

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Salim Yunus LOKMANOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER

Konya 2016



T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin	Adı Soyadı	Salim Yunus LOKMANOĞLU	
	Numarası	154233001028	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>
	Yüksek Lisans Tezi Adı	İşyerinde Psikolojik Taciz	

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığımı bildiririm.

Öğrencinin imzası



T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu

Öğrencinin	Adı Soyadı	Salim Yunus LOKMANOĞLU	
	Numarası	154233001028	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk	
Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER		
Yüksek Lisans Tezi Adı	İşyerinde Psikolojik Taciz		

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan İşyerinde Psikolojik Taciz başlıklı bu çalışma 31/10/2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı

Danışman ve Üyeler

İmza

PROF. DR. HALUK
HADİ SÜMER

DANIŞMAN/ÜYE

DOÇ. DR. BİNNUR
NEZİHE TULUKÇU

ÜYE

YRD. DOÇ. DR.
YALÇIN BOSTANCI

ÜYE

ÖNSÖZ

Psikolojik Taciz kavramı, her geçen gün daha fazla araştırmaya konu edilmiş ve üzerinde durulan bir kavram olmuştur. Nitekim, işyerinde insanın başarılı ve verimli olarak çalışabilmesi için çalışma koşullarının da buna uygun olarak huzurlu olması gerekir. Ne var ki, günümüzün sert çalışma koşulları ve yüksek rekabet ortamının beraberinde getirdiği olumsuzlukların bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları söz konusu olmaktadır. İşte bu çalışma hayatında en sık görülen sonuçlardan biri de işyerinde psikolojik taciz kavramıdır. Bu çalışma ile işyerinde psikolojik taciz kavramının benzer kavramlardan farkı, sebepleri ve sonuçları ile Uluslararası ve Türk Hukuk düzenindeki yeri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Mahkeme kararlarına konu edilmiş birçok somut olaya ve doktrindeki konu ile ilgili yapılan araştırmalara geniş bir şekilde yer verilmeye çabalanan çalışmanın, bahsedildiği gibi hemen her türlü çalışma ortamında görülen psikolojik tacizin önlenmesini sağlayacak hukuki mücadele yollarının belirlenmesine ve çalışanların bu konuda bilinçlenmelerinin sağlanmasına katkıda bulunacağını ümit etmekteyim.

Çalışma boyunca bana iş yoğunluğuna rağmen zaman ayıran ve her türlü yardımını esirgemeyen sayın hocam Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer'e ve eğitimimin ilk yıllarından itibaren bana daima yol gösteren, destekleyen, her zaman yakınlığını hissettiğim sevgili aileme teşekkürlerimi bir borç bilirim.



T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Salim Yunus LOKMANOĞLU	
	Numarası	154233001028	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk	
Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER		
Yüksek Lisans Tezi Adı	İşyerinde Psikolojik Taciz		

ÖZET

Kişi, çalışma hayatına adım atması ile bir takım sorunlar ve sıkıntıları yaşamaya başlar. Günümüzün rekabet dolu, fazla çalışmaya dayalı iş hayatı insanların gündelik hayatını olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biri olup, çalışma hayatında gerek işverenle işçi arasında gerekse de işçiler arasında sıkıntılar ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşte bu sıkıntıların yaşandığı süreç, hem bireyleri hem de toplumu olumsuz etkiler. Aslında eskiden beri var olan, işyerindeki çalışanlara yönelik psikolojik taciz kavramı, son yıllarda kapsamlı bir şekilde tanımlamaya kavuşmuş ve çok tartışılan kavramlardan biri haline gelmiştir.

Uluslararası Hukukta daha evvelden tartışılmaya başlanan psikolojik taciz kavramı, Ulusal Hukukta son zamanlarda yargı kararlarına konu olmakla birlikte ilk defa mevzuatımızda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile düzenleme altına alınmıştır.

Bu çalışma ile işyerinde psikolojik taciz kavramının genel tanımı yapılarak tarihsel gelişimi hakkında bilgiler verilecek, Uluslararası ve Ulusal Hukuktaki düzenlemelere değinilecek, benzer kavramlarla ilişkisi anlatılacak ve psikolojik tacize mağdur olan kişinin mevzuatımıza göre başvurabileceği yasal yollar açıklanacaktır.

Anahtar Kelimeler; Psikolojik Taciz, İşyerinde Psikolojik Taciz, İşçinin Haklı Sebebi olarak Psikolojik Taciz





T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	Salim Yunus LOKMANOĞLU	
	Numarası	154233001028	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk	
Programı	Tezli Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer		
Yüksek Lisans Tezin Adı	Mobbing at Workplace		

SUMMARY

Human, with the starting to working life, has begin to face some problems and difficulties. Working life is any time, based on overworking and full competitive, is one of the most important factor that negatively affect human's daily life and for this reason, cause some troubles emerge between employe and worker, ever between workers. With this kind of process containing frombles and inconueniences in it, naturally affects badly both individuals and society. The concept of psychological harassment that there has actually been from old times, has been defined comprehensively in recent years and has become one of the most discussed concepts.

The concept of psychological harassment that begun to discuss earlier, in international law, in national law, although being the subject of the judicial decision lately, it was taken under order with the article 417 of numbered 6098 The Turkish Code of Obligations for the first time.

With this study, being done the general definition of the concept of the psychological harassment in the workplace will be provided informations about it's historical development, will be specified new arrangements in national and international laws, will be expressed relationship with the other parallel concepts and will be expressed legal ways to be consulted in accordance with our laws if one exposed to psychological harassment.

Key words; Mobbing, psychological harassment, mobbing as being right reason of worker.



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	ii
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET	v
SUMMARY.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

§ 1. Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi ve Kavram.....	5
I. Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi	5
II. Kavram	6
§ 2. Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlardan Farkı	12
I. Cinsel Taciz.....	12
II. Bullying (Zorbalık).....	17
III.İşyerinde Stres	18
IV.Stalking (Haksız Takip)	19
§ 3. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci ve Tacize Yol Açan Sebepler	19
I. Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkması Süreci	19
1) Leymann Modeli.....	20

2) İtalyan Modeli.....	22
II. İşyerinde Psikolojik Tacize Yol Açan Sebepler	24
1) Genel Olarak	24
2) Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler	24
3) Failden Kaynaklanan Nedenler.....	25
4) İşyerinden Kaynaklanan Nedenler.....	25
§ 4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sujeleri.....	26
I. Failler (Psikolojik Taciz Uygulayanlar).....	26
II. Mağdurlar (Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar).....	27
III.Psikolojik İzleyiciler.....	28
§ 5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Teşhisi ve Değerlendirilmesi	29
I. İşyerinde Psikolojik Taciz Olarak Nitelendirilebilecek Davranışlar	31
II. İşyerinde Psikolojik Tacizin Unsurları	33
1) İşyeri Unsuru.....	33
2) Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar.....	34
3) Süreklilik Unsuru	35
4) Kast Unsuru	36
§ 6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkisi ve Sonuçları.....	36
I. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerindeki Etkisi ve Sonuçları.....	37
1) Birinci Derece Psikolojik Taciz	37
2) İkinci Derece Psikolojik Taciz.....	37
3) Üçüncü Derece Psikolojik Taciz.....	38
II. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri ve Toplum Üzerinde Etkisi ve Sonuçları	38

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI HUKUKTA, KARA AVRUPASI VE ANGLOSAKSON HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

§ 7. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Düzenlemelerinde İşyerinde Psikolojik Taciz	40
I. Avrupa Konseyi Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler.....	40
1) Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	40
2) Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi	43
II. Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler	43
1) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	44
2) Avrupa Birliği'nin 89/391/EC Sayılı Yönergesi	45
3) Avrupa Birliği'nin 2000/43/EC ve 2002/73/EC Sayılı Yönergeleri.....	46
4) Avrupa Birliği'nin 2000/78/EC Sayılı Yönergesi	47
5) Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 Sayılı Tavsiye Kararı.....	49
6) Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor.....	51
7) Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliğinin 2006/54/CE Sayılı Direktifi.....	51
§ 8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinde İşyerinde Psikolojik Taciz Çalışmaları	52
§ 9. Kara Avrupası ve Anglo Sakson Hukuku.....	54
I. Bazı Kıta Avrupası Ülkelerindeki Düzenlemeler	55

1) Fransa.....	55
2) İsveç	57
3) Almanya.....	57
4) Belçika	58
5) İtalya	60
II. Anglosakson Hukuk Sistemindeki Düzenlemeler	60
1) Birleşik Krallıktaki Düzenlemeler	60
2) Amerika Birleşik Devletindeki Düzenlemeler.....	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

§ 10. Türk Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler.....	64
§ 11. İşyerinde Psikolojik Tacizin Cezai ve Hukuki Boyutları	70
I. Cezai Sonuçları Bakımından	70
1) Genel Olarak	70
a) Kasten Yaralama Suçu.....	70
b) Eziyet Suçu.....	71
c) İş ve Çalışma Hürriyetini İhlal Suçu.....	72
d) Ayrımcılık Suçu.....	73
e) Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu.....	74
f) Hakaret Suçu.....	75
g) Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu.....	76
2) İşyerinde Psikolojik Tacizle İlişkili Ceza Yargılamasının Hukuk Yargılamasına Etkisi	77
II. Hukuki Sonuçları Bakımından	79

1) İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu	79
a) Genel Olarak.....	79
b) İşverenin Gözetme Borcuna İlişkin Hukuki Düzenlemeler.....	81
c) İşverenin Gözetme Borcunun İhlali Halinde Hukuki Sorumluluğu.....	85
d) Mağdur İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar.....	88
aa) İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma.....	88
bb) Tazminat Davaları.....	92
aaa) Maddi Tazminat Davası.....	92
bbb) Manevi Tazminat Davası.....	95
ccc) Destekten Yoksun Kalma Davası.....	98
e) Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları.....	100
2) İşçinin Kişilik Hakları ve Korunması	103
a) Genel Olarak.....	103
b) Kişilik Hakkına İlişkin Hukuki Düzenlemeler.....	104
c) Kişilik Hakkının İhlali Halinde Başvurulabilecek Hukuki Yollar..	105
aa) Genel Olarak.....	105
bb) Koruyucu Davalar.....	107
aaa) Saldırının Önlenmesi Davası.....	107
bbb) Saldırıya Son Verilmesi Davası.....	108
ccc) Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası.....	109
ddd) Vekaletsiz İş Görme Davası.....	110
3) İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu	111
4) Açılacak Davalarda İspat Yükü	115
§ 12. İşyerinde Psikolojik Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi	117
I. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi.....	117

1) İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi.....	119
2) İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi.....	124
II. İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Nedeniyle Feshi.....	126
SONUÇ.....	133
KAYNAKÇA	138



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY	: Anayasa
B.	: Bası
BK	: Borçlar Kanunu
BM	: Birleşmiş Milletler
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
CE	: Avrupa Konseyi
dpn.	: Dipnot
E.	: Esas
ET	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İBK	: İçtihatları Birleştirme Kararı
İş K.	: İş Kanunu
İSGK.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
md.	: Madde
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vb.	: Ve benzeri

vd. : Ve devamı
Y. : Yıl
YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
WHO : Uluslararası Sağlık Örgütü



GİRİŞ

Çalışma yaşamı, işçi, işveren ve üçüncü kimselerin bir araya gelmesine neden olan ve çeşitli toplumsal riskleri beraberinde getiren sosyal ortamlardır. Çalışma yaşamının getirdiği riskler sonucu işçiler bazen fiziksel bazen psikolojik olarak rahatsızlıklar yaşarlar. Çalışma hayatını biçimleyen hukuki düzenlemeler işçinin iş kazasına uğramasını ve mesleki hastalıklara yakalanmasını önlemek üzerine kurulmuştur. Ancak son yıllarda bu sayılanların yanı sıra çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen risklerin de ortaya çıktığı anlaşılmıştır. Bu farkındalığın artması ile bu konu son zamanlarda çeşitli araştırmalara konu edilmeye başlanılmıştır. Aslında işyerinde psikolojik taciz, toplumsal hayatta ve iş hayatında her zaman var olan; ancak yakın zamana kadar ön plana çıkmamış ve adlandırılmamış bir olgudur.

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili tartışmalar özellikle son yıllarda yoğunlaşmış, konu ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. İşyerinde psikolojik taciz kavramını ise ilk kez, Amerikalı psikiyatrist Carroll M. Brodsky, 1976 yılında “Taciz Edilen İşçi” kitabında kullanmıştır. Kitapta psikolojik taciz, çalışanların hiyerarşik statüsünden bağımsız olarak, işyerinde meslektaşları ve üstleri tarafından sürekli olarak taciz edilmesi ve kötü davranışa uğraması olarak ifade edilir. Brodsky’ye göre işyerinde psikolojik taciz; birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması ya da sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümüdür. 1982 yılında işyerinde psikolojik taciz konusundaki çalışmalarına başlayan Leymann, işyerinde psikolojik taciz konulu 1986 yılında “Mobbing-Psychological Violence at Work” adlı ilk kitabını yayınlamıştır. İşyerinde psikoloji tacizi tanımlayan, davranışların özelliklerini, ortaya çıkış şekillerini, şiddetten etkilenen kişileri vurgulayan psikolog Heinz Leymann, bu tür davranışların diğer şiddet davranışlarından ayrılması gerektiğini belirtmiştir. Leymann, olguyu işyerinde yetişkinler arasındaki grup olarak gerçekleştirilen fiziksel şiddeti tanımlamakta kullanır. Bu çalışmalardan sonra, işyerinde psi-

kolojik taciz İsveç, Almanya, İngiltere İskandinav ülkelerinin yanında Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Avustralya'da bilimsel çalışmalarda yer alır. Yapılan bu çalışmalar işyerindeki psikolojik tacizin önemli bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koyar.

1980'li yıllarda uluslararası akademik çalışmalarda artan bir hızla incelenmeye başlanan işyerinde psikolojik taciz olgusu, 1990'lı yılların başından itibaren yasal düzenlemelerde de yer almaya başlamıştır. Bir çok ülke hukukunda işyerinde psikolojik taciz olgusu kendini göstermektedir. Günümüzde İsveç (1994), Fransa (2001), İngiltere (2001), Belçika (2002) ve Polonya (2004) işyerinde psikolojik tacizi açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya, Amerika Birleşik Devletleri gibi kimi ülkelerde ise konu ile ilgili olarak açıkça yasal düzenleme bulunmamakla birlikte psikolojik taciz olgusunu tanıyıp konuya ilişkin çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu türde bir tacize uğrayanları, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku ve özellikle İş Hukukuna ilişkin mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülür.

Türkiye'de ise konuya eğilim 2000'li yıllarda önce akademik çalışmalar sonra da yargı kararları ile kendini göstermiş, nihayetinde psikolojik taciz kavramı 2011 yılında yasal mevzuata dahil olmuştur. Böylece ülkemizde diğer ülkelere nazaran daha geç şekilde tanışılan psikolojik taciz hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü girmesi ile hukukumuzda bu konuya ilişkin yeni bir döneme geçilmiştir.

Türkiye'de konu ile ilgili bugüne kadar yapılan hukuki çalışmalar incelendiğinde, konunun genel olarak İş Hukuku boyutu ile ele alındığı; yine, kişilik haklarının korunması bakımından Medeni Hukuk ve Ceza Hukuku boyutlarının belirli bir kapsamda ortaya konulmaya çalışıldığı görülür. Bu durum, psikolojik tacizin bireylerin kişilik haklarına, sağlık haklarına ve çalışma haklarına olan müdahalesinden kaynaklanır.

Belirtmek gerekir ki, psikolojik taciz davranışlarının asıl amacı, hedef alınan kişi ya da kişileri duygusal açıdan yıpratmak, zayıflatmak ve yıldırmaktır. Bugünkü

anlamda ise özellikle işverenler tarafından, çalışanlar üzerinde sistematik ve sürekli baskı yaratarak onları işten ayrılmaya zorlamak ve böylece tazminat ödemekten kurtulmak amacıyla uygulandığı belirtilir.

Psikolojik taciz konusu derinlemesine incelendiğinde bu konunun çeşitli boyutlara sahip, karmaşık bir yapıda olduğu, farklı bilim alanlarının ilgisini çektiği görülmür. Çalışmamızda işyerinde psikolojik taciz konusunun hukuksal zemini, nedenleri ve sonuçları incelenecektir. Bu noktada önemle ifade etmek gerekir ki, inceleme yapılırken özel sektör çalışanları üzerinde durulacak, hukuki yöntemi çok farklı olan kamu sektöründe karşılaşılan davranışlar ve hukuki sonuçları konumuz dışında bırakılacaktır.

Bu yüksek lisans tezinde, işyerinde psikolojik taciz konusunun incelenmesiyle amaçlanan, bu olgunun hukuksal zeminini ortaya koymak ve bununla yetinmeyerek bağlantılı hükümler incelenerek psikolojik taciz ile mücadelede izlenebilecek hukuki yolları tespit etmektir.

Çalışmamızın “Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing)” başlıklı birinci bölümünde, işyerinde psikolojik tacizin tanımına, bu tür davranış özelliklerine, bu süreçte yer alan süjelere, benzer özellikleri olmakla birlikte önemli farklılıkları da olan cinsel taciz, bullying ve işyeri stresi gibi olgularla arasındaki ilişkilere, bu sürecin oluşumunu çeşitli şekillerde açıklayan modellere ve son olarak etkileri ve sonuçlarına değinilecektir.

Çalışmamızın “Uluslararası Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz” başlıklı ikinci bölümünde ise, öncelikle Avrupa Konseyi Hukuku ile Avrupa Birliği Hukukunda ve belgelerinde psikolojik tacizin nasıl ele alındığı incelenecek, daha sonra bazı Kıta Avrupası ülkeleri ile Amerika Birleşik Devletlerindeki yasal düzenlemeler ele alınacak, ülkelerin psikolojik taciz konusuna olan yaklaşımları ve konuyu ele alış şekillerine değinilecektir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise, “Türk Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz” başlığı altında konu incelenecektir. Türk Hukuk sistemi içinde öncelikle psi-

kolojik taciz olgusunun farklı hukuk alanlarını ilgilendirmesi nedeniyle hukuki ve cezai sonuçları bakımından değerlendirme yapılmış, sonrasında ise özellikle İř Hukuku bakımından psikolojik taciz sürecinde ihlal edilen borçlar ve mağdurun buna karşı başvurabileceği hukuki yollar pozitif hukuk kuralları ve yargı kararlarıyla ele alınarak anlatılmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

§ 1. Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi ve Kavram

I. Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi

Son yıllarda çalışma yaşamının beraberinde getirdiği riskler olarak görülen iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi dışında çalışanların psikolojik sağlığının da tehdit edilmeye başlandığını fark edilmiştir. Bu farkındalık ile birlikte aslında çalışma hayatında her zaman var olan ancak yakın zamana kadar adlandırılmayan psikolojik taciz konusu çeşitli Avrupa ülkelerinin yanında Amerika Birleşik Devletleri ve Avustralya’da bilimsel çalışmalara konu olmuştur ¹. Söz konusu olan bu çalışmalar neticesinde çalışma hayatındaki psikolojik tacizin kayda değer bir problem olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ².

Psikolojik taciz (Mobbing) kavramı ilk önce 1960’lı yıllarda Avusturya’lı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanlar arasında görülen baskı ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanılmıştır ³. Bu kavramı sonradan insanlar arasında bir davranış biçimi olarak kullanan ise İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemanndır ⁴. İşyerinde psikolojik tacizden ise ilk kez, Amerikalı psikiyatrist Carroll M. Brodsky 1976 yılında “Taciz Edilen İşçi” kitabında bahsedilmiştir ⁵.

¹ GÜNGÖR Meltem, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul 2008, s. 1; TINAZ Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008, s. 1.

² KARATUNA Işıl/TINAZ Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ankara 2010, s. 1-3.

³ ÇOBANOĞLU Şaban, Mobbing- İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005, s. 20.

⁴ TINAZ Pınar/BAYRAM Fuat/ERGİN Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul 2008, s. 4.

⁵ BAYAT İrep/BAYKAL Beril, “Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları”, <http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/viewFile/910/635>, s. 200, (ET: 03.03.2016).

1982 yılında işyerinde psikolojik taciz konusundaki çalışmalarına başlayan Dr. Heinz Leymann, işyerinde psikolojik taciz konulu 1986 yılında “Mobbing-Psychological Violence at Work” adlı ilk kitabını yayınlamıştır. Psikolojik taciz kavramı, bir endüstri psikoloğu olan Leymann tarafından çalışma hayatındaki baskı ve yıldırma davranışlarını ifade etmek amacıyla kullanılmıştır ⁶.

1980’li yıllarda uluslararası akademik çalışmalarda artan bir hızla incelenmeye başlanan işyerinde psikolojik taciz olgusu, 1990’lı yılların başından itibaren yasal düzenlemelerde de yer almaya başlamıştır. Bir çok ülke hukukunda işyerinde psikolojik taciz olgusu kendini göstermektedir. Çalışmamızda anlatılacağı üzere bazı ülkeler tarafından işyerinde psikolojik taciz hakkında Kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Kimi ülkelerde ise konu ile ilgili olarak açıkça yasal düzenleme bulunmamakla birlikte psikolojik taciz olgusunu tanıyıp konuya ilişkin çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu türde bir tacize uğrayanları, mevcut hukuki düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülür ⁷.

II. Kavram

Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vurgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce kanundışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. “Mob” sözcüğünün kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelir ⁸.

1960’lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı Konrad Lorenz tarafından psikolojik taciz (mobbing) kavramı, küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvanı toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkalarından çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların aralarında en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en so-

⁶ TINAZ, s. 12.

⁷ TINAZ/BAYRAM/ERGİN,s. 177 vd.

⁸ TINAZ, s. 7; SAVAŞ Fatma Burcu, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007, s. 5.

nunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atmasını ifade etmek amacıyla kullanılmıştır⁹.

Dr. Heinz Leymann'a göre işyerinde psikolojik taciz, *“bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayırımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör”* olarak tanımlanmıştır¹⁰.

Amerikalı psikiyatrist Carroll M. Brodsky'in yazmış olduğu “Taciz Edilen İşçi” adlı kitapta psikolojik taciz, çalışanların hiyerarşik statüsünden bağımsız olarak, işyerinde meslektaşları ve üstleri tarafından sürekli olarak taciz edilmesi ve kötü davranışa uğraması olarak ifade edilir. Brodsky'e göre işyerinde psikolojik taciz; birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması ya da sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümüdür¹¹.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından ise, *“İntikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye veya bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranış”* olarak belirtilir¹². ILO diğer bir tanımlamasında, *“bir grup çalışanını ya da bir kişiyi kindarca, acımasızca ve kötünietli olarak küçük düşürme ve utandırmaya yönelik saldırgan davranışlara teşebbüs etmeyi”* işyerinde psikolojik taciz şeklinde değerlendirir¹³.

⁹ TINAZ, s. 10-11; BİLGİLİ Abbas, İş Hukukunda Mobbing, Adana 2015, s. 2.

¹⁰ TINAZ, s. 12.

¹¹ TOKER GÖKÇE Asiye, Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, Pegem Akademi, Ankara 2008, s. 14-15.

¹² OLSEN Lene, “Services sectors: ILO code of practice combats workplace violence”, s. 61, www.ilo.org ; GÜZEL Ali/ERTAN, Emre, “AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı 2008, s. 163, dpn. 181; Bkz. İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Direktifin Tanımlar başlığının 2/1-c maddesi.

¹³ KARACA GÖKÇEK Nuray, “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü”, Çimento İşveren, C. 23, S. 5, Eylül 2009, s. 27.

Psikolojik tacizi tanımlayan Hollandalı iş hukukçusu Vegter, “*sürekli bir biçimde aynı kişiye yöneltilen düşmanca, aşağılayıcı veya korkutucu davranışları*”; Marie-France Hirigoyen ise “*kişinin şahsiyetine, onuruna veya fiziksel veya ruhsal bütünlüğüne zarar verebilecek, işini tehlikeye atabilecek ya da çalışma ortamını bozabilecek, özellikle davranış, söz, eylem, hakaret ve yazıyla ifade bulan, suiistimal edici tutumların tümünü*”¹⁴ işyerinde psikolojik taciz olarak belirtir¹⁵.

Psikolojik taciz (mobbing) literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik yoktur. Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “yıldırma” gibi kavramlar kullanılır. Ancak psikolojik taciz olgusunun birinci değişmez özelliği işyerinde gerçekleşmesidir. Ülkemizde yaygın olarak “işyerinde psikolojik taciz” (mobbing) ifadesi kullanıldığından çalışmamızda bu tabiri kullanmak tercih edilmiştir.

Psikolojik taciz kavramını karşılayacak bir tabir belirlemesi için TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Türk Dil Kurumunun görüşüne başvurmuştur. Türk Dil Kurumunun kavramı karşılayacak önerisi ise “bezdiri” tabiridir¹⁶.

İşyerinde psikolojik taciz, Türk İş Hukuku doktrininde ise farklı şekillerde tanımlanmıştır. Nitekim, Tınaz’a göre psikolojik taciz, “*işyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılardır*”¹⁷.

¹⁴ BİLGİLİ, s. 5.

¹⁵ Psikolojik tacizle ilgili araştırma yapan bilim adamlarının kullandıkları bazı kavramlar ve tanımlamalar için bkz. ÖZKUL Burcu/ÇARIKÇI İlker H., “Mobbing ve Türk Hukuk Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2010, C.15, S.1, s.485.

¹⁶ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Ankara 2010, No: 6, s. 6.

¹⁷ TINAZ, s. 10.

Savaş'a göre, “çok genel olarak amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana uygulanan psiko-sosyal bir saldırıdır”¹⁸.

Güzel ve Ertan'a göre, işyerinde psikolojik taciz, “bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terördür”¹⁹.

Bir diğer tanıma göre ise, “işyerinde bir kişiye yönelik olarak onun onurunu zedeleyici, aşağılayıcı, düşmanca, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan, tekrarlanan ve hukuka aykırı fiillerden oluşan bir süreçtir”²⁰.

Türkiye’de konu ile ilgili bugüne kadar yapılan hukuki çalışmalar incelendiğinde, psikolojik tacizin bireylerin kişilik haklarına, sağlık haklarına ve çalışma haklarına müdahalesinden dolayı çeşitli hukuk dalları ile açıklanmaya çalışıldığı görülür²¹.

Türkiye’de yargı kararları incelendiğinde ise bu kavramın ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı ilamında yer aldığı görülecektir. Buna göre; “*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir*”. Yargıtay bir kararında²², Alman Federal İş Mahkemesi’nin bir ilamındaki “... işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işveren veya işveren vekilleri tarafından gerçekleştirilmesi...”²³ şeklindeki psikolojik tacizi tanımlayan ifadelerine yer vermiştir. Başka bir ilamında da “...Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadeyle ‘işyerinde psikolojik taciz’ (mob-

¹⁸ SAVAŞ, s. 132.

¹⁹ GÜZEL/ERTAN, s. 551.

²⁰ ÇELİK Nuri/ CANİKOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, 28. B., İstanbul 2014, s. 209.

²¹ LİMONCUOĞLU S. Alp, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Mart-Nisan 2013, S. 105, s. 52.

²² Y9HD, 14.3.2008, 3122 /4922, (www.kazanci.com, ET: 27.10.2015).

²³ Y9HD, 1.4.2011, 8046/9717, (Karar için bkz. ÇİL Şahin, İş Hukuku İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları, Ankara 2010, s. 477-478).

bing), Türk Dil Kurumu'nun 'Bezdiri' olarak tanımladığı olgu; sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen bir kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir. Mobbingi, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arzedecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür... ” demiştir²⁴.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir karara göre, “...*Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir...*”²⁵.

Anlaşılabacağı üzere, psikolojik tacizi oluşturan unsurların farklılığı ve yapısı bu kavramın mutlak bir tanımının yapılmasına yahut genel bir çerçeve çizilmesine imkan vermez. Kavramla ilgili olarak yapılan tanım ne olursa olsun ortak olan üç ana unsur üzerinde uzlaşma imkanı bulunur. Bunlardan ilki, psikolojik taciz uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin mağdurun üzerinde bıraktığı etki veya etkiler; ikincisi bu etkilerin mağdura zarar verip vermediği yani olumsuzluğu ve son olarak ise psikolojik taciz eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranıştır²⁶. Dolayısıyla bu kavramın anlatılması ve tanımının yapılması sırasında psikolojik tacizin zaman geçtikçe acı veren rahatsız edici davranışlar süreci olarak ortaya çıktığına vurgu yapılması önem ifade eder. Nitekim, failin statüsü, profili, sayısı, başvurduğu yöntemler, mağdurun profili ve tepkileri her olayda farklılık gösterse de güdülen amaç çoğunlukla aynı olup, psikolojik taciz teşkil eden davranışlar

²⁴ Y9HD, 12.2.2013, 38293/5390, (www.kazanci.com, ET: 27.10.2015).

²⁵ YHGK, 25.9.2013, 9-1925/1407, (www.kazanci.com, ET: 27.10.2015).

²⁶ PAKSOY Nurettin, İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing), Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.8.

neticesi mağdur olarak seçilen kişinin işyerinden ayrılması veya işyeri atmosferinin bozulması sonucu doğar²⁷.

Psikolojik tacizin uygulamada en çok rastlanan ve en açık örnekleri olarak, kendini göstermeyi engelleme, sözünü kesme, yüksek sesle azarlama, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranma, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi karşımıza çıkar²⁸.

Kanımızca işyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı, işyerinde çalışan bir veya bir grup işçi tarafından diğer işçilere zarar vermek amacıyla sistematik ve süreklilik arz edecek şekilde ortaya çıkan her tür menfi muamele, tehdit, şiddet, küçük düşürme vb. hareketler bütünüdür.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, işyerinde yaşanan her anlaşmazlık veya çatışma psikolojik taciz unsurlarının oluşmasına sebebiyet vermez. Çalışma koşullarının beraberinde getirdiği baskı veya olumsuz davranışlar sonucu çalışanların kişilik hakları zarar görüyorsa da her davranışı psikolojik taciz olarak tanımlamak mümkün olmaz. Nitekim, Yargıtay bir kararında, kişilik haklarının zedelenmesine yol açan her fiilin psikolojik taciz anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir²⁹. Yine anlık, tek bir olaydan

²⁷ KUTSAL SAVAŞ Burcu, “İşyerinde Psikolojik Taciz”, (Mobbing), Toprak İşveren, Mart 2015, S. 105, s. 4.

²⁸ CENTEL Tankut, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:6, S.24, Aralık 2011, s. 14; BÜYÜKKILIÇ Gül, “İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”, Legal İSGHD, 2012, S. 33, s. 73-74; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 53-58; KARATUNA/PINAR, s. 32; AKI Murat, “Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21, İstanbul Mart 2011, s. 87-88.

²⁹ “Davacı avukatın iş sözleşmesine tabi çalıştığı, işyerinde maruz kaldığı ve işyeri yetkililerin bilgisi dahilinde gerçekleşen olay sebebiyle kişilik haklarının zedelenmesi ve manevi zarara uğradığı sabittir. Bu itibarla davalı şirket aleyhine manevi tazminata hükmedilmesi yerindedir. Ancak mahkeme kararında davacı işçinin mobbing (psikolojik taciz) eylemine de maruz kaldığı belirtilmişse de, işçi üzerinde sürekli bir baskı kurulmuş değildir. Olay işçinin işyerinden çıkışına izin verilmemesi ve çantasının aranması istenmesi ve bu arada güvenlik görevlisinin fiili saldırısından ibarettir. İşyerinde kısa bir süre çalışmış olan işçiyi feshe zorlama yapılmış değildir ve zaman içinde sistematik bir hal alan psikolojik baskı ve bezdirme şeklinde gerçekleşmemiştir. Bu itibarla manevi tazminat taktirinde mobbing (psikolojik taciz) değerlendir-

kaynaklı ihtar, ikaz ile kasıtlı olmayan davranışlar da psikolojik taciz kabul edilemeyecektir. Yargıtay'ın buna ilişkin olarak verdiği bir kararına göre, “Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez”³⁰.

§ 2. Psikolojik Tacizin Benzer Kavramlardan Farkı

I. Cinsel Taciz

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz, belli yönlerden benzer kavramlardan farklılık arz eder. Bunlardan ilki, işyerinde cinsel tacizdir. Cinsel taciz, cinsel amaçlı olarak yapılan tacizdir³¹. Doktrinde cinsel taciz, “çocuklara, kadınlara veya erkeklerle aile içi veya dışı, tanıdık veya yabancı bir kimse tarafından yöneltilen cinsel şiddet içeren her türlü istismar”³², “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar”³³, “kişinin onurunu çığnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavidir”³⁴ şeklinde tanımlanmıştır³⁵.

mesiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir.”, Y9HD, 4.2.2014, 2473/2959, (www.kazanci.com, ET: 01.11.2015).

³⁰ Y9HD, 12.2.2013, 38293/5390, (www.kazanci.com, ET: 01.11.2015).

³¹ BAKIRCI Kadriye, İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000, s. 35; ŞEN Sabahattin, “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, Çimento İşveren, Eylül 2009, s.59.

³² OKUR Ali Rıza, İşyerinde Cinsel Taciz , Argumentum, Ocak-Mart 1994, S.42, s. 1.

³³ AYDIN Ufuk, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s.88.

³⁴ ERTÜRK Şükran, “Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği”, Belediye İş Yayınları, Ankara 2008, s. 193.

³⁵ Avrupa Parlamentosu ve Konseyi cinsel tacizin önlenmesi konusunda 2002/73 sayılı Direktifte cinsel tacizi insan onurunu ihlal etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış olarak tanımlamıştır. (Y9HD, 4.11.2010, 37500/31544, www.kazanci.com, ET: 01.11.2015).

Mağdurun vücut dokunulmazlığına karşı yöneltilen cinsel saldırı ve vücut dokunulmazlığını ihlal etmeksizin gerçekleştirilen cinsel taciz 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'na göre suç teşkil eder ³⁶.

Diğer yandan, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin bir düzenleme olan Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde, işverenin işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtilir.

³⁶ 5237 sayılı TCK md. 102; “(1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda, on iki yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi hâlinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikâyetine bağlıdır.

(3) Suçun;

a) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
b) Kamu görevinin, vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
c) Üçüncü derece dâhil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı ya da üvey baba, üvey ana, üvey kardeş, evlat edinen veya evlatlık tarafından,
d) Silahla veya birden fazla kişi tarafından birlikte,
e) İnsanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkralara göre verilen cezalar yarı oranında artırılır.

(4) Cinsel saldırı için başvuru olan cebir ve şiddetin kasten yaralama suçunun ağır neticelerine neden olması hâlinde, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.

(5) Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü hâlinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur.”

5237 sayılı TCK md. 105; “(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına, fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Suçun;

a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,
c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
e) Teşhir suretiyle,

işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”

Yapılan bir araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre her üç erkekten birinin kadınlara yönelik işyerinde psikolojik taciz uyguladığını ve bunun da kadınların erkeklere nazaran yüksek oranda psikolojik taciz mağduru olduklarını gösterir³⁷.

Belirtmek gerekir ki, cinsel taciz ile psikolojik tacizi ayıran en önemli fark, faildeki amaçtır. Psikolojik taciz eylemini yapan failin amacı iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek iken, cinsel tacizde cinsel nitelikli bir amaç hedeflenir³⁸. Cinsel tacizde mağdur tarafından istenmeyen hareket, failin anlık bir hareketi şeklinde olabilirken; psikolojik tacizde ise davranışlar sistemli ve süreklilik arz eder³⁹. Diğer taraftan kabul edildiği üzere cinsel tacizin mağdurları genelde kadınlardır. Psikolojik tacize maruz kalanlar bakımından ise bu derece cinsiyet farklılığı ön planda değildir, herkes mağduru durumunda kalabilir. Bütün bu farklılıklar dışında cinsel taciz ile işyerinde psikolojik taciz kavramları birbirleriyle örtüşür. Bazı cinsel taciz davranışları aynı zamanda psikolojik taciz eylemi kabul edilebilecektir⁴⁰.

³⁷ ÇOBANOĞLU, s. 30.

³⁸ BİLGİLİ, s. 12.

³⁹ EVREN ÖCAL Kemal, “İş Hukukunda Cinsel Taciz”, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, S. 28, Aralık 2008, s. 23.

⁴⁰ “...Dosya içerisinde mevcut delilerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan özellikle işçinin işyerinde ve işyeri dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndererek tüm detayları belirtmesi ve tacizde bulunanın amiri konumunda olan genel müdür olması karşısında taraflar arasındaki iş ilişkisinin varlığı işverenin konumunu daha da ağırlaştırmaktadır. Davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesinde psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibarıyla bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez. Akdın davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir...”, Y9HD, 04.11.2010, 37500/31544, (www.kazancı.com, ET: 04.11.2015).

İşyerinde cinsel tacizin ispatlanması çoğu zaman mümkün olmaz. Bu durum, konu hadisenin çoğu zaman fail ve mağdur arasında yaşanan bir eylem niteliğinde olmasından ileri gelir. Dolayısıyla sadece mağdur tarafından yaşanan bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması büyük bir güçlük arz eder. Nitekim, Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre ⁴¹, “...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıkları ile ispatı mümkün olmayan olaylardır.” denilmektedir.

Tacize uğradığı iddiasındaki işçinin, ispat yüküne dair Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesindeki genel kurala istisna getiren İş Kanunu'nun 5. maddesi hükümünden yararlanması gerekir. Buna göre, işverenin “... 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”. Nitekim, cinsel tacizin ispatı konusunda Yargıtay'ın bu yönde kararlar vermekte olduğunu ileri sürmek yanlış olmayacaktır ⁴².

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında, “genel müdürün iş toplantılarında asistanı olan kadın işçiden cinsel taleplerde bulunduğu, kadının bu isteklere olumsuz yanıt vermesi üzerine kötü davranışa ve küçük düşürücü hareketlere maruz kaldığı,

⁴¹ Y9HD, 19.2.1998, 21644/2236, (www.kazanci.com, ET: 04.11.2015).

⁴² “...sarkıntılık eylemleri çok zaman gizli yapıldığından nitelikleri itibariyle görgü tanıklarıyla ispatı mümkün olmayan olaylardır.”, Y9HD, 19.2.1998, 1997/21644; “davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır.”, Y9HD, 4.11.2010, 37500/31544; “...bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır...”, Y9HD, 28.1.2010, 14529/1463; “...bir bayan işçinin nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde bu kadar ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır...”, Y9HD, 8.3.2005, 13286/7706; “...İşyerinde çalışan üç bayan işçinin de ustabaşını suçlayan dilekçeler vererek işyerini terketmeleri dikkat çekicidir. Bayan işçilerin kendilerine sarkıntılık yapıldığı konusu da bu şekilde iftirada bulunmaları da hayatın olağan akışına uygun olmayan bir durumdur...”, Y9HD, 10.4.2001, 412/5944; “... genç bir kıza ciddi manada ve kabul edemeyeceği derecede sıkıntılarının bulunduğu ve idareye başvurup sarkıntılık hatta tehdide varan ve bir süre temadi eden cinsel taciz iddiasında samimi olduğu yolunda kanaat hasıl oluşmuştur. Yakınları tarafından eylem ciddiye alınarak, davacı iş çıkışında tartaklanmıştır. Tüm birbirini doğrulayan olay zincirinde taciz eylemlerinin gerçek olduğu sonucuna varılarak.”, Y9HD, 10.11.2005, 6471/35643 (Kararlar için bkz. SEVİMLİ, Kamil Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, <http://calismatoplum.org/sayi36/sevimli.pdf>, s. 124, ET: 16.01.2016).

performansının düşük gösterilerek istifaya zorlandığı, olayların işyerine aksetmesi üzerine ücretsiz izne ayrıldığı, dedikoduların yayıldığı, bölümünün değiştirilmesine karşın yemekhaneye dahi inemez duruma geldiği, baskılara dayanamayarak sinir krizleri geçirdiği, depresyon teşhisi konulduğu, çalışamayacağını anlayınca haklı sebeple işten ayrıldığı” hadisede davalı işverenin “feshin 6 iş günü geçtikten sonra yapıldığı” şeklindeki savunması için de “tacizin etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğu ve bir tür psikolojik tacize dönüştüğü, bu nedenle 6 işgününün geçmemiş olduğu” belirtilerek kadın işçinin feshinin haklı olduğu sonucuna varmıştır. Yargıtay verdiği bu kararında cinsel taciz ve psikolojik taciz mağdurları için ispat kolaylığı sağlar. Şöyle ki, kararda “davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır” denilerek somut olaydaki ispat zorluğunun bu şekilde kolaylaştırıldığı da anlaşılır⁴³. Nitekim aynı kararda, Fransa'da Toulouse İstinaf Mahkemesinin bir kararına atıf yapılarak; “... cinsel taciz vakalarında diğer kimselerin olayı görmeleri, görseler dahi tanıklık yapmayı kabul etmeleri istisnaidir...” denilmiştir.

Doktrinde, cinsel tacizin ve işyerinde psikolojik tacizin, ayrımcılığın bir türü olarak kabul edilmesi ve İş Kanunu'nun 5. maddesinin de bu yönde değiştirilmesi gerektiği yönünde görüşler vardır. Yıldız'a göre, “...işçinin onurunu zedelemeyi, bilhassa yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı veyahut rencide edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran; bedensel, sözlü veya sözlü olmayan, cinsel arzu içeren tüm davranışları ifade eden cinsel taciz ile işçinin onurunu zedelemeyi amaçlayan veya bu sonucu doğuran yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, rencide edici veya dışlayıcı bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran ve istenmeyen sistematik tüm davranışları ifade eden psikolojik taciz de ayrımcılıktır...”⁴⁴. Buna karşılık, ayrımcılığın, cinsel tacize benzer olarak psikolojik taciz davranışlarından biri olduğunu belirten görüşler de vardır. Çelik'e göre, “ Ne var ki, daha geniş ve

⁴³ Y9HD, 04.11.2010, 37500/31544, (www.kazanci.com, ET: 12.12.2015).

⁴⁴ YILDIZ Gaye Burcu, Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008, s. 130.

yaygın bir uygulama alanı olan ve bir üst kavramı oluşturan işyerinde psikolojik taciz konusunda söz konusu kanunlarda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir”⁴⁵.

Kanaatimizce, ayrımcılık, psikolojik taciz teşkil eden davranışlardan sadece bir tanesini teşkil eder. Nitekim, işyerinde psikolojik taciz, salt ayrımcılık saiki ile değil, bunun dışındaki birçok sebepten ileri gelebilir. Ayrıca, eşit işlem yapma borcu veya ayrımcılık yasağı, işverene özgü bir düzenleme olup, işyerinde psikolojik taciz ise, işyerinde işçiler ve işveren dahil herkes tarafından uygulanabilecek bir davranıştır⁴⁶. Dolayısıyla, ayrımcılığın İş Kanunu’nun 5. maddesinde tanımı ile ihlali halinde yaptırımlarının ayrıca belirlenmesi gerektiği düşünülmelidir.

II. Bullying (Zorbalık)

Psikolojik taciz ile birlikte anılan ve birbirleri yerine kullanılan kavramlardan bir diğeri, “bullying”dir. Birleşik Krallık ve Avusturalya’da, genellikle askeri örgütlerde, okullarda ve işyerlerinde zarar veren eylemlere yönelik olan ve psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışlar için zorbalık yani “bullying” tabiri kullanılır⁴⁷. “Bullying”, fiziksel saldırı ve tehdit anlamına da gelir. Buna karşılık işyerlerinde gerçekleşen “psikolojik taciz” eylemlerinde fiziksel şiddet çok nadir olarak gözükürken; duygusal ve psikolojik şiddet daha fazla görülür⁴⁸. Merkezi Amerika’da bulunan İşyeri Zorbalığı Enstitüsü’ne (Workplace Bullying Institute) göre zorbalık, bir veya birden fazla kimseye yönelik, sözlü taciz, tehdit, aşağılama, gözdağı verme, işe müdahale etme, işi önleme veya işin yapılmasını engelleme şeklindeki sağlığa zarar veren saldırgan davranışlardır⁴⁹.

⁴⁵ IŞKIN Gülay, İşyerinde Psikolojik Taciz , İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2010, s. 56.

⁴⁶ SAVAŞ, s. 34; EKİN Ali, Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması, Ankara 2013, s. 105.

⁴⁷ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 4.

⁴⁸ BRIDGE Berna, Zorbalık-Mobbing: Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri, 2. B., Beyaz Yayınları, İstanbul, 2010, s. 14.

⁴⁹ TAŞKIN Ahmet, İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, İstanbul 2016, s. 38 vd.

“Bullying” daha çok kaba sözler ve davranışlar vasıtasıyla uygulanırken; “psikolojik taciz”, her türlü incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış biçimleri olarak daha dolaylı ve uzun süreli, hem fiziksel hem de psikolojik sonuçları olacak şekilde meydana gelir⁵⁰. Diğer taraftan “psikolojik taciz”, bir grup insan tarafından, “bullying” ise bireysel saldırılar şeklinde gerçekleşir⁵¹.

Son olarak belirtmek gerekir ki, işyerinde şiddet ile psikolojik taciz kavramlarının birbirinden bir diğer farkı, işyerinde şiddetin bir defaya mahsus ortaya çıkarken⁵², işyerinde psikolojik tacizin işyerinde sistematik olarak tekrarlanan davranışlarla ortaya çıkmasıdır. Çalışma hayatındaki rutin ve sıradan anlaşmazlıklardan farklı olarak psikolojik tacizi ayırdeden “ısrarlı” ve “sistematik” olması özelliğidir⁵³.

III. İşyerinde Stres

İşyerinde yaşanan stres ile psikolojik taciz kavramı arasında da farklılıklar bulunur. Stres kavramı ilk olarak Selye tarafından 1977 yılında kullanılmış ve “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki” olarak tanımlanmıştır⁵⁴. İşyerindeki stres, yapılan iş ve çalışma ortamı ile iç içedir. Bazen işten kaynaklanan, bazen de dışarıdan kaynaklanan stres iş yaşamına yansır. İşyerindeki stres, çalışanın psikolojik ve fiziksel davranışlarını değiştirir, işyerinde işin gerekleri ile işçinin davranışları arasında uyumsuzluk yaratabilir⁵⁵. Nitekim, stresin yoğun olduğu bir işyerinde, işçilerin psikolojik tacize maruz kalma ihtimalleri yüksektir⁵⁶. Çalışma hayatında görülen stres ile psikolojik taciz arasında bir bağlantı bulunmakla beraber mağ-

⁵⁰ YÜCETÜRK E. Elif, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?”, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226, (ET: 25.10.2015).

⁵¹ TINAZ, s. 15-16.

⁵² GÜNGÖR, s. 11.

⁵³ DEMİRCİOĞLU Huriye Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/11_6.pdf, (ET: 28.10.2015), s. 117; BÜYÜKKILIÇ, s. 81; ERTÜRK Arslan Arzu, İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyada Örnekler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, s. 296, 297.

⁵⁴ SOYSAL Abdullah, “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren, C. 23, S.3, Mayıs 2009, s. 18.

⁵⁵ SOYSAL, s. 19.

⁵⁶ ÇOBANOĞLU, s. 40-41.

durda ilk görülen belirtilerden biri streştir⁵⁷. Dolayısıyla stres, psikolojik tacizin nedeni veya sonucu olarak karşımıza çıkar.

IV. Stalking (Haksız Takip)

Kökünü İngilizceden gelen Stalking kelimesi, bir kişinin sistematik olarak belli bir süre takip edilmesi ve gözlenmesi anlamına gelir⁵⁸. Kavram ilk olarak, 1993 yılında bir adli tıpcı tarafından “bir kimsenin izni olmadığı halde obsessiv ve normal olmayan bir biçimde tehdit veya taciz edilmesi” olarak tanımlanmıştır⁵⁹. Doktrinde bir kişinin, bir başka kişiyi, belli bir süre ve tekrarlanan davranışlarla hukuka aykırı olarak ısrarla takip ve taciz etmesi stalking olarak belirtilmiştir⁶⁰. Sürekli telefon etme, mektup yazma, e-posta gönderme, not bırakma, izleme, takip etme, kontrol etme, eve veya ofiste çalışma odasına girme, çiçek veya benzeri hediyeler gönderme, iş girişinde ya da çıkışında bekleme, asılsız dedikodular yayma ve hatta şiddet uygulamaları birer stalking olarak ortaya çıkmaktadır⁶¹. Bu tarz davranışların, işyerinde mağdurun iş arkadaşları ya da işveren tarafından gerçekleştirilmesi halinde ısrarlı takibin, işyerinde psikolojik tacize dönüşebileceği unutulmamalıdır.

§ 3. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci ve Tacize Yol Açan Sebepler

I. Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkması Süreci

Çalışana uygulanan psikolojik veya fiziksel şiddetli bir baskı olan işyerinde psikolojik taciz, mağdur çalışanda boyutu önceden kestirilemeyecek olumsuz ve kalıcı etkilere yol açan sistematik bir süreçtir. Amacı ise bir işyerindeki kişi üzerinde baskı yaratarak, ahlak dışı ve düşmanca davranışlarla kişinin çalışma veriminin düşmesine veya ortadan kalkmasına neden olarak, çalışmasını bırakmaya zorlamaktır⁶².

⁵⁷ SAVAŞ, s. 42.

⁵⁸ TAŞKIN, s. 55.

⁵⁹ ÜNVER Yener, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, CHD, Yıl: 4, Sayı: 11, Aralık 2009, s.10.

⁶⁰ TÜRKMEN Ahmet, “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak İsrarlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, DEÜHFD, Cilt: 11, Özel Sayı, 2009, s. 1387.

⁶¹ TÜRKMEN, s. 1390.

⁶² ÇOBANOĞLU, s. 20-21.

Günümüzde ise özellikle işverenler tarafından, çalışanlar üzerinde yukarıda bahsedildiği gibi sistematik ve sürekli bir baskı yaratarak onları işten ayrılmaya zorlamak ve böylece tazminat ödemekten kurtulmak amacıyla uygulanır ⁶³. Bu durum, salt mağduru değil işyeri ve toplumu da yakından ilgilendirir. Nitekim, psikolojik taciz çatışmalı bir ortamın oluşmasına neden olan tüm faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olarak nitelendirilir ⁶⁴.

İşyerinde psikolojik taciz süreci, genellikle bir çatışma ile başladıktan sonra daha zayıf olan bireyin baskılanması ile devam ederek bireyin yıldırılması ve çalışma hayatının bitmesi ile son bulur ⁶⁵.

Bu süreci tanımlamak bakımından çalışma hayatı üzerine incelemeleri bulunan, endüstri psikoloğu Leymann'ın beş aşamada açıkladığı bir modeli ile psikolog Harold Ege tarafından İtalyan-Ege modeli olarak adlandırılan ve altı aşamada incelenen bir model ortaya konulmuştur.

1) Leymann Modeli

Çalışma psikologları bu süreci tanımlamak için çeşitli modeller geliştirmişler. Bunların en bilineni, Leymann'ın geliştirdiği beş aşamalı modeldir. Süreç açıklanırken üçüncü ve dördüncü aşamanın birlikte değerlendirilmesinin daha uygun olacağı ifade edilir ⁶⁶. Leymann, psikolojik saldırının oluşum sürecini şu aşamalarla açıklamıştır ⁶⁷;

Birinci aşamada, psikolojik tacizin çıkış noktası bir sebepten tetiklenen bir çatışmanın sebep olduğu eleştiridir. Bu aşamada henüz işyerinde psikolojik taciz niteliği kazanılmış değildir. Söz konusu çatışmaların sonucu olarak mağdurun kendisini

⁶³ ERDEM Mustafa Ruhan/PARLAK Benay, "Ceza Hukukunda Mobbing", Türkiye Barolar Birliği Dergisi 2010, S. 88, s. 261.

⁶⁴ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 26.

⁶⁵ IŞKIN, s. 7.

⁶⁶ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 30.

⁶⁷ YAMAN Erkan, Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing, Ankara 2009, s. 33; EKİN, s. 111 vd.

işyerinde yalnız hissetmesi ile bu süreç başlar. Mağdura herhangi bir şekilde iletişim olanağı verilmez, mağdur karşı sözlü saldırılar, sözlü tehditler ve benzer davranışlar sergilenir ⁶⁸.

İkinci aşamada, saldırılar sürekli ve sistematik hale gelir. Bu aşamada amaç, çalışanı dışlayarak ona eziyet etmektir. Mağdur artık psikolojik veya fiziksel olarak rahatsız olmaya başlar. Mağdura karşı yapılan davranışlar onun yalnız kalması yanında ona karşı saldırgan eylemlere de dönüşebilir. Yapılan eylemler nedeniyle mağdur kendini küçük düşürülmüş, aşağılanmış halde bulacak, temelinde saldırganlık yatan bu davranışlar günlük veya uzun süreli olacaktır ⁶⁹.

Üçüncü aşamada, insan kaynakları yönetimi devreye girecektir. Bu aşamada yönetim ön yargılarını kabul etmemek ve üzerine almamak eğilimindedir. İşyeri yönetimi ve çalışma arkadaşları mağdurun kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve mağdura yakıştırmalar yapmaya çalışırlar. Mağdur hakkında yapılan yorumlar neticesi mağdura izinler verilerek işyerinden uzaklaşması sağlanır. Gelişen durumlardan ötürü yönetimin bireyi işten atmak isteği uyanır. Sonucunda kontrol işyerinde psikolojik tacizi uygulayan kişi ya da kişilere geçer ⁷⁰.

Daha önceden yapılan küçük düşürülmelerden dolayı bireyin hatalı durumları hakkında yanlış hükümler vermek son derece kolay olacaktır. Dördüncü aşamada, mağdurun problemi yanlış teşhis edilir. Yönetimin koyduğu yanlış tanı sonucunda mağdur bunalır ve psikolojik destek arayışına girer ⁷¹.

Son olarak beşinci aşamada, kişinin psikolojik olarak çöküntüye uğraması ile birlikte, yönetimin yanlış değerlendirmeleri sonucu, mağdur artık çalışma yaşamından uzaklaşır. Mağdura iş verilmeme, başka bir birime nakil etme, erken emekli etme, maluliyet uzun süreli hastalık gibi durumların ortaya çıkması söz konusu olur

⁶⁸ IŞKIN, s. 8; EKİN, s. 113; ERMUMCU Senem, İşyerinde Psikolojik Taciz, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir 2011, s. 43; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 30.

⁶⁹ IŞKIN, s. 8; ERMUMCU, s. 43; EKİN, s. 113; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 30.

⁷⁰ EKİN, s. 114; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 30.

⁷¹ IŞKIN, s. 8.

Mağdur bu sebeplerle tıbbi ve psikolojik yardım görececek duruma gelir. Belirtmek gerekir ki, mağdur bu aşamaya kadar varmadan kendi iradesi ile de işi bırakarak bu süreci sonlandırabilir ⁷². Psikolojik taciz eylemi, mağdurun izin verdiği ölçüde devamlı olacaktır ⁷³.

2) İtalyan Modeli

Psikolog Harold Ege tarafından İtalyan-Ege modeli olarak adlandırılan altı aşamada incelenen, İtalyan çalışma kültürüne has bir model ortaya konulmuştur ⁷⁴. Ege, bu altı aşamalı modelle birlikte “sıfır psikolojik taciz” durumu olarak bir ön evre ve “çift psikolojik taciz” olgusunu tanımlamıştır. Buna göre, sıfır psikolojik taciz durumunda, hemen her firmadaki günlük ve doğal iş yaşantısı yansıtılır ve küçük görüş ayrılıkları, tartışmalar, hafif suçlamalar görülür. İlk aşamadan farklı olarak henüz burada mağdur seçilmemiştir ⁷⁵.

İlk aşamadan sonra ise mağdur belirlenmiş ve kendisine yönelik eylemler yapılmaya başlanılmıştır. Amaç mağduru yok ederek, bu kişinin yerini almak olur ⁷⁶.

İkinci aşamada, mağdur işyerindeki ortam değişikliğini ve kendisine yönelik davranışların neden farklılaştığını anlamaya çalışır. Bu aşamada, mağdurda herhangi bir psikosomatik rahatsızlık görülmez ⁷⁷.

Psikosomatik ilk belirtilerin görüldüğü üçüncü yani, mağdurun tacizkar davranışların farkına vardığı safha Ege’ye göre çok önemlidir. Mağdur bu safhada söz konusu davranışlara tepki vermeye başlar ve bu davranışları önlemeye yönelik girişimlerde bulunur ⁷⁸. Mağdurda uyku sorunları, baş ağrısı gibi bozukluklar baş gösterir.

⁷² EKİN, s. 115.

⁷³ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 30.

⁷⁴ IŞKIN, s. 9; EKİN, s. 115; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 33-36.

⁷⁵ EKİN, s. 115; TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 33.

⁷⁶ EKİN, s. 116.

⁷⁷ IŞKIN, s. 9

⁷⁸ AKGEYİK Tekin/DELEN Güngör Meltem/UŞEN Şelale, Çalışma Yaşamında Psikolojik

Dördüncü aşamada, durumun yönetime, bu çoğu zaman personel birimleri olmaktadır, bildirilmesiyle birlikte, personel biriminin yanlış değerlendirmeleri sonucunda taciz vakası tüm çalışanlar tarafından öğrenilir. Mağdur artık sık sık doktora gider ve izin kullanır ⁷⁹.

Sağlığı bozulan mağdur, psikolojik taciz davranışlarından etkilenmesinin yanı sıra personel biriminin mağdurun bakış açısına göre haksız davranışları da onu olumsuz etkiler ve böylece beşinci sayfaya geçilmiş olur ⁸⁰. Mağdur artık depresyondadır ve ilaç tedavisi almaya başlamıştır.

Son aşamada ise sağlığı iyice bozulan mağdur, ya istifa eder, ya iş yapamaz hale geldiğinden veya kurum için bir problem kaynağına dönüşmüş olduğundan işten çıkarılır ya da emekliye sevk edilir. Böylece mağdur artık karşı karşıya kaldığı durum ile baş edemeyecek hale gelerek, iş hayatından uzaklaşmak zorunda kalacaktır ⁸¹.

Ege tarafından ileri sürülen diğer bir kavram olan çift taraflı psikolojik taciz, İtalya'da sıklıkla karşılaşılan, İtalyan kültürüne özgü ve mağdurun aile bireylerinin psikolojik taciz karşısındaki tutumuna göre şekillenen başka bir durumdur ⁸². Aile, üyelerinin sosyal ve kişisel tanımlanmasında yer alır, hayatlarının her alanına tavsiye, yardım ve koruma sağlamak için müdahil olur. Aile bireyleri, mağdura yardım etmek yerine bazen kendilerini psikolojik tacizin etkisinden koruyucu bir davranış gösterebilirler. Mağdur bu durumda hem işyerinde hedef alınması hem de ailenin yardımından mahrum kalması sonucu giderek tehlike bir durum için girer ⁸³.

Taciz,

<http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folders/csgb/Dosyalar/Kitap/10.pdf>, s. 44, (ET: 30.10.2015).

⁷⁹ EKİN, s. 117; IŞKIN, s. 9.

⁸⁰ AKGEYİK/DELEN/UŞEN, s. 45.

⁸¹ EKİN, s. 118.

⁸² IŞKIN, s. 9; EKİN, s. 119.

⁸³ ÇOBANOĞLU, s. 91; EKİN, s. 120.

Türk toplum yapısının İtalyan toplumuna benzerliği dikkate alındığında Ege modelinin Türk toplum yapısına daha uygun olduğu rahatlıkla söylenebilir ⁸⁴.

II. İşyerinde Psikolojik Tacize Yol Açan Sebepler

1) Genel Olarak

Uyuşmazlığı ortaya çıkaran psikolojik tacizin sebebinin araştırılması, tacize sebep olan unsurların ortaya konulması ve teşhisi açısından önem taşımaktadır. İşyerindeki uyuşmazlık ise ya işverenle bir veya birden çok işçi arasında ya da çalışanlar arasında meydana gelir. İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlık durumunun giderilmesi yani psikolojik taciz sorunuyla ilgili problemlerin çözümü için hangi faktörlerin bu tacize sebep olduğunun tespiti önem taşır.

İşyerinde psikolojik tacizin çok çeşitli sebepleri vardır. Genellikle psikolojik tacizin, mağdur ya da failin kişilik özelliklerine, çalışma ortamına ve işyerindeki organizasyon yapılanmasına bağlı olduğu kabul edilir. Sonuç olarak, çalışma ortamında stres altında çalışan işçinin psikolojik taciz mağduru ya da faili olması mümkündür ⁸⁵.

Taraflarına göre işyerinde psikolojik tacize başvurma nedenleri, mağdurdan kaynaklanan, failden kaynaklanan ve işyerinden kaynaklanan nedenler olmak üzere üç ana başlık altında toplanabilir ⁸⁶;

2) Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler

İşyerinde çalışan mağdurun sahip oldukları kişisel özellikler işyeri ortamında onları hedef haline getirebilir. Mağdurun üstün zekası, güzelliği, yaşı, eğitimi süreçte etkili olabilir ⁸⁷. Ancak, sağlıklı bir iş yerinde bu özelliklerin kötü sonuçlar doğurması genellikle beklenemeyeceğinden failden ve işyerinden kaynaklanan nedenler, işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkmasında daha ön planda rol oynar.

⁸⁴ Aynı yönde bkz. TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 36.

⁸⁵ ERMUMCU, s. 21

⁸⁶ Diğer nedenler için bkz. ÇOBANOĞLU, s. 66-68.

⁸⁷ ÇOBANOĞLU, s. 23-24.

3) Failden Kaynaklanan Nedenler

Leymann, faillerin psikolojik tacize başvurmasında birisini grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve önyargıları pekiştirmek olmak üzere dört temel neden olduğunu ileri sürer⁸⁸. Ayrıca bu sayılan temel nedenler dışında kişilik bozuklukları, ahlaki değerlerden yoksun olma, kıskançlık ve korkaklık gibi kişide bulunan karakteristik özellikler psikolojik tacizi harekete geçirir⁸⁹. Ayrıca, buldukları mevkiinin ve otoritelerinin tehdit altında olması ve günah keçisi olarak mağduru seçmeleri, faillerin işyerinde psikolojik tacize başvurmalarına neden olur⁹⁰.

4) İşyerinden Kaynaklanan Nedenler

İşyerinde psikolojik tacizin oluşmasının sebepleri arasında mevcut işyerindeki gelenekler ve işletmenin tacizi bir yönetim şekil olarak benimsemesi gösterilir⁹¹. Psikolojik taciz bakımından işyerleri arasında bir fark bulunmamakla birlikte hemen her sektörde görülür. Ancak, kamu sektöründe, sosyal işlerde, sağlık ve eğitim kurumlarında risk faktörü daha yüksek olmakla beraber, satış elemanları, bankacılık ve sigortacılık sektörleri, teknik elemanlar ve tıbbi yardımcı sektörlerde çalışanlar da yüksek psikolojik taciz riski taşır⁹².

İşyerinde psikolojik tacizi tetikleyen faktörler arasında, işyerinin kötü yönetilmesi, aşırı rekabetçi bir ortam, yoğun iş stresi ile küçülme ve yeniden yapılanma faaliyetleri gibi işyeri etiğindeki eksiklik ve yanlışlıklar önemli paya sahiptir⁹³. Ayrıca, çalışma yaşamında işyerinin kötü yönetilmesi sonucu ortaya çıkan psikolojik taciz neticesi büyük maddi kayıplar söz konusu olabilir. ABD’de konuyla ilgili yapılan bir araştırmada, 9000 kamu çalışanından kadınların %42’sinin, erkeklerinse

⁸⁸ TINAZ, s. 84-91 ve 92-93.

⁸⁹ ÇOBANOĞLU, s. 32.

⁹⁰ ARPACIOĞLU Gülcan, “İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı : Zorbalık ve Duygusal Taciz”, <http://www.mobbing.org.tr/tr/?p=592>, (ET: 28.10.2015).

⁹¹ BİLGİLİ, s. 3.

⁹² Bkz. BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu 2009, s. 12, <http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=136>, (ET: 29.10.2015).

⁹³ ÇOBANOĞLU, s. 40.

%15'inin son iki yıl zarfında psikolojik tacize maruz kaldığı, bu durumun yaklaşık 180 milyon dolarlık bir zaman ve verimlilik kaybına yol açtığı hesaplanmıştır⁹⁴.

§ 4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sujeleri

Psikolojik taciz aktörlerinin başında pasif öge olan tacize maruz kalan kişi yani mağdur, daha sonra aktif öge olan yani tacizde bulunan kişi gelmektedir. Ancak psikolojik tacizle ilgili olarak yapılan araştırmaların birçoğunda tacizde bulunanların bir kişi değil birden fazla kişi olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla mağdura karşı kolektif bir saldırı söz konusudur. Bununla birlikte işyerlerinde bu tür bir saldırıya katılanlar sadece mağdur ile tacizde bulunanlarla sınırlı değildir, bunların yanı sıra psikolojik tacize dolaylı olarak katılanlar yani seyirciler de bulunur⁹⁵.

I. Failler (Psikolojik Taciz Uygulayanlar)

Manevi tacizi oluşturan davranışlar, bir kişi tarafından yahut birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilebilir. İşyerinde psikolojik tacizin bir veya birden fazla faili olabilmektedir. Ancak genel olarak, paranoid, obsesif, narsistik ve anti-sosyal kişilik bozuklukları olan kişiler, işyerinde psikolojik tacizin faili olur⁹⁶.

Taciz, yöneticiler tarafından alt bir pozisyonda çalışan işçilere yönelik olarak yapılabileceği gibi (dikey), işçiler arasında (yatay) da söz konusu olabilecektir. Diğer bir deyişle, üst asta karşı, bir veya birden çok işçi üstlerine karşı, bir işçi diğer bir işçi arkadaşına karşı işyerinde psikolojik taciz uygulayabilmektedir⁹⁷. Ayrıca belirtilmelidir ki, müşteri, tedarikçi, alt işveren, çalışanların eşleri, arkadaşları, aile bireyleri gibi işyerinde çalışmayan kişiler de işyerinde bir çalışana karşı psikolojik taciz uygulayarak fail konumunda yer alabileceklerdir⁹⁸.

⁹⁴ ARPACIOĞLU Gülcan, "İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı : Zorbalık ve Duygusal Taciz", <http://www.mobbing.org.tr/tr/?p=592>, (ET:28.10.2015).

⁹⁵ AKGEYİK/DELEN/ÜŞEN, s. 33.

⁹⁶ ÇOBANOĞLU, s. 23.

⁹⁷ SAVAŞ, s. 12-15.

⁹⁸ ERTÜRK, s. 294; SAVAŞ, s. 15.

Üst düzey bir yöneticinin alt kademesinde bulunan kimse tarafından taciz edilmesi, işsizlik oranlarının fazla olduğu ülkelerde çalışanların kaygıları arasında işten çıkarılmak olduğu dikkate alındığında sık karşılaşılmaması mümkün olmayan bir durumdur⁹⁹.

Bir işçinin başka bir işçiyi taciz etmesine, daha çok geleneksel olarak erkeklere ayrılmış meslek gruplarında çalışmaya başlamış kadınlar maruz kalır. Kadınlar kendilerini kabul ettirene kadar yaptıkları işlerin nazara alınmaması, küçümsenmesi, kaba şakalara maruz kalma, söyleyecekleri söz karşısında hor görülme gibi çeşitli davranışlarla karşılaşabilmektedir¹⁰⁰.

II. Mağdurlar (Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar)

Leymann'a göre mağdur kendisini mağdur hissedendir¹⁰¹. Uluslararası alanda yapılan araştırmaların gösterdiği sonuç, işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz eylemlerin mağdurlarının başkaca taciz mağdurlardan çok daha fazla sayıda olduğudur¹⁰².

Walter, mağduru hastalık belirtileri gösteren, işe gelmeyen, işten atılan bunların yanı sıra stres ve psikosomatik rahatsızlıkları olan, depresyona veya intihara meyilli bir kişi olarak tanımlar¹⁰³. Huber ise konuya farklı bir açılım getirerek, psikolojik tacize maruz kalanları genel olarak dört grupta toplar. Bu gruplardan birinci gruptaki yalnız durumda olanlar (örneğin sadece erkeklerin yahut kadınların çalıştığı işyerlerinde çalışanlar), ikinci gruptaki farklı olanlar (örneğin özürülüler, evlilerin bulunduğu bir ofiste bekar kimseler), üçüncü grupta sayılan başarılı olanlar (düşmanca davranışların temel sebebi işyerinde başarılı çalışanlara karşı duyulan kıskançlıktır) ve son olarak dördüncü grupta olan işyerinde işe yeni başlayanlardır (işyerinde hali-

⁹⁹ TINAZ, s. 139-140.

¹⁰⁰ BİLGİLİ, s. 3.

¹⁰¹ TINAZ, s. 94.

¹⁰² TINAZ, s. 3.

¹⁰³ AKGEYİK/DELEN/UŞEN, s. 33.

hazırda belli gruplaşmalar mevcut ise, kişilerin bu gruplara kendini kabul ettirmesi en çok karşılaşılan sorunlardan biridir) ¹⁰⁴.

Psikolojik taciz mağdurlarının kişilikleri ve psikolojik tacizin psikolojik nedenlerine odaklanan çalışmalarda, mağdurların hakkını aramaktan çekinen, çatışmadan kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişiler oldukları görülmektedir. Sosyal davranışlarında sorunlar olan bu bireylerin meslektaşlarından daha düşük sosyal becerilere sahip olmaları nedeni ile psikolojik tacize hedef olma olasılıkları yüksektir. Bu konuda yapılan bazı başka araştırmalar ise, işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının genellikle dürüst, çalışkan, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı seven insanlar olduğunu ortaya koyar ¹⁰⁵.

Diğer yandan güzel ya da yakışıklı bir çalışan, bu fiziki özelliği sebebiyle psikolojik tacize uğrayabilmektedir. Bunun gibi fiziksel görüntüleri “çirkin, yaşlı ve şişman” olarak nitelendirilen çalışanlar da işlerinden edilmişlerdir ¹⁰⁶.

Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacize maruz kalan mağdurlar hakkında bir genelleme yapılması zor olmakla birlikte mağdurlar iyiniyetli, başarılı, içine kapanık ve dürüst kimseler olabilmektedir.

III. Psikolojik İzleyiciler

İşyerindeki psikolojik taciz olgusunun taraflarından biri de izleyicilerdir. Bu kimseler, iş arkadaşları, amirler veya yöneticiler gibi sürece doğrudan katılmayan ancak süreci bir şekilde algılayan, yansımalarını yaşayan ve kimi zaman sürece katılan kişilerdir ¹⁰⁷.

Psikolojik taciz izleyicilerinin bir kısmı tacizkar davranışlar karşısında sessiz kalarak mağdurun acı duymasından zevk alanlar (pasif izleyenler), diğer bir kısmı

¹⁰⁴ AKGEYİK/DELEN/ÜŞEN, s. 33.

¹⁰⁵ TEMİZEL Yavuz, “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, Adalet Dergisi Y. 2013, S. 45, s. 204-205.

¹⁰⁶ İŞKIN, s. 15.

¹⁰⁷ TINAZ, s. 106.

işyerindeki stresli ortamdan rahatsız oldukları için mağdura yardım etmeye çalışanlar, bir kısmı ise, kararsız kalarak ya mağdurun yanında yer alıp ona destek çıkarlar ya da bir gün kendisinin de bu davranışlara maruz kalacağından korkarak destek vermekten vazgeçenler olarak karşımıza çıkar¹⁰⁸. Bazı izleyiciler ise, fail ile aslında aynı şekilde düşünür, failin yanında yer alırlarsa belli üstünlükler sağlayacaklarına inanır ve doğrudan sürece katılır (aktif izleyenler). Dolayısıyla, psikolojik taciz izleyicileri (pasif ve aktif izleyiciler), ilgisizler, tacizi önlemek için çaba sarfedenler ve doğrudan taciz ortakları olarak üç bölüme ayrılabilir¹⁰⁹.

Dolayısıyla bu süreçte seyircilerin bazıları aktif bazıları ise pasif olarak yer alırlar. Pasif seyirciler genellikle bu duruma ilgisiz ve duyarsız kalmakta ve tacizci ile ilişkilerini sürdürmektedirler. Bir taraftan bu çatışmayla ilgili herhangi bir sorumluluk taşıdıklarını kabul etmezken, diğer taraftan da çatışmanın aktörleri arasında arabuluculuk yaptıklarına inanırlar. Aktif seyirciler ise, tacizciye karşı sempati duyan ve açıkça onun yanında yer alan kişilerdir. Hatta farkında olmadan tacizciye doğrudan doğruya destek vermektedirler. Dolayısıyla aktif seyircileri bu özelliklerinden dolayı tacizcinin “müttefiki” olarak tanımlamak da mümkündür¹¹⁰.

Sonuç olarak failin, izleyiciler tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak desteklenmesi ve mağdurun ihtiyacı olan, beklediği sosyal destekten mahrum kalması nedeniyle kaçınılmaz sona daha hızlı bir şekilde yaklaşılır.

§ 5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Teşhisi ve Değerlendirilmesi

İşyerinde yaşanabilecek psikolojik tacizin teşhis edilmesi çalışanların arasındaki çatışmanın önlenmesi, verimin artmasını beraberinde getirmektedir. Ancak kimi zaman psikolojik tacize erken teşhis koyma imkanı bulunmayabilir. Hatta mağdur dahi bu tanıyı koyamayabilir yahut farketse bile işinden olma korkusu ve gelecek kaygısıyla bu süreci görmezden gelebilir, adli ya da idari makamlara bildirmekten

¹⁰⁸ TINAZ, s. 110.

¹⁰⁹ TINAZ/ BAYRAM/ ERGİN, s. 50.

¹¹⁰ AKGEYİK/DELEN/UŞEN, s. 36.

kaçınır¹¹¹. Bu durum psikolojik taciz eylemlerinin yoğunlaşmasına ve telafisi imkanı bulunmayan zararlara neden olabilmektedir.

Diğer taraftan psikolojik taciz uygulayıcısının işyerinin yönetim kadrosunda olması, hatta doğrudan işyeri sahibinin kendisinin taciz uygulayıcısı olması da mümkündür. Daha çok mali yönden sebepleri olmakla birlikte ekonomik olarak küçülme-ye başlayan veya mali bir kriz içerisinde olan işveren, daha çok çalışmalarını için çalışanları üzerinde baskı uygulamaya, çok katı kurallar koymaya başlar. Yine mali kriz içerisinde olduğundan dolayı, işçi çıkarmak isteyebilir. Bu halde, çalışanlarını o işyerinde çalışamayacakları kadar bunaltarak işyerinden istifa ederek ayrılmaya zorlar. Böylece, Kanunun kendisine yüklemiş olduğu tazminat vb. bazı yükümlülüklerden kurtulmayı amaçlar¹¹².

Ayrıca günümüzde psikolojik taciz kavramı ülkemizde de yeni yeni incelenen bir kavram olmakla beraber, bu sürecin aydınlatılması ve mağdurlara yardım edilmesi açısından yeni bir kavram daha ortaya çıkmıştır: Psikolojik taciz uzmanı. Psikolojik taciz uzmanının, konu hakkında gerekli eğitimleri almış ve stratejik çözümler getirebilen biri olması gerekmektedir. Bu konuda uzman bir kişinin, bireylere gerekli eğitimleri vermek ve konu hakkında bilinçlenmelerini sağlamak en önemli görevlerinden biridir¹¹³. İşyerinde uzman olması psikolojik taciz kavramının teşhisi ve değerlendirilmesi açısından önemlidir. Nitekim, psikolojik tacizin hem uygulayıcısı hem de mağduru olmaya aday kişilerin bir arada aynı eğitimi alması, işyerinde psikolojik taciz sürecini, büyük oranda daha başlamadan ortaya çıkmasına ve sonlanmasına neden olacaktır¹¹⁴.

¹¹¹ İNCİROĞLU Lütfi, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri”, Kamu-İş Dergisi, C. 13, S. 1, Y. 2013, s. 104.

¹¹² TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 86.

¹¹³ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 61.

¹¹⁴ İŞKİN, s. 17.

I. İşyerinde Psikolojik Taciz Olarak Nitelendirilebilecek Davranışlar

Leymann'a göre, psikolojik tacize ilişkin davranışları 5 ayrı grupta 45 ayrı davranış altında incelenebilir. Bunları, iletişimi ve kendini ifade etmeyi etkileyen davranışlar, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, mesleğe ve kişinin yaşamına saldırılar, sağlığa saldırılar oluşturur. Her psikolojik taciz durumunda bu davranışların bir arada bulunması şart değildir. Grupları ve tanımlanan davranışları sıralayacak olursak ¹¹⁵;

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek;

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Sözünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız edilirsiniz.
- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.
- İmalar yolu ile ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları;

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- Kimseye konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.
- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırıları;

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.

¹¹⁵ KARSLIOĞLU Y. Güldane, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", <http://webservice.turkmetal.org.tr/AsyaWebXmlService/file.do?id=46523>, (ET : 28.10.2015), s. 34 vd.

- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
 - Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
 - Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
 - Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.
 - Bir özrünüzle alay edilir.
 - Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir.
 - Dini ya da siyasi görüşünüzle alay edilir.
 - Özel yaşamınızla alay edilir.
 - Milliyetinizle alay edilir.
 - Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
 - Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
 - Kararlarınız sürekli sorgulanır.
 - Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
 - Cinsel imalar yapılır.
- Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar;**
- Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
 - Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
 - Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
 - Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
 - İşiniz sürekli değiştirilir.
 - Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
 - İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
 - Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
 - Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.
- Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar;**
- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
 - Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
 - Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
 - Fiziksel zarar verilir.
 - Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.

Psikolojik tacize sebep olan davranışlar yukarıda belirtilenler dışında da sayılabilir. Türk İş Hukuku'nda ise en fazla karşılaşılan psikolojik taciz davranışları ise, çalışanın çalışma şartlarında aleyhine değişiklik yapılması ve çalışana altından kalkamayacağı kadar iş verilmesi olarak değerlendirilir ¹¹⁶.

II. İşyerinde Psikolojik Tacizin Unsurları

Psikolojik taciz tipi davranış olarak adlandırılan bu saldırıların hepsinin tek bir vakiada toplanmasına gerek yoktur. Bununla birlikte, söz konusu tipteki davranışların, iş hayatının getirdiği normal rekabet ve çatışma ortamı içerisinde zaman zaman ortaya çıkabileceği ve bu tür davranışların sergilendiği her durumun psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyeceği de gözden kaçırılmamalıdır ¹¹⁷.

Literatürde, gerçek bir psikolojik taciz olgusunun tanımlanabilmesi için, bazı “parametrelerden” yararlanıldığı görülmektedir. Söz konusu parametreler, “iş ortamı”, “sıklık”, “süre”, “davranış tarzları”, “tarafalar arasındaki düzeysel eşitsizlik”, “birbirini izleyen evrelerde gelişme” ve “zalimce niyet” olmak üzere yedi kategori halinde ele alınır ¹¹⁸. Bu sebeple belli bir psikolojik taciz süreci tanımlanırken, bazı noktalar üzerinde özellikle durulmalıdır;

1) İşyeri Unsuru

Bir psikolojik baskı veya yıldırmanın psikolojik taciz olarak tanımlanabilmesi için, bu davranışların bir işyerinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir”. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden

¹¹⁶ TINAZ, s. 48.

¹¹⁷ DEMİRCİOĞLU, s. 117.

¹¹⁸ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 63 vd.

sayılır.” denilmektedir. Yine maddenin 3. fıkrasına göre, “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”¹¹⁹

Dolayısıyla, işyerinde psikolojik tacizin gerçekleşebilmesi için Kanunda belirtilen tanıma uygun bir işyerinin söz konusu olması gerekmektedir¹²⁰. Bununla birlikte işverenin işin yetişmesi için işyeri dışında işçiyi sürekli araması örneği yanı sıra işyeri dışında da işverenin talimatlarına uyma borcunun bulunduğu durumlarda işverenin gözetme borcuna aykırılık teşkil edebilecek davranışları psikolojik taciz olgusunun meydana gelmesine sebebiyet verecektir. Yargıtay, verdiği bir kararında kadın bir çalışanın işyeri içinde ve dışında amiri tarafından tacize uğradığını belirtip ihtarname göndermesi, devam eden tacizin etki ve sonuçlarının temadi ederek davacının psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel çalışma verimi açısından düşük notu bulunmayan davacıya bu olaylardan sonra düşük not verilmesi, işçinin işyerine ihtarname çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde iş akdini bu olaylar nedeniyle feshetmesi şeklinde temadi eden olayların sonuçları itibarıyla işyerinde psikolojik tacize dönüştüğünü belirtmiştir¹²¹.

2) Düşmanca ve Ahlak Dışı Davranışlar

Psikolojik tacizin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir¹²². Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere davranışların, taraflar arasında çatışmaya neden olabilecek nitelikte,

¹¹⁹ İşyeri tanımı konusunda geniş bilgi için bkz. SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 10. B., İstanbul 2015, s. 174 vd; NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2015, s. 136 vd.; SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku, 20. B., Konya 2015, s. 22 vd.

¹²⁰ TINAZ, s. 17.

¹²¹ Y9HD, 04.11.2010, 37500/31544, (www.kazanci.com, ET: 03.01.2016).

¹²² Y22HD, 26.06.2014, 15971/19538, (www.kazanci.com, ET:03.01.2016).

haksız ve düşmanca olması şarttır. Eylemlerin sürekliliği psikolojik tacizi hakaret, tehdit ve cinsel taciz gibi suç teşkil eden fiillerden; kabalık, emeklilik, ikale veya istifaya zorlamak gibi davranışlardan ayırır. Süreklilik göstermeyen haksız, kaba ve hukuk dışı eylemler haksız, etik ve hukuk dışı olsa da ve mağdura ağır zarar verse de psikolojik taciz olarak değerlendirilemeyecektir ¹²³. Dolayısıyla, sadece kaba davranışlar, psikolojik tacize neden olmayacaktır.

3) Süreklilik Unsuru

Psikolojik taciz türü davranışların ne kadar süre devam edeceği veya yoğunluğunun ne kadar olması gerektiği hususunda ise kesin bir ölçü ortaya koymak mümkün değildir. Literatürde “en az altı ay devam eden tacizlerden” veya “üç ay ile üç yıl arası devam eden tacizlerden” bahsedildiği görülmekte ise de ¹²⁴, psikolojik tacizin teşhisi için taciz eylemlerinin süresinden ziyade, sonuçları üzerinde durulmalıdır. Zira hangi süre ve yoğunluğun neticesinde tazmini gereken bir zararın ortaya çıkmış sayılacağı, psikolojik tacize uğrayan kişinin tahammül seviyesine göre, kişiden kişiye değişebilecek bir durumdur ¹²⁵. Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerektiğine işaret etmiştir ¹²⁶. Dolayısıyla anlık, süreklilik arz etmeyen, tesadüfi nitelikteki, tartışmadan öteye geçmeyen davranışlar psikolojik tacize esas oluşturan davranışlardan sayılmamalıdır ¹²⁷.

¹²³ TAŞKIN, s. 521 vd.

¹²⁴ Leymann bir olgunun psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için en az 6 ay sürmesi gerektiğini ileri sürmesine karşın, psikolojik tacizin yaklaşık 16 ay sürebileceğini savunan görüşlerde vardır. Bkz. ŞEN, s. 53; Hareketin sürekliliğinin en az altı ay olması gerektiği hakkında bkz. DULAY Dilek, “İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı, Terazi Aylık Hukuk Dergisi”, Şubat 2010, S. 42, s. 16.

¹²⁵ DEMİRCİOĞLU, s. 119.

¹²⁶ Y9HD, 14.10.2014, 25934/29487, (www.kazanci.com, ET: 03.01.2016).

¹²⁷ ÇELİK/CANİKOĞLU/CANBOLAT, s. 210; Y9HD, 04.02.2014, 2473/2959, (www.kazanci.com, ET: 03.01.2016).

4) Kast Unsuru

Psikolojik taciz türü eylemlerde amaç, hedefteki kişinin kendisine olan güvenini sarsmak, karşılaştığı tacizlerden yılarak iş ortamından uzaklaşmasını sağlamaktır. Psikolojik taciz davranışlarının amacı, bu davranışları yapanların menfaatlerinin temininden ziyade rakibin zayıflatılması, ‘rakibin’ dışlanması, izole edilmesidir¹²⁸. Bu sebeple, psikolojik tacizin hedefinde, mağdur kimsenin, belli bir davranışı veya belli bir olay karşısındaki tutumu değil, bizzat kendisi yer alır¹²⁹. İşyerinde psikolojik taciz kavramında önemli olan, uygulayıcının bu davranışlarının ardındaki kasıttır. Doğrudan belli kişi ya da kişileri hedefleyen, önceden hesaplanmış ve sistematik olarak uygulanan davranışlar, psikolojik tacizin varlığına işaret olacaktır¹³⁰. Dolayısıyla, hareketin taksirle (kusurla) işlenmesi halinde psikolojik taciz söz konusu olmayacaktır. Kasten hareket etme, sadece yapılan davranışların şuurunda olmayı değil, bu davranışların ne amaçla yapıldığının da bilinmesini gerektirmektedir¹³¹. Örneğin, kaba, kırıcı, rencide edici davranan bir kimse bu hareketleri aynı zamanda işçinin işini veya işyerindeki pozisyonunu ya da kariyerini kaybetmesini hedeflemelidir. Yargıtay verdiği bir kararında, davacı işçiye sürekli bağırarak ve birkaç kez bayılması-na neden olan ve davacı işçinin hastaneye kaldırılmasını engelleyen amir konumundaki işçinin eylemini işyerinde psikolojik taciz olarak kabul etmiştir¹³².

§ 6. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkisi ve Sonuçları

Psikolojik tacizde mağdurun sağlığına, haysiyetine, ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkisine, ekonomik olarak geçimini sağlamasına, topluma veya bunların hepsine birden zarar söz konusudur. Bunlardan bu süreçten en fazla zarar görenler mağdur

¹²⁸ BOZBEL Savaş / PALAZ Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TISK Akademi, 2007/I, s. 69.

¹²⁹ DEMİRCİOĞLU, s. 117.

¹³⁰ İŞKİN, s. 20.

¹³¹ TAŞKIN, s. 524 vd.

¹³² Y9HD, 01.04.2011, 8046/9717, (www.kazanci.com, ET: 21.11.2015).

ve çalışılan işyeri olduğundan ¹³³ çalışmamızda önemi gereği özellikle bu başlıklar inceleme konusu olacaktır.

I. İşyerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerindeki Etkisi ve Sonuçları

Psikolojik taciz türü bir eylemden bahsedilen hallerde, genel olarak, tacize maruz kalan kişinin fiziksel ve/veya psikolojik sağlığının, düşünsel yeteneklerinin bozulduğu, benlik duygusunun ve özgüveninin zedelendiği, mesleki ve sosyal beceri ve davranışlarının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Psikolojik tacize uğrayan mağdurun yaşayabileceği olası psikolojik rahatsızlıklar ve sonuçları ise, uyku düzensizliği, gerginlik ve öfke, konsantrasyon bozukluğu, kaygı ve depresyon, psikosomatik yakınmalar, panik ataklar, kendini suçlama, sosyal olarak geri çekilme, sigara ve alkol kullanımı, aşırı yemek yeme ve bireysel hatalar ile iş kazaları olarak ifade edilmektedir ¹³⁴. Psikoloji literatürü, yol açtığı zararların ölçüsüne göre tacizin üç derecesinden bahsetmektedir ¹³⁵;

1) Birinci Derece Psikolojik Taciz

Birinci derece psikolojik tacizde mağdur, karşılaştığı tacizler karşısında şaşkınlık ve üzüntü duyar; kimisi bunlara karşı koymaya çalışır, kimisi ise tam tersini yaparak tacizleri hoş görür. Ancak iş ortamına bir antipati duymaya başlar; işinde konsantrasyon güçlüğü çeker; uyku bozuklukları baş gösterebilir ¹³⁶.

2) İkinci Derece Psikolojik Taciz

İkinci derece psikolojik tacizde mağdur, uğradığı psikolojik tacizin neticesinde yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozukluğu, mide problemleri, kilo kaybı veya alımı gibi

¹³³ TINAZ, s. 153.

¹³⁴ KARSLIOĞLU, s. 55 vd.

¹³⁵ DEMİRCİOĞLU, s. 110; YAVUZ Hüseyin, Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta 2007, s. 39 vd.; LAÇİNER Vedat/ULUDAĞ Ayşegül, Mobbingin Çalışan Sağlığına Etkisi ve Hukuki Sonuçları, <http://kongre.hasuder.org.tr>, (ET:03.03.2016).

¹³⁶ DEMİRCİOĞLU, s. 110; YAVUZ s. 39; ÇOBANOĞLU, s. 93; SAVAŞ, s. 22.

fiziksel rahatsızlıklar ve psikolojik bunalımlar yaşamaya başlar, mağdurun sağlık problemleri işini etkiler, tıbbi yardıma muhtaç hale gelir ¹³⁷.

3) Üçüncü Derece Psikolojik Taciz

Üçüncü dereceye ulaşan psikolojik taciz, mağduru iş yapamaz duruma getirir. Bu son aşamada depresyon, panik atak, kalp krizi gibi ciddi rahatsızlıklar baş gösterir; kendini koruma mekanizmasının işlemez hale gelmesiyle birlikte kendine zarar verme, hatta intihar girişimi gibi ileri derecede davranış bozuklukları veya üçüncü kişilere yönelik şiddet eylemleri gibi fiziksel ve psikolojik semptomlar ortaya çıkabilir ¹³⁸. Zorunlu istifa, işine son verme, erken emeklilik gibi mağdurun iş hayatını bitiren sonuçlar da bu aşamada görülmektedir ¹³⁹.

II. İşyerinde Psikolojik Tacizin İşyeri ve Toplum Üzerinde Etkisi ve Sonuçları

Psikolojik taciz olgusu, çalışanlar kadar işyeri için de olumsuz sonuçları doğurmaktadır. İşveren bakımından oluşan zararlar ilk olarak maddi nitelikte olmakla birlikte ağır sosyal sonuçlarının oluşması da kaçınılmaz olacaktır ¹⁴⁰. Psikolojik tacizin çalışanlarda verimliliğin düşmesi, ekip içinde uyumun bozulması, işe yabancılaşma, işten soğuma, devamsızlık, işe gelmeme, işten ayrılma gibi somut olumsuz sonuçları görülebilmektedir.

Psikolojik taciz işletmeler için büyük sıkıntılara sebep olabilir. Önceden fark edilmezse işyerindeki tüm işleyişe olumsuz yansır. İşletmelerde güven, sevgi ve saygı azalır; motivasyon yok olur. Çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk ortaya çıkar ve iş verimliliği düşer ¹⁴¹. Bununla beraber, işyerleri, işyerinde psikolojik taciz sonucu önemli mevkilerdeki çalışanlarını kaybedebilirler. Nitekim, Human Resour-

¹³⁷ LAÇİNER/ULUDAĞ, <http://kongre.hasuder.org.tr>, (ET:03.03.2016), DEMİRCİOĞLU, s. 110; YAVUZ s. 40.

¹³⁸ YAVUZ, s. 40; DEMİRCİOĞLU, s. 110-111.

¹³⁹ İŞKİN, s. 23.

¹⁴⁰ TİNAZ, s. 157-158.

¹⁴¹ ÇOBANOĞLU, s. 23.

ces Management'ın yaptığı bir ankete göre, Türkiye'de işyerinde psikolojik tacize maruz kalanların %27'si istifa ederek işten ayrılmıştır ¹⁴².

İşyerinde psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan bu durum, işyeri ve kişi açısından olduğu gibi toplum açısından da kayıptır. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin öncelikle ailesi ve arkadaşlarını daha sonra ise toplumu etkilemesi kaçınılmazdır. Nitekim, Almanya'da yapılan araştırmalarda, 1,5 milyon çalışanın psikolojik tacize maruz kaldığı, psikolojik tacizin ekonomik bakımdan yaklaşık 13 milyar euro'luk bir zarara sebebiyet verdiği ifade edilmektedir ¹⁴³. Avrupa Birliğine üye ülkelerde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları ise, çalışan nüfusun yaklaşık %8'ine tekabül etmek üzere, en az 12 milyon kişinin psikolojik tacize maruz kaldığını göstermektedir ¹⁴⁴.

¹⁴² SAVAŞ, s. 23.

¹⁴³ BOZBEL/ PALAZ, s. 68.

¹⁴⁴ DEMİRCİOĞLU, s. 120.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI HUKUKTA, KARA AVRUPASI VE ANGLOSAKSON HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

§ 7. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Düzenlemelerinde İşyerinde Psikolojik Taciz

I. Avrupa Konseyi Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler

1) Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Psikolojik taciz konusunda uluslararası alanda yapılan düzenlemeler incelenirken uluslararası belgelerde yer alan düzenlemeler üzerinde önemle durmak gerekir. Bunlardan biri de 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıdır¹⁴⁵. Bu belge, işyerinde psikolojik tacizi de kapsayan, sosyal hakları ele alan, AIHS'nin bu haklara ilişkin karşılığını oluşturan¹⁴⁶ geniş bir sosyal hak ve ilkeler genelini bir arada toplayan ilk uluslararası belge niteliğindedir¹⁴⁷.

Avrupa Konseyi, 1961 tarihli Sosyal Şartın yerine 1996 yılında “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını” yürürlüğe koyarak insan onurunun korunması hakkında düzenlemeler getirmesinin yanı sıra, burada belirtilmesi gereken nokta, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Avrupa Sosyal Şartını yürürlükten kaldırmadığıdır¹⁴⁸.

“Yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak anlaşmaların onaylanması, TBMM'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır” hükmü,

¹⁴⁵ Düzenleme metni için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>, (ET:27.05.2016).

¹⁴⁶ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 155.

¹⁴⁷ GEMALMAZ Mehmet Semih, Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, İstanbul 2005, s. 776-777.

¹⁴⁸ SAVAŞ, s. 60.

Anayasa'nın milletlerarası anlaşmaların uygun bulunmasına dair 90/1 maddesi gereğidir. Bu doğrultuda Avrupa Konseyi tarafından 1996 yılında yürürlüğe giren Türkiye'nin de yakın zamanda onaylayıp, yürürlüğü koyduğu ¹⁴⁹ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onurlu çalışma başlıklı 26. maddesine göre; “akit tüm devletlerin onurlu çalışma haklarını etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve örgütlerin çalışanlarına danışarak;

1. Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesinin desteklenmesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm önlemleri almayı;

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

taahhüt ederler”.

Maddenin 1. fıkrasında, “Onurlu Çalışma Hakkı”na yönelik cinsel taciz eyleminin önlenmesinin önemi vurgulanır.

Maddenin 2. fıkrasında devamla, çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları olumsuz ya da suç oluşturan ve tekrarlanan eylemlerin engellenmesi vurgulanmış ve akit devletlerin çalışanlara yönelik bu tür eylemleri önlemesi gereği ifade edilmiştir ¹⁵⁰. Sosyal Şartın Ekinden de anlaşılacağı üzere, cinsel taciz dışında psikolojik tacizi içeren ikinci fıkra, onurlu çalışma hakkını ihlâl eden her türlü kınanılacak, olumsuz ve açıkça suç teşkil eden davranışları kapsamak-

¹⁴⁹ Türkiye Büyük Millet Meclisince 27.09.2006 kabul tarihli ve 5547 numaralı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun kabul edilmiş, Bakanlar Kurulu'nun 22.03.2007 tarihli 2007/11907 sayılı kararıyla onaylamıştır Söz konusu Kanun 03.10.2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak aynı gün yürürlüğe girmiştir.(bkz.www.basbakanlik.gov.tr)

¹⁵⁰ SUR Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir 1995, s. 86.

ta ¹⁵¹ onurlu çalışma hakkını zedeleyen her türlü davranışın önlenmesi konusunda gerekli tedbirlerin alınması için üye devletlere yükümlülük getirilmektedir.

Anayasa md. 90/5 uyarınca, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”. Dolayısıyla, uluslararası hukuk normunun iç hukuk düzeninde doğrudan yani bir iç hukuk normuna gerek olmaksızın uygulanabilmesi bazı şartlara bağlanmıştır. Bu şartlar, uluslararası normun, bireylere yönelik hak ve yükümlülükler getirmesi ve doğrudan uygulanabilir olması şeklinde ifade edilmiştir. Doktrinde bir görüşe göre, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da kişilere subjektif haklar vermeyip sadece devletlere bazı yükümlülükler yüklediği için Şart’taki bir kısım normların mahkemeler önünde talep edilmesi güç görünmektedir ¹⁵². Diğer bir görüşe göre ise; Şart’ın içeriği itibarıyla insan haklarını ilgilendirir niteliği bulunduğu onay işleminin tamamlanması ile birlikte AY. md. 90/5’e göre, iç hukukta özel düzenlemeye gerek duyulmaksızın hukuksal bağlayıcılık kazanacaktır ¹⁵³. Kanaatimizce, taciz mağduru tarafından, psikolojik tacizle ilgili olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın Türkiye tarafından da onaylanan 26. maddesini mahkemeler önünde doğrudan hukuki dayanak yapamayacağından bu konuda iç hukukta yasal düzenlemelerin yapılması zorunluluğu vardır.

¹⁵¹ GÜLMEZ Mesut, “Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s.341.

¹⁵² SUR, s. 111; GÜLMEZ Mesut, “Anayasa Değişikliği Sonrasında, İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 54, Eylül/Ekim 2004, s. 147-161 ; GÜLMEZ Mesut, “İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması, İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması”, (Anayasa md. 90/son), Türkiye Barolar Birliği, Ankara 2005, s. 38-82; GÜLMEZ Mesut, “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/1, 4, s. 11-56.

¹⁵³ GÜLMEZ Mesut, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2007/12, s. 27, bkz. <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Gulmez2.pdf>, (ET: 01.11.2015).

2) Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Avrupa Sözleşmesi

Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Sözleşmesi¹⁵⁴, çalışma koşulları, eğitim-öğretim, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işçi sağlığı gibi konulara yönelik toplam 38 maddeden oluşur. Türkiye bakımından 01.05.1983 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmeye göre göçmen işçiler, akit devletlerin vatandaşı işçilere eğitim-öğretim, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş sözleşmesinin feshi gibi konularda tanınan haklarla eşit düzeyde hak sahibidirler¹⁵⁵.

Sözleşmenin 14. maddesine göre, “Göçmen işçiler ve aile bireyleri o ülkenin işçileri ile aynı ilkeler ve koşullarla genel eğitim, mesleki eğitim ve yeniden eğitim konusunda hak sahibi” olacaklardır.

Aynı Sözleşmenin 16. maddesine göre, “Çalışma koşulları konusunda, işe girmesine izin verilmiş göçmen işçiler yerel işçilere uygulanan yasa ve yönetim kuralları toplu iş sözleşmeleri ve görenekler bakımından en az onlar kadar yararlanacaklardır”.

Yukarıda belirtilen sözleşme maddeleri akit devletlere göçmen işçiler bakımından eşit davranma yükümlülüğü getirmekte ve işyerinde psikolojik tacizin uygulanmasını engellemeye yönelik hükümler ihtiva etmektedir.

II. Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler

Psikolojik taciz, Avrupa ülkelerinin bir çoğunda güncel bir sorun olarak karşımıza çıkar. Üye ülkelerin hukuk sistemleri, kültürleri, bakış açıları, ekonomik seviyelerindeki farklılıklar gibi bir çok nedenlerle bu konuda çeşitli düzenlemeler bulunur. Avrupa Birliğince sürekli artan bir problem olarak gözüken psikolojik taciz olgusu ile mücadele yöntemlerinin başında bu olguyu kapsayan yeni Kanunları yayımlan-

¹⁵⁴ Düzenleme metni için bkz.

https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc063/kanuntbmmc063/kanuntbmmc06302257.pdf, (ET: 27.05.2016).

¹⁵⁵ GEMALMAZ, s. 796.

lamak veya mevcut Kanunları bu yeni olguya uyarlamak gelmektedir. Zira, Avrupa Parlamentosu, 2001/2339 sayılı “işyerinde taciz” başlıklı kararında, Komisyon’dan işyeri sağlığı ve güvenliğine dair çerçeve niteliğindeki direktifin kapsamının genişletilmesini, bu kapsamda manevî tacizle mücadele edilmesi için gerekli çalışmaların ve yasal düzenlemelerin yapılmasını talep etmiştir¹⁵⁶.

AB çerçevesinde imzalanan Roma Anlaşması her türlü ayrımcılığı yasaklamakta iken, Amsterdam Anlaşması’nın 13. maddesinde ise ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Bahse konu düzenlemede, Konsey’in, cinsel tercih, yaş, cinsiyet, engelli olma, dinî inanç, etnik köken gibi temellere dayalı ayrımcılıkla mücadelede uygun olan önlemleri alması gerektiği kaydedilmiştir. Diğer yandan, 89/391/EC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönerge ve 2002/73/EG, 2004/43/EG ve 2000/78/EG Sayılı AB Yönergeleri ile Avrupa Parlamentosu’nun 2001 yılında ortaya koyduğu 2001/2399 sayılı “İşyerinde Tacize İlişkin Tavsiye Kararı” işyerinde psikolojik taciz açısından değerlendirilmesi gereken düzenlemeler olarak karşımıza çıkar¹⁵⁷.

1) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın¹⁵⁸ 1. maddesinde insan saygılığının ihlal edilemez olduğuna, saygı gösterilmesi ve korunması gerekliliğine işaret edilmiştir.

Şartın 31. maddesine göre, “Her işçinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözetken anlaşma koşullarına sahip olma hakkı vardır”. 21. maddesine göre, “Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer her türü düşünce, bir ulusal azınlığa mensubiyet, servet, doğum, sakatlık, yaş veya cinsel eğilime dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır”. Yukarıda izah edildiği gibi Roma Anlaşması ve Amsterdam Anlaşmasının 13. maddesi ile bu hükümler,

¹⁵⁶ ERMUMCU, s. 47 dn. 43.

¹⁵⁷ SAVAŞ, s. 55 vd.; ERMUMCU, s. 48 vd.

¹⁵⁸ Düzenleme için bkz.

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/abuyum/ABTemelBelgeler.ht>, (ET: 27/05/2016).

Avrupa Birliğinin psikolojik taciz ve ayrımcılıkla mücadelesinde temel aldığı düzenlemeler olarak karşımıza çıkar ¹⁵⁹ .

2) Avrupa Birliği'nin 89/391/EC Sayılı Yönergesi

Avrupa Birliđinde doğrudan psikolojik tacizi düzenleyen Yönerge olmamakla birlikte 89/391 sayılı “İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Yönergesi”¹⁶⁰ işyerinde psikolojik tacizi de kapsayan çerçeve Yönerge olarak kabul edilmektedir ¹⁶¹ .

Yönergenin 1. maddesinde amaç olarak işçilerin işlerinde sağlık ve güvenliklerinin gelişimi amaçlanmıştır. Buna ilişkin önlemler Yönergenin 6 ila 9. maddelerinde düzenlenmiştir. Yönergenin 5. maddesi, işverenler için çalışma ortamında işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi alma yükümlülüğünü düzenlemektedir. Buna göre, işverenin yükümlülüklerinin düzenlendiği 5/1. maddeye göre işveren; “işle ilgili olan her alanda işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlandığından emin olmakla”; 6/2-d bendine göre ise, “teknoloji, işin organizasyonu, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamından kaynaklanan etkileri kapsayan genel önleyici politikalar geliştirmek” ile yükümlüdür. Bu Yönergeye göre, işveren ihtiyaçları göz önünde bulundurmak, değişen koşulları dikkate almak ve önlemleri değişen koşullara uyarlayarak mevcut durumları iyileştirmek zorundadır. Nitekim, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamından kaynaklanan etkilerden biri de psikolojik tacizdir ¹⁶² .

Avrupa Parlamentosu, “İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Yönergesi'nin” (89/391/EC) psikolojik taciz için uygulanabilir olup olmadığının doğrulanması gerektiğine işaret etmektedir. İçerdiği genel ifadeler ve kabul edildiği tarihte konuya ilişkin herhangi bir düzenleme olmaması nedeniyle işyerinde psikolojik tacizi de kapsadığı kabul edilse dahi Yönerge psikolojik risklerden daha çok fiziksel risklere odaklanır. Nite-

¹⁵⁹ SAVAŞ, s. 52.

¹⁶⁰ Düzenleme metni için bkz.

http://www.isguvenligi.net/wpcontent/uploads/ab_isig_direktifi.pdf, (ET:27.05.2016).

¹⁶¹ SAVAŞ, s. 53.

¹⁶² GÜNGÖR, s. 160.

kim 6. ve 13. maddeleri bunlara örnek olarak gösterilebilir. Yönergenin 13. maddesinde, her işçinin kendi sağlık ve güvenliklerine dikkat etmekle yükümlü olduğu, 6. maddesinde ise, işverenin işçisine görev verirken onun sağlığı açısından kapasitesinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Nihayet, yönergenin, fiziksel riskleri önlemeye yönelik tedbirlere işaret ettiğinden bu tedbirlerin psikolojik riskler için uygulanması ve genişletmesi mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle, yönergedeki eksiklikler psikolojik riskleri konu edinen güncel bir düzenlemenin hazırlanması gerektiği gerçeğini de ortaya koyar ¹⁶³.

3) Avrupa Birliği'nin 2000/43/EC ve 2002/73/EC Sayılı Yönergeleri

Avrupa Konseyi, 89/391 sayılı Yönergeye ek olarak 2000 yılında yeni bir Yönerge daha kabul etmiştir. Yönerge ¹⁶⁴, çalışanlara ırk veya kökeni sebebiyle farklı davranılmasını önlemeye yönelik olarak ayrımcılığı yasaklamak amaçlıdır. Özellikle ayrımcılık yaparak işçinin yıldırılmak istenmesi gibi durumlarda bu yönergeler bağlayıcı olacaktır.

Yönergenin 1. maddesine göre, “Bu yönergenin amacı, Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini geçerli kılmak amacıyla ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele için bir çerçeve getirmektir”.

Yönergenin 2. maddesine göre, “Bir kimsenin, karşılaştırılabilir durumlarda, ırk veya etnik kökene dayalı olarak başka kişiye göre daha az tercih edilir muameleyle tâbi tutulması veya tutulma ihtimalinin olması doğrudan ayrımcılıktır. Dolaylı ayrımcılık ise, bir hüküm, kriter ya da uygulama, meşru bir amaçla yasallaştırılmışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın, bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha aşağı duruma getirmesidir”. Yine aynı Yönergenin 2. maddesinin 3. fıkrasında tacizin bir ayrımcılık şekli olduğu vurgulanmıştır. Ayrımcılık olarak kabul edilen taciz, ırk ve etnik kökenle, din ya da inançla, malûliyetle, yaşla, cinsiyetle ya

¹⁶³ SAVAŞ, s. 54.

¹⁶⁴ Düzenleme için bkz. http://www.goc.gov.tr/ortak_icerik/gib/2000.43.EC.pdf, (ET: 27.05.2016).

da cinsel tercihle ilgili insan onur ve haysiyetinin çiğnenmesi amacını taşıyan yıldırıcı, düşmanca, alçaltıcı, aşağılayıcı kasıtlı bir hareket şeklinde tanımlanmıştır. Yönergenin 2. maddesinin 4. fıkrasında, “ırk ve etnik köken temeline dayalı ayrımcılık için verilen talimat da 1. fıkra anlamında ayrımcılık kabul edilecektir” hükmü düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin işçiler arasında ırk ve etnik kökene dayalı farklı davranması, talimat vermesi halinde bu durum ayrımcılık olarak kabul edilecektir.

Kadın-erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler içeren 76/207/EC sayılı İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Yönergede ¹⁶⁵ değişiklik yapan 2002/73/EC sayılı Yönerge ¹⁶⁶ ile üye devletler cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak kabul etmektedirler ¹⁶⁷.

Yine Yönergenin 2. maddenin 3. fıkrasına göre ise, bir kimsenin cinsel tacizi reddetmesi veya buna maruz kalması bu kimseyi etkileyen istihdama ilişkin bir kararın gerekçesini ve temelini oluşturamayacaktır ¹⁶⁸. Bu durum, özellikle işçinin iş sözleşmesini fesih etmesi halinde haklı sebep sayılması bakımından önem taşıyacaktır.

4) Avrupa Birliği'nin 2000/78/EC Sayılı Yönergesi

2000/78/EC sayılı Konsey Yönergesi ¹⁶⁹, istihdam ve meslekte eşit muamele prensibinin uygulanmasına ilişkin çerçeve çizmektedir. Yukarıda izah edilen 2000/43/EC sayılı Yönerge çalışanların ırk veya kökeni nedeniyle ayrı muameleye tabi tutulmasını önlemeye yönelik iken, 2000/78/EC sayılı Yönergede ise çalışanlara karşı din, yaş ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklar. Her iki Yönergenin de işyerin-

¹⁶⁵ Düzenleme metni için bkz.

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/2-76-207.doc>, (ET: 27.05.2016).

¹⁶⁶ Düzenleme metni için bkz.

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/11-2002-73.doc>, (ET: 27.05.2016).

¹⁶⁷ ÖZDEMİR Erdem, “İşyerinde Cinsel Taciz”, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 83,

<http://www.calismatoplum.org/sayil1/ozdemir.pdf> (ET: 20.10.2015).

¹⁶⁸ ÖZDEMİR, s. 84.

¹⁶⁹ Düzenleme metni için bkz. http://www.goc.gov.tr/ortak_icerik/gib/2000.78.EC.doc, (ET: 27.05.2016).

de psikolojik tacizin bazı eylemlerine karşı sınırlı da olsa koruma sağlayabileceği öngörülmektedir ¹⁷⁰.

Bu Yönergede amaç, “Üye devletlerde işlem eşitliği ilkesinin, istihdam ve çalışma ile ilgili olarak uygulamaya konulması amacıyla, din ya da inançlara, engele, yaşa ya da cinsel tercihlere dayalı ayrımcılığa karşı savaş verilmesi için genel bir çerçeve oluşturulması” şeklinde belirlenmiştir. Yönergede, ayrımcılık türleri şu şekilde tanımlanmıştır;

“Doğrudan Ayrımcılık: Daha önce sayılmış olan nedenlerden (din, yaş, cinsiyet) dolayı psikolojik zarar görmüş bir kişiye, benzer bir durumda olan veya daha önce benzer bir durumla karşılaşmış olan diğer bir kişiden daha az elverişli muamele edilmişse bu, doğrudan ayrımcılıktır.(...)”

Dolaylı Ayrımcılık: Tarafsız olan bir hüküm, kriter veya uygulama belli din ya da inançtan olan, bir engeli bulunan, belli bir yaşta olan ya da cinsel tercihi olan kişiler için diğer kişilere oranla özel ve belirli dezavantajlar getirmişse ve bu kural ya da ölçüt meşru amaçla haklı gösterilmemişse veyahutta ulusal mevzuatla bu ölçütün getirdiği dezavantajların kaldırılması için öngörülen önlemleri alma yükümlülüğü söz konusu değilse, dolaylı ayrımcılık söz konusudur.(...)”

Taciz, saldırgan, aşağılayıcı, korkutucu, küçük düşürücü, kişinin onurunu ihlâl eden ya da istenmeyen davranışların sergilendiği bir ortamda gerçekleşen ayrımcılık biçimidir. Bu bağlamda taciz kavramı, üye devletlerin uygulamaları yardımıyla ve kanunî düzenlemeleri ile tanımlanabilir”.

Yönergenin 2. maddesinin 1. fıkrasında taciz ayrımcılık nedenlerinden biri olarak sayılmıştır. Buna göre taciz, “1. maddedeki nedenlerden birine bağlı olarak, bir kişinin onuruna zarar verme ve onu yıldırma, ona karşı düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir çevre yaratma amacı taşıyan, istenmeyen kasıtlı bir hareket 2. maddenin 1. fıkrası anlamında bir ayrımcılık biçimi olarak sayılır. Bu

¹⁷⁰ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 165.

bağlamda, taciz kavramı, üye devletlerin ulusal mevzuat ve uygulamalarına uygun olarak tanımlanabilir'.

5) Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 Sayılı Tavsiye Kararı

Yukarıda sayılan yönergeler dışında İşyerinde Taciz başlıklı Parlamento kararı (2001/2339), işyerinde manevi tacizi işyeri sağlığı ve güvenliği kapsamında ele almıştır. Söz konusu karar, kavrama ilişkin bir tanım içermemekle birlikte meydana gelme nedenleri arasında işyeri örgütlenmesindeki, örgüt içi bilinçlendirmedeki gevşeklik, uzun zamandır var olmakla birlikte bir çözüme ulaştırılamamış örgüt sorunları sayılmakta, gerçekleşme şekli nasıl olursa olsun, mağdurların genellikle kadınlar olduğu ve sonuçlarının toplum, işletme ve kişiler üzerinde gerçekleştiği bilinmektedir¹⁷¹.

Avrupa Parlamentosu, 2001/2339 sayılı kararında¹⁷², psikolojik taciz ile ilgili bazı ortak noktaları ayrıca vurgular. Kararda belirtilen, "İşyerinde insana duyulan saygı eksikliği, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili kişisel deneyimler, işyerinde dışlanma duygusunun varlığı, işyerinde karşılanamayacak taleplerle karşılaşmak, bu talepleri karşılamak için gerekli ekonomik güce sahip olmamak" şeklindeki hususlar psikolojik tacizle ilgili ortak noktalar olarak sayılmıştır¹⁷³.

Parlamento kararına göre; "Konsey, psikolojik tacizle mücadele için gerekli kanunî düzenlemelerin yapılmasını teşvik eder,

Konsey veya Komisyon işyerinde psikolojik tacizin varlığı için gerekli göstergelerin belirlenmesini teşvik eder,

¹⁷¹ ÇOBANOĞLU, s. 215-218.

¹⁷² Düzenleme metni için bkz.

<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001IP0283&from=EN>, (ET: 27.05.2016); TINAZ/BAYRAM/ERGIN, s. 285.

¹⁷³ SAVAŞ s. 56.

Konsey, üye devletlere, işyerinde cinsel ya da psikolojik tacizle mücadele amacıyla psikolojik taciz kavramında tanım birliği sağlamaları ve mevcut mevzuatlarını bu kavramı da kapsayacak hale getirmeleri konusunda çağrıda bulunur,

İşyerinde taciz konusunda, üye devletlerin ve toplumun sorumluluğunu açıkça vurgular,

Komisyon, iş sağlığı ve güvenliği çerçeve direktifinin kapsamının genişletilmesini ya da psikolojik taciz ile mücadelede insan onur ve haysiyetine saygı duymayı amaçlayan yeni bir direktif hazırlamayı teşvik eder, psikolojik tacizi önlemeye yönelik sistemli çalışmanın önemini vurgular,

Komisyon, psikolojik taciz ile meslek, cinsiyet, yaş gibi kavramlar arasındaki yakın ilişkinin incelenmesinin önemini vurgular, psikolojik taciz mağduru kadınlarla ilgili düzenli araştırmalar ve analizler yapılması için çağrılar yapar, Avrupa kurumlarını konu ile ilgili uygun yatırım politikaları benimsemeleri için teşvik eder,

İşyerinde taciz ve psikolojik şiddetle mücadelede yaklaşımları geliştirmek için Topluluk seviyesinde ve Avrupa Birliği üye ülkeler arasında çağrılarda bulunur”¹⁷⁴.

Avrupa Birliği Parlamentosu, psikolojik taciz için daha özel bir mevzuata duyulan ihtiyaç yanında, işyerinde psikolojik tacizle mücadele için önleyici tedbirlere duyulan ihtiyacı da sık sık vurgulamıştır. Söz konusu parlamento kararı, konuya ilişkin önemli bir hukukî metin olmakla beraber bağlayıcı niteliği olmadığı için sadece Parlamento'nun konuyu ele alış şeklini ve konuya bakış açısını ortaya koyması, yol gösterici olması bakımından kayda değerdir¹⁷⁵.

¹⁷⁴ SAVAŞ, s. 57.

¹⁷⁵ ÇELEBİ Özgün, “İş İlişkisinde Manevi Taciz”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, İstanbul 2004, C.I., s.703; SAVAŞ, s.59.

6) Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor

Elena Ferrari'nin Nisan 2004 tarihinde Avrupa Komisyonu'na sunduğu Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor¹⁷⁶, çocuk, genç ve kadınları hedef alan psikolojik tacizi tanımlamakta ayrıca üye devletlerin psikolojik taciz karşısında takındıkları tutumu irdelemektedir¹⁷⁷.

Raporda kesin bir tanım yapmak yerine, fiziksel temaslar, kırıcı şakalar, bağırma, duvarlara asılan posterler, yazılar, sosyal aktivitelerden kişiyi soyutlama girişimleri, bilgi kaynaklarının engellenmesi, sorumluluk verilmemesi ve hatta verilenlerin geri alınması gibi durumların¹⁷⁸ işyerinde psikolojik tacizin mevcudiyetine işaret ettiği belirtilmektedir. Rapora göre, bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal etkenler psikolojik tacizin kaynaklandığı dört ana neden olarak karşımıza çıkar¹⁷⁹. Ayrıca, raporda birlik üyesi ve Türkiye'de dahil olmak üzere 13 aday ülkenin psikolojik taciz ile ilgili güncel konumlarına da yer verilmektedir¹⁸⁰.

7) Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliğinin 2006/54/CE Sayılı Direktifi

Avrupa Birliği Hukuku'nda işyerinde cinsel taciz ve ayrımcılık konularına ilişkin 1975, 1976, 1986 ve 1997 yıllarında çıkarılan Direktifler, 2006 yılında Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin 05.08.2006 tarihli ve 2006/54/CE sayılı "İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi" başlıklı Direktifi¹⁸¹ ile tek Direktif içerisinde birleştirilmiştir¹⁸².

Direktifte, cinsel taciz ve taciz kavramları ayrı ayrı tanımlanmıştır. Buna göre taciz, bir kişinin onurunu ihlal eden yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü

¹⁷⁶ Rapor için bkz. <http://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/en/file/1483/download?token=ugcQUHFt>, (ET: 27.05.2016).

¹⁷⁷ ÇOBANOĞLU, s. 203; BAYAT/BAYKAL, s. 206.

¹⁷⁸ ÇOBANOĞLU, s. 213.

¹⁷⁹ İŞKIN, s. 33; BAYAT/BAYKAL, s. 206.

¹⁸⁰ ÇOBANOĞLU, s. 213.

¹⁸¹ Düzenleme için bkz.

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/13-2006-54.doc>, (ET: 27/05/2016).

¹⁸² İŞKIN, s. 34; GÜZEL/ERTAN, s. 164.

veya saldırgan nitelikte ve istenmeyen cinsiyete dayalı davranışlar olarak ifade edilirken; cinsel taciz ise, bir kişinin onurunu ihlal eden düşmanca, korkutucu, aşağılayıcı veya saldırgan nitelikte, bedensel, sözlü ve ya sözlü olmayan cinsel arzu içeren davranışlar olarak tanımlanır¹⁸³. Üye devletler, derneklerin, kuruluşların veya diğer tüzel kişilerin, kendi ulusal hukuklarının kriterlerine uygun bir biçimde, yasal hazırlıklarını yaparak, bu Direktiflere uymalarını sağlamak durumundadırlar¹⁸⁴.

§ 8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinde İşyerinde Psikolojik Taciz Çalışmaları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), cinsel tacizle ilgili gerçekleştirdiği çalışmaların yanında, psikolojik taciz ve işyerinde görülebilen diğer şiddet olaylarıyla ilgili çalışmaları da başlatmıştır¹⁸⁵. İşyerinde psikolojik tacizin ILO tarafından kapsamlı olarak ele alındığı ilk belge, Duncan Chappel ve Vitorio Di Martino'nun yazdığı¹⁸⁶ 1998 tarihli “İşyerinde Şiddet” başlıklı rapordur¹⁸⁷. Raporda işyerindeki psikolojik tacizin küresel bir olgu haline geldiği, olumsuz eleştirilere uğrama, dedikodunun yapılması, sosyal çevreden soyutlanma şeklinde olan psikolojik tacizin iş kaybı, verimlilik azalması, işyeri imajının zedelenmesi gibi sonuçlarının olduğu belirtilmiştir. Raporun sonunda ise, işyerinde şiddet ile başa çıkabilmek için, her durumu kapsayan tek bir çözüm yerine çeşitli mücadele stratejileri tavsiye edilir¹⁸⁸.

ILO'nun 2003 yılındaki bir diğer çalışması ise, “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu” başlıklı işyeri politikalarına yol gösterici nitelikli ve mevcut önlemlerin listesini içeren çalışmadır. Bağlayıcı nitelikte olmayan bu kod, işverenlere işyerinde şiddetin önlenmesine yönelik hükümler koymasını ve işçiye de mesleki güvenlik ve sağlık konularında işveren ile işbirliği yapmasını tavsiye etmek-

¹⁸³ GÜZEL/ERTAN, s. 165.

¹⁸⁴ İŞKIN, s. 34.

¹⁸⁵ TINAZ Pınar, Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing, “Çalışma Yaşamı”, <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartnaz.pdf>, (ET: 26.10.2015), s. 6.

¹⁸⁶ TINAZ, s. 47.

¹⁸⁷ SAVAŞ, s. 49.

¹⁸⁸ SAVAŞ, s. 50; BAYAT/BAYKAL, s. 204.

tedir. Ancak koda şiddet tanımı ve psikolojik tacize ilişkin ayrıntılı inceleme yapılmamıştır¹⁸⁹.

İş ve işçi güvenliği açısından özel bir önem taşıyan ILO sözleşmelerinden özellikle 111 sayılı Sözleşme, 155 sayılı Sözleşme ve 161 sayılı Sözleşme, işyerinde karşılaşılan psikolojik taciz uygulamaları açısından önemlidir. Her üç sözleşme de Türkiye tarafından imzalanmış ve usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiştir¹⁹⁰.

Yukarıda sayılan 111 sayılı ILO Sözleşmesi (Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi) iş ve meslek alanında ayırım yapılmasını engellemek, çalışanların ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkân şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarının teyit edildiğini ve ayırımın İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiğini göz önünde tutarak, kabul edilmiştir¹⁹¹.

“Ayrıım” kelimesi Sözleşme’nin 1. maddesinde tanımlanmış olup, buna göre;

“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder”.

Dolayısıyla, işyerinde ırk, renk, cins, din gibi ayrıma ve psikolojik tacize neden olan davranışlar sözleşmeye aykırı olacaktır.

¹⁸⁹ BAYAT/BAYKAL, s. 205.

¹⁹⁰ BAYAT/BAYKAL, s. 203.

¹⁹¹ ERDOĞAN Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, <http://www.tbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-83-535>, (ET : 26.10.2015), s. 340.

Türkiye tarafından 07.01.2004 tarihinde 5038 sayılı Kanun ile onaylanan 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 13. maddesinde sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın tehlike bulunan işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır¹⁹². Aynı sözleşmenin 4. maddesinde, her üye devletin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesi, uygulaması ve periyodik olarak gözden geçirmesi öngörülmüştür¹⁹³.

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi iş sağlığı hizmetlerine ilişkin düzenlemeler getirmektedir. Sözleşme'nin 1/a maddesine göre, “İş Sağlığı Hizmetleri” terimi esas olarak önleyici işlemlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;

“İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimleri,

İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetleri kapsamaktadır”¹⁹⁴.

§ 9. Kara Avrupası ve Anglo Sakson Hukuku

Bu başlık altında inceleme konusu yapılacak psikolojik taciz kavramına ilişkin olarak yasal düzenlemeleri şekillendiren ülkelerin bu kavrama bakış açıları olup, bu doğrultuda göze çarpan mevcut düzenlemeler, Kıta Avrupası ülkeleri ile Anglo Sakson Hukuku uygulanan Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletlerine aittir.

¹⁹² SUR Melda, İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s. 405-406.

¹⁹³ Sözleşme metni için bkz.

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/kadin_istihdami/ilo_belgeler/sozlesmeler/155.pdf, (ET: 03.03.2016).

¹⁹⁴ Sözleşme metni için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5039.html>, (ET: 27.05.2016); ERDOĞAN, s. 341.

I. Bazı Kıta Avrupası Ülkelerindeki Düzenlemeler

Avrupa'da psikolojik taciz konusu sürekli değişikliklere uğramakta ve çok çeşitli yöntemlerle ele alınır. Nitekim Avrupa Birliğine üye ülkeler, bu sorunu çözmek amacıyla farklı yöntemler benimsemişlerdir. Aşağıda görüleceği üzere kimi ülkelerde psikolojik tacizle ilgili yeni kanunî düzenleme yapmak yerine mevcut düzenlemelerle, örneğin yürürlükteki kanunlar kapsamında yönetmelikler çıkararak, konunun ele alınmasına karar verilmiş, kimi ülkelerde toplu sözleşmeler ve mahkeme kararları ile konu ele alınarak, ayrıca genel hükümlere ve mevcut kanuni düzenlemelere göre sonuca varılmış, kimi ülkelerde ise mevcut kanuni düzenlemeleriyle psikolojik tacizle mücadele etme yolu tercih edilmiştir¹⁹⁵

1) Fransa

Fransada hali hazırda mevcut kanuni düzenlemeden önce olgu mahkemelerce ismen zikredilmese de yargı kararlarına konu olmakla birlikte açılan davalarda mağdurlar lehine kararların alındığı görülür¹⁹⁶. Bu durum nedeniyle güçlü bir biçimde Kanuni düzenlemelere yer verilmiştir. 1960'lı yıllarda Fransız Yüksek Mahkemesi, herhangi bir sebep gösterilmeksizin, önce yetkileri azaltılan, daha sonra ise işten çıkartılan kişinin açtığı ve şirket tarafından zararların giderilmesine dair verilen yerel mahkeme kararını onamıştır¹⁹⁷. 1973 yılında ise aynı mahkemenin verdiği kararında, telefonlara bakmakla görevli olarak işe alınan sekreterin işveren tarafından istifaya zorlamak maksatlı işyerinde yerleri temizlemesi ile görevlendirilmesi olayında çalışan lehine karar vermiştir¹⁹⁸. Bu ve benzeri davaların hemen hepsinde Hirigoyen ve Leymann'ın psikolojik taciz tanımı ve davranışları tariflerine uygun biçimde mağduru aşağılama, küçük düşürme ve kişilik haklarına zarar verme gibi konular işlenmiştir¹⁹⁹.

¹⁹⁵ ERMUMCU, s. 58.

¹⁹⁶ SAVAŞ, s.66.

¹⁹⁷ ERMUMCU, s. 66; EKİN, s. 71.

¹⁹⁸ EKİN, s. 71.

¹⁹⁹ ERMUMCU, s. 68.

Önemle belirtilmesi gereken bir başka yargı kararı ise 2000 yılında Vosgel Sosyal Güvenlik Mahkemesi tarafından verilmiştir. Mahkeme kararında temizlik görevlisi olarak çalışan bir işçinin yöneticisinin baskısından bunalarak, işverenin binasının üçüncü katından aşağıya atladıktan sonra felç kalması şeklinde gelişen olayda psikolojik taciz davranışlarının da iş kazasına neden olabileceğine işaret edilmiştir²⁰⁰.

Fransa’da 2002-73 sayılı ve 17.01.2002 tarihli Kanunla psikolojik tacizin tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Belirtilen bu Kanunla Fransız İş Kanununa ‘‘psikolojik tacizle mücadele’’ başlığı ile bölüm eklenmiştir²⁰¹. Madde metnine göre psikolojik taciz olgusu şu şekilde tanımlanmıştır; ‘‘Hiçbir çalışan, onurunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan ya da mesleki geleceğini tehlikeye düşüren, haklarını ihlal eden, çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyen ve tekrarlayan psikolojik taciz davranışlarına katlanmak zorunda değildir’’²⁰². Madde metnine göre, sürekli olmayan hareketler psikolojik taciz teşkil etmediği gibi bu tür davranışlar hem üst hem de çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilir. Kanundaki tanıma göre, psikolojik taciz mağdurunun zarara uğramış olması gerekmez. Kanun maddesine aykırılık halinde hem hukuki hem de cezai yaptırımlar belirlenmiştir. Cezai yaptırım İş Kanununda 1 yıl hapis cezası ve/veya 3750 euro iken Ceza Kanununda 1 yıl hapis ve 15.000 euro para cezasıdır²⁰³.

Son olarak Kanunda ispat bakımından da düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, Kanun tarafından mağdurun, öncelikle psikolojik taciz için gerekli koşulların oluştuğunu ispatlaması yeterli görülmüş, işverenin ise bu davranışların makul olduğunu, psikolojik taciz teşkil etmeyeceğini ispatlamakla yükümlü kılmıştır²⁰⁴.

²⁰⁰ EKİN, s. 72.

²⁰¹ PALAZ/BOZBEL, s. 71.

²⁰² ERMUMCU, s. 57.

²⁰³ SAVAŞ, 74.

²⁰⁴ PALAZ/BOZBEL, s. 72.

2) İsveç

İsveç, cinsel taciz ile etnik köken ve sakatlık gibi faktörlere dayalı diğer taciz biçimlerine ilişkin ayrımcılığı yasaklama konusundaki AB yönergelerini yasalarına uyarlayarak kabul etmiştir²⁰⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki, psikolojik tacize karşı hukuki düzenlemeler getiren ilk Avrupa Birliği ülkesidir²⁰⁶. Altı bölümden oluşan ‘‘İşyerinde Kötü Davranışlara Maruz Kalma Konusundaki Tüzük’’te psikolojik taciz tanımına şu şekilde yer verilmiştir; ‘‘çalışanlara karşı saldırgan bir tarzda gerçekleştirilen, tekrarlanan, kınanması gereken, olumsuz, diğer çalışanların işyeri ortamının sosyal ortamından dışlanmasına neden olabilen durum’’²⁰⁷. Bahse konu tüzük, işverenin çalışanda oluşan mağduriyeti mümkün olduğunda engellemesine ve bu konudaki mağduriyetlerin giderilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tüzüğün 4. kısmında, işverenin, uygun olmayan çalışma koşullarını düzeltmesi ve mağduriyetin işbirliği eksikliğinden mi yoksa iş organizasyonunda karşılaşılan sorunlarından mı kaynaklandığını tespit ederek onu çözecek sistemi uygulaması gerektiğinden bahsedilmiştir. Ayrıca 6. kısmında ise, yukarıda belirtilen eksikliklerin mevcudiyeti halinde özel bir soruşturma başlatılması gerektiği düzenlenmiştir. Son bölümde ise, mağdur çalışanlara yardım ederek onları desteklemek yükümlülüğünden bahsedilmiştir²⁰⁸. Fransa’da olduğu gibi İsveç ülkesinde de işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde cezai yaptırım ile karşı karşıya kalabileceği unutulmamalıdır.

3) Almanya

Federal İş Mahkemesi, psikolojik taciz hakkında ilk defa 1997 yılında karar vermiştir. Bu kararda psikolojik taciz; ‘‘çalışanların kendi aralarında ya da üstleri

²⁰⁵ KARACA, s. 36.

²⁰⁶ EKİN, s. 66.

²⁰⁷ ERMUMCU, s. 66; EKİN, s. 66.

²⁰⁸ EKİN, s.66; ERMUMCU, s. 66.

tarafından sistematik olarak gerçekleştirilen düşmanca, kışkırtıcı ve ayrımcı davranışlar” olarak tanımlanmıştır²⁰⁹.

Almanya’da, bu konunun ihlali ve giderimi konusunda düzenleme bulunmakla psikolojik taciz, başta “insanın şeref ve haysiyetine dokunulamayacağını” belirten Anayasa hükmü olmak üzere, işyerinde çalışanları korumaya yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi benzer Kanunlarla yasaklanmıştır²¹⁰.

Almanya’da işyerinde psikolojik taciz günümüze kadar bazı yargı kararlarına konu olmasına rağmen, psikolojik tacize karşı koruma sağlayan düzenleme bulunmadığından eşit davranma ve ayrımcılık konularına ilişkin Kanuni düzenlemelerle sonuca gidilmeye çalışılır. Nitekim Almanya’da 18.08.2006 tarihinde ayrımcılık karşıtı bir Kanun çıkartılmıştır. Bu Kanun, Genel Eşit Davranma Kanunu, Askerlere Eşit Muamele Kanunu ve çeşitli hukuki düzenlemelerdeki değişiklikleri kapsamaktadır²¹¹. Kanun’un 3. maddesinin 3. fıkrasında, taciz, korkutma, düşmanca davranma, küçümseme, aşağılamadan oluşan bir ortam yaratıyorsa ya da kişinin onurunu zedeleyorsa taciz de ayrımcılık kabul edilmiştir²¹². Kanun, bu davranışların cinsiyet, yaş, din, etnik köken gibi sebeplerden kaynaklanmasını aradığından bahse konu eylemlerin ayrımcılık kabul edilebilmesi için belirli sebeplerle gerçekleşmiş olması gerekir.

4) Belçika

Belçika’da, işyerinde etiksel ya da psikolojik tacize karşı mücadelenin dayanağını, işyerinde etiksel ya da cinsel tacize ve şiddete karşı korumaya ilişkin İşyerinde Cinsel Taciz, Psikolojik Taciz ve Şiddete Karşı Korumayı Amaç Edinen İş Sağlığı ve Güvenliği isimli 11 Haziran 2002 tarihli Kanun oluşturmaktadır²¹³. Kanunun 32. maddesinin 1. fıkrasının 2. bendinde psikolojik tacizin tanımı yapılmıştır. Buna göre,

²⁰⁹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 178.

²¹⁰ KARACA, s. 35.

²¹¹ ERGİN Hediye, Almanya’da Genel Eşit Davranma Yasası’nın İş Hukuku’na İlişkin Hükmüleri, Legal İSGHD., 2007/14, s. 635 vd.

²¹² HEDİYE, s. 635.

²¹³ KARACA, s. 38.

*“Psikolojik taciz, işletmenin ya da bir organizasyonun içinde ya da dışında, işçinin ya da yasa kapsamındaki başka bir kişinin kişilik değerlerine, bedensel veya ruhsal bütünlüğüne işin görülmesi sırasında zarar vermeyi amaçlayan ya da zarar veren davranışlar, sözcükler, tehditler, eylemler, el kol hareketleri ya da yazıyla gerçekleştirilen fiiller ile iş ilişkisini tehlikeye sokan, tehdit edici, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ortam yaratan tekrarlanan ve hukuka aykırı her türlü davranışlardır”*²¹⁴.

Kanunun aynı maddesine göre, risk analizi ve değerlendirmesi yapmak yükümlülüğü olan işverenin aynı zamanda önleyici tedbirler almak zorunda olduğu belirtilmiştir. Risk analizi sonucunda, alınan önlemlerin yeterliliği ve hangi önlemlerin alınması gerektiği de ortaya çıkacaktır. Alınacak önlemler Kanunda 3 aşamalı olarak belirtilmiştir²¹⁵. Bu aşamalardan ilki, riskin ortaya çıkmasının önlenmesi oluşturur. İkincisi aşama, mağdura destek ve yardım araçlarının belirlenmesi gibi önlemleri içerir. Son aşamada ise, mağdurun yeniden çalışma hayatına dönmesi amaçlanır.

Belçika hukuk sisteminde, işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele kapsamında önleme danışmanı ve gizli ajan görevlendirmesi söz konusudur. Bu doğrultuda işçi ilk önce görevli ajana, aksi halde danışmanına mağduriyetini iletebilir²¹⁶. Mağdura gerekli yardım yapılarak faille uzlaştırması çabalanır, uzlaştırma sonuçsuz kalırsa mağdurun şikayeti hakkında işveren gerekli önlemi almakla yükümlüdür. Bu halde dahi işveren gerekli önlemleri almazsa veya önlemler yetersiz kalırsa sağlık müfettişine başvurulur. Belirtmek gerekir ki, mağdur işçi belirtilen bu prosedürlere uymasızın doğrudan şikayetini sağlık müfettişine yapabilir²¹⁷. Görüleceği üzere, mağdura çeşitli uzlaştırma yolları sunularak psikolojik tacizin önüne geçilmesi amaçlanmakta, bu çabalar sonuçsuz kaldığında mahkemelere başvuru olanağı sağlanmaktadır.

²¹⁴ ERMUMCU, s. 72.

²¹⁵ GÜZEL/ERTAN, s. 525.

²¹⁶ ERMUMCU, s. 74.

²¹⁷ ERTAN/GÜZEL, s. 528-529.

5) İtalya

İtalya'da psikolojik tacize karşı doğrudan koruma sağlayan bir Kanuni düzenleme bulunmamaktadır ²¹⁸. Sorun, ayrımcılık ve eşit davranma konularına ilişkin düzenlemelerle ele alınmaktadır. İtalya'da 1998 yılında çıkarılan Göç Kanunu ile bu ülkede yaşayan tüm yabancıların İtalyan vatandaşları ile aynı sivil haklara sahip olmaları öngörülmüş, kadın ve erkekler arasında eşit muameleler ise 2002/73/EC sayılı AB Yönergesi ve diğer bazı Kanunlara göre düzenlenmiştir ²¹⁹. Diğer taraftan, özellikle 2003 yılından bu yana imzalanan bir çok toplu sözleşme ile işyerinde psikolojik taciz konusuna dikkat çekilmeye çalışılmış, psikolojik tacizin nedenleri üzerinde durulmuş, bu konuda halkın duyarlılığını arttırmak ve mağdurlara destek olunması konularında çalışmalar yapılmıştır ²²⁰.

II. Anglosakson Hukuk Sistemindeki Düzenlemeler

1) Birleşik Krallıktaki Düzenlemeler

1997 yılında CBI (Copenhagen Burnout Inventory) tarafından yapılan bir araştırmada İngiltere'de stresten kaynaklanan hastalıkların ülkeye maliyetinin yılda yaklaşık olarak 12 milyon sterlin olduğu belirtilmiştir ²²¹. Birleşik Krallıkta doğrudan işyerinde psikolojik tacize ilişkin olarak koruma sağlayan Kanuni bir düzenleme bulunmamaktaydı. Konu ilk olarak Tacize Karşı Korunma Kanununun yürürlüğe girmesi ile haksız fiil kavramı genişletilerek onun içerisinde değerlendirilmeye alınmıştır ²²². Bu Kanun, işyerindeki tüm taciz davranışlarını kapsayacak şekilde çıkarıldığından sadece cinsel taciz ya da psikolojik taciz için özel bir Kanun olarak çıkarılmamıştır.

²¹⁸ KARACA, s. 36.

²¹⁹ EKİN, s. 70.

²²⁰ Bu konuda bkz. KARACA, s. 36-37.

²²¹ ARPACIOĞLU Gülcan, İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı : Zorbalık ve Duygusal Taciz, <http://www.mobbing.org.tr/tr/?p=592>, (ET:28.10.2015).

²²² ERMUMCU, s. 88.

2001 yılının Aralık ayında çıkarılan “İşyerinde Saygınlık Kanunu’nun” yürürlüğe girmesi ile psikolojik tacize maruz kalanların fail aleyhine doğrudan haklarını aramaları mümkün hale gelmiştir²²³.

Söz konusu Kanunun 1. maddesinde, her işçinin işyerinde saygınlığının korunmasını talep etme hakkının olduğu ve işverenin korku veya sıkıntı yaratan herhangi bir hareketi veya psikolojik tacizi nedeniyle işçinin acı çekmesinin saygınlığını ihlal edeceği belirtilmiştir²²⁴. İşçide korku ya da sıkıntı çıkaran davranışlara örnek olarak en az iki kere tekrarlanacak şekilde yapılan kaba, kırıcı, kötü niyetli veya küçük düşürücü davranışlar, makul bir sebeple açıklanması mümkün olmayan eleştiriler, yaptırımlar veya işçinin durumunu ağırlaştıran görev veya sorumluluk değişiklikleri gösterilebilir²²⁵.

Kanunun 4. maddesine göre, “İşyerinde saygınlığı ihlal edilen kişi, sözleşmeye aykırılıktan dolayı sahip olduğu haklar saklı kalmak kaydıyla, bu Kanundan doğan şikâyet hakkını iş mahkemesine başvurarak kullanabilir”²²⁶. Son hareketin meydana geldiği tarihten itibaren 3 ay içinde işçi, şikâyet hakkını iş mahkemesinde kullanmalıdır. Ayrıca bu süre geçirildikten sonra yapılan şikâyetlerin ise mahkeme tarafından değerlendirilmesi için mahkemenin bunları hakkaniyete uygun bulması gerektiği unutulmamalıdır²²⁷.

Kanunun 6. maddesinde ise, mahkemenin, failin hukuka aykırı davranışlarının mağdur üzerinde meydana getirdiği etkiyi azaltmak ya da gidermek üzere tavsiye kararı yanında zararın tazmini şeklinde karar verilebileceği düzenlenmiştir²²⁸.

²²³ SAVAŞ, s. 92.

²²⁴ SAVAŞ, s. 92.

²²⁵ ÇELEBİ, s.707.

²²⁶ ERMUMCU, s. 92.

²²⁷ ÇELEBİ, s. 707.

²²⁸ SAVAŞ, s. 93.

2) Amerika Birleşik Devletindeki Düzenlemeler

İşyerinde psikolojik taciz terimine, Avrupa ülkelerine kıyasla hayli sonra Amerikan Hukukunda ancak 1990'lı yılların sonlarında yer verilmiştir²²⁹. Amerika Birleşik Devletlerinde 469 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada katılımcıların yüzde 25'inin psikolojik tacize uğradığı anlaşılmıştır²³⁰. 9 bin kamu çalışanı üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise, kadın çalışanların yüzde 42'sinin, erkek çalışanların ise yüzde 15'inin son iki yılda psikolojik tacize uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığı belirtilmektedir²³¹. Amerika Birleşik Devletlerinde psikolojik taciz kavramı yalnızca ayrımcılıkla ilgili federal yasalar kapsamında ele alınmış, öte yandan eyalet yasalarında doğrudan bir düzenlemeye yer verilmemiştir²³². Ancak, birçok federal Kanun ayrımcılık karşıtı düzenlemeler içerdiğinden işyerinde psikoloji tacize uğrayan mağdurların hukuki dayanak olarak kullanabilecekleri federal yasalar bulunur. Bunlardan başlıcaları; 1964 tarihli Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu'nun VII. Bölümü ve 1970 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası'dır²³³.

Federal düzeyde kabul edilen diğer bir Kanun olan 1964 tarihli Yurttaş Hakları Kanununun VII. Bölümü;

“bir işverenin;

İrki, rengi, dini, cinsiyeti veya milliyeti nedeniyle bir bireyi işe almaması veya bireyi bu nedenlerden biriyle isten atması veya bu nedenlerden biri nedeniyle bireyin tazminatı, çalışma koşulları veya işle ilgili kazanımlarında ayrımcılık yapması veya bir işçinin veya iş başvurusunda bulunan bireyin ırkı, rengi, dini, cinsiyeti veya mil-

²²⁹ ÜNAL Canan, ‘‘Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi’’, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2013, C. 10, S. 37, s. 32.

²³⁰ MİNİBAŞ-PAUSSARD Jale/İDİĞ-ÇAMUROĞLU Meltem, Psikolojik Taciz İşyerinde Kabul, Ankara 2009, s. 202.

²³¹ ARPACIOĞLU Gülcan, İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı : Zorbalık ve Duygusal Taciz, <http://www.mobbing.org.tr/tr/?p=592>, (ET:28.10.2015).

²³² ÜNAL, s. 33.

²³³ SAVAŞ, s. 80.

liyeti nedeniyle çalışma olanaklarını daraltması veya daraltmaya eğilim göstermesi veya bir işçinin statüsünü olumsuz yönde etkileyecek biçimde yapacağı işler konusunda sınırlar koyması, yapacağı işleri ayırması veya sınıflandırması yasa dışıdır” şeklindeki bir düzenlemeyle yasadışı çalışma durumlarına açıklık getirmiştir²³⁴. Hakların ihlâli halinde, işçinin Amerikan İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Ofisine şikâyet yolunu işletilebileceği düzenlenmiştir²³⁵.

1970 tarihli Amerikan Meslekî Güvenlik ve Sağlık Kanunu ise işverenlere temel olarak iki sorumluluk yüklemektedir. İlk olarak, işverenler, Kanuna uygun iş sağlığı ve güvenliği standartlarını sağlamakla yükümlüdürler. İkinci olarak, işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak dışında, her bir işçiye ölüm ya da ciddi fiziksel zarar verme şeklindeki tehlikeleri içermeyen çalışma ortamını sağlamakla da yükümlüdür. Hakların ihlâli halinde, işçinin Amerikan İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Ofisine şikâyet yolunu işletilebileceği düzenlenmiştir.

Sonuç olarak, Anglosakson hukuku içinde yer alan Amerikan Hukuk sisteminde psikolojik tacizi düzenleyen özel bir kanuni düzenleme olmamakla birlikte, yukarıda sayılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Yurttaş Hakları Kanununda ayrımcılık kavramı içerisinde ele alınarak mağdurların hukuksal olanaklardan yararlanabilmesi olanağı sağlanmıştır²³⁶.

²³⁴ BAKIRCI, s. 108.

²³⁵ BAKIRCI, s. 44.

²³⁶ ERMUMCU, s. 88.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

§ 10. Türk Hukukunda İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Düzenlemeler

İşyerinde psikolojik taciz, işçinin kişilik haklarına bir saldırı olup, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında ele alınması gerekmektedir. Günümüzde akıl sağlığına ve psikik dengeye yönelik saldırılardan en önemlisini psikolojik taciz oluşturur²³⁷. Ayrıca, konunun eşitlik ve ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Tacize mağdurlarının bu ilkeler çerçevesindeki yasal başvuru yolları ve hakları çalışma mevzuatında ve Türk Medeni Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu gibi genel hükümlerde düzenlenmiştir.

Türkiye daha önce de belirtildiği üzere 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddelere (5. ve 6. maddeler) çekince koyarak onaylamıştır. Ülkemiz tarafından kabul edilen ve bağlayıcılığı bulunan²³⁸ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onurlu çalışma başlıklı 26. maddesine göre; ‘‘akit tüm devletlerin onurlu çalışma haklarını etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve örgütlerin çalışanlarına danışarak;

1. Çalışanların iş yerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesinin desteklenmeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm önlemleri almayı;

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

²³⁷ HELVACI Serap, Gerçek Kişiler, 5. B., İstanbul 2013, s. 114.

²³⁸ AKGEYİK/DELEN/UŞEN, s.67.

taahhüt ederler''.

Anayasamızın 90. maddesi 5. fıkrası gereği, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar Kanun hükmünde olduğundan, bu sözleşme iç hukumuza dahil olmuştur. Buna göre, alt düzeyde kurallar içeren sözleşmeler niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartının 26. maddesi, işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla çalışanların işyerinde cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı korunmasını öngörmektedir²³⁹.

Yukarıda değinilen Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin "İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi" başlığını taşıyan 5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54/CE sayılı yönergenin başlangıç metninde taciz ve cinsel taciz konusuna vurgu yapılmış olup, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu üye devletlerin iç hukuklarını bu yönerge hükümleri ile uyumlu hale getirme yükümlülüğü sayesinde psikolojik taciz ve cinsel taciz konusu iç hukukumuzdaki yerini almış olacaktır²⁴⁰.

Mevzuatımızda psikolojik taciz tanımından hareket ederek konu incelendiğinde, psikolojik tacizin önlenmesinin ve yargıya başvurunun hukuksal dayanakları bulunduğu görülmekte olup hukuksal analizin yapılması mümkündür. Psikolojik taciz eyleminin kişilik haklarına saldırı niteliğinde bir hareket olması nedeniyle, mağdurların Türk Medeni Kanun ve Türk Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümler çerçevesinde kişilik hakları ihlaline dayanarak koruma davaları ve maddi/manevi tazminat davaları yoluyla hak aramalarının önünde engel yoktur. Ayrıca, psikolojik tacizin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/2. ve 25/2. maddelerindeki ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında bir eylem olduğunda kuşku yoktur²⁴¹.

Psikolojik taciz olgusundan ne anlaşılması gerektiği, nedenleri ve sonuçları, bireyleri nasıl etkilediği, mağdurların, mağduriyetini nasıl ispatlayacağı, hangi yasal

²³⁹ İLHAN Ümit, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", Ege Akademik Bakış, C.10 (4), 2010, s.1181.

²⁴⁰ GÜZEL/ERTAN, s. 514-515.

²⁴¹ BİLGİLİ s. 48.

yollara başvuruabileceği, bu sorun alanına ilişkin yasama sürecinde neler yapılabileceği, işveren tarafından uygulanan psikolojik tacizin nasıl engellenebileceği, toplumda nasıl farkındalık yaratılabileceği gibi konulara ilişkin olarak çözüm önerilerinin ortaya konulması bakımından Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Alt Komisyonu'nun 14.10.2010 tarihli 16. toplantısında “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Alt Komisyonu” kurulması kararlaştırılmış ve 03.12.2010 tarihinde alt komisyon başkanının seçimi ve komisyon çalışmalarında izlenecek yöntem belirlenerek ilk toplantı gerçekleştirilmiştir²⁴². Komisyon çalışmaları sonucunda “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu” hazırlanmıştır.

Mevzuatımızda ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 417 ile işverenin işçiyi psikolojik tacize uğramaması bakımından korumak zorunda olduğu düzenleme altına alınmıştır. Anılan maddenin 1. fıkrası uyarınca, “işveren, 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 tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”; aynı maddenin 3. fıkrasına göre ise, “ilk fıkradaki hükme aykırılık nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” .

Yukarıda izah olunan yeni Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesi ile işveren artık bu tür davranışları yapamayacağı gibi çalışanını diğer çalışanlarına karşı da her türlü psikolojik tacizden korumak zorunda kalacaktır. Yani çalışanlarının işyeri ortamında psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli tüm önlemleri alması sorumluluğu vardır. Aksi halde işverenin kişilik haklarına saldırıdan dolayı çalışanının uğradığı tüm zararı ödemek zorunda kalacağını belirtmek gerekir.

²⁴² Bkz. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, s.4.

Türk Hukukunda yargı çevrelerinin işyerinde psikolojik taciz (mobbing) konusunda yasama organından önce harekete geçtikleri ve önlerine gelen bazı somut olayları, psikolojik taciz olgusunu dikkate alarak hakkaniyete uygun bir biçimde karara bağladıkları görülmektedir²⁴³. Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih ve 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı ilamı, psikolojik taciz kavramının tanımlanıp, hukuki açıdan değerlendirmesinin yapıldığı ilk karar olarak göze çarpar²⁴⁴. Mahkemenin kararı Yargıtay tarafından da onanarak kesinleşmiştir²⁴⁵. Söz konusu karar, tanımı, unsurları, hatta amaç ve tipolojisi ile psikolojik taciz kavramını Türk yargısına kazandırması açısından son derece önemli ve değerlidir. Kararın Yargıtay tarafından da onanmasının ardından, psikolojik taciz, iş psikolojisi alanında tanınıp kullanılan

²⁴³ DEMİRCİOĞLU, s. 121.

²⁴⁴ “Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (mobbing) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. Taraflar delillerini bildirmiş, tanıkların beyanları da alınmıştır. Davacıdan son dönemde 5 kez savunma istenmiş, 02.02.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de kınama cezaları verilmiştir. İlgili TİS ekinde işten çıkarmayı gerektirir koşullar başlığında "Bir yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almak" hükmü mevcuttur. Mahkememizce yargılama sürerken, açıklanan koşulun oluşması nedeniyle davacının iş akdi fesh edilmiş, davacı işe iade davası açmış, işe iade davası halen devam etmektedir. MK 2. maddesine ilişkin iyiniyet kuralları, 4857 sayılı yasanın işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olgular birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. Oysa dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı, bir kısmında ise izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden-aksamasından sorumlu tutulduğu görülmüştür. Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağrılarak "sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. (Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS'de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile davacı lehine 1000,00 YTL manevi tazminata hükmedilerek aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.”, (www.kazanci.com, ET: 28.12.2015).

²⁴⁵ Y9HD, 30.05.2008, 3154/13307, (www.kazanci.com, ET: 28.12.2015).

bir kavram olmanın yanında, “hukuki bir olguyu ifade eden bir kavram” olarak da değerlendirilmeye başlanmıştır²⁴⁶.

Mevzuatımızda işyerinde psikolojik taciz terimine açıkça yer veren ilk düzenleme ise işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla çıkarılan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir²⁴⁷. Genelgeye göre, “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

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

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

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

²⁴⁶ DEMİRCİOĞLU, s. 123.

²⁴⁷ 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19.03.2011 tarihinde ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir”²⁴⁸.

Genelge çerçevesinde 26 Nisan 2011 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde, ilgili kamu kurumları ve sosyal taraflarla yapılan ilk toplantıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu hazırlık çalışmaları başlamıştır. 21.5.2012 tarihli Bakanlık Oluru ile “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur²⁴⁹. Kurulun hazırladığı “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi”ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sitesinden ulaşılabilir²⁵⁰. Ayrıca genelgenin dördüncü maddesinde söz edilen çalışma hayatı konusundaki tüm sorun ve şikâyetleri dinlemek üzere kurulan çağrı merkezi Alo 170 hattı, 19.03.2011 tarihinden itibaren psikolojik taciz şikâyetlerini de alır.

²⁴⁸ Yürürlük 19.11.2011 tarihli 27879 sayılı Resmi Gazete (www.basbakanlik.gov.tr).

²⁴⁹ KARSLIOĞLU, s.83.

²⁵⁰ Kurulun yapısı ve Rehber için bkz.,

http://www.calisma.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing, (ET: 13.02.2016).

Son olarak, İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı” içerisinde 2. maddenin f bendinde “işyerinde yıldırma”, i bendinde de nefret söylemi tanımlanmıştır. Buna göre, işyerinde yıldırma, “ayrımcılık temellerine dayanarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı kasıtlı olarak yapılan eylemler”, nefret söylemi ise, “belirli bir kişi ya da gruba karşı nefret ya da şiddete tahrik ya da teşvik etmek” şeklinde tanımlanmıştır. Yine taslağın 4. maddesinde ayrımcılık türleri arasında işyerinde yıldırma, nefret söyleminde bulunma ve taciz yer alır ²⁵¹.

§ 11. İşyerinde Psikolojik Tacizin Cezai ve Hukuki Boyutları

I. Cezai Sonuçları Bakımından

1) Genel Olarak

Bilindiği üzere, Ceza Hukukunun en temel ilkelerinden biri “kanunsuz ceza olmaz” ilkesidir. Bu ilke ile keyfi olarak kişilerin cezalandırılmasının önüne geçmek amaçlanmıştır. Psikolojik tacize sebep olan davranışlarda ancak bu eylemlerin belirli suç tipleri ile bağdaştırılabileceği oranda cezalandırılacaktır. Psikolojik taciz eylemi içine girebilecek ve çalışma hayatında çoğunlukla karşılaşılabilecek suçlar, “kasten yaralama”, “hakaret”, “kişilerin huzur ve sükûnunu bozma”, “eziyet”, “cinsel taciz ²⁵²”, “ayrımcılık”, “iş ve çalışma hürriyetinin ihlâli”, “özel hayatın gizliliğini ihlal” gibi suçlardır.

a) Kasten Yaralama Suçu

Kasten yaralama suçu 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 86. maddesinde düzenlenmiştir ²⁵³. Madde metninden de anlaşılacağı üzere bu suçun oluşması için ge-

²⁵¹ Kanun tasarısı için bkz. <http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri2.aspx?id=5692>, (ET:13.02.2016).

²⁵² Cinsel Taciz konusu için bkz. 1. Bölüm, II-a bendi.

²⁵³ 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 86. maddesine göre; “(1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

rekli olan hareket, mağdurun vücuduna acı veren ya da sağlığını veya algılama yeteneğini bozan her türlü harekettir. Bu suç ile korunan hukukî değer, vücut dokunulmazlığı ve bütünlüğüdür. Anayasanın 17. maddesinde bu hak şu şekilde düzenlenmiştir; “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz”.

Türk Ceza Kanunu 86. maddesinde sağlığı bozma yanında algılama yeteneğinin bozulmasından söz edildiği için uzun süren psikolojik taciz davranışlarının sonucu olan korku, yılgınlık, uykusuzluk, depresyon, kaygı, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, suskunluk ve hareketsiz kalma, yaşamdan zevk almama kasten yaralama suçu çerçevesinde cezalandırılabilir²⁵⁴.

b) Eziyet Suçu

Eziyet suçu 5237 sayılı Kanununun 96. maddesinde düzenlenmiştir²⁵⁵. Bu suç tipi ile korunmak istenen değer, kişinin vücut bütünlüğü ve onurudur. Madde gerekçesinden de anlaşılacağı üzere eziyetin, belli bir süreç içinde sistematik olarak uygulanan hareketlerden oluşması bu suçun belirgin özelliği olarak karşımıza çıkmakta-

(2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikayeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur. (3) Kasten yaralama suçunun;

- a) Üstsoya, altsoya, eşe veya kardeşe karşı,
- b) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
- c) Kişinin yerine getirdiği kamu görevi nedeniyle,
- d) Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- e) Silahla,

İşlenmesi halinde şikayet aranmaksızın, verilecek ceza yarı oranında artırılır”.

²⁵⁴ ERDEM/PARLAK, s. 275.

²⁵⁵ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 96. maddesine göre, “(1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

- a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,
- b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe karşı işlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”.

dır. Psikolojik taciz davranışları da işyerinde çalışana karşı sistematik olarak gerçekleştirilen ve ruhsal zarara uğratan eziyet suçunu oluşturabilecektir²⁵⁶.

c) İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 117. maddesinde iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu düzenlenmiştir²⁵⁷. Anayasasının 48. maddesine göre, "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürütmesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır" düzenlemesi ile çalışma özgürlüğü Anayasal düzeyde korunmaktadır. Türk Ceza Kanunu'nun 117. maddesinde yer alan bu suç ile işçi ve işverenlerin sözleşme yapma özgürlüğü koruma altına almaktadır²⁵⁸.

Bu madde ile korunan hukukî yarar, bireyin her türlü cebir ve şiddetten uzak çalışabilmesinin sağlanmasıdır²⁵⁹. Kanun metni ile bir kişinin insan onuru ile bağdaşmayacak şekilde çalıştırılması, cebir ve tehdit kullanılması, ücretinin azaltılması

²⁵⁶ ERMUMCU, s. 227.

²⁵⁷ 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa göre, "(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.

(3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir".

²⁵⁸ "Mağdurun soruşturma ve kovuşturma evrelerindeki anlatımları, soruşturma evresindeki anlatımı hükme esas alınan tanık beyanları karşısında, sanıkların mağduru kendilerinin işlettikleri birahane çalışmaya cebir ve tehditle zorlama biçimindeki eylemlerinin özel kast açısından iş ve çalışma hürriyetini ihlâl suçunu oluşturup oluşturmadığı tartışılmadan yetersiz gerekçelerle genel hüküm niteliğindeki tehdit suçundan hükümler kurulması yasaya aykırıdır." , Y4CD, 19.03.2008, 11430/4860, (www.kazanci.com, ET:28.01.2016).

²⁵⁹ CENTEL Tankut, "Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler", Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 5, Eylül 2005, s. 6; SOYER Sesim, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlaliyle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler", Hukukî Perspektif Dergisi, Temmuz 2006, S.7, s. 100.

ve düşük ücretle çalıştırılması cezalandırılmaktadır. Psikolojik taciz davranışları da çalışanın onurunu zedeleyen, kişilik haklarını ihlâl eden davranışlar olduğu için, çalışana bu tür davranışlar sergileyen işveren ya da başka bir çalışan Türk Ceza Kanununda yer alan bu hükme göre cezalandırılabilir²⁶⁰.

Kanunda fail olma ile ilgili özel bir düzenleme yer almaması nedeniyle bu suçun faili herkes olabilmektedir. Mağdur ise, iş ve çalışma hürriyetine sahip nitelikte olan herkes olabilmektedir. Ancak Kanundaki ifade edilme tarzına göre, mağdurun çaresizliği, kimsesizliği veya bağımlılığı nedeniyle sömürülmeye elverişli bir kimse olması gerekmektedir.

d) Ayrımcılık Suçu

Ayrımcılık suçu, TCK'nun 122. maddesinde hüküm altına alınmıştır²⁶¹. Bu hükmün mülga Türk Ceza Kanununda karşılığı bulunmamakla birlikte “ayrımcılık yasağı”, Anayasanın 10. maddesinde yer alan “eşitlik” ilkesinin Ceza Kanununa yansıyan bir biçimi olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlenmiştir²⁶².

Bu hükümlerle korunan hukukî yarar, insanlar arasında ayrımlar yapılarak, bazı kişilerin yasaların sağladığı haklardan ve özgürlüklerden keyfi olarak yoksun bırakılmasının önlenmesidir.

Haklı bir nedene dayanan farklı muameleler ayrımcılık suçunu oluşturmayacaktır. Nitekim, Anayasa Mahkemesi'nin 28 Nisan 1983 tarihli bir kararına göre, “...Kanun önünde eşitlik ilkesi Mahkememizin pek çok kararında belirttiği gibi tüm

²⁶⁰ ERMUMCU, s. 229

²⁶¹ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesine göre, “(1) Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle;

a) Bir kişiye kamuya arz edilmiş olan bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini,

b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını,

c) Bir kişinin işe alınmasını,

d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını,

engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

²⁶² YENİDÜNYA Caner, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Ayrımcılık Suçu”, Çalışma ve Toplum, 2006/4, S.11, s.99.

yurttaşların mutlaka her yönden, her zaman aynı kurallara bağlı tutulmaları zorunluluğunu da içermez. Bir takım yurttaşların başka kurallara bağlı tutulmaları haklı bir nedene dayanmakta ise böyle bir durumda kanun önünde eşitlik ilkesine ters düşüldüğünden söz edilemez”. 15 Aralık 2006 tarihli kararında da benzer noktalar şu şekilde vurgulanmıştır; “...Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yaşar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir...”²⁶³.

Kanun metninde geçen hizmetin icra edilmesinin veya hizmetten yararlanılmasının çeşitli sebeplerle engellenmesi ya da belirli kişilerin işe alınmaları ya da işe alınmamları iş ilişkilerinde uygulama alanı bulacağı kuşkusuzdur. Diğer yandan psikolojik taciz davranışları bakımından ayrımcılık suçunun oluşup oluşmadığı elbette ki her somut olaya göre değerlendirilmelidir. Örneğin, işyerinde işveren yahut bir başka işçi hizmetin icrasını engellemek amacıyla, mağdur işçinin sürekli olarak dini inanışları ya da siyasi görüşleri nedeniyle aşağılamakta ise bu davranışlar psikolojik taciz davranışları olarak değerlendirilebileceği gibi Türk Ceza Kanununun 122. maddesi uyarınca cezalandırılacak bir suç olarak da değerlendirilebilecektir²⁶⁴.

e) **Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu**

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 123. maddesinde kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu düzenlenmiştir²⁶⁵. Sırf huzur ve sükûnunu bozmak amacıyla psikolojik taciz mağduruna ısrarla telefon etmek, gürültü yapmak ya da hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak bu suçu oluşturur²⁶⁶. Psikolojik taciz sürecinde ger-

²⁶³ Kararlar için bkz. GÜLMEZ Mesut, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, Çalışma ve Toplum, 2010/2, S.25, s.255.

²⁶⁴ ÜNVER, s.105.

²⁶⁵ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 123. maddesine göre, “Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir ”.

²⁶⁶ ERDEM/PARLAK, s. 278; ÖZKUL/ÇARIKÇI, s.491.

çekleştirilen birçok eylemi bu madde anlamında “hukuka aykırı davranış” içerisinde ele almak ve cezalandırmak mümkündür ²⁶⁷.

Madde metninden de anlaşılacağı üzere muhatabına rahatsızlık veren eylemlerin ısrarla yapılması gerekir. Bu şekilde yapılmayan ve birkaç kez yapılan davranışları bu madde kapsamında değerlendirmek mümkün değildir. Daha önceden de belirttiğimiz üzere psikolojik taciz eylemi ile sürekliliğe ihtiyaç duyan kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu arasında bu yönü itibarı ile benzerlik bulunur. Dolayısıyla, işyerinde işçinin huzurunu bozacak şekilde, sürekli telefonla aranması ve kendisine işi ile ilgisiz işler verilmesi durumunda hem kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu hem de psikolojik taciz eylemi ortaya çıkabilecektir ²⁶⁸.

f) Hakaret Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Şerefe Karşı Suçlar” başlığı altında hakaret suçu 125. maddesinde düzenlenmiştir ²⁶⁹. Hakaret suçunda korunmak istenen hukuksal menfaat kişilerin şeref ve haysiyeti, toplum içindeki itibarıdır. Bu suçun hareket unsuru, onur, şeref ve saygınlığın rencide olması, somut bir fiil ya da olgunun isnad edilmesi veya sövmek şeklindedir ²⁷⁰. Kanundaki düzenleme ile 765 sayılı

²⁶⁷ ÜNVER, s. 105.

²⁶⁸ ERMUMCU, s. 234.

²⁶⁹ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 125. maddesine göre, “ (1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.

(2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur.

(3) Hakaret suçunun;

a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,

b) Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,

c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.

(4) Hakaretin alenen işlenmesi halinde ceza altıda biri oranında artırılır.

(5) Kurul halinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi halinde suç, kurulu oluşturan üyelere karşı işlenmiş sayılır. Ancak, bu durumda zincirleme suça ilişkin madde hükümleri uygulanır”.

²⁷⁰ ARTUÇ Mustafa, Kişilere Karşı Suçlar, Ankara 2008, s.1106.

Türk Ceza Kanunu'ndan farklı olarak hakaret ve sövme ayrımı kaldırılmış onur, şeref ve saygınlığı rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat etmek veya sövmek hakaret suçunu oluşturan seçimlik hareketler olarak belirlenmiştir²⁷¹.

Türk Ceza Kanununun 125. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesine göre, mağdurun gıyabında yapılan hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekmektedir. Ancak suçun mağdurun huzurunda işlenmesi ya da gıyabında işlenmesi ayrımı yapılırken mağdur ile failin yüz yüze gelmesi aranmamalıdır. Mağdurun duyacağı şekilde hakaret içeren sözler söylenmesi halinde suç huzurda işlenmiş sayılmalıdır²⁷². Dolayısıyla, herhangi bir aracıya gerek durulmaksızın doğrudan mağdurun duyabileceği ya da mağdur dışında en az üç kişinin hakareti öğrenmelerini sağlayacak biçimde, psikolojik taciz süreci içerisinde mağdurun onur, şeref ve saygınlığına yönelik olarak gerçekleştirilen davranışları hakaret suçu kapsamında cezalandırmak mümkündür²⁷³.

g) Özel Hayatın Gizliliğini İhlal Suçu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 134. maddesinde özel hayatın gizliliğine haksız olarak müdahale edilmesi suç olarak düzenlenmiştir²⁷⁴. Anılan Kanun maddesi Anayasanın "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz" şeklindeki düzenlemenin yaptırımını teşkil eder. Ayrıca, AİHS'nin 8. maddesinde özel hayata,

²⁷¹ KOCA Mahmut / ÜZÜLMEZ İlhan, Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Ankara, 2013, s. 430.

²⁷² ARTUÇ, s. 1103.

²⁷³ ERDEM/PARLAK, s. 280.

²⁷⁴ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 134. maddesine göre, "(1) Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.

(2) Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İfşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanması halinde de aynı cezaya hükmolünür".

aile hayatına, konuta ve haberleşmeye saygı hakkı düzenlenmiştir ²⁷⁵.

Türk Ceza Kanununda yer alan bu hükmün uygulanmasında hangi ilişkilerin kişilerin özel hayat alanına dahil olduğunun tespit edilmesi önemlidir. Kişilerin özel hayat alanları, dışarıdan başka kimselerin görmesini istemedikleri kısmı oluşturur ²⁷⁶.

Psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar da bazen işyerinde çalışanların özel hayatlarına müdahale teşkil edebilmekte ve özel hayatın ihlâli suçunu oluşturabilmektedir ²⁷⁷. Örneğin, işverenin yahut başka bir işçinin mağdurun izinsiz olarak telefonlarını dinlemesi, izlemesi şeklinde özel hayata müdahale teşkil edecek hallerde hem psikolojik taciz eylemi oluşur hem de tipik suçun unsuru meydana gelir. Bu halde mağdur işçinin iş akdini haklı olarak feshetme imkanı olacaktır, meğer ki işçinin rızası alınmamış olsun (TMK md. 24/2).

2) İşyerinde Psikolojik Tacizle İlişkili Ceza Yargılamasının Hukuk Yargılamasına Etkisi

Psikolojik taciz eylemi yukarıda izah edildiği üzere hem ceza hukuku bakımından suç hem ileride değinileceği üzere medeni hukuk bakımından kişilik haklarına saldırı içeren ve kişiye tazminat talep etme hakkı veren haksız fiil teşkil etmektedir. Bu nedenlerle ceza yargılaması sonucu verilen hükmün hukuk yargılamasında devam eden psikolojik tacize ilişkin davaya etkisi uygulamada karşılaşılabilecek şekilde sorunlar olarak değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 74. maddesinde hukuk yargılaması ile ceza yargılaması arasındaki ilişkide yol gösterebilecek bir düzenleme mevcuttur. Anılan maddeye göre, “Hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı, ayırt etme gücünün bulu-

²⁷⁵ AİHS'nin 8. Maddesine göre, “1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda, zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmuş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.”.

²⁷⁶ ARTUÇ, s. 1271.

²⁷⁷ ERMUMCU, s. 237.

nup bulunmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamaz”. Bu hükümle hukuk hakiminin ceza hakimi karşısında bağımsız olduğu vurgulanmıştır²⁷⁸. Dolayısıyla, hukuk hakimi, failin kusurlu olup olmadığı, temyiz kudreti bulunup bulunmadığı ya da zararın miktarının tayinine karar verirken ceza hakiminin verdiği kararlar ile bağlı olmaz. Bu nedenle, fail hakkında yargılandığı ceza mahkemesinde beraat kararı alınmasına rağmen hukuk mahkemesindeki yargılamada toplanan deliller doğrultusunda lehine yahut aleyhine bir karar ile karşı karşıya kalabilecektir²⁷⁹. Yukarıda belirtilen Kanun metninden anlaşılacağı üzere, mahkumiyet kararları bakımından ise hukuk hakimi, ceza hakimi tarafından verilen karar ile bağlı olup, sadece kusur takdiri ve zarar miktarını tayin etmek bakımından bağımsızdır. Örneğin, Yargıtay bir kararında, “...ceza mahkemesinin mahkûmiyet kararı hukuk mahkemesini bağlayıcıdır. Açıklanan nedenle davalılar hakkında açılmış bulunan ceza davasının sonucu beklenerek sonucuna göre karar verilmelidir” gerekçesiyle ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur²⁸⁰. Bu nedenlerle, önüne psikolojik taciz davasıyla ilgili olarak dava gelen hukuk hakimi, aynı konu ile ilgili olarak ceza hakiminin verdiği mahkumiyet kararı ile bağlıdır.

Konu ile ilgili olarak düzenlenen diğer bir hüküm ise TBK’nun 72. maddesidir. Kanunda, tazminat isteminin, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yıl ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yıl geçmesiyle zamanaşımına uğrayacağı, tazminatın Ceza Kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğduğu hallerde ise bu zamana-

²⁷⁸ KILIÇOĞLU Ahmet, “Haksız Fiillerden Sorumlulukta Ceza Hukuku ile Medenî Hukuk İlişkisi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1972-1973, C.29, S.1-4, s. 233; YILMAZ Ejder, “Usûl Ekonomisi”, AÜHFD, C. LVII, Ankara 2008, s. 249.

²⁷⁹ Ceza mahkemesinden verilen beraat kararının delil yetersizliğine dayanması halinde bu kararın hukuk hâkimini bağlamayacağı, o fiilin fail tarafından işlenmediği kesin olarak tespit edilmişse ve o nedenle beraat kararı verilmişse, bu kararın hukuk hâkimini bağlayacağına ilişkin bkz. YHGK, 11.12.1985, 9-199/1054; YHGK, 6.7.2005, 4-392/2005/435; YHGK, 05.07.2006, 4-476/478, (www.kazanci.com, ET: 01.02.2016).

²⁸⁰ Y4HD, 13.03.2009, 9194/3748, (www.kazanci.com, ET:02.02.2016).

şımı süresinin uygulanacağı belirtilir. Dolayısıyla, aynı zamanda haksız fiil teşkil eden psikolojik tacize konu eylemin cezai takibatı mümkün olduğu zaman zarfında haksız fiile ilişkin zamanaşımı süresi geçirilse de bu eylem hakkında tazminat talep edilebilmesinin önünde bir engel yoktur²⁸¹.

Bir diğer önem arz eden husus ise taciz eylemi nedeniyle hukuk ve ceza mahkemelerinde birlikte süregelen davaların olması halinde bu durumda ceza mahkemesi kararının bekletici sorun nedeni olup olmaması sorunudur. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda ve diğer Kanun hükümlerinde buna ilişkin bir hüküm yoktur. Ancak, gerek doktrinde²⁸² gerekse de Yargıtay kararlarında²⁸³ eylemin hem suç hem de haksız fiil teşkil etmesi halinde ceza mahkemesinde görülmekte olan davanın hukuk mahkemesi tarafından bekletici mesele yapılması gerektiği kabul edilir. Kanaatimizce, psikolojik taciz konusu eylem hakkında da böyle

bir durum olduğu takdirde hukuk mahkemesinin ceza mahkemesi kararını bekletici sorun yapması gerekir.

II. Hukuki Sonuçları Bakımından

1) İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

a) Genel Olarak

İş sözleşmesi gereğince işçinin işverene olan sadakat borcunun karşılığında işverenin de işçiyi koruma borcu bulunur²⁸⁴. İşveren, aralarındaki kurulan kişisel ilişki gereği işçinin kişiliğini korumak ve kişisel haklarına saygı göstermekle yükümlüdür²⁸⁵.

²⁸¹ YİBK, 07.12.1955, 17/26; Y3HD, 28.05.2014, 9540/8361; Y4HD, 11.01.2016, 13531/113, (www.kazanci.com, ET:02.02.2016).

²⁸² PEKCANITEZ Hakan, “Bekletici Sorun”, Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1980/1, s.265; KILIÇOĞLU, s.205.

²⁸³ Y4HD, 27.11.2008, 3889/508; Y7HD, 03.02.2009, 1054/407, (www.kazanci.com, ET:02.02.2016).

²⁸⁴ HELVACI, s. 114.

²⁸⁵ SÜZEK, s. 400; DEMİR Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 8. B., İzmir 2014, s.89.

Doktrinde ‘‘gözetme borcu²⁸⁶’’, ‘‘koruma borcu²⁸⁷’’, ‘‘özen borcu²⁸⁸’’, olarak adlandırılan bu yükümlülüğün kökeni tarafların aralarındaki iş ilişkisinden kaynaklanır. İşçiliğin kişiliğinin korunması ile işverenin işçiyi gözetme borcu iç içe geçmiş hukuki konulardır.

İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcunu ele alan bir Yargıtay kararına göre, ‘‘ İşçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranmak, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir... İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddî ve manevî vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır’’²⁸⁹.

İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. İşçinin kişiliği içerisinde yer alan yaşam, sağlık ve vücut bütünlüğü gibi her türlü kişilik haklarının ne şekilde olursa olsun hukuka aykırı olarak iş organizasyonu içinde zarar görmesi halinde işveren sorumludur²⁹⁰. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu hem işverenin kendi davranışlarına hem de işyerinde çalışan başka işçilerin ya da üçüncü kişilerin davranışlarına karşıdır²⁹¹. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, Kanunda ayrıca belirtilmemiş olsa dahi, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetme borcu bağlamında, işyerinde bu konuda iletişim kanallarının açık tutulması, işveren tarafından bu konuda hassasiyet gösterilmesi

²⁸⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, İş Hukuku, 6. B., Ankara 2014, s. 704; ERTÜRK Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, İstanbul 2002, s. 89; CELEBİ, s. 712; BAKIRCI, s. 154;

²⁸⁷ SÜZEK, s. 400; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 206; NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2015, s. 320; AYDINLI İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004, s. 106.

²⁸⁸ ONARAN Yüksel Melek, Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, s. 273.

²⁸⁹ Y9HD, 20.12.2010, 15688 /38732, (www.kazanci.com, ET:03.02.2016).

²⁹⁰ AYDIN, s. 61-62; AYDINLI, s. 113-114.

²⁹¹ AKI Erol, Ferdi İlişkilerin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1993 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1995, s. 77; CENTEL Tankut, İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.179.

bakımından bir şikayet mekanizması kurulması, işçilere eğitim verilmesi, işyeri iç yönetmelikleri ve disiplin yönetmeliklerinde bu konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmesi, işyerinde bu konuda bir bilinç yaratılması, bir psikolojik taciz olgusunun gerçekleşme ihtimalini ya da var olup olmadığını ortaya koymaya yönelik memnuniyet anketleri ile araştırma yapılması, bu araştırma sonuçlarının uzman kişilerden destek alınarak yorumlanması işveren tarafından alınması gerekli tedbirler olarak sıralanabilir ²⁹². Ayrıca, işverenin gözetim borcu kapsamında alınan her türlü tedbire rağmen işyerinde psikolojik tacizin gerçekleşmesi halinde işverenin mağdurun daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü gündeme gelecektir. İşverenin bu aşamadaki önlemlere başvurabilmesi için işyerinde meydana gelen psikolojik taciz eyleminden haberdar olması gerekir. Olaydan haberdar olması işverenin psikolojik taciz fail veya failerini ikaz yahut ihtar etmesi, fail ya da mağdur işçilerin işyerinde görev veya yerini değiştirmesi, hatta tüm önlemler sonuç vermezse fail işçinin iş sözleşmesini feshetmesi söz konusu olabilecektir ²⁹³.

b) İşverenin Gözetme Borcuna İlişkin Hukuki Düzenlemeler

İşçinin kişiliğinin gözetme borcu, dayanağını öncelikle Anayasa'dan alır ²⁹⁴. Anayasa'da herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu, yine herkesin yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkının bulunduğu, kişi hürriyeti ve güvenliğine sahip olduğu gibi özel hayata ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir.

Anayasa'nın yanı sıra işverenin işçiyi gözetme borcu yasal dayanağını hem 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan alır ²⁹⁵. Ayrıca, Anayasal bir yükümlülük olan işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işverenin gerekli önlemleri almaması sonucu iş kazası veya meslek hastalıkları gibi durumlarla karşı karşıya kalınması halinde hukuki ve cezai sorumluluk doğacaktır.

²⁹² ÇELİK/ CANİKOĞLU/CANBOLAT, s. 211.

²⁹³ ERTÜRK ARSLAN, s. 303 ; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT, s. 211.

²⁹⁴ SÜZEK, s. 401; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 706.

²⁹⁵ LİMONCUOĞLU, s. 58.

Mülga Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi işçinin kişiliğinin korunmasını işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirmiştir. Anılan maddenin 1. fıkrasına göre, “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet daire-sinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehli-kelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur”. BK. md. 332’de oldukça sınırlı olarak öngörülen gözetme borcu, gerek doktrin tarafından ge-rekse yargı kararlarında²⁹⁶ geniş biçimde yorumlanmıştır.

Yine bu konuda İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmış bulunan 77/1. madde-sindeki, “ işverenler işyerinde iş sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler ” hükmü de işyerinde gözetim borcu kapsamında koruyucu bir hükümdü. Anılan hüküm, İş Ka-nunu kapsamından çıkartılarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı-na alınmıştır²⁹⁷.

6331 sayılı Kanununun 4. maddesinde işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bil-gi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için işveren tarafından çalışmalar ya-pılması gerektiği, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyul-madığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesinden işverenin sorumlu olduğu, keza risk değerlendirmesi yapılması ve yaptırılması, çalışana görev verilirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alın-ması ve yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin işveren tarafından alınması gerek-tiği düzenlenmiştir.

²⁹⁶ Y9HD, 27.06.2005, 19436 /22753; Y9HD, 12.02.2008, 31462/108; Y9HD, 13.02.2012, 42452/3132, (www.kazanci.com, ET: 10.02.2016).

²⁹⁷ Bkz. 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete.

Kanunda yer alan bu yükümlülüklerin, açıkça düzenlenmemekle birlikte, işverinde psikolojik taciz dahil olmak üzere tüm mesleki riskleri kapsadığı açıktır. İşverenin veya işveren vekillerinin işçiye psikolojik taciz uygulaması veya başka bir işçinin psikolojik taciz uygulamasına göz yumması işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil edecektir. Bu durumda işçi sözleşmeye aykırılık nedeniyle genel hükümlere dayalı olarak maddi ve manevi tazminat isteminde bulunabilir²⁹⁸.

Burada değinmek gerekir ki, eski Borçlar Kanunu ile İş Kanunu'ndaki bahse konu sorumlulukların türü farklılık teşkil etmektedir. Eski Borçlar Kanunu'ndaki sorumluluk bir kusur sorumluluğu olduğu halde; İş Kanunu'ndaki sorumluluk kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmekteydi²⁹⁹. Nitekim, Yargıtay bir kararında bu hususu konu edinmiştir³⁰⁰.

Sorumluluğun hukuki niteliğinin belirlenmesi için öncelikle dikkate alınması gereken hüküm ise Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesidir. Anılan Kanun'un 417/2 maddesi hükmünün gerekçesindeki "işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre, işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür..." ifadesi dikkate alındığında sorumluluk türünün kusur sorumluluğu olduğu anlaşılabilir³⁰¹. Ancak 417. maddenin taslaktaki ilk halinden³⁰² bugünkü halini almasını sağlayan Adalet Komisyonu deği-

²⁹⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 712; SAVAŞ, s. 100 vd.; ÜNAL, s.56.

²⁹⁹ TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, 6. B., İstanbul 2013, s.133.

³⁰⁰ Yargıtay, kararında işverenin kusursuz sorumluluğunu şu şekilde vurgulamıştır: "İşveren işçinin iş nedeniyle karşılaşılabileceği tehlikeyi önlemek üzere işin kapsamı ve hakkaniyet bakımından kendisinden beklenebilecek önlemleri almakla yükümlüdür. İş süresi içinde oluşan zararlandırıcı olaylar iş kazası sayıldıklarından, işveren açısından kusursuz sorumluluk getirirler. Ancak, risk (tehlike) teorisine dayanan sorumluluklarda, tehlike, işyeri ve işin niteliği ile ilgili olmasıyla sınırlı tutulur.", Y9HD, 4.7.1985, 4294/7382, (www.kazanci.com, ET: 10.02.2016).

³⁰¹ Gerekeçedeki bu anlatımın kusur sorumluluğunun varlığı anlamını taşıdığı ancak gerekçe ile madde metninin uyumsuz olduğu yönünde bkz. CENTEL, "İşçinin Kişiliğinin Korunması", s.16.

³⁰² "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların

şikliğinin gerekçesinde ise “Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle,...sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış... Kabul edilen madde ile hizmet sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun hakkaniyet veya kusursuz sorumluluk olduğu tartışmasına son verilmiştir.” ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla, Kanun koyucunun amacının kusur sorumluluğunu esas almak olduğu açık bir şekilde ortadadır ³⁰³. Böylece eski dönemdeki tartışma son bulmuştur ³⁰⁴.

Önemle belirtmek gerekir ki, TBK. md. 417/3 uyarınca işverenin Kanuna ve akde aykırı eylemi ve fiilinden dolayı işçinin ölümüne bağlı olarak destekten yoksun kalanların zararlarının giderimi, akde aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir ³⁰⁵. Söz konusu üçüncü fıkra hükmü sorumluluğun hukuki niteliğini değil; borcun kaynağını belirler niteliktedir.

Yukarıda sayılan Türk Borçlar Kanunu ile İş mevzuatındaki koruyucu hükümlerin işçinin sadece yaşamı, vücut bütünlüğü ve sağlığını, işletme tehlikelerine karşı korumaktan ibaret şekilde anlaşılmaya müsait olsa da, işçinin gözetilmesi borcunun salt bunlardan ibaret olmadığından, işverenin iş ilişkisi içinde bulunduğu işçiyi koruması ve ona yardımcı olabilmesi için çaba göstermesi, işçinin çıkarlarına zarar verici tüm davranışlardan kaçınması yükümlülüğü olarak daha geniş kapsamlı düşü-

daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”(TBK. Tasarı md. 416/1). “İşveren, işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür” (TBK. Tasarı md . 416/2). “İşverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine uymaması sonucunda işçinin ölmesi durumunda, desteğinden yoksun kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşılık isteyecekleri tazminat, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir” (TBK. Tasarı md. 416/3).

³⁰³ SEVİMLİ, s. 129.

³⁰⁴ LİMONCUOĞLU, s. 61.

³⁰⁵ SÜZEK, s. 440.

nülmesi gerekmektedir³⁰⁶. Doktrin, Türk Borçlar Kanunu yürürlüğü girmeden önce gözetme borcunun sınırını ve kapsamının belirlenmesinde dürüstlük kuralına (TMK. md. 2) başvurmak gerektiğini belirtmekteydi³⁰⁷. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinin yürürlüğe girmesiyle madde metninde belirtildiği üzere işverene yüklenen bu yükümlülüğünün sınırının artık dürüstlük ilkesi olduğu açıkça belirgindir³⁰⁸.

c) İşverenin Gözetme Borcunun İhlali Halinde Hukuki Sorumluluğu

İşyerindeki psikolojik taciz davranışları işverenin gözetme borcuna aykırılık oluşturacağı için işverenin bu husustaki sorumluluğunun hukukî dayanağı, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi olacaktır. Psikolojik tacize neden olacak davranış sonucu işveren akde aykırılıktan dolayı sorumlu tutulabilecektir. Aynı zamanda bu türden bir davranış haksız fiil hükümlerine de aykırılık teşkil edeceğinden işverenin haksız fiil hükümlerine göre de sorumluluğuna gidilebilecektir³⁰⁹. Bu durumda mağdur sözleşmeye aykırılık hükümleri ile haksız fiil hükümleri arasında bir tercih yapmak durumunda kalarak işvereni sorumlu tutabilecektir.

Sorumluluk nedenlerinin yarışmasına ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 60. maddesinde, sorumluluğun birden çok nedene dayandırıldığı hallerde mağdurun farklı bir talebi ya da Kanunun öngördüğü farklı bir çözüm bulunmadıkça, hakimin mağdura en iyi tazminat olanağı sağlayan sorumluluk nedenine göre hüküm oluşturacağı ifade edilmiştir. Nitekim, anılan Kanunun 60. maddesine göre; "...kişinin sorumluluğu, birden çok sebebe dayandırılabiliriyorsa hâkim, zarar gören aksini istemiş olmadıkça veya kanunda aksi öngörülmedikçe, zarar görene en iyi giderim imkânı sağlayan sorumluluk sebebine göre karar verir".

Mağdur işçinin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa ilişkin hükümlere başvurması daha lehine bir durum yaratacaktır. Zira, TBK. md. 50/1 uyarınca, psikolojik taciz mağduru işçi gördüğü zararı ve buna ilişkin olarak işverenin kusurunu

³⁰⁶ NARMANLIOĞLU, s. 320 vd.; BAKIRCI, s. 155.

³⁰⁷ ÜNAL, s.46; ERTÜRK ARSLAN, s. 306 vd.

³⁰⁸ ÇELİK/ CANIKOĞLU/CANBOLAT, s. 207.

³⁰⁹ BAKIRCI, s. 161; SÜZEK, s. 406.

kanıtlamak durumunda kalacaktır. Buna karşılık, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa ilişkin hükümlere dayanılması halinde aynı Kanununun 112. maddesi gereği kusursuzluğu ispat külfeti işverene düşecektir. Ayrıca, haksız fiil sorumluluğunun zamanaşımı süresi, Kanunda failin öğrenilmesinden itibaren 2 yıl ve her halde haksız fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren 10 yıl iken; sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 10 yıldır³¹⁰.

Türk Borçlar Kanunu'nda daha önce belirtildiği üzere bu konuda sözleşmeden doğan sorumluluk kabul edilmiştir. Diğer yandan, öğretide tartışmalı olmakla beraber gözetme borcu hukuki niteliğinin kusurlu sorumluluk olduğu yönündeki görüş bas-kındır³¹¹.

Gözetme borcu dolayısıyla işveren kendisinin yanı sıra, diğer işçileri ve müşterileri gibi 3. kişilerin de zarar verici davranışına karşı işçilerini korumak durumundadır³¹². Bundan dolayı, mağdur işçi faili haksız fiil hükümlerine dayanarak sorumlu tutmasının yanı sıra işvereni de sorumlu tutacaktır. Ayrıca, taciz davranışında bulunan işçi aynı zamanda işvereni de sorumlu tutacaktır. Ayrıca, taciz davranışında bulunan işçi aynı zamanda işveren vekili ise, İş Kanununun 2. maddesinin 4. fıkrasında yer alan “...işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur” hükmüne dayanarak bu türden davranışlardan doğrudan işveren sorumlu tutulabilecektir.

İşverenin başka bir işçisinin diğer bir işçisine psikolojik taciz davranışlarıyla zarar vermesi halinde, işvereni sorumlu tutabilmenin diğer bir hukukî dayanağının, Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesi uyarınca haksız fiilden doğan adam çalıştırmanın sorumluluğu kapsamına mı yoksa aynı Kanununun 116. maddesi uyarınca sözleşmeden kaynaklanan yardımcı kişilerin fiilinden sorumluluğu kapsamına mı girdiğinin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

³¹⁰ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 101.

³¹¹ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 133; ULUSAN İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s. 43.

³¹² ONARAN, s. 274; ÇOBANOĞLU, s. 207; BAKIRCI, s. 155.

Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesine düzenlendiği üzere, adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Kanunda adam çalıştıranın kurtuluş beyyinesi getirme imkanı tanınmış olup, adam çalıştıran, çalışanın seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmayacaktır. Ayrıca, adam çalıştıranın, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür. Son olarak, adam çalıştıranın, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahip olduğu Kanunda düzenlenmiştir. Bu hükmün uygulanması için en temel şart, adam çalıştıran ile çalışan arasında bir çalıştırma ilişkisinin yani ast-üst ilişkisinin varlığıdır³¹³. İşvereni Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesine göre sorumlu tutmak, ancak fail işçinin iş sözleşmesiyle yüklendiği işi görürken üçüncü bir şahsa hukuka aykırı bir fiille zarar vermesi halinde mümkün olabilecektir³¹⁴. İşveren bu sorumluluktan kaynaklı karineye karşı, ancak gerekli özeni gösterdiğini ya da bu özen gösterilse dahi zararın önüne geçilemeyeceğini ileri sürerek sorumluluktan kurtulacaktır.

Fail durumundaki çalışan eğer “yardımcı kişi” konumundaysa bu durumda işverenin Türk Borçlar Kanunu'nun 116. maddesi uyarınca sorumluluğu söz konusu olacaktır. Buradaki yardımcı kişiden kasıt, işverenin bilgisi ve onayı dâhilinde hareket eden ve sözleşmenin ifasına katılan kişidir. Anılan maddede, borçlu tarafından borcun ifası veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılması, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun surette bırakılsa dahi, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararın gidermekle yükümlü olduğunu belirtilmiştir.

³¹³ KILIÇOĞLU Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19.B., İstanbul 2015, s.323

³¹⁴ Adam çalıştıranın sorumluluğu hakkında geniş bilgi için bkz KAYIHAN Şaban, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5. B., Ankara 2016, s. 252 vd; AKINTÜRK Turgut/ KARAMAN Derya Ateş, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri), 24. B., İstanbul 2015, s. 98 vd.

Kanunda ayrıca yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluğun, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabileceği belirtilmiştir. Son olarak uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanatın, kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebilmesi halinde borçlunun yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşmanın hükümsüz olduğu kanunda düzenleme bulmuştur. İşverenin, yardımcı kişinin psikolojik tacize yönelik davranışından sorumlu olması için yardımcı kişinin işverenin işçinin kişiliğini koruma borcunu ihlal etmiş ve mağdurun da bundan zarar görmüş olması yeterlidir; ayrıca yardımcı kişinin kusurlu olması gerekli değildir³¹⁵. Türk Borçlar Kanunu'nun 66. maddesinde belirtilen kurtuluş beyyinesi burada bulunmaz. Bu durumun sebebi ise, sorumluluğun borca aykırılığa dayanmasıdır³¹⁶.

d) Mağdur İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar

Psikolojik taciz eyleminin mağduru olan çalışanın işverene karşı kullanabileceği iş görme borcunu ifadan kaçınma ve tazminat talep etme olmak üzere iki temel hukuki yola başvurma hakkı bulunur³¹⁷. İşverenin karşı karşıya kalabileceği tazminat maddi, manevi veya destekten yoksun kalma tazminatıdır. Diğer taraftan, işverenin İş Kanunu'nun 105., 106. ve 107. madde hükümlerine aykırı davranması idari cezayı gerektiren durumlar olarak mevzuat içerisinde düzenleme alanı bulmuştur.

aa) İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma

Bir çok ülke hukukunda da kabul edilmiş bir hak olmakla beraber 4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde düzenlenmiş olan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, 2013 yılı Ocak ayında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde aynen uygulama alanı bulmuştur. Söz konusu hakkı düzenleyen 155 sayılı ILO sözleşmesinin 13. maddesine göre, "Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden

³¹⁵ YİBK. 27.03.1957, 1/3; YİBK, 22.06.1966 7/7, (www.kazanci.com, ET: 03.03.2016).

³¹⁶ TANDOĞAN Haluk, Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara, 1961, s. 449.

³¹⁷ BAKIRCI, s. 165; ÇELEBİ, s. 712-713.

uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır’’³¹⁸.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 13. maddesi uyarınca, ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı halinde çalışanların aşağıda izah edilecek koşullarla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi söz konusu olur³¹⁹. Tehlikenin ciddi olması ölçütü, tehlikenin önemli ölçüde zarar veya hasar verme potansiyelini ifade etmek için; tehlikenin yakın olması ölçütü ise tehlikenin henüz gerçekleşmemiş, ancak çok yakında gerçekleşebileceğini anlatmak için kullanılır³²⁰. Anılan maddenin 1. fıkrasında, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanların kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceği, bu halde kurulun acilen toplanarak³²¹, kurulun bulunmadığı durumlarda ise işveren tarafından derhal kararın verilerek durumun tutanakla tespit edileceği, kararın işçi veya işçi temsilcisine yazılı bir şekilde bildirileceği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla çalışanın iş görmekten kaçınma hakkının kullanabilmesi için ilk şart ciddi ve yakın bir tehlikedir³²². Diğer yandan, Kurulun ciddi ve yakın bir tehlikeyi saptaması yeterli olup, ayrıca işverenin bu kapsamda gerekli ve yeterli önlemleri alıp almadığının beklenmesi gerekmez³²³. Yakın ve ciddi tehlikenin varlığı belirlenirken çalışan işçinin subjektif durumu diğer bir deyişle, mesleği, yaşı, kıdemi, sağlığı gibi kişisel özellikleri de göz önüne alınmalıdır³²⁴. Çalışanların da Kanundan doğan haklarını kötüye kullanmamaları gerekir³²⁵. Öğretilen, kaçınma hakkının aralarında manevi taciz durumunda da söz konusu olabi-

³¹⁸ Düzenleme için bkz.

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/kadin_istihdami/ilo_belge_leri/sozlesmeler/155.pdf, (ET: 28/05/2016).

³¹⁹ Çalışmaktan kaçınma hakkının hukuki niteliği konusunda bkz. SARIBAY ÖZTÜRK Gizem, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezaî Sorumlulukları, İstanbul 2015, s. 69 vd.

³²⁰ ÖZDEMİR Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, s. 415.

³²¹ Kurulun karar süresi ile ilgili olarak ise 4857 sayılı yasada “aynı gün” karar vermesi öngörülmüşken, bu yeni Kanunda aynı gün ibaresi çıkarılmış ve acilen karar vermesi öngörülmüştür.

³²² Kavramın açıklanması ve buna ilişkin Fransız yüksek mahkemesi kararları için bkz. SUR, Çalışmaktan Kaçınma, s. 408-410.

³²³ SÜZEK, s. 916.

³²⁴ ÖZDEMİR, s. 422.

³²⁵ MAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1380.

leceği, bahse konu tehlike söz konusu ise Kanundaki usulün işletilebileceği belirtilir³²⁶.

Maddenin 2. fıkrasında ise kurulun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışanın, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği, bu süre zarfında çalışanların ücreti ile Kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Belirtmek gerekir ki, söz konusu önlemler alınana kadar işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı herhangi bir süre ile sınırlı değildir³²⁷. Psikolojik tacize uğrayan işçinin ücret ve çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik olmamak kaydıyla çalışmaktan kaçınması halinde çalışana benzer bir işte çalışması önerilebilir, işçinin bu öneriyi kabul etmemesi halinde ise dürüstlük kuralına aykırılık oluşacağından işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir³²⁸.

Maddenin 3. fıkrasında, çalışanların ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki belirtilen usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebileceği, çalışanların bu hareketlerinden dolayı haklarının kısıtlanamayacağı düzenlenmiştir³²⁹. Öğretide, işverenin temerrüdü düzenleyen TBK'nun 408. maddesinin aynı konuda düzenleme getiren yeni Kanun olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan anılan hüküm karşısında geçerliliğini yitirdiği ve dolayısıyla şartları oluştuğunda işçinin kurula başvurmaksızın çalışmaktan kaçınabileceği belirtilir³³⁰. Son olarak, iş sözleşmesiyle çalışanların, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları Kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilecekleri, toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personelinin ise, bu

³²⁶ SAVAŞ, s. 98

³²⁷ SARIBAY ÖZTÜRK, s. 133-135.

³²⁸ SOYER M. Polat, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I., İstanbul 2011, s. 683.

³²⁹ 4857 sayılı yasa kapsamında işçinin işverene müracaat hakkı ve dolaylı olarak çalışmaktan kaçınma hakkı "işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikenin" varlığına bağlanmışken, 6331 sayılı Kanunda yumuşamaya gidilmiş ve "ciddi ve yakın bir tehlikenin" varlığı halinde işçinin müracaat edebileceği öngörülmüştür.

³³⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 227; SÜZEK, s. 918; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1376.

maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılacağı madde metninde ifade edilmiştir.

6331 sayılı Kanununun 25. maddesinde, işyerinde çalışanlar için hayati tehlike tespit edildiğinde veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerin yapıldığı işyerlerinde işin durdurulmasının esası ve yöntemi düzenlenmiş olup, aynı sayılı Kanununun 13. maddesinin son fıkrasında ise bu hallerde iş görme borcundan kaçınma hükümlerinin uygulama alanı bulmayacağı belirtilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca mağdur, seçim ya da atama yoluyla belirlenen çalışan temsilcisine ve işyerinde yetkili sendika varsa işyeri sendika temsilcisine başvurabilir. Nitekim, Kanun metninde temsilcinin oluşan tehlikenin giderimi için işverene öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işverenlere çalışan temsilcilerinin görevlerinin yerine getirebilmeleri bakımından gerekli imkanların sağlanacağı düzenlenmiştir. Son olarak, varsa işyerinde bulunan sendika temsilcisinin çalışanları temsil edeceği Kanunda düzenleme altına alınmıştır³³¹.

İş Hukukunda temel ilke olan iş kazası ve meslek hastalığını önleme amacıyla öngörülen ve işvereni iş güvenliğini almaya iten yukarıdaki hükümden hareketle iş görme borcundan kaçınılabilmesi için işçinin karşılaştığı tehlikenin niteliği itibarıyla ciddi ve önlenemez nitelikte olması, talebin haklılığı yönünde kurul veya işveren, işveren vekilinin kararı ve işyerinin durdurulması veya kapatılması yoluna başvurulmamış olması gerekmektedir. Kanun'un 3. fıkrasında belirtildiği üzere ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda bu prosedüre uyma zorunluluğu ortadan kalkmakta olup işyerinde psikolojik tacizin önlenemez mahiyette tezahür ettiği hallerde de çalışanın bu yola başvurma zorunluluğu bulunmaz.

Sonuç olarak, çalışmama kararı alan işçi, maruz kaldığı psikolojik taciz şeklindeki eylemin sona ermesini amaçlayan ve bu amaç doğrultusunda alınan tedbirlerin

³³¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 20. maddesi kapsamındaki çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esaslarına ilişkin olarak yayınlanan tebliğ için bkz. 29.08.2013 tarihli 28750 sayılı Resmi Gazete.

alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. Çalışmaktan kaçınanın çalışmadığı dönemdeki ücreti ile Kanundan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Ancak, gerekli tedbirlerin alınması halinde işçi çalışmakla yükümlüdür. İş görme borcunu ifadan kaçınmanın olmazsa olmazı varsa kurul kararıdır, olmadığı yerde işveren veya vekili kararıdır. İşçi yine Kurul kararı akabinde İş Kanunu md.24/I uyarınca altı iş günü içinde iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshedebilir. Kurul kararı olmaksızın sözleşmeyi fesih ise haksız yere feshetme anlamına gelir³³².

İşyerinde psikolojik tacizin ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğu hallerde çalışanın iş görmekten kaçınma hakkı konusunda, çalışanın hangi Kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın 6331 sayılı Kanununun 13. maddesinin uygulanacağını belirtmek gerekir³³³.

bb) Tazminat Davaları

aaa) Maddi Tazminat

Tazminat davaları, saldırıya uğrayan kişinin saldırıyı gerçekleştirene karşı saldırıdan önceki durumuna getirilmesini sağlamak üzere başvurabileceği hukukî yoldur³³⁴. Bu dava ile elde edilmek istenen, saldırı nedeniyle kişinin uhdesinde bulunan ve malvarlığında oluşan zararın telafi edilmesidir³³⁵.

Maddi tazminat davasının dayanağı, Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesinin 3. fıkrası ile Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesidir. Türk Medeni Kanunu düzenlemesine göre, "Davacının, maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır."

³³² SAVAŞ, s. 99.

³³³ ERTÜRK, s. 309; LİMONCUOĞLU, s. 57.

³³⁴ BİLGİLİ, s. 32; OĞUZMAN M. Kemal/SELİÇİ Özer/OKTAY-ÖZDEMİR Saibe, Kişiler Hukuku, 15. B, Ankara 2015, s. 231; HELVACI, s. 159.

³³⁵ SÜZEK, s.427.

Türk Borçlar Kanunu bakımından değerlendirildiğinde, Kanunun 417. maddesinin 3. fıkrasında, işverenin gözetim borcunu ihlal etmesi sonucu işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini bakımından açılacak davaların sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davasının sorumluluk hükümlerine tabi olacağı düzenlenmektedir. Aynı Kanunun 114/2. maddesinde haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlerin, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hallerinde de uygulanacağı belirtilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun "Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri" başlığı altında düzenlenen 49. maddesinde ise haksız bir zarara sebep olan kimsenin zararı giderme yükümlülüğünün bulunduğu, 50. maddesinde ise zarar görenin, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altında olacağı belirtilmektedir.

Yargıtay, haksız fiili tanımladığı bir kararında "...haksız fiil; hukuka aykırı bir eylemle başkasına zarar verilmesidir. Haksız fiilden söz edilebilmesi için, şu dört unsurun birlikte bulunması zorunludur: Öncelikle ortada hukuka aykırı bir fiil bulunmalıdır. İkinci unsur, fiili işleyen kusurudur. Üçüncü olarak, kusurlu şekilde işlenen ve hukuka aykırı olan bu fiil sebebiyle bir zarar doğmalıdır. Nihayet, doğan zarar ile hukuka aykırı fiil arasında nedensellik bağı bulunmalıdır. Bu unsurların tümünün bir arada bulunmadığı, bir veya birkaç unsurun eksik olduğu durumlarda, haksız fiilin varlığından söz edilemez..." demiştir³³⁶.

Buna göre, işverenin sorumluluğuna gidilmesi bakımından psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden işçinin davasında zarar ile fiil arasındaki illiyet bağı ispatlamak durumunda olacağı kuşkusuzdur. İşveren ise buna karşılık kusurlu bulunmadığını ispat etmekle mükelleftir. İşveren bu durumu ispat ettiğinde sorumluluktan kurtulacaktır. Mücbir sebep, zarar görenin rızasının bulunması, zarar görenin kusuru ile 3. kişinin kusurunun bulunması gibi illiyet bağı kesen sebeplerin varlığı halinde de işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktır³³⁷.

³³⁶ YHGK, 22.2.2012, 4-640/89, (www.kazanci.com, ET: 18.03.2016).

Türk Borçlar Kanunu'nun 62. maddesine göre, birden fazla kişi haksız fiil işlemişlerse, bu davranıştan birlikte sorumlu olacaklardır. Bu nedenle, psikolojik taciz davranışını birden fazla kişi işlemişse ve mahkeme maddi tazminata hükmederse belirtilen Kanun maddesi uygulama alanı bulacaktır.

Tazminat isteminin haksız fiile dayandırılması halinde Türk Borçlar Kanunu'nun 72. maddesinde belirtildiği üzere tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her halde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrayacaktır. Sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan tazminat isteminde ise zamanaşımı süresi 10 yıl olmakla birlikte (TBK. md. 146), sorumluluğun başlangıcı alacağın muaccel olmasıyla başlayacaktır (TBK. md. 149).

İşçinin maruz kaldığı psikolojik tacizden kaynaklı talep edebileceği maddi tazminat somut olayın özelliklerine göre farklılık gösterebilecektir. Bunlar, işçinin psikolojik taciz nedeniyle beden ve ruh bütünlüğünün ihlali nedeniyle yaptığı tedavi masrafları³³⁷, çalışma gücünün yitirilmesi ve iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin zararlar olabileceği gibi (Bkz. TBK. md. 54) ; psikolojik taciz sonucu hakkında çıkartılan dedikodular veya kendisine yönelik çeşitli isnatlar nedeniyle iş bulamaması sonucu uğradığı zararlar, psikolojik tacize gösterdiği tepki nedeniyle veya ayrımcı

³³⁷ SÜZEK, s. 430 vd.

³³⁸ "... Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırarak "sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırma, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, **psikolojik tedavi görmesi**, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. (Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da üstleri tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS'de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır..." , Y9HD., 30.5.2008, 9154/13307, (www.kazanci.com, ET: 21.03.2016).

işleme tabi tutulmasından ötürü uğradığı (örneğin terfisinin, ücret artışının yapılması, fazla çalışmalar dışında tutulması vs.) zararlar³³⁹ biçiminde olabilir³⁴⁰.

Sonuç olarak, işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan mağdur, isterse Türk Borçlar Kanunundaki genel hüküm niteliği taşıyan haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen hükümlere dayanarak, isterse bu davranışların aynı zamanda borca aykırılık teşkil edeceği düşünüldüğünde TBK'nun 112. maddesini dayanak alarak failden uğradığı maddî zararlarının tazminini talep edebilecektir. Ancak mağdur işçinin akde aykırılık hükümlerini esas alması haksız fiil hükümlerine göre çoğu zaman daha elverişli bir durum yaratacaktır. Çünkü akde aykırılıkta işveren kusursuzluğunu ispatla yükümlüdür ve zamanaşımı süresi daha uzun olacaktır.

bbb) Manevi Tazminat

Manevi tazminat, zarar görenin kişilik değerlerinde, bedensel bütünlüğünün iradesi dışında ihlâli hallerinde meydana gelen eksilmenin (manevi zararın) giderilmesi, tazmin ve telafi edilmesidir³⁴¹. Psikolojik taciz mağduru kişi, Türk Borçlar Kanunu'nun 56. maddesindeki şartlar gerçekleştiğinde manevi tazminat davası açabilecektir³⁴². TBK. md. 56 uyarınca, “Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir”. İfade etmek gerekir ki, anılan madde ölüm ve cismani zarar durumunda uygulama alanı bulacaktır³⁴³. Tabii olarak psikolojik tacizden nedeniyle oluşan iş hukukundan kaynaklı uyuşmazlıklarda maddî tazminattan daha fazla miktarda manevi tazminat davası

³³⁹ “...davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddî tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddî tazminat yönünden de bir karar verilmelidir...”, YHGK., 25.9.2013, 9-1925/1407, (www.kazanci.com, ET: 21.03.2016).

³⁴⁰ ERTÜRK, s. 317.

³⁴¹ SÜZEK, s. 446 vd.; BİLGİLİ, s. 34; YHGK, 14.11.2001, 21-993/1019, (www.kazanci.com, ET: 21.03.2016).

³⁴² SÜZEK, s. 446; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 927.

³⁴³ YİBK, 22.06.1966, 7/7, (www.kazanci.com, ET: 21.03.2016).

uyuşmazlıklara konu olabilecektir. Önemle ifade etmek gerekir ki, Psikolojik Taciz iddiası ve buna bağlı olarak manevi tazminat istemiyle açılan davaların büyük çoğunluğu mahkemelerce reddedilmektedir. Aynı durum Yargıtay için de söz konusudur. Örneğin, 2010-2015 yılları arasında Psikolojik Taciz iddiası içeren 221 davadan sadece 54'ünde manevi tazminat talebinde bulunulmuş, bunlardan da yalnızca 11'i manevi tazminat talebinin kabulü ile sonuçlanmıştır ³⁴⁴.

Manevi tazminat davası açılabilmesi için, öncelikle hukuka aykırı saldırı, saldırı sonucu uğranılan zarar ve zararlar saldırı arasında bir illiyet bağının bulunması gerekir. Yeni Borçlar Kanunu'nda psikolojik tacize yer verilen düzenlemede (TBK. md. 417) psikolojik tacizin "sözleşmeye aykırılık" olduğu vurgulanmıştır. Bu durumda eski kanun döneminde "haksız fiil" başlığı altında düzenlenmiş (BK. md. 49) olduğundan kusurun aranması gerektiği yönündeki tartışmalara gerek kalmadığı düşünülmelidir ³⁴⁵.

İş Hukuku açısından psikolojik taciz, manevi zarara sebep olan hallerden biri olarak kabul edilmektedir ³⁴⁶. İşverenin işçilere veya aile üyelerinin onur ve namusuna gölge düşürecek şekilde fiil ve eylemler içine girmesi veya taciz boyutuna varacak şekilde rahatsız etmesi durumlarında işçinin iş sözleşmesini haklı olarak derhal feshetmesi ve anılan eylemler nedeniyle manevi tazminat istemesi mümkün olacaktır ³⁴⁷.

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan kimsenin uğradığı zararlar, öncelikle, manevi zarar kapsamında değerlendirilmelidir. Gerçekten, işyerinde uğranılan psikolojik taciz, kişinin manevi bütünlüğüne yapılan bir saldırı niteliğinde olduğundan, böyle bir saldırı neticesinde uğranılan zararlar da öncelikle kişinin şahıs varlığı değerlerinde ortaya çıkan bir azalma niteliğindedir. Kişiye yönelik hakaret, küfür, iftira, aleni aşağılama, özel hayatına dair asılsız iddialarda bulunma gibi şeref ve haysiyetini ihlâl edici eylemlerin, her koşulda hukuka aykırı olduğu ve -şüphesiz haksız fiilin

³⁴⁴ TAŞKIN, s. 512.

³⁴⁵ BİLGİLİ, s. 36.

³⁴⁶ BAL Özlem, Türk Hukuk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara 2010, s. 105 vd.

³⁴⁷ BİLGİLİ, s. 35.

diğer unsurlarının da gerçekleşmesi ile birlikte- doğrudan bir haksız fiil teşkil ettiği kabul edilebilir. Bununla birlikte, psikolojik tacizde önemli olan husus, aslında çoğu zaman ele alındığında manevî değerleri ihlâl niteliği taşımayan davranışların sürekli ve sistemli olarak bir bütün içinde değerlendirildiğinde manevi değerleri ihlal eden davranışlar olarak kabul edilmesidir³⁴⁸. Bu sistemli ve süreklilik olgusu yanı sıra psikolojik tacizin manevi tazminata sebep olduğu bazı mahkeme kararlarına da yansımıştır³⁴⁹. Yargıtay, vermiş olduğu kararlarında manevi tazminat istenebilmesi için psikolojik tacizi oluşturan fiil ve eylemlerin aynı zamanda kişilik haklarına zararlı olması gerektiğini belirtmiştir³⁵⁰.

³⁴⁸ DEMİRCİOĞLU, s. 129-130.

³⁴⁹ Schleswig-Holstein Bölge İş Mahkemesi 19.03.2002, E.3 Sa 1/02, Rheinland-Plafz Bölge İş Mahkemesi 26.01.2005, E.9 Sa 597/04 (Kararlar için bkz. BİLGİLİ, s. 39); Y9HD, 12.2.2013, 38293/5390, Y22HD., 21.02.2014, 2157/3434, (www.kazancı.com, ET: 21.03.2016).

³⁵⁰ “...Madde metninden anlaşılacağı üzere, manevi tazminat talep edebilmek için mobbingi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Yani, yukarıda mobbing olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez. Kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğini ise her somut olayın özelliğine göre değerlendirmek gerekir. Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. Dairemizce anılan gerekçe ve sebeplerle bazı dosyalarda, yeterli emarenin bulunmasıyla, mobbingin ispatlandığı kabul edilmiştir...”, Y9HD, 12.2.2013, 38293/5390; “...Somut olayda; 22.6.2005 tarihinde davacının iş akdine son verildiği, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı, anlaşılmıştır. Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arzeden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmalı, davacının bu sebeple iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak de-

Yargıtay, manevi tazminat miktarı belirlenirken dikkate alınacak unsurları sıraladığı bir kararında “...Yargıç, manevi tazminatın tutarını belirlerken, saldırı oluşturulan eylem ve olayın özelliği yanında tarafların kusur oranını, sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate almalıdır. Tutarın belirlenmesinde her olaya göre değişebilecek özel durum ve koşulların bulunacağı da gözetilerek takdir hakkını etkileyecek nedenleri kararda nesnel “objektif” olarak göstermelidir. Çünkü yasanın takdir hakkı verdiği durumlarda yargıcın, hukuk ve adalete uygun “hak ve nasfetle” karar vereceği Medeni Yasa'nın 4. maddesinde belirtilmiştir. Takdir edilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir işlevi “fonksiyonu” olan özgün bir nitelik taşır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna ilişkin bir zararın karşılanması da amaç edinmemiştir. O halde bu tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek tutar, var olan durumda elde edilmek istenilen doyum “tatmin” duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır.” demiştir³⁵¹. Bunun yanında ifade belirtmek gerekir ki, manevi tazminat talebi bölünemez ve saklı tutularak daha sonraki bir talebe konu edilemez³⁵².

ccc) Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Türk Borçlar Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenen destekten yoksun kalma tazminatı, madde metninde ölüm halinde uğranılan zararlardan ölen kimsenin ekonomik olarak desteğinden mahrum kalan kimselerin maruz kaldığı kayıplar olarak düzenlenmiştir.

ğerlendirilip hakkaniyete uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeden kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir...”, Y9HD, 5.4.2012, 1911/11638, (www.kazanci.com, ET:24.03.2016).

³⁵¹ Y4HD, 24.9.2014, 18184/12151, (www.kazanci.com, ET: 26.03.2016).

³⁵² “...Hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler, o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haldir. Başka bir anlatımla üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle, manevi tazminatın bölünmesi, bir kısmının davaya konu yapılması kalanın saklı tutulması olanağı yoktur. Niteliği itibariyle manevi tazminat bölünemez. Bir defada istenilmesi gerekir. Yargıtay HGK'nun 25.9.1996 gün ve 1996/21-397-637 kararı ile HGK'nun 13.10.1999 gün ve 1999/21-684-818 Sayılı kararı da bu doğrultudadır...”, Y21HD, 17.2.2015, 13753/2739, (www.kazanci.com, ET: 26.03.2016).

Görülmektedir ki, destekten yoksun kalma tazminatının konusu, desteğin yitirilmesi sebebiyle yoksun kalınan zarardır. Buradaki amaç, destekten yoksun kalanların desteğin ölümünden önceki yaşamlarındaki sosyal ve ekonomik durumlarının korunmasıdır. Olaydan sonraki dönemde de, destek olmasa bile, onun zamanındaki gibi aynı şekilde yaşayabilmesi için muhtaç olduğu paranın ödettirilmesidir ³⁵³.

Dolayısıyla, psikolojik tacize maruz kalan işçinin intihar etmesi gibi bir nedenle ölüm hali ortaya çıktığında mağdurun desteğinden yoksun kalanlar için destekten yoksun kalmaya ilişkin tazminat hakkı doğacaktır. Aynı şekilde işçinin ölümüne işverenin gözetim borcunun ihlali sebep olduğu takdirde de bu yola başvurulabilecektir ³⁵⁴.

Önemle ifade etmek gerekir ki destekten yoksun kalma tazminatının önemli şartlarından biri bakma unsurudur. Bir başkasına bakma, destek sayılmanın en önemli şartıdır ³⁵⁵. Bakma fiilen mevcut olabileceği gibi, ileride gerçekleşmesi kuvvetle muhtemel de bulunabilir. Bu anlamda tazminat talebi, ölenin bakım gücüne sahip olması şartına bağlıdır. Bu nedenle, ölümün gerçekleştiği anda veya ileride bakım gücü olmayan kişi destek sayılamaz. Bu durumun ispatı da davacıya düşer. Ancak destek olunan kişiye ne şekilde yardımda bulunulduğu önemli değildir. Destek görüne yapılan yardım, beslenme, giyinme veya barınmaya yönelik olabileceği gibi, eğitim, sağlık, kültür gibi alanlarda da olabilir. Bu anlamda yardımın para verilerek yapılması da şart değildir. Aynı yardımlar gibi hizmet edimleri de destek niteliği taşıyabilir ³⁵⁶. Son olarak, destekten yoksun kalacakların aynı zamanda manevi tazminat isteme haklarının bulunduğu ³⁵⁷ gibi bu kişilerin mirasçı sıfatlarının bulunması da aranmaz ³⁵⁸.

³⁵³ Y17HD, 28.5.2015, 1043/7948, (www.kazanci.com, ET: 26.03.2016).

³⁵⁴ İŞKİN, s. 63.

³⁵⁵ GÜRİSOY Kemal Tahir, "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", s. 146, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/315/3075.pdf>, (ET: 17.03.2016).

³⁵⁶ GÖKYAYLA K. Emre, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2004, s. 102-107.

³⁵⁷ Y4HD, 20.2.2014, 6038/2772, (www.kazanci.com, ET: 24.03.2016).

³⁵⁸ "... destekten yoksun kalma tazminatı, desteğin mirasçısı olarak geride bıraktığı kişilere değil, desteğinden yoksun kalanlarına aittir. Destekten yoksun kalma tazminatı isteyebilecek

e) Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Sonuçları

İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerekli tedbirleri almak işverenin gözetim borcu kapsamında bulunduğundan, işyerinde uygulanan psikolojik tacizle işçi üzerinde meydana gelen psikolojik veya bedensel zararların meslek hastalığı ya da iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunun da değerlendirilmesi gerekmektedir³⁵⁹.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca iş kazası; "...sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; (...) emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay..." şeklinde tanımlanmıştır. Doktrinde ise iş kazası, "Sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhen zarara uğratan olay" şeklinde tanımlanmıştır³⁶⁰. Yargıtay, iş kazasına değindiği bir kararında, "...iş kazası yasada tanımlanmamış; ancak bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağı yer ve zaman koşullarıyla sınırlanarak belirtilmiştir. ...bu madde hükmüne göre iş kazası maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır. Sayılan haller örnekleme niteli-

kişiler, mirasçılardan başka kişiler de olabileceği hususunda da herhangi bir ihtilaf yoktur. Murisin trafik kazasından kaynaklanan bir sorumluluğu söz konusu olduğunda ve koşulları olduğunda mirasçıları bundan sorumlu olduğu halde, aynı olay nedeniyle destekten yoksun kalan ve fakat mirasçı olmayan kişiler bundan sorumlu değildir...", YHGK, 15.06.2011, 17-142/411, (www.kazanci.com, ET: 26.03.2016).

³⁵⁹ AKGEYİK/DELEN/UŞEN, s. 74.

³⁶⁰ TUNCAY A. Can/ EKMEKÇİ Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. B., İstanbul 2013, s. 333; GÜZEL Ali/OKUR Ali Rıza/CANIKLIOĞLU Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. B., İstanbul 2014, s. 416; ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10. B., İstanbul 2011, s. 217.

ğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerin herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir...” demiştir³⁶¹.

Aynı Kanununun 14. maddesi uyarınca meslek hastalığı, “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleri*” olarak tanımlanmıştır. Doktrinde ise, işçinin işverenin emir ve talimatları altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işi yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza şeklinde tanımlanmıştır³⁶². Madde hükümden anlaşılacağı üzere, bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için o hastalığın sigortalının gördüğü iş ve çalıştığı işyeri ile ilgili olması (meslekî nitelik taşıması) yani hastalık ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun illiyet bağının bulunması, ayrıca meslek hastalığı için ayrıca SSGSSK. gereği çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nde³⁶³ belirtilen Meslek Hastalıkları Listesinde yer alması ve listede belirtilen sürede ortaya çıkmış olması şartı aranır³⁶⁴. Örneğin, belirtilen Yönetmeliğin 20. maddesi uyarınca, pnömokonyozun meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında pnömokonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yer altı ve yerüstü işyerlerinde toplam olarak en az üç yıl çalışma şartı aranmaktadır.

Meslek hastalığına yakalanmış kimselerin yukarıda belirtilen şartlar dışında 5510 sayılı Kanununun 14. maddesi 2. fıkrasına göre, kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi ile kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi gerekir.

³⁶¹ YHGK, 13.10.2004, 21-529/527, (www.kazancı.com, ET: 15.02.2016).

³⁶² TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 349; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 436; ŞAKAR, 221.

³⁶³ 11.10.2008 tarihli 27012 sayılı Resmi Gazetede yürürlüğe girmiştir.

(bkz. www.basbakanlik.gov.tr).

³⁶⁴ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s 438.

Doktrinde ani ve dıştan gelen bir eylem sonucu iş kazasının oluştuğu kabul edildiği takdirde, bir işyerinde uzun süreli uygulanan psikolojik tacizin, iş kazası olarak değerlendirilmesinin zor olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenlerle süreklilik kavramı psikolojik tacizi meslek hastalığı kavramına yakınlaştırır. Ancak psikolojik taciz mağdurunun maruz kaldığı taciz edici davranışların işten kaynaklanan, mesleğin ifası nedeniyle oluşan rahatsızlık olmadığı ayrıca belirtilmektedir ³⁶⁵.

5510 sayılı Kanununun 14. maddesinde belirtilen meslek hastalığı kavramının psikolojik taciz dahil tüm taciz eylemlerini de kapsayacak hale getirilmesi ile mağdurların hukuki korumasının sağlanması söz konusu olabilecektir. Bu bakımdan anılan maddenin son fıkrası ve ilgili Yönetmeliğin 17/2. maddesinde listede yer almayan hastalıkların da meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağına Sosyal Sigorta Yüksek Kurulu tarafından karara bağlanacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, meslek hastalığı listesinde yer almayan bir hastalığın bulunduğunu iddia eden sigortalı, öncelikle Kuruma başvuracak, Kurum tarafından talebi reddedilirse başvurulması sonrası Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu uyuşmazlık hakkında karar verecek, sigortalının talebi yine reddedilirse sigortalı, YİBK'na göre, davaya bakmakla yükümlü mahkemede dava açabilecektir ³⁶⁶.

Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların uğradığı hastalık hallerinin meslek hastalığı sayılması durumunda işçinin Kanunda sayılan yardımlardan faydalanabilmesi söz konusu olacaktır. 5510 sayılı Kanununun 16. ve 63. maddelerinde sayılan haklar arasında iş kazası veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya sağlık yardımlarının yapılması; geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi; sürekli iş göremezlik hallerinde gelir bağlanması; gerektiğinde sigortalının yurt içinde başka yere gönderilmesi; iş kazasına uğrayan ve meslek hastalığına tutulan sigortalının tedavi için yabancı ülkeye gönderilmesi sayılabilir ³⁶⁷. Dolayısıyla doktrinde, psikolojik taciz nedeniyle uğranılan rahatsızlığın meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi

³⁶⁵ SAVAŞ, s. 135.

³⁶⁶ YİBK, 28.06.1976, 6/4, (www.kazanci.com, ET: 27.05.2016).

³⁶⁷ AKGEYİK/DELEN/ÜŞEN, s. 75;

şeklindeki görüşe³⁶⁸ kanaatimizce katılmak mümkün olmayacaktır, zira işyerindeki özen yükümünün yerine getirilmemesinden ve işyerinde çalışanlar arasında eşitlik ilkesinin uygulanmamasından kaynaklanan, mağdurda meydana gelen psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıkların da meslek hastalığı sayılması mümkün olacaktır^{369 370}.

2) İşçinin Kişilik Hakları ve Korunması

a) Genel Olarak

Kişilik hakkı, kişinin maddi, manevi ve iktisadi haklarının tamamını kapsayan mutlak haklardandır³⁷¹. Yargıtay kişilik haklarını, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağlayan, herkese karşı ileri sürülebilen ve kaynağını Anayasa'dan alan; yani Anayasa'nın teminatı altında bulunan mutlak bir hak olarak nitelendirmiştir³⁷².

Kişilik hakkı niteliği itibarı ile herkese karşı ileri sürülebilen mutlak, şahıs varlığı ve kişiye sıkı sıkıya bağlı, tekelci niteliği haiz bir haktır. İcra takibine konu olmadığından haciz edilemez, iflas masasına giremez³⁷³. Kişinin medeni haklara sahip olabilme ve bunu kullanabilme hakları, hayatı, vücut bütünlüğü, adı, görüntüsü, ailesi, özel hayatı, şeref ve haysiyeti kişilik haklarından sadece birkaçıdır³⁷⁴.

³⁶⁸ SAVAŞ, s. 127.

³⁶⁹ ERDOĞAN, s. 334.

³⁷⁰ "...meslek hastalığında "yükümlülük" ten bahsedilebilmek için, hastalığın bu süre içerisinde meydana çıkması zorunludur. Ve bu yön, meslek hastalığı ile işyeri arasında bulunması gereken illiyet bağının doğal sonucu olmak da gerekir. Ayrıca, meslek hastalığının meydana çıkmasının tespit edildiği andan çok öncelere ait olabileceği de kuşkusuzdur..." , Y10HD, 21.03.2006, 760/3090; "...iş kazası ve meslek hastalığının oluşumuna, "...kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi..." ile etkide bulunan işverenin kusura dayalı sorumluluğu...", Y10HD, 16.02.1982, 444/903, (www.kazanci.com, ET: 28.05.2016).

³⁷¹ AYDINLI İbrahim, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, TÜHİS, C. 19, S. 6, Kasım 2005, s. 22; HELVACI Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Haklarını Düzenleyen Davalar, İstanbul 2001, s. 40 vd.

³⁷² YHGK, 09.04.1982, 4-56/348, (www.kazanci.com, ET: 27.03.2016).

³⁷³ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s. 155 vd.

³⁷⁴ "Kişisel değerler, Medenî Kanununun 24. maddesinde genel olarak şahsî menfaatler sözcükleri ile anlatılmış ancak bunların neler olduğu teker teker sayılmamıştır. Hukuk öğretisinde ve uygulamada kişinin yaşam ve sağlığı gibi maddî değerleri ile onur, saygınlık, özgürlükler, özel

İş Hukukunda öncelikle işçinin, yaşamına, vücut bütünlüğüne ve sağlığına yönelen tehlikelerden koruma düşüncesi ön plandayken daha sonra işçinin kişiliğinin tanınarak manevi çıkarlarının da korunması yönünde bir ihtiyaç belirlemiştir³⁷⁵.

Ayrıca, İş Hukukunda işçinin kişilik haklarına saygı, işverene düşen bir yükümlülük olup, işveren işçinin kişiliğine saygı göstermek zorundadır³⁷⁶. İşveren gözetim borcu çerçevesinde işçinin maddi bedensel bütünlüğünün korunması yanında işçinin şeref ve onurunu, kişisel ve mesleki saygınlığını, ahlaki değerlerini, özel yaşam alanının korunmasını da içerir³⁷⁷.

b) Kişilik Hakkına İlişkin Düzenlemeler

İş Kanunu'nda işçinin kişilik hakkının korunmasına ilişkin açıkça bir düzenleme bulunmamakla birlikte genel Kanun niteliğinde bulunan Anayasa, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanun'daki düzenlemelere başvurulabilir. Başvurulacaklar arasında herkesin, kişiliğine bağlı, dokunulmaz ve devredilemez hak ve özgürlüklere sahip olduğunu belirten Anayasa'nın 12. maddesi, yine Anayasanın, kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı başlığı taşıyan 17. maddesi, zorla çalıştırma yasağını düzenleyen 18. maddesi, bu maddeleri takip eden kişi hürriyeti ve güvenliği ile özel hayatın gizliliği ve korunması gibi kişilik hakkı kapsamında yer alan muhtelif düzenlemeler bulunur. Bu düzenlemeler Anayasal anlamda psikolojik tacize maruz kalan işçinin başvurabileceği temel düzenlemeler olması yönünden önem taşır.

Yukarıda izah edildiği üzere Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda da kişilik haklarının korunmasına yönelik önemli düzenlemeler bulunur³⁷⁸. Türk Medeni Kanunu'nun 23. maddesinde kişinin hak ve fiil ehliyetinden kısmen

yaşam, isim, resim gibi manevî değerleri kişisel değerler olarak kabul edilmektedir.”, YHGK, 03.10.1990, 4-275/459 ; “Kişisel değerler, bir kişiye bireysellik kazandıran ve koruma bakımından özel duygular dâhil olmak üzere bireyler arasındaki ilişki gereksinimlerinde korumaya değer her şeyi ifade eder”, Y9HD, 27.02.2002, 17762/3061, (www.kazanci.com, ET: 27.03.2016).

³⁷⁵ AYDIN, s. 54.

³⁷⁶ SÜZEK, s. 401; MOLLAMAHHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 707.

³⁷⁷ SÜZEK, s. 401; AYDIN, s. 22.

³⁷⁸ DURAL Mustafa/ÖĞÜZ Tufan, Türk Özel Hukuku, C. 2, Kişiler Hukuku, İstanbul 2015, s. 152.

dahi olsa vazgeçmeyeceği düzenlenirken, Kanunun 24. maddesinde kişilik hakkına hukuka aykırı olarak saldıran kişiye karşı mahkemeye başvurabileceği ve hangi hallerin hukuka aykırı olduğu düzenlenmiştir. Bu sayılan düzenlemelerin yanı sıra Kanunun 25. maddesinde kişiliğin korunması için açılacak davalar, talep hakları, manevi tazminata ilişkin esaslar ve yetkili mahkeme belirtilmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun genel olarak 56. ve 58. maddelerinde kişilik hakkının başkalarının tecavüzlerine karşı korunması düzenleme altına alınmıştır.

İşçinin kişiliğini doğrudan korumayı amaçlayan hüküm ise Türk Borçlar Kanunu md. 417'de düzenlenmiştir³⁷⁹. Anılan maddede, işverenin hizmet ilişkisi içinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkesine dayalı bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmamalarını sağlamak ve bu tür tacize uğrayanların daha fazla zarar görmemesi için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Kanunda ayrıca 418. maddesinde ev düzeni içinde çalışmada kişiliğin korunması ve son olarak 419. maddesinde ise kişisel verilerin kullanılmasında kişiliğin korunmasına dair düzenlemeler bulunur. Bu konuda İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamasının sonucu olarak genel mahiyeti itibarı ile Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan bu düzenlemeler tüm iş ilişkilerinde uygulama alanı bulacaktır³⁸⁰.

c) Kişilik Hakkının İhlali Halinde Başvurulabilecek Hukuki Yollar

aa) Genel Olarak

Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, kişilik haklarını koruyan davalar kişilik hakkı ihlal edilen ya da ihlal tehlikesi bulunan mağdurların yargısal yollarla koruma talep ettiği davalardır.

Türk Medeni Kanunu'nun 24. maddesine göre, ‘‘Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteye-

³⁷⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 209; SÜZEK, s. 402, MOLLAMAHHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 707.

³⁸⁰ SÜZEK, s. 402.

bilir’’; aynı Kanunun 25. maddesine göre, ‘‘Davacı, hakimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir’’. Bu hükümlerden çıkan sonuca göre, kişilik haklarından herhangi birisi saldırıya uğrayan kişi, saldırının önlenmesi davası, saldırının durdurulması davası ve hukuka aykırı saldırının tespiti davası açabilecektir ³⁸¹.

Yukarıda belirtilenlerle birlikte kişilik hakları saldırıya uğrayan işçi, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir (TMK. md. 25/2). Ayrıca, davacının, maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkının olduğu Kanunda düzenleme altına alınmıştır (TMK. md. 25/3). Bunun sebebi, Medeni Kanunda öngörülen koruyucu davalar ile Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen tazminat davalarının niteliğinin birbirinden farklı olmasıdır ³⁸².

Ancak buradaki en önemli unsur, ihlal niteliğindeki davranışların hukuka aykırı nitelikte olmasıdır. TMK. md. 24/2 uyarınca, ‘‘Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır’’. Bu sayılan hukuka uygunluk halleri gerçekleştiği takdirde yapılan saldırılar hukuka uygun olacaktır.

Kişilik haklarını koruyan davalar, saldırıyı önlemek, yok etmek veya etkisizleştirmek amacıyla açılır ³⁸³. Davanın açılabilmesi için failin kusurlu olması ve saldırı sonucu bir zararın doğmuş olması şart değildir. Mağdur maddi ya da manevi zarar doğmamış olsa dahi koruyucu davaları açabilir ³⁸⁴. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçi, işverenin kusuru bulunmaksızın ve bir zarar olmaksızın kişilik haklarının ihlali halinde koruyucu davaları açabilecektir.

³⁸¹ OĞUZMAN/SELİÇİ/ÖZDEMİR, s. 219 vd.; DURAL/ÖĞÜZ, s. 152 vd.

³⁸² SAVAŞ, s. 105.

³⁸³ HELVACI, s. 155.

³⁸⁴ HELVACI, s. 162.

Bu davaları tecavüz (saldırıya) uğrayanlar açabilir. Miras bırakanın sağlığında açılmış bulunan davalara mirasçıları devam edebilirler. Davalı taraf ise saldırıyı yapan şahıs veya mirasçılardır. Mirasçılar zorunlu dava arkadaşı değil, ihtiyari dava arkadaşlarıdır³⁸⁵.

Koruyucu davaların işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi nedeniyle görevli İş mahkemelerinde açılması gerektiği kuşkusuzdur³⁸⁶. Yetkili mahkemenin tespiti bakımından İş Mahkemeleri Kanunu md. 5'e bakıldığında davalının ikametgahı yer mahkemesi ile yapılan işin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olduğu belirtilmiştir. Diğer yandan TMK'nun 25/5. maddesine göre ayrıca davacının yerleşim yeri mahkemesinin de yetkili olduğu unutulmamalıdır.

bb) Koruyucu Davalar

aaa) Saldırının Önlenmesi Davası

Türk Medeni Kanununun 25/1. maddesine göre, saldırının önlenmesi davası henüz saldırı başlamadan fakat saldırı tehlikesinin bulunduğu hallerde açılabilir³⁸⁷. Bu davanın amacı mağduru gelecekte olabilecek saldırılara karşı korumaktır. Bir başka ifadeyle tecavüzü ortadan kaldırmak, tecavüzün kaynağını kurutmak böylece

³⁸⁵ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s. 221.

³⁸⁶ "...Dava, tazminat istemine ilişkindir. Davacı, davalı şirketteki iş akdi sona erdikten sonra şirketin bilgisayar sisteminden şirkette insan kaynakları direktörü olan diğer davalı Ebru Aslan Aymen kullanıcı adıyla ve şirket yollayıcı gösterilerek bir çok şirkete gönderilen mesajda kişilik haklarına saldırıda bulunulduğunu belirterek manevi tazminat isteminde bulunmuş, yerel mahkemece dava iş akdinden kaynaklandığından ve İş Mahkemesi görevli olduğundan görevsizlik nedeni ile dava dilekçesinin reddine karar verilmiştir. Dosyada mevcut bilgi ve belgelerden davacının Boehringer Ingelheim A.Ş.'de finans sorumlusu olarak çalışırken 9/4/2002 tarihinde iş akdi feshedilerek yasal haklarının ödenmesinden sonra 11.4.2002 tarihinde şirketin bilgisayar sisteminden, diğer davalı kullanıcı şirket ise yollayıcı gösterilerek bir çok şirkete gönderilen mesajın davacının geleceğe yönelik haklarına saldırı niteliğinde olduğu görülmektedir. Davacı davalıların kişisel kusuruna dayanmış olup, mesaj iş akdinin sona ermesinden sonra yayınlandığından davaya genel hükümlere göre bakılması gerekirken görevsizlik kararı verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir... Gereğesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir... Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır...", YHGK, 9.2.2005, 4-9/41, (www.kazancı.com, ET:30.03.2016).

³⁸⁷ DURAL/ÖGÜZ, s. 152.

gelecekte devam eden tecavüz durumu sebebiyle doğması muhtemel yeni maddi ve manevi zararları önlemektir³⁸⁸. Henüz başlamamış ancak bazı emarelerden başlayacağı anlaşılan bir taciz davranışının açılacak önleme davası ile bertaraf edilmesi mümkündür.

Bu davanın açılabilmesi için özel olarak aranan iki şart bulunur. Bu şartlardan ilki, saldırı tehlikesinin varlığı, ikincisi ise bu tehlikenin yakın ve ciddi olmasıdır³⁸⁹. Bu nedenle, saldırı olacağı varsayımı yeterli değildir. Dolayısıyla, işçinin kişilik haklarına yönelik ve hukuka aykırı bir saldırı olabileceği yönünde somut ve ciddi işaretlerin bulunması gerekir³⁹⁰. Bunun aksine olarak tam bir kanaate ulaşılmadan verilecek bir karar halinde işveren yahut işveren vekilinin özgürlüğü kısıtlanmış olacaktır³⁹¹.

Psikolojik tacizin süreklilik gösteren özelliğinden ötürü bu dava konusu olmaya uygun düşmediği ve tecavüzün önlenmesi davasının açılmayacağı öğretide belirtilmektedir³⁹². Ancak işe iade davası sonrası yeniden işe başlatılan ya da işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmış bir mağdurun benzer durumlar ve koşullar tekrar ortaya çıktığında yeniden aynı tür davranışlarla karşılaşabilme tehlikesinin bulunması halinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma tehlikesinin varlığı kabul edilebilir³⁹³.

bbb) Saldırıya Son Verilmesi Davası

Saldırıya son verilmesi davası, kişilik haklarına karşı gerçekleşen ve hâlen devam etmekte olan psikolojik taciz eyleminin durdurulması için açılacak davadır³⁹⁴. Dolayısıyla psikolojik taciz davranışları hâlen devam etmekte ise, açılacak dava saldırıya son verilmesi davası olacaktır. Mağdur tarafından davanın açılabilme-

³⁸⁸ HELVACI, s. 155.

³⁸⁹ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKRAY-ÖZDEMİR, s. 226 vd. ; HELVACI, s. 155 vd.

³⁹⁰ EKİN, s. 237.

³⁹¹ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 108.

³⁹² ARSLAN ERTÜRK, s. 318; SAVAŞ, s. 116.

³⁹³ BAYRAM Fuat, Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14/2007, s. 569.

³⁹⁴ DURAL/ÖGÜZ, s. 223.

sinin temel şartı, saldırının devam etmekte olmasıdır. Bu davanın açılabilmesi için failin kusurlu olması şartı aranmaz³⁹⁵.

Saldırı devam ettiği takdirde, oluşan ve süreklilik gösteren hukuki aykırılık durumunun ortadan kaldırılması için psikolojik taciz mağduru kişi bu davayı açabilecektir. Saldırı sona ermişse bu dava açılmaz, saldırının doğurduğu sonuçlar nedeniyle tazminat davası açılması gerekir. Saldırı devam ettiği müddetçe zamanaşımı süresinin işlemesi söz konusu olmayacaktır³⁹⁶.

Sadece psikolojik tacize maruz kalan işçi bu davayı açabilecektir. Dolayısıyla belirtmek gerekir ki, kişilik hakları sıkı sıkıya kişiye bağlı olduğundan bu davayı açma hakkı da devredilemez ve mirasçılara intikal etmez³⁹⁷.

Dava tacizde bulunulan tarafından saldırıda bulunan kişi ya da kişilere karşı açılabilir. Örneğin, sadece fiili işleyen, saldırıyı gerçekleştiren işveren değil, bu fiili işlemesine işbirliği yaparak sebep olan, teşvik eden, izin veren herkes davalı sıfatına sahip olabilecektir³⁹⁸. Ayrıca belirtmek gerekir ki, saldırıya son verilmesi davası ile işçi düzeltmenin veya kararın 3. kişilere bildirilmesi veya kararın yayımlanması isteminde de bulunabilir (TMK m. 25/2). Nitekim, psikolojik taciz neticesi toplumda itibarı sarsılan kişi bu yola başvurarak itibarını düzeltebilecektir³⁹⁹.

ccc) Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası⁴⁰⁰, genel nitelikteki tespit davasının kişilik haklarının korunmasında özel olarak düzenlenmiş şeklidir ve sona ermiş bir saldırının etkilerinin devam etmesi halinde açılır. Saldırının önlenmesi ve saldırıya son verilmesi davalarının uzantısı ve onları tamamlayan bir hukuksal yoldur. Davanın açılmasındaki amaç, hukuka aykırılığın tespiti ve saldırının etkilerinin ortadan

³⁹⁵ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s. 223 vd. ; HELVACI, s. 156.

³⁹⁶ TİNAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105.

³⁹⁷ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s. 223.

³⁹⁸ TİNAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 107.

³⁹⁹ TİNAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105.

⁴⁰⁰ OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY-ÖZDEMİR, s. 228 vd. ; HELVACI, s. 157; EKİN, s. 237.

kaldırılmasıdır. Kişinin şeref ve haysiyetine dokunulması ile süreklilik gösteren bu durumun toplum nazarında yanlış izlenimler uyandırması örneğinde olduğu üzere psikolojik tacize muhatap olan kişinin bu davayı açmasında hukuki yararı vardır ⁴⁰¹. Tecavüz eylemi devam sona erse dahi psikolojik etkilerinin devam etmesi halinde tacizin hukuka aykırılığının tespiti davası açılabilir ⁴⁰². Psikolojik taciz mağduru tarafından davanın açılabilmesi için failin kusurunun bulunması şart değildir, ayrıca zarar koşulunun varlığı da aranmaz ⁴⁰³.

Saldırının hukuka aykırılığının tespiti davasının açılabilmesinin temel şartı, saldırının sona ermiş olmasına rağmen etkisinin hala devam ediyor olmasıdır. Dolayısıyla, saldırı tehlikesinin söz konusu olduğu ya da saldırının mevcut olduğu hallerde dava açılmayacaktır. Mağdur tarafından bu durumda açılacak olan davalar, saldırının önlenmesi davası ve saldırıya son verilmesi davaları olacaktır. Ayrıca, “eda davası açılacak hallerde tespit davası açılmayacağı” kuralından hareketle, saldırının önlenmesi ve saldırıya son verilmesi davalarının açılmayacakları durumlarda, tespit davası yoluna başvurulabilecektir ⁴⁰⁴.

Türk Medeni Kanunu’nun 25/2. maddesinde, mağdura, saldırının hukuka aykırılığını tespit eden mahkeme kararının yayınlanmasını veya üçüncü kişilere bildirilmesini isteme hakkı da verilmiştir.

ddd) Vekaletsiz İş Görme Davası

Türk Medeni Kanununun 25/3. maddesi, koruyucu nitelikteki bu davaların yanında, kişilik hakları ihlâl edilen kişinin maddi ve manevi tazminat talepleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla bir kazanç elde edilmişse bu kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre iadesini talep hakkını da saklı tutmuştur ⁴⁰⁵. Doktrinde, işçisine psikolojik taciz uygulayarak onu işinden istifa ile ayrılmak zorunda bırakan, böylece

⁴⁰¹ BAKIRCI, s. 201.

⁴⁰² TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 105.

⁴⁰³ BİLGİLİ, s. 30.

⁴⁰⁴ Y7HD, 20.02.2007, 3717/525, Y7HD, 19.07.2005, 2288/2425, (www.kazanci.com, ET:30.03.2016).

⁴⁰⁵ DEMİRCİOĞLU, s. 133.

ödemesi gereken kıdem tazminatını ödemekten kurtulan işverene karşı, TMK'nun 25/3. maddesi uyarınca vekaletsiz iş görme davası da açılabilirdi; onun malvarlığında bu şekilde oluşan artışın vekaletsiz iş görme hükümleri ile geri alınabileceği belirtilmektedir⁴⁰⁶.

3) İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu

Eşit işlem yapma borcu Anayasa'da ifade edilen kanun önünde eşitlik ilkesi başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”. Yine Anayasa'nın değiştirilemez nitelikte olan başlangıç bölümünde “ Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak (...) onurlu bir hayat sürdürme ve maddî ve manevî varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu...” vurgulanmıştır.

Bundan başka eşit davranma ilkesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Ekonomik Topluluğu Andlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında da çeşitli biçimlerde ele alınmıştır⁴⁰⁷.

Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, işçiler açısından aynı zamanda bir hak olan bu ilkeye göre, işveren, çalıştırdığı işçilere karşı akla uygun, makul ve haksız olmayan nedenlere dayalı olmak hali dışında farklı davranmama yükümü altındadır⁴⁰⁸. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler ara-

⁴⁰⁶ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 115

⁴⁰⁷ Konu ile ilgili Avrupa Birliği ve Uluslararası hukuk düzenlemeleri için bkz. SÜRAL Nurhan, Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Ankara 2002, s. 61. vd.; SEVER Rabia, İşverenin Eşit Davranma Borcu, Legal İHD, Y. 2012, S. 34, s. 33-72; ERTÜRK Şükran/GÜRSEL İlke, İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi, Sarper Süzek'e Armağan, I, İstanbul 2011, s. 428-458; SÖZER Ali Nazım, AB'nin İstihdam İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler, Sicil İHD, Haziran 2006, s. 184-208.

⁴⁰⁸ EKİN, s. 104.

sında keyfi biçimde ayırım yapılmasının önüne geçer. Yani işverenlere, işçiler arasında gereksiz bir şekilde ayırım yapılmasının önüne geçen ve işçilere eşit davranma borcu yükleyen bir niteliğe sahiptir⁴⁰⁹.

Eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Dolayısıyla işveren ancak haklı ve makul gerekçelerle işçiler arasında ayırma gidebilecektir. Buradaki eşitlik mutlak bir eşitlik olmayıp, kişiler arasındaki belirli farklılıkları dikkate alarak sağlanan bir eşitlikten bahsedilir⁴¹⁰. Eşit davranma borcu, mutlak değil nispi özelliktedir⁴¹¹. Bu nedenle işveren, tarafından işçinin yaptığı iş, işçinin uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlerle işçinin çalışkanlığı, yeteneği, liyakatı gibi subjektif nedenlere dayanılarak farklı işlem yapılabilir⁴¹². Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 25. uyarınca işverenin, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapılamayacağı, 26. maddesinde ise sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayırmacılık yasaklarına uymakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Anayasadaki eşitlik ilkesinin İş Hukukuna yansması ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde "eşit davranma ilkesi" ilkesi başlığında yer bulmuştur. Kanunun 5. maddesinin ilk fıkrasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din

⁴⁰⁹ UŞAN Fatih, İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İSGHD, S. 8, 2005, s. 1625; TUNCAY A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 5.

⁴¹⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 430; SÜZEK, s. 453; EKONOMİ Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1984, s.156-157; NARMANLIOĞLU, s. 323; TUNCAY, s. 5.

⁴¹¹ İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2006/54/EC Sayılı Yönergesinin "Analık Doğum İzninden Dönüş" başlıklı 15. maddesinde, "doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır" şeklinde kurala yer verilerek, doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır. (Y9HD, 29.11.2011, 19835/46440, www.kazanci.com, ET: 02.04.2016).

⁴¹² ERTÜRK/GÜRSEL, 429.

ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım yasağı getirilmiş, 2. fıkrasında tam süreli-kısmi süreli işçi ile belirli süreli-belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapma yasağı öngörülmüş, 3. fıkrasında ise cinsiyet ve gebelik sebebiyle ayırım yasağı düzenlenmiş ve bu durumda olan işçiler bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinde de işverenin eşit davranma borcu olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, işverenin işin niteliği ile biyolojik sebeplerle farklı davranabileceği bahsi geçen hükümde açıklanmıştır. Yine değinilen maddenin 4. ve 5. fıkralarında, işverenin ücret ödeme borcunun ifası sırasında ayırım yapılamayacağından söz edilir.

İşverenin eşit işlem borcuna aykırı davranmasının yaptırımı ise, yine aynı Kanununun 5. maddesinin 6 ve 7. fıkralarında düzenlenmiş olup, buna göre işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. Aynı maddede mağdur işçinin, eşit işlem borcuna aykırı davranıldığını ispat etmek yükümlülüğü olduğu, bir ihlalin varlığını somut ve belirgin biçimde gösteren durumların meydana gelmesi halinde işverenin bu ihlal içinde bulunmadığını ispatlamak zorunda olduğu düzenlenmiştir.

İşyerinde gerçekleşen eşit davranma borcuna aykırılığın ve ayrımcılık yasağının en tipik örneklerinden birini, işyerinde psikolojik taciz davranışları teşkil eder. Zira, işverenin gerçekleştirdiği psikolojik taciz davranışları yoluyla ihlal edilen eşitlik ilkesi sadece bir temel hak olması yanı sıra hukuk düzeninde tüm alanlara hakim olan genel bir ilkedir⁴¹³. Örneği, tipik işyerinde psikolojik taciz davranışlarından olan işçiye diğer işçilerden farklı olarak hiç iş verilmemesi, yapabileceğinin çok üstünde iş verilmesi, işçinin yaptığı işlerin ciddiye alınmaması ve bu nedenle kendisine farklı davranılması durumunda eşit davranma borcu ihlal edilecektir. Aynı şekilde, farklı işlem yapılması gerekirken diğer işçilerle birlikte aynı şekilde işlem yapılması halinde de eşit işlem borcuna aykırılık oluşacağı unutulmamalıdır⁴¹⁴. Çalışanın maruz kaldığı psikolojik taciz davranışları ne şekilde olursa olsun eşitlik ilkesine aykırılık ve ayrımcılık söz konusudur. Bu ayrımcılığın işveren, yöneticiler veya diğer çalı-

⁴¹³ TUNCAY, s. 23.

⁴¹⁴ DEMİRCİOĞLU, s. 138.

şanlar tarafından gerçekleştirilmesi sonucu etkilememektedir. Psikolojik taciz failleri başka çalışanlar olsa bile, işveren, çalışanlarını gözetme borcu gereği bunu önlemekle yükümlüdür⁴¹⁵.

İşyerinde psikolojik tacizin ayrımcılık biçiminde ortaya çıkması halinde “ayrımcılık tazminatı” olarak da adlandırılan tazminat gündeme gelecektir⁴¹⁶. Buradaki eşit davranma borcunun ihlali anlamındaki tazminat teknik anlamda bir tazminat olmadığı için, işçinin herhangi bir zararı ya da işverenin kusuru aranması söz konusu olmayacaktır⁴¹⁷. Bu tazminat çıplak ücret üzerinden hesaplanacağından, ücretin ekleri olan ikramiye ve sosyal yardımlar gibi ödemeler bu tazminatın hesabında dikkate alınmayacaktır⁴¹⁸. Ayrımcılık tazminatı ile ilgili hüküm nispi emredici nitelikte olduğundan toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmeleri ile arttırılabilecektir⁴¹⁹. Son fıkrada belirtildiği üzere eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Bu fıkraya dayanarak mağdur işçi, işverenin bir ihlalinin varlığını güçlü bir şekilde gösteren durumu ortaya koyması yeterli olacak, ihlalin olmadığını ispat yükümlülüğü ise işverende olacaktır. İşyerinde psikolojik tacizin ispatının çok zor olmasından ötürü bu fıkra ile mağdurun çaresizliğinin önüne geçilmektedir.

İşverenin ayrımcılık yapma saiki ile psikolojik taciz uygulaması, bir diğer ifade ile psikolojik tacizi ayrımcılığı gerçekleştiririnin bir aracı olarak kullanılması durumunda, eşit davranma borcunun ihlali söz konusu olacağından mağdur işçi, İş Kanunu'nun 5. maddesindeki düzenlemesine başvurabilecek ve 4 aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı haklarını isteyebilecektir⁴²⁰. Kadın bir işçinin doğum izninden dönmesi sonrası yerine bir başkasının alınması, kendisine

⁴¹⁵ DOĞAN Yenisey Kübra, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2006, S. 11, s. 63-82.

⁴¹⁶ KÖSEOĞLU Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011, s. 248.

⁴¹⁷ SAVAŞ, s.111; SÜZEK, s. 467.

⁴¹⁸ LİMONCUOĞLU, s. 58.

⁴¹⁹ SÜZEK, s. 467.

⁴²⁰ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 211 ; ERTÜRK/ARSLAN, s. 304 -305, 313.

doğum iznine dönüşte eski görevi yerine daha düşük bir görev önerilmesi ve bu durumu kabul etmemesi üzerine işine son verilmesi ve açtığı işe iade davasının lehine sonuçlanması üzerine dosya önüne gelen Yargıtay, verdiği kararında ⁴²¹, bu durumun aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilmesi gerektiğine ve davacının ayrımcılık tazminatına hak kazanması gerektiğine karar vermiştir.

4) Açılacak Davalarda İspat Yükü

Psikolojik taciz davranışlarına bağlanan sonuçların ve işverenin yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi için asıl önemli olan ve tartışılması gereken noktalar, bu davranışların, davranışlar ile zarar arasındaki illiyet bağının ispatı ve ispat yükünün kimde olduğudur. Hukukumuzda ispat yükü konusunda genel hüküm Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatlamakla yükümlüdür". Dolayısıyla, ileri sürdüğü olaydan kendi lehine hak çıkaran kimse, iddia ettiği olayları ispat etmelidir ⁴²². Bu kurala istisna getiren İş Kanunu md. 5 uyarınca, işverenin bu madde hükümlerine "...aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, bir işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.". Buna göre, psikolojik tacize uğradığı iddiasında olan mağdurun, genel hükme istisna getiren İş Kanunu'nun 5. maddesinde belirtilen hükümden faydalanması gerekmektedir ⁴²³. Burada önemle ifade edilmelidir ki, bahse konu hüküm yalnız işçi-işveren ilişkileri arasında uygulama alanı bulacaktır.

İşçi, psikolojik taciz davranışları nedeniyle kendisine ayrımcılık yapıldığını, eşit işlem borcuna aykırı davranıldığını iddia etmekle birlikte "ayrımcılık tazminatını" ve "yoksun kaldığı haklarını da talep etmekte" ise, İş Kanunu'nun 5. maddesine

⁴²¹ Y9HD., 29.11.2011, 19835/46440, (www.kazanci.com, ET: 06.04.2016).

⁴²² KONURALP Haluk, Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara 1999, s.9; ATALAY Oğuz, Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı, İzmir 2001, s. 5.

⁴²³ TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 117; BİLGİLİ, s. 66; BAKIRCI, s. 202.

göre, ispat yükü yine işçidedir ⁴²⁴. Psikolojik tacizin faili olması nedeniyle iş sözleşmesi işverence feshedilen işçinin açtığı işe iade davasında ise ispat yükü İş Kanunu md. 20/2 uyarınca işverende olup, işçi sözleşmesinin başka bir nedenle feshedildiğini iddia ediyorsa bu sebebi ispatlama yükü ise işçi üzerinde olacaktır ⁴²⁵.

Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan mağdur işçi bu nedenle uğradığı zararlarının giderilmesi için açtığı tazminat davalarında, eğer haksız fiil hükümlerine dayanmakta ise işverenin kusurlu olduğunu, davranışların hukuka aykırı olduğunu, zararının doğduğunu ve davranışlar ile zarar arasında illiyet bağı bulunduğunu ispatlaması gerekmektedir ⁴²⁶. Eğer mağdur, zararının giderilmesi için açtığı davanın hukuki dayanağı olarak akde aykırılığı seçmişse işveren kusursuz olduğunu ispatlamakla yükümlüdür .

Mağdur işçinin, Türk Medeni Kanununun 24. maddesinde yer alan kişilik haklarını koruyucu davalardan örneğin saldırının sona erdirilmesi davası açmış ise, saldırının kişilik haklarını ihlal ettiğini, hukuka aykırı bir saldırı olduğunu ve saldırının halen devam ettiğini ispatlaması gerekmektedir. Mağdur işçi, kişilik haklarını koruyucu davalardan saldırının önlenmesi davası açmışsa bu davada da işçi, saldırı tehlikesinin varlığını, tehlikenin yakın ve ciddi olduğunu ispatlamalıdır. Çünkü bu davalarda lehine hak çıkaran kimse mağdur işçidir.

İşyerinde psikolojik tacizin ispatı kolay olmadığından ve genellikle kapalı kapılar ardında gerçekleştiğinden doktrinde, failin aynı işyerinde başka kişilere yönelik benzer tavırları, fail ve mağdur arasındaki önceye dayalı ilişkinin kanıtlanması gibi hususların ispat yüküne konu olarak kabul edilmesi ve böylelikle ispat yükünün basitleştirilmesi gerektiği savunulur ⁴²⁷.

Öğretiyle örtüşecek şekilde uygulamada, ispat konusunda psikolojik tacize ma-

⁴²⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 211.

⁴²⁵ BİLGİLİ, s. 67.

⁴²⁶ PEKCANİTEZ Hakan/ATALAY Oğuz/ÖZEKES Muhammet, Medeni Usul Hukuku Temel Bilgiler, Ankara 2015, s. 421.

⁴²⁷ BAKIRCI, s.202 ; ÖZDEMİR Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Ankara 2006, s. 211.

ruz kalan mağdurlara kolaylık sağlandığı Yargıtay'ın kararlarında görülür⁴²⁸. Örneğin, Yargıtay bir kararında psikolojik tacizin oluşması için kişilik haklarının ağır bir şekilde ihlal edilmesinin gerekmediğini, bu hakkı hedef alan haksız eylemin tek başına yeterli olacağını, tacizin gerçekleştiğine ilişkin iddialarda kesin emareler aranmayacağını, davacının, kendisine işyerinde psikolojik taciz uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguları ortaya koymasının yeterli olduğunu, taciz olgusunun meydana gelmediğini ispat durumunda olan kişinin ise davalı olduğunu belirtmiştir⁴²⁹.

§ 12. İşyerinde Psikolojik Taciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

I. İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshi

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, iş ilişkisinin devamının dürlürlük kuralı gereği beklenemeyeceği bir durumda, bu ilişkinin devamının kendisi için çekilmez hale gelen tarafa, belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim öneline uymaksızın, derhal feshetme hakkı veren bozucu yenilik doğuran haktır⁴³⁰. Haklı feshin söz konusu olabilmesi için, bir olayın sözleşmenin sürdürülmesini taraflardan birisi için çekilmez kılması gerekir⁴³¹. Taraflar açısından iş sözleşmesinin

⁴²⁸ “...bu şekilde davranışlara maruz kaldığını ispat yükü iddia edene düşer. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları gözönüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. Dairemizce anılan gerekçe ve sebeplerle bazı dosyalarda, yeterli emarenin bulunmasıyla, mobbingin ispatlandığı kabul edilmiştir...” Y9HD, 12.2.2013, 38293/5390; “...davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu gözönüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı...” Y22HD, 21.2.2014, 2157/3434, (www.kazanci.com, ET: 08.04.2016).

⁴²⁹ Y22HD, 27.12.2013, 693/30811, (www.kazanci.com, ET: 08.04.2016).

⁴³⁰ SÜZEK, s. 687 vd.; LİMON Resul, İş Kanunu Açısından İşçinin ve İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı ve İşyeri Sendika Temsilciği, Ankara 1998, s. 1-8.

⁴³¹ NARMANLIOĞLU, s. 405 vd.

devamını çekilmez kılan hallerin neler olduğu kanunda sınırlı sayılmayacak şekilde belirtilmiştir. Ancak, İş Kanunu'nun 24. ve 25. madde başlıklarında "...ve benzerleri" denildiği için bu sayılan hallerin benzerleri de bu maddeler kapsamındadır. Dolayısıyla, hangi davranışların bu maddelerin uygulama alanına tekabül ettiği hakim tarafından Kanunun gerekleri ve toplumun değer yargıları dikkate alınarak, somut olayın özelliklerine göre değerlendirilecektir ⁴³².

Psikolojik taciz davranışları, iş sözleşmesinin taraflarından birisi olan işverenin davranışları nedeniyle iş ilişkisinde bulunması gereken güven temelini sarsmalı ve ilişkiye devamı çekilmez hale getirmelidir. Bu nedenle işçinin, psikolojik taciz davranışlarına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlara konu olmuştur. Örneğin, Yargıtay, bir kararında, davacının davalı işyerinde uzun süredir müdür olarak çalıştığı, son dönemde işyerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek ve yetkilerinin elinden alınarak huzursuz edildiği, tanık beyanları ile işçinin işverence huzursuz edildiği anlaşıldığından davacının işyerini terk etmesinin haklı nedene dayandığını belirtmiştir ⁴³³. Bir başka kararında ise Orta Doğu Teknik Üniversitesi Endüstri bölümü mezunu olan davacının 22.6.2005 tarihinde iş akdine son verildiği, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce görev yaptığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı, bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği, davacının bu sebeple iş akdini feshinin haklı nedene dayandığını belirterek davacının kıdem tazminat ile manevi tazminat taleplerinin reddine karar verilmesinin haksız olduğundan yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir ⁴³⁴.

⁴³² ÇALIK Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005, s. 285.

⁴³³ Y9HD, 18.3.2010, 22535/7225, (www.kazanci.com, ET: 12.04.2016).

⁴³⁴ Y9HD, 5.4.2012, 1911/11638, (www.kazanci.com, ET: 12.04.2016).

İş sözleşmesinin psikolojik taciz nedeniyle işçi tarafından haklı nedenle derhal feshi bizzat işverenin kendisinin psikolojik taciz davranışları ya da işverenin başka bir işçisinin⁴³⁵ taciz davranışları olmak üzere iki sebepten kaynaklanabilir.

1) İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İşçinin hangi durumlarda haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabileceği, İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenleme altına alınmıştır.⁴³⁶ Kanunda işçiye tanınan bu hak, "sağlık sebepleri", "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri", "zorlayıcı sebepler" olarak üç grupta düzenlenmiştir. Bu sayılanlar arasında psikolojik tacizden açıkça bahsedilmemekle birlikte, bu hükümlerin psikolojik tacizi de içerdiğini rahatlıkla söylemek mümkündür⁴³⁷.

İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden kaynaklanan bir sebepten dolayı işçinin sağlığı veya yaşamı için tehlike arz ederse işçi açısından İş Kanunu'nun 24/1-a maddesi gereği sağlık sebebine bağlı olarak işçinin iş akdini fesih için derhal fesih hakkı oluşturur. Buradaki tehlikeden kasıt, giderilmesi mümkün olmayan zararların ortaya çıkacağı haller, ölüm veya büyük zarar ihtimali olarak be-

⁴³⁵ "...Davacı tanıklarının anlatımlarından, davalı tarafından davacı üzerinde diğer işçiler tarafından yalnızlaştırmaya dair psikolojik taciz yapıldığı da göz önüne alındığında, iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır.", Y9HD., 22.03.2010, 10905/7511, (www.kazanci.com, ET: 12.04.2016).

⁴³⁶ 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14. maddesinin 2. bendinin c fıkrası, "İşveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi" şeklindedir.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrası, "bir mevkutenin vehçe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akti feshedebilir." şeklindedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 70. maddesinin 1. fıkrası, "Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir." ; aynı maddenin 2. fıkrası ise, "Kanun dışı lokavt yapılması hâlinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. İşveren, bu işçilerin lokavt süresine ilişkin iş sözleşmesinden doğan bütün haklarını bir iş karşılığı olmaksızın ödemek ve uğradıkları zararları tazmin etmekle yükümlüdür." şeklindedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 435. maddesine göre, "Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır." şeklindedir.

⁴³⁷ BİLGİLİ, s. 49.

lirtilir ⁴³⁸. Yargıtay, işyerinde amiri olan ustabaşı ile tartışması sonrası hastaneden depresyon ve anksiyete teşhisi ile rapor alarak ayrılan işçi bakımından, psikolojik taciz nedenine bağlı bu hastalığın işçinin yaşamı için tehlikeli bir durum olduğuna ve Kanun gereği sağlık sebebine bağlı işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkının oluştuğuna karar vermiştir ⁴³⁹.

İş Kanunu md. 24/2-b uyarınca “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında “Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir...İşveren, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” şeklinde belirtilen düzenlemenin gerçekleşmesi halinde psikolojik tacizin varlığı kabul edilmelidir ⁴⁴⁰. Buradaki aile üyeleri kavramını işçinin kendisi ile birlikte otursun ya da oturmasın yakın akrabalar olarak düşünmek gerekir ⁴⁴¹. İşçinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde söylenen sözlerin mutlaka işçinin yüzüne karşı söylenmesi gerekmez, gıyabında söylenmesi halinde de işçi bakımından haksız fesih koşulları oluşmuş sayılacaktır ⁴⁴².

Söz konusu düzenlemede belirtilmemekle birlikte, işyerinde psikolojik tacizin failinin işveren vekili olduğu durumlarda, işveren vekili de işverenin işlevlerine sahip, işvereni temsil eden, yönetimde söz sahibi kişi olduğundan ve gözetme borcu kapsamındaki işçilerin kişiliğini koruma ve saygı gösterme, ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun davranmanın tüm işveren vekillerinin görev ve yetkileri dahilinde olması nedeniyle işçinin haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır ⁴⁴³. Nitekim, Yargıtay ver-

⁴³⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 419.

⁴³⁹ Y9HD, 21.04.2010, 24724/11684, (www.kazanci.com, ET: 21/04/2016). Öğretide, Yargıtay'ın bu kararının, psikolojik taciz unsurları oluşmadan somut hadisenin, işçi bakımından derhal feshi imkan veren bir haklı nedene dönüştürme tehlikesi taşıdığından eleştirisi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 817.

⁴⁴⁰ SAVAŞ, s. 113.

⁴⁴¹ NARMANLIOĞLU, s. 425; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 823.

⁴⁴² ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 5 B., İstanbul 1984, s. 366; ERCAN Akyiğit, İçti-hatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, Ankara 2006, s. 921-922; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 823.

⁴⁴³ SÜZEK, s. 690 vd.; ÇALIK, s. 226.

miş olduğu bir kararında, önceden pantolon bölümünde çalışan işçinin şefi tarafından hakarete uğraması ve psikolojik tacize maruz kalması sonucu işyerindeki başka bir bölüme naklinin yapılması, daha sonra ise işçinin önceki çalıştığı bölüme tekrar verilmesi şeklinde gelişen olayda mağdur işçi tarafından yapılan feshin haklı ve geçerli olacağını belirtmiştir ⁴⁴⁴.

İş Kanunu'nun 24/2-d maddesinde belirtildiği üzere “İşçinin diğeri bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması” işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturacaktır. Bu fıkra işverenin gözetme borcu gereği işçinin diğeri işçilere karşı koruma yükümlülüğü düzenlendiğinden ⁴⁴⁵ bahse konu düzenlemenin işyerinde psikolojik taciz durumunda kıyasen uygulanması gerekir. Cinsel tacize sebebiyet veren fiil ve eylemlerin Ceza Hukuku anlamında bir suç konusu oluşturmaması işçi açısından oluşacak haklı fesih sebebinin gerçekleşmesine engel değildir ⁴⁴⁶. Aynı zamanda, bu fıkraya göre cinsel tacizin varlığı fesih için yeterli olmaz. Cinsel tacize maruz kalan işçinin durumu işverene bildirmesi sonrası işverenin tacizi önlemek amaçlı tedbirlere başvurmaması halinde yukarıda belirtilen maddenin uygulama koşulları oluşacaktır ⁴⁴⁷. Bu nedenle psikolojik taciz mağduru işçinin durumu işverene bildirmemesi yahut bildirmesi halinde işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmış olması halinde işçinin bu fıkraya dayanarak haklı nedenle fesih hakkı söz konusu olmaz ⁴⁴⁸.

İşverene durumun bildirilmesi halinde maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işveren, hadisenin tekrarlanmaması konusunda gayret göstermeli, örneğin işçinin işyerinde bulunduğu çalışma ortamını değiştirmeli yahut meydana gelen hadisenin boyutuna göre tacizci işçinin işine son vermelidir ⁴⁴⁹. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararına göre, “İşçinin diğeri bir işçi ya da üçüncü kişiler tarafından cinsel

⁴⁴⁴ Y9HD, 02.06.2009, 375/15531, (www.kazanci.com, ET: 15.04.2016).

⁴⁴⁵ SÜZEK, s. 704.

⁴⁴⁶ NARMANLIOĞLU, s. 426.

⁴⁴⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 825.

⁴⁴⁸ SÜZEK, s. 704; EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2014, s. 211; NARMANLIOĞLU, s. 430.

⁴⁴⁹ DEMİR, s. 151.

tacize uğradığı yasa gereği işverene bildirilmeli ve gerekli önlemleri alması istenmelidir. İşverence cinsel taciz olayı bilinmekte veya bilinebilecek durumda ise işçinin durumu ayrıca bildirmesine gerek yoktur...İşverenin önlemi, işçinin maruz kaldığı olayın tekrarlanmasını engellemeye yönelik olmalıdır. ...tacizin ağırlığına göre tacizcinin işine son verilmesi de işverence alınması gereken önlemler arasında sayılmıştır...Cinsel tacizin işyerinde çalışan bir işçi yerine bir üçüncü kişi tarafından ifa edilmiş olmasında ise işverenin önlem olarak, müşteriyi uyarma, müşteri ile ilgilenecek bir başka işçi görevlendirme ve eylemin ağırlığına göre müşteri ile ilişkisini kesme gibi yollara başvurusu gerekir”⁴⁵⁰. Karardan anlaşılacağı üzere işyerinde söz konusu olabilecek tacizleri önlemek ve bu konuda tedbirleri almak işverenin yükümlülüğü altındadır⁴⁵¹.

Önemle ifade edilmelidir ki, Kanunda belirtilen “bir başka işçi” kavramı içerisine işveren vekilleri yanı sıra ödünç alınan işçi ve asıl işveren ile alt işveren işçisi de dahildir⁴⁵². Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararında, işyerinde cinsel tacizde bulunulmasının İş Kanunu’nun 24/2-b maddesinde işçinin haklı olarak iş sözleşmesinin feshine imkan veren nedenler arasında gösterildiği, işveren vekilinin bu tür davranışlarının da aynı bent kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, işyerinde cinsel taciz eyleminin bir başka işçi ya da üçüncü bir kişi (örneğin müşteri) tarafından gerçekleştirilmesinin imkan dahilinde olduğu, işyerinin işverenin hakimiyet alanını oluşturacağı ve işverenin cinsel saldırı kimden gelirse gelsin işçiyi gözetim borcu kapsamında koruması gerektiği belirtilmiştir⁴⁵³.

İşçiyi taciz eden “üçüncü kişi” kavramından ise işyeriyle ilgili olan kişileri anlamak gerekecektir. Nitekim, Yargıtay bir kararında, işverenin oğlunun cinsel tacizine maruz kalması sonucu işyerini terk eden işçinin feshini haklı bulmuştur. İşçi tarafından işçilik alacaklarına ilişkin açılan davada dinlenen tanıklar davacıyı ağlarken gördüklerini belirtmiş ve neden ağladığını sorduklarında cevap olarak işverenin oğ-

⁴⁵⁰ Y9HD, 28.1.2010, 14529/1463, (www.kazanci.com, ET: 16.04.2016).

⁴⁵¹ CENTEL, “İşçinin Kişiliğinin Korunması”, s. 15.

⁴⁵² BİLGİLİ, s. 51.

⁴⁵³ Y9HD, 28.01.2010, 14529/1463, (www.kazanci.com, ET: 16.04.2016).

lunun kendisine sarkıntılık ettiğini, tepki verdiğinden dolayı da işine son verildiğini belirtmişlerdir. Davalı için dinlenen tanıklar ise cinsel taciz konusunda bir fikirleri olmadığını aksine davacının işe gelmeyip devamsızlık yaptığına dair ifade vermişlerdir. Davacının şikayet dilekçesini SSK'ya vermiş olması göz önünde bulundurulduğunda, davacının sözleşmesinin feshinin, işverenin oğlunun yapmış olduğu sarkıntılıktan dolayı olduğu ve kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği kararı verilmiştir⁴⁵⁴.

İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca psikolojik taciz mağduru işçinin haklı nedenle iş sözleşmesinin feshetmesi halinde genel hükümlere göre koşulların varlığı halinde maddi ve manevi tazminata hak kazanacaktır. Ayrıca işçinin, işyerinde bir seneden fazla çalıştığı takdirde kıdem tazminatı alma hakkı vardır. Nitekim Yargıtay, son yıllarda vermiş olduğu kararlarda bu hususa işaret etmiştir⁴⁵⁵.

İş Kanunu'nun 26. maddesine göre manevi taciz mağduru işçi, bu tür eylemler ve davranışları öğrendiği günden başlayarak altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini derhal feshedebilme hakkını kullanabilecektir. Fesih bozucu yenilik doğuran bir hak olduğundan, bahse konu süreler hak düşürücü niteliktedir⁴⁵⁶. Süreler hak düşürücü nitelikte olup, hakim tarafından

⁴⁵⁴ Y9HD, 19.02.1998, 21644/2236, (www.kazanci.com, ET: 16.04.2016).

⁴⁵⁵ "...İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.", Y9HD., 01.04.2011, 8046/9717; "...İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretilere dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasden güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.1.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur...Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmayı gerektirmiştir.", Y9HD, 14.03.2008, 1322/4922, (www.kazanci.com, ET: 16.04.2016).

⁴⁵⁶ SÜZEK, s. 711; ÇALIK, s. 211.

re'sen dikkate alınması gerekir. Bu nedenle sürelerin geçirilmesi halinde fesih süre şartına uyulmadığından haksız fesih haline gelecektir.

İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur. Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar⁴⁵⁷.

2) İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi

İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği haller İş Kanunu md. 25'de düzenlenmiştir. Bu haller, “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, “zorlayıcı sebepler” ve “işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığı” olarak dört grup halinde sayılmıştır⁴⁵⁸. Önemle ifade etmek gerekir ki, Kanunda açıkça psikolojik taciz olgusu düzenlenmemiştir.

“Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında Kanunun 25/2-b maddesinde “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması” şeklinde belirtilen eylemin gerçekleşmesi halinde psikolojik tacizin varlığı kabul edilmelidir. Yargıtay, verdiği bir kararında işçi tarafından edilen hakaret ve küfürler sonucu işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinin haklı görülmesi gerektiği, meydana gelen küfür ve hakaret nedeniyle oluşan durumun geçerli bir fesih nedeni olduğunu vurgulamıştır⁴⁵⁹.

⁴⁵⁷ Y9HD, 18.9.2014, 33759 /27304, (www.kazanci.com, ET: 16.04.2016).

⁴⁵⁸ Bu konuda geniş bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 835 vd.; SÜZEK, s. 687 vd.; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 338 vd.; NARMANLIOĞLU, s. 436 vd..

⁴⁵⁹ Y9HD, 02.02.2015, 32049/2901, (www.kazanci.com, ET: 18.04.2016).

Aynı Kanunun 25/2-c maddesi uyarınca, işverenin yanında çalışmış bulunan işçisine bir başka işçi tarafından cinsel tacizde bulunduğu takdirde sözleşmeyi fesih hakkının vardır. Nitekim, Yargıtay vermiş olduğu bir kararında işçinin yanında çalıştığı işverenin başka bir işçisini rahatsız etmesi sonucu iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal sona erdirilebileceğini belirtmiştir ⁴⁶⁰.

İşveren vekilinin işveren adına yönetim ve temsil yetkisi bulunduğu gözetildiğinde kendisinin işçi tarafından psikolojik tacize maruz kaldığında da işverenin sözleşmeyi fesih yetkisinin olduğu düşünülmelidir ⁴⁶¹. Bunun yanı sıra işçinin psikolojik tacizinin ödünç iş ilişkisi ile çalışan işçiye veya asıl işverenin işçisinin alt işverenin işçisine ya da alt işverenin işçisini asıl işverenin işçisine yönelik olarak gerçekleştirilmesi hali de haklı fesih sebebi olacaktır ⁴⁶². Yargıtay, bir kararında asıl işveren konumunda olan işverenin işçisinin, alt işveren işçisi konumunda olan işçiye karşı cinsel taciz eylemini gerçekleştirdiği olayda işverenin feshini haklı bularak yerel mahkeme kararının bozulmasına hükmetmiştir ⁴⁶³.

Psikolojik taciz mağduru işçinin, uğradığı psikolojik taciz eylemi nedeniyle Kanunun 25/1. maddesi uyarınca sağlık sebepleri ve aynı Kanunun 25/2-g maddesinde belirtilen sürelerde işe devamsızlık yapması hallerinde işverenin taciz eylemini

⁴⁶⁰ Y9HD, 01.07.2008, 22753/18639, (www.kazanci.com, ET: 18.04.2016).

⁴⁶¹ BAKIRCI, s. 179-180; ÇALIK, s. 279; Y9HD, 08.03.2005, 13286/7706, Y9HD, 25.10.2004, 5937/24160, (www.kazanci.com, ET: 18.04.2016).

⁴⁶² BİLGİLİ, s. 61.

⁴⁶³ "... İşverence, davacının iş aktinin haklı nedenle feshine neden olan olayların gelişimi değerlendirildiğinde T.-Bahçelievler şubesi ile alt iş ilişkisi bulunan E. Kozmetik firmasına ait reyonda çalışan F. adlı bayan işçiye sözle ve elle sarkıntılıkta bulunan davacının reddedilmesine rağmen davranışlarını bir süre daha sürdürdüğü, nihayet 2.1.2001 tarihli el yazısı ile kaleme alınmış şikayet dilekçesi ile durumunu insan kaynakları müdürlüğüne bildirdiği, imzalı sayfa yok ise de bu dilekçenin Bayan F.den başkasına mal edilemediği ve sahiplenilmediğinden işveren vekili A. tarafından soruşturma başlatıldığı görülmektedir... Nişanlı olan genç bir kıza ciddi manada ve kabul edemeyeceği derecede sıkıntılarının bulunduğu ve idareye başvurup sarkıntılık hatta tehdide varan ve bir süre temadi eden cinsel taciz iddiasında samimi olduğu yolunda kanaat hasil oluşmuştur. Yakınları tarafından eylem ciddiye alınarak, davacı iş çıkışında tartaklanmıştır. Tüm birbirini doğrulayan olay zincirinde taciz eylemlerinin gerçek olduğu sonucuna varılarak, işverence disiplin kuruluna sevk edildiği, davacı savunmasında dahi maddi olayı kabul etmiş olduğundan kusurlu bulunarak iş akti 1475/17-II. göre haklı olarak feshedilmiştir. Gerek bu aşamaya kadar gerek gelişen olaylar, gerekse mevcut delil durumuna göre işveren tarafından iş aktinin haklı nedenle feshedilmiş bulunmasında isabetsizlik yoktur..."', Y9HD, 10.11.2005, 6471/35463, (www.kazanci.com, ET: 18.04.2016).

gerçekleştiren fail işçinin sözleşmesini feshetme imkanı vardır. Ancak bu olguların gerçekleşmesi nedeninin psikolojik tacize dayalı olması gerekir. Bu nedenle mağdur işçinin devamsızlık yapmasından ötürü işverenin psikolojik tacizi uygulayan işçiye karşı sözleşmeyi fesih hakkı bulunur.

Yukarıda işçi açısından bahsedilen haksız feshetme ilişkisi işverenin sözleşmeyi derhal feshinde de geçerlidir. İş Kanunu'nun 26. maddesine göre işverenin yahut işveren vekilinin psikolojik taciz içeren bu tür eylemler ve davranışlarda bulunduğu öğrenmesinden başlayarak altı iş günü ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini derhal feshedebilme hakkını kullanması gerekecektir. Süreler hak düşürücü nitelikte olup, hakim tarafından re'sen dikkate alınması gerekir.

Dolayısıyla, iş güvencesi kapsamında olan işçiler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak işe iade davası açabilecek; iş güvencesi kapsamında olmayanlar ise, fesih hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin hukuki sonuçlardan yararlanabileceklerdir⁴⁶⁴.

II. İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Nedeniyle Feshi

İş Kanunu md. 22'ye göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir." şeklindeki me-

⁴⁶⁴ Haksız fesih ile fesih hakkının kötüye kullanılması hakkında ayrıntılı bilgi için SÜZEK, s. 558 vd.

tin, çalışma şartlarındaki değişiklik nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin hukuki dayanağını teşkil eder.

Kanun'un 22. maddesinin 2. fıkrasında ise, tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği düzenleme altına alınmıştır. Ancak, bu konuda yapılacak değişikliklerin Kanun gereği işçinin rızasının yazılı alınması gerekir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma şartlarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamayacaktır. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yazılı bir kabul olmakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22. maddenin 2. fıkrası anlamında, çalışma şartlarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir⁴⁶⁵.

Kanunda belirtildiği üzere yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. İşçi çalışma şartlarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda, değişikliğin ya da feshin geçerli bir nedenden kaynaklandığını bildirim süresi içinde yazılı olarak beyan eden işveren sözleşmeyi fesih yoluna gidebilir. İşçinin istediği dışında değişiklikte ısrar eden işverene karşı işçi, İş Kanunu'nun 34.

⁴⁶⁵ Y22HD, 10.09.2015, 19105/24822, (www.kazanci.com, ET: 22.04.2016).

maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı bulunduğu gibi, aynı Kanunun 24/2-e maddesine dayalı olarak iş sözleşmesinin haklı feshi yoluna da gidilir⁴⁶⁶.

Kanunda bu madde hükümlerine aykırı davranılması halinde, 17 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde işçilik alacaklarından kaynaklı kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatının yanı sıra maddi ve manevi tazminat davaları açılabileceği belirtilir. Öğretide tartışmalı olmakla birlikte, çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin bu düzenleme, hem iş güvencesi kapsamındaki işçiler için, hem de iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için uygulama alanı bulacaktır⁴⁶⁷.

İşçinin yazılı olarak rızası alındığında yahut işçinin imzaladığı iş sözleşmesinde işverenin başka işyerlerine atanmayı ve görev yapmayı taahhüt ettiği bir kayıt mevcut olduğu takdirde işçi verilen görevi yerine getirmek durumundadır⁴⁶⁸.

Kanunda belirtildiği üzere işveren tarafından işçiye yazılı olarak teklif edilen değişikliğin esaslı olması gerekir⁴⁶⁹. Ancak söz konusu maddede “esaslı değişiklik” ifadesi tanımlanmış olmadığından çalışma koşullarında gerçekleştirilen değişikliklerden hangilerinin esaslı olup olmadığı her somut olayın özelliğine göre değerlendirilecektir⁴⁷⁰. Öğretide, sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini işçi aleyhine

⁴⁶⁶ ALPAGUT Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, Bankacılar Dergisi, S. 65, 2008, s. 109. https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Arastirma_ve_Raporlar/Yargitay_Kararlari_Isiginda.pdf, (ET: 28.11.2015).

⁴⁶⁷ SÜZEK, s. 684; DOĞAN Yenisey Kübra, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 110-111. Aksi görüşte, EY-RENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 203-204; ŞEN Murat, Çalışma Koşullarının Değiştirilmesinin Hukuki Sonuçları, Ankara 2005, s. 185.

⁴⁶⁸ Y9HD, 18.04.2007, 25220/11169, (www.kazanci.com, ET: 18.04.2016).

⁴⁶⁹ Bu konuda geniş bilgi için bkz. ALP Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005 s. 111-112; ŞEN, s. 107 vd.

⁴⁷⁰ “...Somut olayda, güvenlik görevlisi olan davacının Mecidiyeköy’de çalıştığı, işverence Esenyurt’ta görevlendirildiği ancak davacının uzak olduğu ve yol ücreti verilmediği için görevlendirmeyi kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacının iş şartlarının aleyhe değiştirildiği açıktır. Her ne kadar sözleşmede işverenin İstanbul sınırları içinde çalıştıracağı yeri tayin edeceği belirtilmişse de, işverenin nakil yetkisini yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, objektif olarak kullanıldığı söylenemez. Bu nedenle davacının iş ahdini feshi haklı olduğundan kıdem tazminatının kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.”, Y9HD, 28.04.2015, 4238/15421; “...Somut uyuşmazlıkta davacının hem işyeri hem de satış trafik elemanı iken yolcu hizmetleri elemanı olarak çalışması istenerek işin niteliği değiştirilmektedir. Yapılan bu nakli davacı kabul etmemiştir. Gerek yer değiştirme ve gerekse işin nite-

bozan, özellikle objektif esaslı unsurlarda farklılaşma sonucu yaratan değişikliklerin her durumda esaslı değişiklik olduğunun kabul edilmesi gerektiği belirtilir ⁴⁷¹. Eğer çalışma koşullarında yapılan değişiklik önemsiz kabul edilecekse, bu onun esaslı olmayan bir değişiklik olduğu anlamına gelir ⁴⁷². Esaslı değişiklik bakımından Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarına baktığımızda bu noktada ölçüt olarak “işçinin durumunun ağırlaşması”nın kabul edildiği görülür. İşçinin çalışma durumunun ağırlaşması sonucu işçinin yararına olmayan bir durum saptanırsa bu değişikliğin esaslı değişiklik olduğu kabul edilir ⁴⁷³. Ayrıca, Yargıtay vermiş olduğu kararlarda esaslı değişiklik hususunun gerekirse bilirkişi marifetiyle incelenmesi gerektiğini de belirtmiştir

474

liğinde yapılan değişiklik iş şartlarında esaslı değişikliktir. Davalı İşveren bu değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını gerek nakil yazısında ve gerekse fesih bildiriminde belirtmemiştir. Görev yeri ve işi değiştirilen davacının atamayı kabul etmemesi halinde atandığı yere gitmesi yasal ve haklı bir mazerete dayanmaktadır. Davacının devamsızlığından söz edilemez fesih haksız ve geçerli nedene dayanmadığından davanın kabulü gerekir. Yazılı şekilde davanın reddi hatalıdır.”, Y9HD, 05.04.2010, 20421/9324, (www.kazanci.com, ET: 18.04.2016). (çalışma koşullarında esaslı değişik kabul edilmeyen haller için bkz. YHGK., 27.09.2000, 9-1176/1198; YHGK., 16.03.2005, 9-88/157, www.kazanci.com, ET: 18.04.2016).

⁴⁷¹ ALP, s. 111-119.

⁴⁷² TAŞKENT Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 125.

⁴⁷³ ALPAGUT s. 105.

⁴⁷⁴ “... davacının söz konusu birimlerde görevlendirildiği ancak davacının bu görev yeri değişikliğini hem zaman hem maddi durum anlamında, sabah saatlerinde sefer olmayabileceği gerekçesiyle kabul etmediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar görev yeri değişikliğinin sözleşme dahilinde olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de, dosyaya sunulan iş sözleşmesinde davalı işverenin görev yeri değişikliği yapabileceğinin kayıt altına alındığı görülmektedir. Mahkemece yeni şubeye ulaşmanın iş akdinde esaslı değişikliğe neden olup olmayacağı incelenmemiş, yine savunmada belirtildiği üzere Pınarhisar ya da yeni işyerinden daha yakın yerlerde istihdamının mümkün olup olmadığı hususlarında yeterli araştırma yapılmamıştır. Bu anlamda eski ve yeni şubenin çalışma şartları ayrı ayrı belirlenerek, bunlara dair bilgi ve belgeler getirtilerek gerekirse bilirkişi raporu da alınmak suretiyle davacı için aleyhe bir değişikliğin olup olmadığı tespit edilip sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.”, Y22HD, 09.03.2015, 5406/9316, “...Operatör, Makina ayarlama ve bileyleme ustası, operatör yardımcılığı işlerine ait görev tanımları davacıya ait sözleşme aslı ve davacının makina ayar ve bileyleme ustası olarak çalıştığı döneme ait vardiya veya diğer işyeri kayıtları bir bütün halinde değerlendirilerek gerekirse işyerinde ahşap makineleri konusunda uzman makine mühendisi, endüstri ve İnsan kaynakları uzmanı ve hukukçu bilirkişiden oluşturulacak bilirkişi heyetiyle keşif de yapılarak davacının fesih tarihi öncesinde çalıştığı bölümdeki iş ortamı, yaptığı iş ve benzeri unsurlar ile yeni atandığı bölümdeki iş ve çalışma koşulları karşılaştırılmalı, bu değişikliğin aleyhe bir durum yaratıp yaratmadığı tespit edilmeli, gerekirse taraf tanıklarının yeniden beyanları alınmalı ve toplanmış deliller toplanacak deliller ile birlikte değerlendirilerek çıkacak sonuca göre karar verilmelidir. Yukarıda özetlenen maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı

Bu itibarla, çalışma koşullarının ağırlaştırılması veya işçiden yapmakla yükümlü olmadığı bir işin yapılmasının istenmesi, işyerinde psikolojik taciz niteliği taşıyan ve yargı kararlarına en sık yansıyan esaslı değişiklik halleri olarak karşımıza çıkar⁴⁷⁵. Yargıtay bir kararında; işe giriş tarihinden itibaren yaklaşık yedi yıl konfeksiyon kesim bölümünde çalışan bayan işçinin daha sonra genelde erkek işçilerin çalıştığı ve ağır paketlerin taşındığı paketleme bölümünde çalıştırılmasını çalışma koşullarında ağırlaştırma olarak nitelendirmiştir⁴⁷⁶. Ayrıca, şef yardımcısı olarak çalışan kişinin hamal olarak çalıştırılmak istenmesi⁴⁷⁷, yine benzer olarak şoförlük görevini yapan işçiye bu görevinin yanı sıra tahsildarlık görevinin verilmesi ve bu doğrultuda eğitimlerin verilmesi de çalışma koşullarının ağırlaştırılması olarak kabul edilmiştir⁴⁷⁸. Başka kararlarında da kişinin pozisyonunun altında görevlendirilmesinin çalışma koşullarının ağırlaştırılması olarak kabul edildiği vurgulanmıştır⁴⁷⁹.

İşyeri yönetmeliklerinde veya iş sözleşmelerinde ya da bazı toplu iş sözleşmelerinde, işverenin çalışma koşullarını değiştirebileceğine ilişkin hükümler konulabilir⁴⁸⁰. Yargıtay'ın bu konudaki tutumu kural olarak işyeri değişikliği öngören sözleşme

olmuştur.”, Y7HD, 15.10.2014, 11841/18857, benzer kararlar için bkz. Y7HD, 26.05.2014, 4483/11162, Y9HD, 07.03.2006, 35504/5659, (www.kazanci.com, ET: 22.04.2016).

⁴⁷⁵ SAVAŞ, s. 118.

⁴⁷⁶ Y9HD, 28.03.2001, 1470/724, (www.kazanci.com, ET: 23.04.2016).

⁴⁷⁷ Y9HD, 12.11.2003, 6542/19153, (www.kazanci.com, ET: 23.04.2016).

⁴⁷⁸ Y9HD, 26.03.2007, 270/8418, (www.kazanci.com, ET: 23.04.2016).

⁴⁷⁹ “...davacının emekliye ayrıldıktan sonraki dönemde, ara vermeksizin davalıya ait işyerinde Araçlar Amiri olarak çalıştığı, işveren temsilcisi gibi hareket ederek, işyerinde çalışan şoförleri görevlendirdiği ve denetlediği anlaşılmaktadır. Davacının bu konumda iken foseptik çukuru temizleme de içinde bulunan vidanjör şoförlüğünde görevlendirilmesi tenzili rütbe olup, iş şartlarında esaslı değişiklik kabul edilmelidir...”, Y9HD, 10.05.2004, 104/10869; “... Davacının davalı belediyede temizlik işçisi olarak çalışmak üzere işe alınmadığı dosya içeriği ile sabbittir. İnşaat yüksek mühendisinin temizlik işçisi olarak çalışması da mümkün görünmemektedir. Nitekim ilk günden itibaren belediye başkan yardımcısı olarak çalışmış olup davacı işçi yönünden bu çalışma şekli iş şartı halini almıştır. Daha sonra temizlik işinde rızası dışında çalıştırılması da 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi hükmüne göre mümkün değildir. Davacının temizlik işinde görevlendirilmesi iş koşullarının esaslı değişikliği niteliğindedir...”, Y9HD, 04.10.2005, 9992/32333; “...Saray Şubesinde şef yardımcısı olarak çalışan davacının %40 oranında sakat olduğu, bu şubeden Tekirdağ şubesine haklı bir neden gösterilmeden ve mahkemede de kanıtlanmadan Tekirdağ şubesine memur olarak atandığı görev ünvanının ve görev şartlarının davacı aleyhine değiştirildiği, Tekirdağ şubesine işbaşı yapmak üzere gittiğinde şube müdürünün haksız suçlamalarına maruz kaldığı tüm bu gelişmeler sonucu yasal süre içerisinde davacının dilekçe vererek işyerinden ayrılmak zorunda kaldığı anlaşılmıştır.”, Y9HD, 20.02.2003, 13866/1977, (www.kazanci.com, ET: 23.04.2016).

⁴⁸⁰ SÜZEK, s. 687.

kayıtlarının geçerli olduğu, ancak bunun dürüstlük kuralları ve hakkın kötüye kullanılması yasağının sınırları içinde kullanılması gerektiği yönündedir. Yüksek Mahkemenin bu konuda verdiği bir kararına göre, “...her ne kadar hizmet akdinde işveren yararına bir düzenleme mevcut ise de işveren, kendisine tanınan bu hakkı iyiniyet kuralları içinde kullanmak zorundadır. Öteden beri Adana’daki işyerinde çalıştırılan, ailesi ve sosyal çevresi bu yerde bulunan kişiyi geçerli bir neden olmadan bir başka ildeki yeni açılan bir başka işyerine nakletmek hakkaniyet kurallarıyla da bağdaşmamaktadır. Davacının çalıştığı işyeri kapanmamış olup, davacı ayrıca vasıfsız işçidir. Yeni açılan işyerinde davacıya ihtiyaç olduğu da iddia ve ispat edilememiştir. Bütün bu olgular bir tarafa bırakılarak sözleşmedeki düzenlemeye itibar edilerek davacının iş sözleşmesinin feshi iyiniyet kurallarıyla bağdaşmaz...”⁴⁸¹. Dolayısıyla, taraflar arasında akdedilen sözleşmede, işverenin iş koşuluna ilişkin hükümlerde değişiklik yapabileceğine dair hüküm getirmesi mümkün olmayacaktır. Değiştirilebilmesi öngörülen çalışma koşulunun örneğin, işyerinin açıkça belirtilmesi gerekir.

Son olarak, işçinin, işverenin değişiklik önerisi karşısında suskun kalmakla beraber, değişiklik doğrultusunda çalışmaya devam etmesi halinde bu değişikliğin işçiyi bağlayıp bağlamaması önem arz eder. Kanunda, yazılı beyanda bulunulmadığı sürece çalışma koşullarında esaslı değişikliği öngören kabul beyanının işçinin kendisini bağlamayacağı belirtilmiştir. Öğretide ise, işçinin suskun kalıp, değişiklik doğrultusunda çalışmaya devam etmesine rağmen, daha sonra değişikliğin geçersizliğini ileri sürmesinin hakkın kötüye kullanılması teşkil etmemesi ve makul bir süre içerisinde gerçekleştirilmesi gerektiği yönünde görüşler vardır⁴⁸². Nitekim, Yargıtay verdiği kararlarda; itiraz edilmeyerek değişiklik sonrası görevin ifasının esaslı değişikliğin kabulü anlamına geldiğine hükmeder⁴⁸³.

⁴⁸¹ Y9HD, 09.03.2006, 24210/5907, (aynı yönde Y9HD, 07.07.2008, 24548/19209, Y9HD., 12.05.2015, 10456/17403), (www.kazanci.com, ET: 23.04.2016).

⁴⁸² UŞAN Fatih, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 256.

⁴⁸³ “...4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesinde “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlığı adı altında “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulla-

Kanaatimizce, işinin sessiz kalması halinde halinde dürüstlük kurallarına aykırılık veya hakkın kötüye kullanılmasından söz edilmesi mümkün olmaz. Yargıtay'ın bahse konu kararları İş Kanunu'nun 22. maddesi'nin lafzına ve ruhuna aykırılık taşır. Nitekim, işinin korunması amacını taşıyan ve yazılı şekil şartı koşan kanun hükmü karşısında işinin çalışma koşullarında yapılan değişiklikle bağlı kalmasının kabulü mümkün olmayacaktır.



rında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilme-
yen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işve-
ren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulun-
duğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshede-
bilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anla-
şarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe et-
kili olarak yürürlüğe konulamaz." düzenlemesine yer verilmiştir. Bu düzenleme davacının işye-
ri değişikliğini yapıldığı 4.5.2004 tarihinde yürürlüktedir. Dava, 22.2.2005 tarihinde işlem-
den, 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından esaslı
değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul
etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir...'' , Y9HD, 19.09.2005,
27701/30370, (Aynı yönde bkz. Y9HD, 12.12.2005, 14021/39173), (www.kazanci.com, ET:
23.04.2016).

SONUÇ

“Psikolojik taciz (Mobbing)” deyimi, 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından yuvalarını korumak için saldırgan etrafında uçan kuşların davranışlarını açıklamak üzere ilk defa kullanılmıştır⁴⁸⁴. Psikolojik Taciz (Mobbing), kavramı çalışma hayatında ise ilk olarak 1980’li yıllarda Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Günümüzde ise psikolojik taciz, gerek hedefteki kişinin bu tür saldırılardan hukuki bir zeminde korunması ihtiyacı, gerek ekonomik açıdan yol açtığı zararların büyüklüğü dolayısıyla görmezden gelinemeyecek derecede önemli bir taciz türü olarak karşımıza çıkar.

Cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgu olan psikolojik tacize maruz kalma riski, herkes için bulunur. Dolayısıyla çalışma yaşamının en ciddi sorunlarından birisi olan psikolojik tacizin mağdurunu belirlemek, mağdurların sorunlarına hukuki çözümler bulabilmek için bu olgunun benzer kavramlardan ayrıştırılması ve tanımlanması önem teşkil eder. Uygulamada “psikolojik taciz” ile “bullying” kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı görülür. “Psikolojik taciz” olgusundan farklı olan “bullying”, daha çok okullarda yaşanan psikolojik şiddeti açıklamak üzere kullanılır. Kanaatimizce psikolojik şiddeti açıklamak üzere kullanılan bu iki terim dışında başka terimler kullanılsa da “işyerinde psikolojik taciz” kavramının olgunun içeriği tam olarak yansıttığından dolayı kullanımının daha uygun olduğu düşüncesindeyiz.

İşyerinde psikolojik tacizi açıklayan çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan Leymann bu deyimi, “işyerinde bir veya birden çok kişi tarafından, başka kişiye yönelik, çalışanı mağdur etmek üzere uzun süre devam eden, sürekli tekrarlanan düşmanca davranışlar sergilemeye yönelik durumları göstermek üzere kullanılan bir

⁴⁸⁴ TINAZ Pınar, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuku Dergisi, İstanbul 2006/3, s. 12.

kavramdır” şeklinde tanımlamıştır. Marie-France Hirigoyen ise, “psikolojik taciz, sözlü ya da yazılı olarak sistemli bir şekilde tekrarlanan, kişinin fiziksel ya da ruhsal bütünlüğüne, saygınlığına ve kişiliğine karşı ihlal niteliğindeki davranışlar ile işyerinde çalışma ortamını bozucu, tacize uğrayan kişilerin işini tehlikeye sokan davranışlardır” şeklinde tanım getirmiştir.

Kanımızca psikolojik taciz kavramı, işyerinde çalışan bir veya birden çok üst ya da üçüncü bir kişi tarafından diğer işçilere zarar vermek amacıyla sistematik ve süreklilik arz edecek biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. eylemler bütünüdür.

Tanımda sayılan unsurlardan hareketle işyerinde astlar ya da üstler veya diğer kişiler tarafından gerçekleştirilen olumsuz davranışların psikolojik taciz olarak adlandırılabilmesi için, özellikle, tacizkar, düşmanca ve eziyet edici davranışlar olması ve belirli bir zaman diliminde sistematik olarak tekrarlanması gerekir.

Öğretide genel olarak psikolojik taciz kapsamına giren durumlar; kendini göstermeyi engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alınma gibi davranışlar olarak gösterilir.

Uluslararası hukukta ve uluslararası belgelerde kabul gören psikolojik taciz Avrupa Birliği direktiflerinde yerini almış, bazı ülkelerde özel düzenleme konusu yapılmış, bazı ülkelerde ise var olan yasal düzenlemeler bu olgu için de uygulanmaya çalışılmıştır. Çalışmamızda yakından incelenmeye çalışılan konu düzenlemeler dikkate alındığında işyerinde psikolojik taciz konusunda ülkemizin, mağdurların haklarının savunulması bakımından gerekli düzenlemeleri yapmakta yavaş ve yetersiz kaldığı anlaşılabacaktır.

Türk mevzuatında psikolojik taciz ile ilgili ilk düzenleme ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesidir. Ayrıca 19.3.2011 gün ve 27879 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan işyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla birtakım tedbirler alınmıştır. Ancak kanaatimizce psikolojik taciz ile ilgili esaslı bir düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alması gerekir. Her ne kadar İş mevzuatında psikolojik tacize ilişkin bir düzenleme bulunmasa da yargı kararları ile hangi davranışların psikolojik taciz teşkil edip etmediği ve mağdurların haklarının kapsamı tespit edilebilir. Nitekim, Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı ilamı ile ilk kez bir yargı kararına konu olan psikolojik taciz “işyerinde çalışanlara üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar” olarak tanımlanmıştır.

Mağdurun psikolojik taciz mağdurunun zararlarının telafisi ve sorunun önlenmesi büyük önem taşır. Bu doğrultuda psikolojik taciz sonucu ortaya çıkan hastalıkların iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına girip girmediği konusu tartışmaya muhtaç durumdadır. Psikolojik tacizin işyerinde çalışma ortamından kaynaklanan bir mesleki risk olduğunun kabulü gerekir. Zira çalışanların “çalışma hakkının korunması”, psikolojik taciz sonucunda oluşan rahatsızlıkların meslek hastalığı sayılması ile mümkün olabilecektir. Nitekim Türk Hukukunda da, işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olayları sonucu çalışanlarda ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal sorunların 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi uygun olacaktır. Ancak, işyerinde psikolojik taciz nedeniyle oluşacak rahatsızlıkların süresi hakkında genelleme yapılmasının mümkün olmaması ve ilgili yönetmelik hükümlerinin hastalık konusunda belirli sürelerle yer vermesi karşısında hali hazırdaki mevzuatta değişiklik yapılması gerektiği unutulmamalıdır.

6098 sayılı Kanun dışında doğrudan mevzuatımızda psikolojik taciz konusuna değinen bir hüküm olmamakla birlikte taciz eyleminin aynı zamanda kişilik hakları-

nın ihlali sonucunu doğurması sebebiyle Türk Medeni Kanunu'nda sayılan genel hükümler çerçevesinde psikolojik tacize karşı, kişilik haklarına dayalı koruma davaları ve maddi-manevi tazminat davalarına ilişkin hükümlerden yararlanılabileceğine şüphe yoktur. Buna göre, işyerinde psikolojik tacize uğrayan kimse, TMK.'nun 25/1. maddesinde düzenlenen “tecavüzün men’i” veya “hukuka aykırılığının tespiti” davalarını açabilir; hatta henüz başlamamış bir taciz sürecinin potansiyel mağdurunun, psikolojik taciz türü eylemlerin başlayacağına dair ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı hususunda hakimde kanaat uyandırması şartıyla, “tecavüzün önlenmesi davası” açabileceği de kabul edilebilir. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan kimse, söz konusu koruyucu davaların yanı sıra, Türk Medeni Kanunu'nun 25/3 hükmü uyarınca açacağı tazminat davaları ile uğradığı maddi – manevi zararların giderilmesini de talep edebilecektir. Ayrıca psikolojik taciz eyleminin Türk Borçlar Kanunu anlamında hem haksız fiil hem de borca aykırı davranış niteliği taşıdığından mağdur, Kanununun 417. maddesi delaletiyle borca aykırılık nedeniyle sorumluluğu düzenleyen hükümlerini dayanak yaparak zararlarının tazminini talep edebileceği gibi Kanununun 49. vd. maddelerinde düzenlenen haksız fiil hükümlerine dayanarak da zararlarının tazminini talep edebilecektir.

Psikolojik tacizin gerekçesi ne olursa olsun söz konusu eylem temel insan haklarının ihlali niteliğindedir. Türkiye’de ilerleyen yıllar içinde psikolojik taciz konusunda epeyce yol alınmış olmasına karşın, halen daha gerek olgunun tanımlanması ve boyutlarının ortaya konması, gerekse mücadele yöntemlerinin ve hukuki korumanın geliştirilmesi açısından eksiklikler mevcuttur. Psikolojik tacizle mücadele; bireysel, kurumsal, meslek ve sivil toplum örgütleri gibi birçok düzeyde yürütülmesi gerektiği gibi öncelikle vazife devlet aygıtına düşer. Zira, Anayasamız insan haklarının ve insan onurunun korunmasını düzenleme altına almış ve devlete bu görevi yüklemiştir. Dolayısıyla TBK. md. 417. haricinde mevzuatımızda bir hüküm bulunmayan psikolojik taciz hakkında öncelikle uğranılan mağduriyetlerin tazmini ve hukuksal korumanın temini için İş Kanunu’nda ilgili değişikliklerin yapılması gerekmekte ayrıca faillerin cezalandırılması bakımından psikolojik tacizin açık ve net olarak suç haline getirilmesi düşünülmelidir. Bu düzenlemeler yapılırken sadece ortaya çıkan

mağduriyetlerin giderilmesi amaçlanmamalı, işyerleri ve sendikaların da rol aldığı belli gruplara bazı yükümlülükler yükleyerek önleme çalışmalarının yapılması da sağlanmalıdır. Bunun dışında, Türk yargı kararları ile failere karşı caydırıcılığın sağlanması ve mağdurların zararların karşılanması bakımından hükmedilecek tazminatların insan haklarına ve onuruna yakışır bir şekilde olmasının işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi açısından önemli olduğu unutulmamalıdır. Diğer yandan ise kurumlar, yetkilileri eliyle kurum içinde psikolojik taciz konusundaki olası tehlikeler için analiz yapmalı, tespit edilen tehlike düzeyi ve alanlarına uygun tedbirler geliştirmeli, sivil toplum kuruluşları ile başta sendikalar yoluyla toplum nazarında konunun önemi ve mahiyeti konusunda duyarlılık ve bilinçlendirme sağlanmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

Yararlanılan Kitaplar ve Makaleler

AKGEYİK Tekin/**DELEN** Güngör Meltem/**UŞEN** Şelale: Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz,

<http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folde rs/csgb/Dosyalar/Kitap/10.pdf>,

(ET: 30.10.2015),

AKI Erol : Ferdi İlişkilerin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1993 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1995,

AKI Murat : Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 21, İstanbul Mart 2011,

AKINTÜRK Turgut/**KARAMAN** Derya Ateş: Borçlar Hukuku (Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri), 24. B., İstanbul 2015,

ALP Mustafa : İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005,

ALPAGUT Gülsevil : Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S. 65, 2008,

https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/Arastirma_ve_Raporlar/Yargitay_Kararlari_Isiginda .pdf,

(ET:28.11.2015),

ARPACIOĞLU Gülcan : İşyerinde Stresin Gizli Kaynağı : Zorbalık ve Duygu-

sal Taciz, <http://www.mobbing.org.tr/tr/?p=592>, (ET: 28.10.2015),

- ARTUÇ** Mustafa : Kişilere Karşı Suçlar, Ankara 2008,
- ATALAY** Oğuz : Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakıaların İspatı, İzmir 2001,
- AYDIN** Ufuk : İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002,
- AYDINLI** İbrahim : İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004,
- AYDINLI** İbrahim : İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, TÜHİS, C. 19, S. 6, Kasım 2005,
- BAKIRCI** Kadriye : İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000,
- BAL** Özlem : Türk Hukuk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara 2010,
- BAYAT** İrep/**BAYKAL** Beril: Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları,
<http://iibfdergisi.gazi.edu.tr/index.php/iibfdergisi/article/viewFile/910/635>,
(ET:03.03.2016),
- BAYRAM** Fuat : Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hu-

kuku Dergisi, 14/2007,

BİLGİLİ Abbas : İş Hukukunda Mobbing, Adana 2015,

BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi): İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Raporu 2009, s. 12,

<http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=136>,

(ET: 29.10.2015),

BOZBEL Savaş / **PALAZ** Serap: “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TISK Akademi, 2007/I,

BRIDGE Berna : Zorbalık-Mobbing: Bilinmeyen Çeşitleri ve Çözümleri, 2. B., Beyaz Yayınları, İstanbul, 2010,

BÜYÜKKILIÇ Gül : “İş Hukuku Çerçevesinde İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”, Legal İSGHD, 2012, S. 33,

CENTEL Tankut : “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:6, S.24, Aralık 2011,

CENTEL Tankut : “Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”, Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 5, Eylül 2005,

CENTEL Tankut : İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994,

ÇALIK Şefik : İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005,

ÇELEBİ Özgün : İş İlişkisinde Manevi Taciz, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erden Kuntalp’e

Armağan, İstanbul 2004, C.I,

ÇELİK Nuri/ CANİKOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat: İş Hukuku Dersleri, 28.

B., İstanbul 2014,

ÇENBERCİ Mustafa : İş Kanunu Şerhi, 5 B., İstanbul 1984,

ÇİL Şahin : İş Hukuku İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi 2008-
2009-2010 Yılları, Ankara 2010,

ÇOBANOĞLU Şaban : Mobbing- İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele
Yöntemleri, İstanbul 2005,

DEMİR Fevzi : Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması,
8. B., İzmir 2014,

DEMİRCİOĞLU Huriye Reyhan: “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir
Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”,
http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/11_6.pdf,

(ET: 28.10.2015),

DULAY Dilek : “İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı, Terazi
Aylık Hukuk Dergisi”, Şubat 2010, S. 42,

DURAL Mustafa/ÖĞÜZ Tufan: Türk Özel Hukuku, C. 2, Kişiler Hukuku, İstanbul
2015,

DOĞAN Yenisey Kübra : “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırmacılık Yasağı”,
Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2006, S. 11,

DOĞAN Yenisey Kübra : Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasa-
sı, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul
2005,

EKİN Ali : Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında

- İşçi Onurunun Korunması, Ankara 2013,
- EKONOMİ** Münir : İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1984,
- ERCAN** Akyiğit : İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, Ankara 2006
- ERDEM** Mustafa Ruhan/ **PARLAK** Benay: Ceza Hukukunda Mobbing, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2010, S. 88,
- ERDOĞAN** Gülnur : Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), <http://www.tbbergisi.barobirlik.org.tr/m2009-83-535> (ET : 26.10.2015),
- ERGİN** Hediye : Almanya’da Genel Eşit Davranma Yasası’nın İş Hukuku’na İlişkin Hükümleri, Legal İSGHD., 2007/14,
- ERMUMCU** Senem : İşyerinde Psikolojik Taciz, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir 2011,
- ERTÜRK** Arslan Arzu : İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyada Örnekler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014,
- ERTÜRK** Şükran/ **GÜRSEL** İlke: İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 1, İstanbul 2011,
- ERTÜRK** Şükran : Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği, Belediye İş Yayınları, Ankara 2008,
- ERTÜRK** Şükran : İş İlişkinde Temel Haklar, İstanbul 2002,
- EYRENCİ** Öner/**TAŞKENT** Savaş/**ULUCAN** Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2014,

- EVREN ÖCAL** Kemal : “İş Hukukunda Cinsel Taciz”, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, S. 28,
- GEMALMAZ** Mehmet Semih: Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisi- ne Giriş, İstanbul 2005,
- GÖKYAYLA K.** Emre : Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2004,
- GÜLMEZ** Mesut : Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998,
- GÜLMEZ** Mesut : Anayasa Değişikliği Sonrasında, İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 54, Eylül/Ekim 2004,
- GÜLMEZ** Mesut : İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması, (Anayasa md. 90/son), Türkiye Barolar Birliği, Ankara 2005,
- GÜLMEZ** Mesut : Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/1,
- GÜLMEZ** Mesut : Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2007/12,
- GÜLMEZ** Mesut : İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler, Çalışma ve Toplum, 2010/2, S. 25,
- GÜNGÖR** Meltem : Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul 2008,
- GÜRSOY** Kemal Tahir : Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, s. 146,

<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/315/3075.pdf>,

(ET: 17.03.2016),

GÜZEL Ali/OKUR Ali Rıza/CANIKLIOĞLU Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku,
15. B., İstanbul 2014,

GÜZEL Ali/ERTAN Emre : AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik
Taciz, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İliş-
kin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu
Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı 2008,

HELVACI Serap : Gerçek Kişiler, 5. Baskı, İstanbul 2013,

HELVACI Serap : Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Haklarını Dü-
zenleyen Davalar, İstanbul 2001,

İŞKIN Gülay : İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul Üniversitesi Sos-
yal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Li-
sans Tezi), İstanbul 2010,

İLHAN Ümit : İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Ar-
ka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri, Ege Aka-
demik Bakış, C.10 (4), 2010,

İNCİROĞLU Lütfi : ‘‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda
İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri’’, Kamu-
İş Dergisi, C. 13, S. 1, Y. 2013

KARACA GÖKÇEK Nuray: AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutla-
rı, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede
Sendikaların Rolü, Çimento İşveren, C. 23, S. 5,
Eylül 2009,

KARATUNA Işıl/TINAZ Pınar: İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Ke-sitsel Bir Araştırma, Ankara 2010,

KARSLIOĞLU Y. Güldane: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),

<http://webservice.turkmetal.org.tr/AsyaWebXmlService/file.do?id=46523>,

(ET : 28.10.2015),

KAYIHAN Şaban : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 5. B., Ankara 2016

KILIÇOĞLU Ahmet : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19.Bası, İstanbul 2015,

KILIÇOĞLU Ahmet : Haksız Fiillerden Sorumlulukta Ceza Hukuku ile Me-denî Hukuk İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fa-kültesi Dergisi, 1972-1973, C.29, S.1-4,

KOCA Mahmut / ÜZÜLMEZ İlhan: Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2013,

KONURALP Haluk : Medeni Usul Hukukunda İspat Kurallarının Zorlanan Sınırları, Ankara 1999,

KÖSEOĞLU Ali Cengiz : İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011,

KUTSAL SAVAŞ Burcu : İşyerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing), Toprak İşveren, Mart 2015, S. 105,

LAÇİNER Vedat/ULUDAĞ Ayşegül: Mobbingin Çalışan Sağlığına Etkisi ve Hu-kuki Sonuçları, <http://kongre.hasuder.org.tr>, (ET:03.03.2016),

LİMON Resul : İş Kanunu Açısından İşçinin ve İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı ve İşyeri Sendika Temsilciği, Ankara

1998,

LİMONCUOĞLU S. Alp : İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Mart-Nisan 2013, S. 105,

MİNİBAŞ-PAUSSARD Jale/İDİĞ-ÇAMUROĞLU Meltem: Psikolojik Taciz İşyerinde Kabus, Ankara 2009,

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/ BAYSAL Ulaş: İş Hukuku, 6. B., Ankara 2014,

NARMANLIOĞLU Ünal : İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2015,

OĞUZMAN M. Kemal/SELİÇİ Özer/OKTAY-ÖZDEMİR Saibe: Kişiler Hukuku, 15. B, Ankara 2015,

OKUR Ali Rıza : İşyerinde Cinsel Taciz , Argumentum, Ocak-Mart 1994, S.42,

OLSEN Lene : Services sectors: ILO code of practice combats workplace violence, www.ilo.org,

ONARAN Yüksel Melek : Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000,

ÖZDEMİR Erdem : İşyerinde Cinsel Taciz, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s.83,<http://www.calismatoplum.org/sayi11/ozdemir.pdf> (ET: 20.10.2015),

ÖZDEMİR Erdem : İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014,

ÖZDEMİR Erdem : İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Ankara 2006,

ÖZKUL Burcu/ÇARIKÇI İlker H.: Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değer-

- lendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi
İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2010, C.15, S.1,
- PAKSOY Nurettin** : İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing), Sütçü
İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2007,
- PEKCANITEZ Hakan** : Bekletici Sorun, Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Dergisi, 1980/1,
- PEKCANITEZ Hakan/ATALAY Oğuz/ÖZEKES Muhammet**: Medeni Usul Hu-
kuku Temel Bilgiler, Ankara 2015,
- SARIBAY ÖZTÜRK Gizem**: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine
Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumluluk-
ları, İstanbul 2015,
- SAVAŞ Fatma Burcu** : İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007,
- SEVER Rabia** : İşverenin Eşit Davranma Borcu, Legal İHD, Y. 2012,
S. 34
- SEVİMLİ Kamil Ahmet** : Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güven-
liği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin
Korunması,
<http://calismatoplum.org/sayi36/sevimli.pdf>,
(ET: 16.01.2016),
- SOYER Sesim** : İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlaliyle Sendikal Hakla-
rın Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin

- Bazı Düşünceler, Hukukî Perspektif Dergisi, Temmuz 2006, S.7,
- SOYSAL** Abdullah : İş Yaşamında Stres, Çimento İşveren, C. 23, S.3, Mayıs 2009,
- SÖZER** Ali Nazım : AB'nin İstihdama İlişkin 2000/78 EG Sayılı Çerçeve Yönergesi Işığında Türk İş Hukukunda Din, Dünya Görüşü, Özürlülük, Yaşlılık ve Cinsel Eğilime İlişkin Düzenlemeler, Sicil İHD, Haziran 2006
- SUR** Melda : İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir 1995,
- SUR** Melda : İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı , A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005,
- SÜMER** Haluk Hadi : İş Hukuku, 20. B., Konya 2015,
- SÜRAL** Nurhan : Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Ankara 2002
- SÜZEK** Sarper : İş Hukuku, 10. B., İstanbul 2015,
- ŞAKAR** Müjdat : Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10. B., İstanbul 2011,
- ŞEN** Sabahattin : Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, Çimento İşveren, Eylül 2009,
- ŞEN** Murat : İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005,
- TANDOĞAN** Haluk : Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara 1961,
- TAŞKENT** Savaş : İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981,
- TAŞKIN** Ahmet : İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing, İstanbul 2016,

- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu:** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Ankara 2010,
- TEMİZEL Yavuz** : Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, Yıl:2013, S. 45,
- TINAZ Pınar** : İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008,
- TINAZ Pınar** : Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing, “Çalışma Yaşamı”,
<http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaaz.pdf>,
(ET: 26.10.2015),
- TINAZ Pınar/BAYRAM Fuat/ERGİN Hediye:** Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul 2008,
- TOKER GÖKÇE Asiye** : Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, Pegem Akademi, Ankara 2008,
- TUNCAY A. Can** : İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982,
- TUNCAY A. Can/ EKMEKÇİ Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 16. B., İstanbul 2013,
- TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut:** İş Hukukunun Esasları, 6. B., İstanbul 2013,
- TÜRKMEN Ahmet** : “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak Israrlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımın-

dan Değerlendirilmesi”, DEÜHFD, Cilt: 11, Özel Sayı, 2009,

- ULUSAN İlhan** : Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990,
- UŞAN Fatih** : İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?, Legal İSGHD, S. 8, 2005,
- UŞAN Fatih** : 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007,
- ÜNAL Canan** : Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2013, C. 10, S. 37,
- ÜNVER Yener** : Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri, Ceza Hukuku Dergisi, S.11, Aralık 2009,
- YAMAN Erkan** : Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing, Ankara 2009,
- YAVUZ Hüseyin** : Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi

- Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta 2007,
- YILDIZ** Gaye Burcu : Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008,
- YILMAZ** Ejder : Usûl Ekonomisi, AÜHFD, C. LVII, Ankara 2008,
- YÜCETÜRK** E. Elif, : Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları:
Düş mü? Gerçek mi?,

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226,

(ET: 25.10.2015),

Yararlanılan İnternet Siteleri

- <https://www.tbmm.gov.tr>,
- <https://www.icisleri.gov.tr>,
- <https://www.calisma.gov.tr>,
- <https://www.kazanci.com>.