekleştirilen, birbiriyle bağlantılı veya birbirini tamamlayan yıldırma, güçlük çıkarma ve ayrımcılığa hizmet eden davranış biçimleridir.

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, mobbingden söz edilebilmesi için davranışların sistematik olması, bu davranışların birbiriyle bağlantılı olması, bu davranışların mağdurun genel kişilik hakkını, onurunu veya sağlığını ihlal eden bir boyuta ulaşmış olması ve ayrıca bu davranışların yıldırma, güçlük çıkarma ve ayrımcılığa hizmet etmesi gerekir.

Mobbing, günümüzde çalışma yaşamından kaynaklanan ve sıklıkla rastlanılan bir risk haline gelmiştir. İş Kanunu'nda doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Konu hakkında açık bir kanuni düzenlemeye 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle kavuşulmuştur.

TBK m.417 uyarınca işçinin kişiliğini koruma yükümlülüğü altındaki işverenin korumakla yükümlü olduğu değerlere hukuka aykırı müdahaleden kendisinin de kaçınması gerektiği açıktır. Psikolojik tacize karşı işçinin korunması gereğinin kanun düzeyinde açıkça zikredilmesi isabetlidir. Bu düzenleme, özellikle işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığı dışındaki kişilik değerlerine saldırı halinde tazminata hükmedilmesi bağlamında kolaylaştırıcı bir etkiyi beraberinde getirmektedir. Kişilik değerlerine saldırı söz konusu olduğunda işçinin derhal fesih hakkının doğacağı noktasında kuşku yoktur. Özellikle İş Kanunu m.24/II,d hükmündeki düzenlemenin mobbing durumunda da uygulanması gerekir.

114 Ersoy, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, s.344.

115 Ersoy, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, s.347 ve dn.43'teki yazarlar.

116 Ersoy, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, s.357.

117 Ersoy, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, s.355.

Mobbing niteliğindeki işveren davranışı, ayrımcılık oluşturan ve işverenin eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eden bir davranıştır.

Mobbing yapan işveren aynı zamanda İş Kanunu m.5 bağlamında ayrımcılık yasağını da ihlal etmektedir. Bu bağlamda mobbinge maruz kalan işçi İş Kanun m.5/IV'de düzenlenen tazminatı isteyebileceği gibi aynı zamanda ispat kolaylığı getiren İş Kanunu m.5/son hükmünden de yararlanabilecektir.

Kanaatimizce tartışmalara son verilebilmesi bakımından İş Kanunu'nun konuyla ilgili olabilecek 5, 24, 25. maddelerinde gerekli değişiklikler yapılmalı ve konuyu açıkça düzenleyen hükümler getirilmelidir.

Mobbing oluşturan davranış aynı zamanda dürüstlük kuralının ihlalini (hakkın kötüye kullanılmasını) de oluşturmaktadır.

Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanununun kişiliğın korunmasına ilişkin genel düzenlemeleri olan TMK m.23-25; TBK m.27/1 ve 58'dir. TMK m.23 ve TBK m.27/1, kişinin kendi hukuki işlemleriyle kişilik değerlerini başkalarının müdahalesine açabilme sınırını belirlerken, TMK m.24, 25 ve TBK m.58 ise kişisel değerlere yönelen hukuki işlem dışı saldırılara karşı koruma sağlamaya yönelik düzenlemeler içermektedir.

Mobbing oluşturan davranış, iş sağlığı ve güvenliği açısından da risk oluşturuyorsa; bu durumda işçi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesindeki prosedürü izleyecektir. Ancak mobbing her durumda işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını bozucu yakın, acil ve hayati bir tehlike olarak değerlendirilemez.

İşveren, koruma ve gözetme borcunu ihlal ederse işçi İş Kanunu m.24/II uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine neden olan ve aynı zamanda kişilik hakkını zedeleyen davranışın süreklilik göstermesi halinde altı iş günlük hak düşümü süresi başlamayaacaktır.

Mobbing mağdurunun uygulamada en çok karşılaştığı sorun, ispat sorunudur. Mobbingin işverenin eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağıyla sıkı bağlantı içinde olduğunu mobbing niteliğindeki davranışların ayrımcılık yasağının nitelikli ihlali olarak algılandığı göz önüne alındığında, mobbinge uğradığı

iddiasındaki işçinin, ispat yüküne dair TMK m.6'daki genel kurala istisna getiren İş Kanunu m.5/son hükmünden yararlanması gerekir

Mobbing oluşturan davranışlara karşı mağdurun gerek özel hukuk enstrümanlarıyla gerek TCK'daki suçlar vasıtasıyla himaye edilmesinin yeterli bir hukuki koruma sağladığını, bu nedenle mobbing oluşturan davranışların ceza hukuku tarafından yaptırım altına alınmasını gerektiren bir haksızlık oluşturmadığını, başka bir ifadeyle mobbingin bağımsız bir suç tipi olarak düzenlenmesine gerek olmadığını düşünmekteyiz. Ayrıca, hangi davranışların mobbing olarak kabul edileceği konusunda doktrinde bile büyük bir tartışma mevcutken, genel bir düzenlemeyle mobbingi suç olarak kabul etmenin kanunilik prensibinin sonuçlarından birisi olan belirlilik ilkesine (*Lex Certa*) de aykırılık teşkil edeceğini düşünmekteyiz.

Mobbing oluşturan davranışlar neticesinde meydana gelebilecek bazı suç tipleri çalışmamızda ele alınmıştır. Bu suç tiplerine örnek olarak, intihara yönlendirme suçunu, kasten yaralama suçunu, eziyet suçunu, cinsel saldırı ve cinsel taciz suçunu, kişilerin huzur ve sükununu bozma suçunu, hakaret suçunu, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunu göstermek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Akipek, Jale G./Akıntürk, Turgut, Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2002.
- Arpacı, Abdülkadir, Kişiler Hukuku, Gerçek Kişiler, İstanbul 2000.
- Bakırcı, Kadriye, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000.
- Baldry, Anna Costanza/Farrington, David P., "Bullies and Delinquents: Personal Characteristics and Parental Styles", (2000) Journal of Community & Applied Social Psychology, 10.
- Baş, Nesrin/Oral, E. Timuçin, "Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11, Sayı: 21, Bahar 2012/1.

- Bourbonnais, Renee/Jauvin, Natalie/Dussault, Julie/Vezina, Michel, "Psychosocial Work Environment, Interpersonal Violence at Work and Mental Health among Correctional Officers", *International Journal of Law and Psychiatry*, Volume 30, Issues 4-5, July-October 2007.
- Bozbel, Savaş/Palaz, Serap, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", *TİSK Akademi*, Cilt: 2, Sayı: 3, 2007/1.
- Branch, Sara/Ramsay, Sheryl/Barker, Michelle, "Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review", *International Journal of management Reviews*, Vol. 15, 2013.
- Cayvarlı, Pelin Esmâ/Şahin, Semiha, "Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldıma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği", *Yükseköğretim Dergisi* 2015, 5(1).
- Centel, Tankut, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, Yıl: 6, S. 24, İstanbul 2011.
- Centel, Tankut, *İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku*, C.I, İstanbul 1994.
- Cornoiu, Teodora Simona/Gyorgy, Manuela, "Mobbing in Organizations Benefits of Identifying the Phenomenon", *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 78 (2013).
- Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul 2014.
- Davenport, N./Schwartz, R.D./Elliott, G.P., *Psikolojik Şiddet, İşyerinde Duygusal Taciz* (Çev. Osman Cem ÖnerToy), Ankara 2003.
- Davenport, Schwartz and Elliott, "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13 Iss: 4.
- Demir, Şamil, "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 67, Sayı: 2, Bahar 2009.
- Demircioğlu, Huriye Reyhan, *Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz*, GÜHFD, C. XI, S. 1-2, Yıl. 2007.
- Demircioğlu, Huriye Reyhan, *Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz*, GÜHFD, C. XI, S. 1-2, 2007.
- Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan, *Türk Özel Hukuku*, Cilt II, *Kişiler Hukuku*, 7.bası, İstanbul 2004.
- Einarsen, Stale, "Bullying and Harrassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality-An Exploratory Study", *The European Work and Organizational Psychologist*, (1994).
- Einarsen, Stale, "Harrassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach", 2000, *Aggression and Violent Behavior*, Vol.5, No.4.
- Einarsen, Stale/Raknes, Björn Igne, "Harassment in the Workplace and The Victimization of Men", (1997), *Violence and Victims*, 12.
- Ekonomi, Münir, *İş Hukuku: Cilt 1, Ferdi İş Hukuku*, İstanbul, 1987.
- Emine Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi: Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan*, C.7, 2003, S.2.
- Erdem, Mustafa Ruhan/Parlak, Benay, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", *TBB Dergisi*, Sayı 88, Yıl: 2010.
- Ergin, Hediye, "İşyerinde Psikolojik Tacizin İş Hukukunda Ortaya Çıkışı ve Sonuçları", *CHD*, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009.
- Eroğlu, Osman, "Türk Yönetim ve Organizasyon Yazınında Mobbing: Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri ve Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme", Eskişehir 2015.
- Ersoy, Uğur, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m.117)", *TAAD*, Yıl: 7, Sayı: 24, Ocak 2016.

- Ertürk, Abbas/Cemaloğlu, Necati, "Causes of Mobbing Behavior", Ankara 2013.
- Ertürk, şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Seçkin Yayınları, Ankara 2002.
- Geisler, Claudius, Zur Vereinbarkeit objektiver Bedingungen der Strafbarkeit mit dem Schuldprinzip – Zugleich ein Beitrag zum Freiheitsbegriff des modernen Schuldstrafrechts, Berlin 1998.
- Green, Alison, "Can My Boss Do That?", U.S. News & World Report, www.usnews.com, 2014.
- Guerrero, Maria Isabel S., "The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation", Boston College International and Comparative Law Review, Volume: 27 Issue: 2, Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries.
- Gül, Hülya, "İş Sağlığında Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma", TAF Preventive Medicine Bulletin, 2009, 8(6).
- Güzel, Ali/Ertan, Emre, "İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet tazminatı", Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.16, İstanbul, 2008/1.
- Güzel, Ali/Ertan, Emre, İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, LEGAL, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2007, Sayı: 14.
- Helvacı, Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul 2001.
- Hoel, Helge/Sparks, Kate/Coope, Cary, "The Cost of Violence/Stress at Work", (2002) Report Comissioned by ILO.
- Hsiao, Philip, "Power Harrassment: The Tort of Workplace Bullying in Japan", Pasific Basin Law Journal, Vol.32.
- ILO, Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (8-15 October 2003) Geneva.
- ILO, Violence at Work, 2006, Introduction: A Catalyst For Action.
- International Labour Organisation, "Violence at Work: A major workplace problem", 1 January 2009, referenced in Australian Industry Group (AiG), Submission 59.
- International Labour Organisation, "Violence at Work: A major workplace problem", 1 January 2009, referenced in Australian Industry Group (AiG), Submission 59.
- İlhan, Ümit, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", Ege Akademik Bakış, (2010), Cilt: 10 Sayı: 4.
- Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2015, s.113vd., 133vd.
- Kaplan, Emine Tuncay, "Yen, Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması", SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 6, S. 24, Aralık 2011, İstanbul.
- Keçelioğlu, Elvan, "Ceza Hukukunda Haksızlık, Hareketin ve Neticenin Haksızlığı (Alman Ceza Hukuku Üzerine Bir İnceleme)", CHD, Yıl: 8, Sayı: 21, Nisan 2013.
- Kile S., "Health-Endangering Leaders and Co-workers", Oslo 1990.
- Leymann, Heinz, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces" Violence and Victims, Amerika 1990.
- Maarit, Vartia, "Bullying at Workplaces Proceeding from the International Symposium on Future Trends in the Changing Working Life", Helsinki: Institute of Occupational Health, (1991).
- Martin, William/LaVan, Helen, "Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases", Employ

- Respons Rights J (2010), 22.
- Mayhew, Claire/Chappell, Duncan, "Workplace Violence: An Overview of Patterns of Risk and the Emotional/Stress Consequences on Targets", International Journal of Law and Psychiatry 30 (2007).
 - Meglich-Sespico, Patricia/H.Faley, Robert, Deborah Erdos Knapp "Relief and Redress for Targets of Workplace Bullying", Employ Respons Rights J (2007), 19.
 - Moisan, J./Bourbonnais, Renee/Brisson, Chantal/Gaudet, M./Vézina, Michel/Vinet, A./Grégoire, JP, "Job Strain and Psychotropic Drug Use Among White-Collar Workers", Work & Stress, 1999, 13.
 - Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, 2014.
 - Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012.
 - Mustafa Alp, "Yeni Borçlar Kanununda Hizmet Sözleşmesinin Kuruluşu ve İfasına İlişkin Hükümler", İstanbul Barosu ve Galatasaray Üniversitesinin birlikte düzenledikleri "17. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" Sempozyumu 8-9 Haziran 2012.
 - Niedhammer, I./David, S./Degionanni, S., "Occupational Physicians Association Between Workplace Bullying and Depressive Symptoms in The French Working Population", (2006), J Psychosom Res. 61.
 - Nolfi, Giovanni/Petrella, Caludio/Blasi, Francesco/Zontini, Gemma/Nolfi, Guisepe, "Psychopathological Dimensions of Harassment in the Workplace", International of Mental Health, Vol. 36, no. 4, Winter 2007-8.
 - Oğuzman, M. Kemal/Seliçi, Özer/Oktay Özdemir, Saibe, Kişiler Hukuku: Gerçek ve Tüzel Kişiler, İstanbul 2005.
 - Owens, Rosemary, "Decent Work for the Contingent Workforce in the New Economy", Australian Journal of Labour Law, vol. 15, 2002.
 - Özdemir, Erdem, «İşyerinde Cinsel Taciz», Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.11, İstanbul, 2006/4.
 - Özkul, Burcu/Çarıkçı, İlker H., "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", SDÜİİ-BFD, Yıl: 2010, Cilt: 15, Sayı: 1.
 - Péliissier, Jean/Auzero, Gilles/Dockés, Emmanuel, Droit du Travail, Dalloz 2012.
 - Petrylaite, Daiva, "International Legal Standards of Regulation of Mobbing at Work", (2011), Issues of Business and Law Volume 3.
 - Porteous, Janette, "Bullying at Work-The Legal Position", (2002), Managerial Law, Vol. 44 Issue 4.
 - Porto, Grena/Lauve, Richard, "Disruptive Clinician Behaviours: A Persistent Threat to Patient Safety", Patient Safety and Quality Healthcare, July/August 2006.
 - Poussard, Jale Minibaş, Çamuroğlu, Meltem İdiğ, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", İstanbul 2007.
 - Rodin, Judith/Salovey, Peter, "Health Psychology Annual Review of Psychology" 40. Safe Work Australia "Draft Code of Practice: Managing the Risk of Workplace Bullying" (Draft Code of Practice), July 2012.
 - Sevimli, K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, İstanbul 2006.
 - Sheehan, Michael, "Workplace Mobbing: a proactive response", Avustralya 2004.
 - Soyer, Polat, "Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, 3/4 Haziran 2011, İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2012.
 - Stansfeld, Stephen, "Work, Personality and

- Mental Health”, The British Journal of Psychiatry, Aug 2002, 181 (2).
- Süzek, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), İstanbul 2015
 - Şimşek, Oğuz, “Anayasa Hukukunda İnsan Onuru Kavramı ve Korunması”, İzmir 1999, s.1-8 (Yayımlanmamış doktora tezi).
 - Tandoğan, Haluk, “Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması”, AÜHFD, C.XX, Sayı:1-4, 1963.
 - Taşkın, Ahmet, “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2015/1, Sayı: 44.
 - TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu.
 - The Parliament of the Commonwealth of Australia “Workplace Bullying Report”, Canberra 2013.
 - Tınaz, Pınar, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, MESS Mercek, Temmuz 2011.
 - Tınaz, Pınar/Bayram, Fuat/Ergin, Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008.
 - Tınaz, Pınar/Gök, Sibel/Karatuna, Işıl, “Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının Ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2010, 9 (34).
 - Uluşan, İhsan, Özellikle borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluk, İstanbul 1990.
 - Ünal, Canan, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi, İSGHD, 10/37, 2013.
 - Vartia, Maarit, “The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organizational Climate”, (1996), European Journal of Work and Organizational Psychology, 5.
 - W. Siebert, “Şahsiyet Haklarıyla İlgili Meseleler”, Çev. Bilge Öztan, AÜHFD, C.XXVI, Sayı:1-2, 1969.
 - Yamada, David C., “Workplace Bullying and The Law: Emerging Global Responses”, (2012).
 - Yamada, David C., “Workplace Bullying and The Law: U.S. Legislative Developments 2013-2015”, (2015).
 - Yavuz, Nihat, Eski ve Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Eser ve Hizmet Sözleşmeleri, Ankara 2011.
 - Yenisey, Kübra Doğan, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırıcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.11 (2006/4).
 - Yıldız, Selver/Kılış, İlknur, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, (2010), Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations), Cilt :1, Sayı:1.