

**T.C.**  
**GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞYERİNDE MANEVİ TACİZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Fatma Burcu Savaş**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. E. Murat Engin**

**ARALIK 2006**

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR .....	IV
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞYERİNDE MANEVİ TACİZ KAVRAMI VE SINIRLARI

I- İşyerinde Manevi Taciz Kavramı .....	6
A) Ulusal ve Mukayeseli Hukukta Mevcut Terminoloji Sorunu .....	6
B) İşyerinde Manevi Tacize Yol Açan Sebepler ve Manevi Taciz Sürecinde Rol Alanlar .....	10
1- İşyerinde Manevi Tacizin Sebepleri .....	10
a- Faile İlişkin Manevi Taciz Sebepleri .....	10
b- İşyeri Kaynaklı Manevi Taciz Sebepleri .....	11
2- İşyerinde Manevi Taciz Sürecinde Rol Alanlar .....	12
a- Fail veya Faillerin Profili .....	13
b- Mağdur veya Mağdurların Profili .....	17
c- İzleyici veya İzleyiciler .....	19
C) İşyerinde Manevi Taciz Olarak Nitelendirilebilecek Davranış Biçimleri İle Yarattıkları Etki ve Sonuçlar .....	20
1- İşyerinde Manevi Tacizin Uygulanma Biçimleri .....	20
2- İşyerinde Manevi Tacizin Yarattığı Etki ve Sonuçlar .....	23
a- Mağdur Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar .....	23
b- İşyeri Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar .....	25
II- İşyerinde Manevi Tacizin Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması ve Genel Tanım Sorunu .....	27
A) Benzer Kavramlarla Karşılaştırma .....	27
1- Keyfi Ayrım Yasağı .....	27
2- İşyerinde Cinsel Taciz .....	38
3- İşyeri Stresi .....	45
B) Genel Tanım Sorunu .....	47

### İKİNCİ BÖLÜM

#### ULUSLARARASI BELGELER VE MUKAYESELİ HUKUKTA İŞYERİNDE MANEVİ TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I- Uluslararası Belgelerde İşyerinde Manevi Tacize İlişkin Düzenlemeler .....	52
A) Uluslararası Çalışma Örgütü .....	52
1- “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Rapor .....	52
2- Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu .....	54
B) Avrupa Birliği .....	55
1- “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Görüş .....	59
2- “İşyerinde Şiddetin Önlenmesi” Başlıklı Rapor .....	60
3- “İşyerinde Manevi Tacize Karşı Yükselen Bilinç” Başlıklı Rapor .....	61
4- 2001/2339 (INI) sayılı “İşyerinde Taciz” Başlıklı Parlamento Kararı .....	62
II- Yabancı Ülke Uygulamaları .....	63

A) İşyerinde Manevi Tacizin Kıta Avrupası ve Amerika Birleşik Devletleri Hukukları Uyarınca Niteliği.....	63
B) Kıta Avrupası Hukuku'nda İşyerinde Manevi Tacize İlişkin Yasal Düzenleme Örnekleri .....	66
1- Fransa.....	66
a- Önleyici Nitelikteki Düzenlemeler .....	68
b- Koruyucu ve Yasaklayıcı Nitelikteki Düzenlemeler .....	70
c- Kolaylık Sağlayıcı Nitelikteki Düzenlemeler .....	71
d- Yaptırım Öngören Düzenlemeler .....	73
2- İsviçre .....	75
C) Anglosakson Hukuku'nda İşyerinde Manevi Tacize İlişkin Yasal Düzenleme Örnekleri .....	80
1- Amerika Birleşik Devletleri.....	80
a- Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu .....	83
b- Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu .....	84
c- Engelli Amerikalılar Kanunu .....	87
d- İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu .....	89
2- Birleşik Krallık .....	91

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRK HUKUKU'NDA İŞYERİNDE MANEVİ TACİZ

I- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Yürürlüğe Girmesinden Sonra Türk Hukuku'nda Genel Durum.....	94
II- Sözleşmenin İfası Aşamasında Mağdur İşçinin Başvurabileceği Hukuki Korunma Yolları .....	96
A) İşverenin Gözetme Borcuna Dayalı Koruma.....	96
1- Gözetme Borcuna İlişkin Mevcut Yasal Düzenlemeler .....	96
2- İşverenin Gözetme Borcunun Kapsamı ve İhlali Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Temelleri .....	98
a- İşverenin Gözetme Borcunun Kapsamı .....	98
b- Gözetme Borcunun İhlali Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Temelleri .....	103
3- İşyerinde Manevi Taciz Mağduru İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar .	106
a- İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma .....	106
b- Maddi ve/veya Manevi Tazminat Davası .....	108
B) İşçinin Kişilik Hakkının Korunması Çerçevesinde Başvurabileceği Hukuki Yollar.....	110
1- Kişilik Hakkının Tanımı ve Kapsamı .....	110
2- Kişilik Hakkına İlişkin Mevcut Yasal Düzenlemeler .....	111
3- Kişilik Hakkının İhlali Nedeniyle Açılacak Davalar ve İspat Yükü .....	114
a- Koruyucu Davalar .....	115
b- Tazminat Davaları.....	117
c- Açılan Davalarda İspat Yükü.....	119
C) İşverenin Eşit İşlem Borcuna Dayalı Koruma .....	119
III- İşyerinde Manevi Tacizin İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi.....	122
A) İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi.....	122
1- İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi .....	123
2- İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi .....	126
B) İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Nedeniyle Feshi .....	128

C) Fesih Nedenini İspat Yüğü.....	135
SONUÇ.....	137
KAYNAKÇA.....	145

**KISALTMALAR**

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AY</b>	: Anayasa
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>Bkz./bkz.</b>	: Bakınız / bakınız
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C.</b>	: Cilt
<b>CK</b>	: Ceza Kanunu
<b>E.</b>	: Esas
<b>f.</b>	: fıkra
<b>HUMK</b>	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İFEK</b>	: İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu
<b>İşK.</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>m.</b>	: madde
<b>MK</b>	: Medeni Kanun
<b>s.</b>	: sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>SK</b>	: Sendikalar Kanunu
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>Vol.</b>	: Volume
<b>Y.</b>	: Yıl

## GİRİŞ

Kişinin çalışma yaşamına adım atması ile birlikte birtakım sıkıntı ve sorunlar da kendiliğinden gündeme gelmektedir. Bu durumun kaynağında yer alan nedenlerden biri ücretin işçinin kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağı niteliğinde olmasıdır. Ancak, işçi sadece kendi sorumluluk ve hayat mücadelesinin kaynak teşkil ettiği sorunlarla mücadele etmemekte, çalışma yaşamının bünyesinde barındırdığı olumlu ve olumsuz olmak üzere birçok etkenle de karşı karşıya gelmektedir. Günümüzün çatışma ve rekabet dolu, aşırı çalışmaya dayalı çalışma hayatı işyeri stresinin bireyin verimini ve sağlığını etkileyen önemli faktörlerden biri haline gelmesine neden olmuştur<sup>1</sup>.

Bununla birlikte insanın hayatının her aşamasında, her yerde karşılaşılabileceği nitelikte olmalarına rağmen, işyeri stresi kadar ön planda bulunmayan ve işçi üzerinde daha ağır sonuçları olan olgular da mevcuttur. Bu olguların başında cinsel taciz ve manevi taciz yer almaktadır.

Söz konusu olguların insan ilişkilerinin kaçınılmaz olduğu, sosyal, ekonomik, siyasi, kişisel olmak üzere çeşitli etkenlerin hüküm sürdüğü iş ortamında da var olmaları son derece doğaldır. Nitekim işyerinde manevi taciz, çalışma hayatının kendisi kadar eskidir ve bütün dünyaya yayılmıştır<sup>2</sup>. Ancak kavramın eskiliğine rağmen yasal adlandırılması yenidir<sup>3</sup>.

İşyerleri, işçilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları üzerinde olumlu etkisi bulunması gereken sosyal ortamlar niteliğini haiz olmalıdırlar<sup>4</sup>. Ancak tarihsel süreçte iş hukuku ile sosyal güvenlik hukukunun da dahil olduğu çeşitli bilim dalları öncelikle işçilerin işyerlerindeki fiziksel sağlıklarını koruma altına almışlardır.

<sup>1</sup> İŞIKHAN, Vedat :“Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları”, İşveren, Ankara Haziran 2001, C. 39, S. 9, s. 27 ; KARTALCI, Şükrü :“İş Stresi ve Sonuçları”, <http://ahuder.org> (15.12.2006).

<sup>2</sup> RAVISY, Philippe :Le harcèlement moral au travail, Paris 2004, s. 10 ; ÇOBANOĞLU, Şaban :Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005, s. 12.

<sup>3</sup> [http://www.infotravail.com/L-harcelement-sexuel\\_620\\_79\\_209-pp.html](http://www.infotravail.com/L-harcelement-sexuel_620_79_209-pp.html) (15.12.2006) ; FRIEDMAN, Gabrielle S. / WHITMAN, James Q. :“The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity”, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>4</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions :Seminar on violence and harassment in the workplace (“Seminar”), 2004, s. 4, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

Çeşitli düzenlemeler uyarınca işçinin işyerinde uğrayabileceği iş kazaları ile meslek hastalıkları önlenmeye çalışılmış, uğranılan iş kazaları ile meslek hastalıklarının işçiler üzerinde yarattıkları zararların öngörülen mekanizmalar uyarınca giderilmesi amaçlanmıştır. Çalışma hayatında mücadele edilecek tehlikelerin başında işçilerin fiziksel sağlıklarına zarar verenlerin oluşturmasının nedeni olarak işçinin uğradığı fiziksel zararların psikolojik zararlardan daha somut ve daha çabuk fark edilebilir nitelikleri gösterilebilir. Ancak çalışan kişinin çalışma hayatında karşılaşacağı ve maruz kalacağı tehlikeler iş kazaları ve meslek hastalıkları ile sınırlı olmayıp<sup>5</sup>; başka tehlikelerle de karşı karşıya gelmektedir.

Bu tehlikelerden birini teşkil eden ve işçinin her zaman psikolojik sağlığına kimi zaman da hem psikolojik hem de fiziksel sağlığına zarar veren işyerinde manevi taciz uzun bir zaman tabu olarak değerlendirildikten sonra ancak 90'lı yılların ikinci yarısında basında<sup>6</sup> ve iş hukuku metinlerinde yerini almış<sup>7</sup> ve işyerinde çalışma barışını bozan, üretimi azaltan, sebep olduğu psikolojik hasarlar nedeniyle işe devamsızlığı teşvik eden bir olay olarak nitelendirilmiştir<sup>8</sup>.

Olguya ilişkin farkındalık ile önleme, caydırma şeklindeki yasal mücadelenin gecikmiş olması işyerinde manevi taciz teşkil eden davranışların cezalandırılmasında da benzer bir gecikmenin yaşandığı anlamına gelmemektedir. Çünkü bu tür davranışlar “işçinin onuru her zaman korunmalı, buna dokunabilecek nitelikteki her tutum, her davranış da cezalandırılmalıdır” mantığı<sup>9</sup> ile ilk zamanlardan itibaren cezalandırılmışlardır<sup>10</sup>.

Günümüzde ise; gerçek bir problem olarak kabul edilmesi ve hak ettiği dikkate sahip olmasının<sup>11</sup> sonucu olarak birçok ülke hukukunda işyerinde manevi tacize ilişkin

<sup>5</sup> TINAZ, Pınar :“Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram:MOBBING” (Çalışma Yaşamı’), Toprak İşveren, İstanbul Eylül 2006, S. 71, s. 4.

<sup>6</sup> RAVISY, s. 10 ; TINAZ, Pınar :İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2006, s. 6.

<sup>7</sup> RAMAGE, Roderick :“Mobbing in the Workplace”, <http://www.law-office.demon.co.uk> (15.12.2006).

<sup>8</sup> <http://apc.epfl.ch/page56571.html> (15.12.2006) ; HIRIGOYEN, Marie-France :Le harcèlement moral, Paris 1998, s. 67.

<sup>9</sup> TEYSSIE, Bernard :Droit Européen Du Travail, Paris 2001, s. 188.

<sup>10</sup> RAY, Jean-Emmanuel :Le droit du travail, Paris 2003, s. 140 ; BROUILLAUD, Edmond / CHAVERON, Bertrand / MOTHE, Jean-Pierre :Vaincre Le Harcèlement Moral Dans L’Entreprise, Hericy 2000, s. 1 ; MOUGENOT, Laetitia :“la Sanction du Harcèlement Moral Sur le Lieu de Travail”, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006).

<sup>11</sup> <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006) ; HOEL, Helge / DI MARTINO, Vittorio / COOPER, Cary L. :“Preventing Violence and Harassment in the Workplace, 2002, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006).

özel yasal düzenlemeler mevcuttur. Nitekim İsveç, Almanya, Fransa, İtalya ve Avusturya gibi çeşitli ülkelerde işyerinde manevi taciz suç olarak nitelendirilmekte, yaptırıma bağlanmaktadır. Söz konusu olguya ilişkin özel bir yasal düzenlemenin bulunmadığı ülkelerde bile konuya ilişkin hassasiyet ve farkındalık mevcuttur.

İşçileri korumak için birçok düzenleme ve yasanın mevcut olması işyerinde manevi tacizin tipik işyeri davranışı olarak var olmasını engelleyememektedir. Bu durumun nedeni olarak üç husus ileri sürülmektedir. Manevi taciz davranışlarının görmezden gelinmesi, hoş görülmesi, yanlış yorumlanması ve hatta bir strateji olarak firma yönetimince teşvik edilmesi ilk neden olarak belirtilmektedir. Bu tür davranışların henüz cinsel taciz ve ayrımcılıktan farklı, başlı başına bir işyeri davranışı olarak açıkça tanımlanmamış olması ise; bir diğer nedendir. Üçüncü ve sonuncu neden de mağdurların yaşadıklarından dolayı çoğunlukla kendilerini yıpranmış, bitmiş, tükenmiş ve yıkılmış hissetmeleri nedeniyle kendilerini savunmak ve yasal işlem yapmaktan aciz durumda bulunmalarındır<sup>12</sup>.

Konuya ilişkin bilinçlenmenin mevcut olduğu ülkelerde bile bu tür davranışların sona erdirilememiş ve yaşanılıyor olması Türkiye gibi farkındalığın ve bilinçlenmenin yeni yeni başladığı, henüz özel hukuki bir düzenlemenin mevcut olmadığı ülkelerdeki durum hakkında da fikir verir niteliktedir.

Ülkemiz açısından güncel olan bu olgu; iş hukukunun hukukun kendisi gibi çeşitli unsurlarla etkileşim içinde olduğunu, zaman içerisinde değişiklikler ve yenilikler arz ettiğini, bir diğer ifade ile dinamik olduğunu göstermektedir. Bugüne kadar yok denecek kadar az çalışanın işyerinde manevi tacize maruz kalması nedeniyle yargı yoluna başvurmuş olması, bu tür olayların Türkiye’de çok az yaşandığı anlamına gelmemektedir. Aksine içinde bulunulan hukuki, sosyal ve ekonomik şartlar hem bu olayların daha sık meydana gelmesine olanak sağlar hem de mağdurların suskun kalmalarına ve kendilerini çaresiz hissetmelerine neden olur niteliktedirler.

İşyerinde manevi tacizin yüksek lisans tez konusu olarak belirlenmesinde diğer birçok ülke ve hukuk düzeni açısından çok yeni olmaması ve hakkında birçok

---

<sup>12</sup> DAVENPORT, Noa / SCHWARTZ, Ruth Distler / ELLIOTT, Gail Pursell :Mobbing, İstanbul 2003, s. 2 ; DAVENPORT, Noa :“Emotional Abuse in the Workplace:A Silent Epidemic?”, <http://www.mobbing-usa.com> (15.12.2006).



çalışmanın bulunmasına, yasal düzenlemelerin öngörölmüş olmasına rağmen hala çeşitli sorunların yaşanmasına neden olan niteliğinin yanı sıra Türk Hukuku'nda olguyu hukuksal boyutuyla doğrudan inceleme konusu yapan bir çalışmanın henüz mevcut olmaması önemli rol oynamıştır. Söz konusu çalışmanın hem öncü nitelikte olması hem de ileride gerçekleştirilecek çalışmalara model teşkil etmesi amaçlanmıştır.

Daha adının telaffuzu anında merak uyandıran bu olgu, derinlemesine incelendikçe daha da karmaşık bir yapı sergilemektedir. Belirtilen karmaşık yapının ortaya konulacağı ve net bir hale getirilmeye çalışılacağı bölüm; çalışmamızın “İşyerinde Manevi Taciz Kavramı ve Sınırları” başlıklı birinci bölümüdür. Bu bölümde işyerinde manevi tacize ilişkin Türkiye de dahil birçok ülkede hala mevcut olan terminoloji sorununa, manevi taciz sürecinde yer alan sùjelerin özellikleri ile yer alma nedenlerine, olgunun tipolojisi olarak adlandırılabilen çeşitli uygulanma biçimlerine ve bunların yarattığı etki ile sonuçlara değinilecek, benzer noktaları olmakla beraber aslında önemli farklılıklar arz ettiği keyfi ayırım yasağı, işyerinde cinsel taciz ve işyeri stresi ile arasındaki sınırlar belirginleştirilerek kavramın ortaya konmasına çalışılacaktır. Son olarak da mevcut çeşitli tanımlara nedenleri ile değinilerek, kendi tanımımıza yer verilecektir.

Çalışmamızın “Uluslararası Belgeler ve Mukayeseli Hukukta Manevi Tacize İlişkin Düzenlemeler” başlıklı ikinci bölümünde, ilk olarak Uluslararası Çalışma Örgütü ile üye olmaya çalıştığımız Avrupa Birliği'nin uluslararası belgelerinde işyerinde manevi tacizin ele alınış biçimine, öngörölen mücadele biçim ile araçlarına değinilecek, daha sonra da Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk sistemlerine dahil ikişer ülkenin yasal düzenlemeleri incelenecektir. Bu ülkeler sırasıyla; Fransa, İsviçre, Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık olacaktır. Söz konusu ülkelere ve işyerinde manevi taciz ile yasal mücadelelerine yer verilecek olmasının nedeni ise; Fransa ile Birleşik Krallık'ta konuya ilişkin özel yasal düzenlemelerin bulunması, İsviçre ile Amerika Birleşik Devletleri'nde ise dolaylı düzenlemelerle olguya mücadelenin tercih edilmiş olmasıdır. Bir diğer ifade ile her iki hukuk sistemi arasındaki konuya yaklaşım ve bakış açısı farklılığının yanı sıra aynı hukuk sistemine dahil ülkeler arasındaki tercih ve mücadele farklılığı da ortaya konmaya çalışılacaktır.

Söz konusu bölümde mevcut belgeler ile düzenlemeler ortaya konulurken; tespit edilen eksik yönler, yetersiz kısımlar da belirtilerek, eleştirilecektir.

Türk Hukuku'nun inceleme konusu edileceği "Türk Hukuku'nda İşyerinde Manevi Taciz" başlıklı üçüncü ve son bölümde ise, işyerinde manevi tacizi doğrudan ele alan bir kanuni düzenlemenin mevcut olmamasından dolayı olguyla dolaylı da olsa ilişki kurulabilecek ve böylece mağdurun başvurabileceği hukuki düzenlemelere şartları ve ispat sorunu ile birlikte yer verilecektir. Böylece söz konusu olgunun Türk Hukuku açısından da hukuka aykırılığı ortaya konmaya çalışılacaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞYERİNDE MANEVİ TACİZ KAVRAMI VE SINIRLARI

## I- İşyerinde Manevi Taciz Kavramı

## A) Ulusal ve Mukayeseli Hukukta Mevcut Terminoloji Sorunu

Şiddetin ciddi bir şeklini oluşturan psikolojik şiddet<sup>13</sup>, çeşitli ülkelerde farklı adlandırıldığı için bu kavrama ilişkin bir terminoloji sorunu bulunmaktadır.

Kuzey ülkeleri ile Anglosakson ülkelerinde “*mobbing*” veya “*mob*” olarak adlandırılmaktadır<sup>14</sup>. “*Mob*” sözcüğü “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamına gelmektedir. Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen *mobile vulgus*’ten türemiştir. “*Mob*” fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır<sup>15</sup>. “*Mobbing*” sözcüğü ise; çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamında olup, daha çok bir hayvan sürüsünde zayıf üyenin diğer güçlü hayvanlar tarafından sarılıp ezilmesini ifade etmek için kullanılan bir kelime idi<sup>16</sup>.

Nitekim 60’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı *Konrad Lorenz* bu terimi hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Daha sonra, çocuklarda diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştıran İsveçli *Peter-Paul Heinemann*, mağduru izole eden ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar

<sup>13</sup> YARAMAN, Ayşegül : “İşyerinde Psikolojik Taciz/Demokrasi/Psikolog:Nasıl Bir İlişki?”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/3, s. 318 ; International Labour Organization :“Violence on the job-a Global Problem”, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006).

<sup>14</sup> HIRIGOYEN, s. 67.

<sup>15</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 3 ; YÜCETÜRK, E. Elif :“Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları:Düş Mü? Gerçek Mi?”, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; ÇOBANOĞLU, s. 19.

<sup>16</sup> <http://arsiv.hurriyetim.com.tr/hur/turk/00/07/19/dunya/02dun.htm> (15.12.2006) ; TINAZ, s. 7 ; TINAZ, Pınar :“İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBING) (“İşyerinde Psikolojik Taciz”)), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2006 / 4, s. 14.

götürebilen bu davranışın ciddiyetini vurgulamak için bu terimi kullanmıştır. 80’li yıllara gelindiğinde, *Leymann* işyerlerinde de benzer metotların izlenmesinin benimsendiğini keşfettiğinde bu terimi kullanmış<sup>17</sup> ve böylece “*mobbing*” terimi çalışma psikolojisi literatüründe yerini almıştır<sup>18</sup>.

Genellikle askeri örgütlerde, okullarda ya da işyerlerinde zarar veren eylemlere yönelik yapılan çalışmalarda farklı araştırma grupları tarafından farklı İngilizce terimler kullanılmıştır. Birleşik Krallık’ta ve Avustralya’da, her üç ortamda da meydana gelen ve “*mobbing*” davranışı olarak nitelendirilebilecek birçok davranış için zorbalık anlamına gelen “*bullying*” terimi tercih edildiğinden uygulamada her iki terim birbirlerinin yerine kullanılır olmuştur<sup>19</sup>.

“*Bullying*” fiziksel saldırı ve tehdit anlamına da gelmektedir. Buna karşılık işyerlerinde karşılaşılan “*mobbing*” eylemlerinde fiziksel şiddet çok nadir görülmekte, daha çok psikolojik veya duygusal şiddet söz konusu olmaktadır. İşyerlerinde “*mobbing*” daha çok sofistike davranışlar biçiminde gerçekleşmekte ve mağdur sosyal ortamdan izole edilmektedir. “*Bullying*” daha çok kaba davranış ve sözler vasıtasıyla uygulanırken; “*mobbing*” her tür incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış örüntüsü olarak ortaya çıkmakta, daha dolaylı ve uzun süreli gerçekleştirilmekte ve hem fiziksel hem de psikolojik sonuçları ortaya çıkabilmektedir<sup>20</sup>. Ayrıca, “*mobbing*” bir grup insan tarafından gerçekleştirilirken; “*bullying*” bireysel saldırılar şeklinde gerçekleştirilmektedir<sup>21</sup>. Bir diğer fark da

<sup>17</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 3 ; ÇOBANOĞLU, s. 26-27 ; TINAZ, Pınar : “Mobbing:İşyerinde Psikolojik Taciz (“Mobbing”), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2006 / 3, s. 12 ; TINAZ, s. 10-11 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 4 ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org>. (15.12.2006) ; ARPACIOĞLU, Gülcan :“Mobbing-İşyerinde Zorbalık-1”, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006) ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006) ; GUERRERO, Maria Isabel S. :“The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; SCHULTZ, Vicki / FRIEDMAN, Gabrielle S. / SAGUY, Abigail C. / HERNANDEZ, Tanya K. / YAMADA, David :“Global Perspectives on Workplace Harassment Law: Proceedings of the 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law”, Employee Rights and Employment Policy Journal, Illinois 2004, V. 8, S. 1, s. 156-157, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006).

<sup>18</sup> <http://arsiv.hurriyetim.com.tr/hur/turk/00/07/19/dunya/02dun.htm> (15.12.2006) ; <http://www.milliyet.com/2004/02/15/isyasami/is02.html> (15.12.2006).

<sup>19</sup> YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 5 ; TINAZ, s. 16.

<sup>20</sup> TINAZ, s. 15-16 ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; SHALLCROSS, Linda :“The Workplace Mobbing Syndrome:Response and Prevention in the Public Sector”, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006).

<sup>21</sup> ÇOBANOĞLU, s. 22 ; DAVENPORT, <http://www.mobbing-usa.com> (15.12.2006) ; SHALLCROSS, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006).

“*bullying’e*” ilişkin araştırmaların fail(ler)in davranışlarına ve kişiliğine, “*mobbing’e*” ilişkin araştırmaların ise mağdur üzerindeki etkiler ile işletmesel risklere odaklanma eğilimi gostermededir<sup>22</sup>. Belirtilen farklılıklardan oturu Leymann, “*mobbing*” ve “*bullying*” terimlerinin kullanım alanlarını ayırmaktadır. Okullarda çocuklar ve genęler arasındaki zarar veren eylemler için “*bullying*” teriminin, işyerlerinde yetişkinler arasındaki duşmanca davranışlar için “*mobbing*” teriminin kullanılmasını önermektedir<sup>23</sup>.

Benzer eylemleri ifade etmek için taciz, psikolojik terör, yatay şiddet, iş, işyeri ya da işgören tacizi, kötü muamele, kabalık, duygusal taciz, mağdur etme, gözdağı verme, sözlü taciz, psikolojik şiddet, işyeri saldırısı, iş suiistimali veya çatışma anlamına gelen başka terimler de kullanılmaktadır<sup>24</sup>.

Bununla birlikte Amerika Birleşik Devletleri (“ABD”) ve Avrupa’da ise, okul örgütlerinde geręekleřtirilen araştırmalarda “*bullying*”, işyerlerinde geręekleřtirilen araştırmalarda “*mobbing*” terimi kullanılmaktadır<sup>25</sup>.

İngilizce’de yaşanan bu terim çeşitliliğine karşı, Fransızca’da söz konusu olguyu ifade etmek için manevi/moral taciz anlamına gelen “*le harcèlement moral*” terimi kullanılmaktadır.

Söz konusu terimin bire bir karşılığının bulunması zorluğu nedeniyle mevcut olan terminoloji sorunu Türk literatürü için de geçerlidir. Konu ile ilgili uzmanlar, söz konusu olguyu Türkçe’de tek bir sözcükle ifade etmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle daha çok internet sayfalarında yer alan açıklamalarda genellikle “*mobbing*” sözcüğu

<sup>22</sup> SHALLCROSS, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006).

<sup>23</sup> The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006) ; TINAZ, s. 16 ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006).

Ancak söz konusu iki kavramın mağdur üzerinde yarattıkları psikolojik sürecin hemen hemen aynı olmasından dolayı böyle bir ayırımın yapılmasının gerekli olmadığını ileri sürenler de bulunmaktadır. Bkz. HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 6-7, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006).

<sup>24</sup> The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006) ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; EINARSEN, Stale :“The nature and causes of bullying at work”, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006) ; SHALLCROSS, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006) ; TINAZ, s. 15 ; SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 179, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006) ; BADZMIEROWSKI, William F. / DUFRENSE, Jerilyn C. :“Dealing with Office Bullies:Developing Respect, Service and Safety”, <http://preparetraining.com> (15.12.2006) ; FERRARI, Elena : “Raising Awareness on Mobbing”, s. 2, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006) ; CASSITTO, Maria Grazia :Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Albany, NY, USA 2003, s. 12, <http://www.ebrary.com> (15.12.2006).

<sup>25</sup> TINAZ, s. 17.

kullanılmaktadır<sup>26</sup>. Söz konusu olgu, daha nadir de olsa “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “duygusal saldırı”, “(işyerinde) psikolojik taciz” , “duygusal linç”, “işyeri sendromu”, “(işyerinde) taciz” , “(işyerinde) psikolojik şiddet”, “işyerinde moral taciz”, “(işyerinde) zorbalık”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı” olarak da ifade edilmektedir<sup>27</sup>.

Kanaatimizce, işyerinde meydana gelen bu tip olaylarda hedef çoğunlukla, kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek, mağduru işten ayrılmaya zorlamak<sup>28</sup>, saf dışı bırakmaktır. Kuşkusuz mağdurun iç dünyasında meydana gelen bozukluklar, daha sonra fiziksel bütünlüğüne ve sağlığına da zarar vermektedir. Bir başka deyişle mağdurda hem fiziksel hem de duygusal açıdan bozukluklar meydana gelse de fail(ler)deki asıl amaç onu fiziksel olarak zarara uğratarak alt etmek değil, kişiye içten içe zarar vererek, psikolojik sağlığını bozarak karşı koyacak fiziksel gücünü de dolaylı yünden sona erdirmektir. Diğer disiplinlerde kullanılan “psikolojik taciz”, “duygusal taciz” terimleri olgunun bu niteliğini ön plana çıkarsalar da hukuki birer terim değildirler.

Bununla birlikte söz konusu davranışlar “cinsel taciz” kavramı ile madalyonun birer yüzünü oluşturdukları hatta kimi zaman iç içe geçebildikleri ve genel olarak kişilik hakkına aykırı bir olgu söz konusu olduğu için, Fransızca’da kullanılan terimin Türkçe karşılığı olan “manevi taciz” teriminin kullanılması daha doğru olacaktır. Bu nedenlerle söz konusu çalışmamızda “**işyerinde manevi taciz**” teriminin kullanımı tercih edilmiştir.

<sup>26</sup> Nitekim herhangi bir çeviri yapılmaksızın “*mobbing*” teriminin kullanıldığı ülkeler de mevcuttur. Bkz. ÇOBANOĞLU, s. 19.

<sup>27</sup> YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; ÇOBANOĞLU, s. 11 ; TINAZ, s. 17.

<sup>28</sup> ÇOBANOĞLU, s. 22.

## **B) İşyerinde Manevi Tacize Yol Açan Sebepler ve Manevi Taciz Sürecinde Rol Alanlar**

### **1- İşyerinde Manevi Tacizin Sebepleri**

Bir işyerinde manevi taciz, fail veya mağdur konumunda bulunan birey, işletme ortamı, çalışma şartları, çalışma grubundaki sosyal sistem olarak adlandırılan meslektaşların birbirleriyle etkileşimi, müşterilerin işçilerle etkileşim tarzı, işçilerle yöneticiler arasındaki etkileşim gibi çeşitli sebepler birleşiminden ileri gelmektedir.<sup>29</sup> Bu sebepler birleşiminin faile ilişkin ve işyeri kaynaklı olanlar olmak üzere iki ana başlık altında toplanıp, incelenmesi mümkündür.

#### **a- Faile İlişkin Manevi Taciz Sebepleri**

*Leymann'a* göre insanların manevi tacize başvurmalarında birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı, önyargıları pekiştirmek olmak üzere dört temel neden bulunmaktadır<sup>30</sup>.

Bu dört temel nedenin yanı sıra, mağduru işten çıkarmak<sup>31</sup>, birtakım ahlaksız istekleri tatmin etmek için, insan kaynaklarının yönetiminde biraz sert ama etkili bir yöntem olduğu düşünüldüğü için<sup>32</sup>, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanıldığı için, bencillik<sup>33</sup> veya diğerlerinde olmayan ama o kişinin sahip olduğu güzellik, gençlik, zenginlik gibi bir özelliğe karşı olan istek nedeniyle tacize başvurulmaktadır<sup>34</sup>.

<sup>29</sup> International Labour Organization, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006) ; DIETER, Zapf :“Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work”, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006).

<sup>30</sup> Söz konusu dört temel neden hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 38-39 ; TINAZ, s. 79-83 ; ARPACIOĞLU, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006).

<sup>31</sup> Nitekim manevi taciz mağdurlarının çoğu tarafından failin amacının bu yönde olduğu düşünülmektedir. Bkz. FINEMAN, Stephen :Understanding Emotion at Work, London-California-New Delhi 2004, s. 156.

<sup>32</sup> RAVISY, s. 23-24.

<sup>33</sup> TINAZ, s. 84-91 ve 92-93.

<sup>34</sup> HIRIGOYEN, s. 74 ; TINAZ, s. 91-92.

Kimi zaman da herhangi bir nedene dayanan bir anlaşmazlık veya çatışma<sup>35</sup> işyerinde manevi tacizi harekete geçirmektedir. Önemli olan çatışmanın nedeninin belirlenmemesi ve üzerine gidilememesidir. Böylece çatışma kolay kolay yatışmamakta hatta şiddetlenebilmektedir. Çünkü mağdur, işyeri içinde bu çatışmanın kaynağında yer alan kişiyi bulamamakta, bu da çatışmayı daha karmaşık hale getirmektedir<sup>36</sup>.

### **b- İşyeri Kaynaklı Manevi Taciz Sebepleri**

İşyerinde manevi tacizin gerçekleşmesinde rol alan bir diğer faktör de işyerlerinin kültürü<sup>37</sup> ve yapısı ile manevi tacizin işletme stratejisi olarak benimsenmiş olmasıdır<sup>38</sup>.

Bir işyerinde manevi taciz yaşanması mümkünse; bunun nedeni işyerinin tacizin ortaya çıkmasını engelleyecek şekilde yapılanamamış olması<sup>39</sup>, bu tür davranışlara göz yumuluyor ya da cesaret veriliyor olmasıdır<sup>40</sup>. İşyerleri çoğunlukla, bireylerinin asgari haklarına saygı gösterilmesini sağlamakta yetersiz kalmakta, kendi bünyelerinde ırkçılığın ve cinsel ayrımcılığın gelişmesine izin vermektedirler<sup>41</sup>. Uygulamada manevi tacizin en çok görüldüğü işyerleri kar amacı gütmeyen işyerleri, sağlık ve yüksek öğrenim kurumları<sup>42</sup>, katı kuralların uygulandığı işyerleri, devlet daireleri ve bankalardır<sup>43</sup>.

<sup>35</sup> Çatışma ile manevi taciz birbirinden ayrı kavramlar olup; bu ayrım ne yapıldığı ya da nasıl yapıldığı hususlarında değil; yapılanın süresi ve sıklığı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bkz. The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006). Bir diğer fark da iki olgunun kapsadıkları ilişkilere ilişkindir. Çatışma, eşit konumdakiler arasındaki ilişkileri kapsarken; manevi taciz; taraflardan birinin diğerine karşı psikolojik üstünlüğe sahip olduğu ilişkileri kapsamaktadır. Bkz. GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006).

Ayrıca manevi taciz etik olmayan davranışlarla tanımlanır ve eninde sonunda herşey üzerinde olumsuz etkiler yaratır. Bkz. CASSITTO, s. 15, <http://www.ebrary.com> (15.12.2006).

<sup>36</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 56.

<sup>37</sup> İşletmeler de fertler gibi yaşayan organizmalardır. Kendilerine özgü bir duruşları bulunmaktadır ki buna işyeri kültürü denir. Bu kültürün oluşumunda ulusal kültürel doku olarak adlandırılan toplumun sosyal, ekonomik ve ahlaki kabullerinin büyük etkisi bulunmaktadır. Bu kültür, işyerlerindeki manevi taciz hastalığının derecesini de belirlemektedir. Bkz. ÇOBANOĞLU, s. 44, 66.

<sup>38</sup> TINAZ, s. 141 ; EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006).

<sup>39</sup> <http://www.inrs.fr> (15.12.2006).

<sup>40</sup> HIRIGOYEN, s. 97.

<sup>41</sup> HIRIGOYEN, s. 74.

<sup>42</sup> YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; TINAZ, s. 113 ; ÇOBANOĞLU, s. 47 ; ARPACIOĞLU, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006) ; ELLIS, Andy :“Workplace Bullying”, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006) ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 46.

<sup>43</sup> <http://arsiv3.hurriyet.com.tr/haber/0,,sid~227@tarih~2002-01-09-m@nvid~81356,00.asp> (15.12.2006).



İşyeri kaynaklı manevi taciz nedenleri olarak, kötü yönetim, var olan yoğun stres veya monotonluk, yöneticilerin inanmama ve inkar şeklindeki tutumları, yönetimin mükemmellik anlayışı, süregelen ahlakdışı uygulamalar, yatay organizasyonlar, küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi örgüt yapısındaki değişiklikler<sup>44</sup> sayılabilir<sup>45</sup>.

Ayrıca, işyerinde arabulucu ve karşı bir gücün yokluğu da bu tarz davranışların yaşanmasına kaynak teşkil edebilmektedir<sup>46</sup>.

## 2- İşyerinde Manevi Taciz Sürecinde Rol Alanlar

Bir işyerinde meydana gelen manevi taciz, sosyal bir olgu olduğu için sadece fail(ler) ile mağdur<sup>47</sup> arasındaki sınırlar içinde kalmamakta; bunların yanı sıra izleyiciler olarak adlandırılan olayları teşvik eden veya olanlara göz yumanların oluşturduğu bir grup daha olmak üzere üç grubu kapsamaktadır. Kendilerine ait rolleri oynayan bu üç gruptan her birinin kendi özellikleri ve etkinliklerinin bulunmasının yanı sıra aralarında bir etkileşim de mevcut olmaktadır<sup>48</sup>.

<sup>44</sup> Kaynağında işyerinin kötü örgütlenmiş olması ya da işçilerini strese sokarak daha fazla üretim elde etme politikasını benimsemiş olmasının da yer alabildiği yoğun stresin yaşandığı işyerlerinde, manevi taciz her düzeyde gerçekleşebilmektedir. Üst yönetimin baskısı nedeniyle yöneticiler astlarına, alt düzeydekiler de yaşadıkları stresin nedeni olduğuna inandıkları üstlerine manevi tacizde bulunabilmektedirler. Nitekim baskı altındaki çalışma gruplarında çatışmaların daha kolay doğduğu uzmanlarca da kabul edilmektedir. Stresin yanı sıra işyerinde yaşanan monotonluğun yarattığı can sıkıntısı da kişileri heyecan arayışına sevk ederek; bu tür olayların yaşanmasına neden olabilmektedir. İşyerinde süregelen ahlakdışı uygulamaların işçiler tarafından ortaya çıkarılması durumunda da şirket sorunla açıkça ve dürüstçe uğraşmak yerine imajının zedeleneceğinden çekindiği için bu kişileri susturma yolunu seçmekte ve çeşitli bahanelerle onlara manevi tacizde bulunulmasına izin verebilmektedir. Yatay organizasyonlarda ise; kişisel imajları için makam, maddi çıkar ya da yükselmeye gereksinen insanlar, manevi taciz gibi başkalarının huzurunu bozacak yollara başvurarak kendi şanslarını arttırmak isteyebilmektedirler. İşletmelerin yaşamında genellikle kaçınılmaz olan küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi değişiklikler düşüncesizce yapıldığı takdirde; kendi işini kaybetmekten korkan kişilerin mevkilerini korumak ve kendileri yerine başkasının gitmesini sağlamak için manevi tacizde buldukları görülmektedir. Bkz. HIRIGOYEN, s. 98-102 ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 46-50 ; ÇOBANOĞLU, s. 40-50 ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006).

<sup>45</sup> Bu unsurlara, işyerinde var olan otoriter yönetim biçimi, yoğun rekabet ortamı, işçiler üzerindeki aşırı iş yükü de eklenebilir. Bkz. ELLIS, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006).

<sup>46</sup> <http://www.inrs.fr> (15.12.2006).

<sup>47</sup> İşyerinde manevi taciz terminolojisinde bu tür davranışlara maruz kalanlar için; Türkçe karşılığı "hedef" olan İngilizce "*target*", Fransızca "*la cible*" kelimeleri de kullanılmaktadır. Bkz. ATKINSON BROWN, Valerie : "Mobbing: Sophisticated Bullying in the Workplace", <http://icdr.sullivan.edu> (15.12.2006) ; DAVENPORT, <http://www.mobbing-usa.com> (15.12.2006) ; EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006) ; SHALLCROSS, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006) ; HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 6, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; BUKSPAN, Elisabeth : "Harcèlement Moral Sur le Lieu de Travail: Mythe et Réalité", s. 1, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>48</sup> TINAZ, s. 57 ; ÇOBANOĞLU, s. 23 ; TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz, s. 18-19.

### a- Fail veya Faillerin Profili

Manevi taciz teşkil eden davranışlar, bir kişi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi birden fazla kişi tarafından da gerçekleştirilebildiğinden; failin bir kişi olması şart değildir. Bu durumda, süreci bir kişi başlatmakta, diğerleri de sonradan ona katılmaktadır<sup>49</sup>. Zaten, fail var olmak ve hareket etmek için aktif ve/veya pasif suç ortaklarına ihtiyaç duymaktadır<sup>50</sup>.

Genel olarak paranoid, obsesif, narsistik ve anti sosyal kişilik bozukluklarını taşıyan kişiler günlük yaşantılarında ve iş ortamlarında manevi tacizde bulunmaya yatkın yapıda olmaktadır<sup>51</sup>.

İşyerinde manevi tacizin faili, yönetim kurulu başkanı ya da günlük dilde CEO olarak adlandırılan, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin görevinde rol alan işveren vekili, yönetici veya hiyerarşik sıralamada bir eşit veya ast olabilmektedir. Bundan ötürü, manevi taciz şirket şemasında dikey ya da yatay olarak gerçekleşebilmektedir<sup>52</sup>. Diğer bir deyişle işyerinde manevi taciz, üstten asta karşı, bir veya birçok işçiden üstlerine karşı, bir işçiden başka bir iş arkadaşına karşı ve bir işçi grubundan bir iş arkadaşlarına karşı olarak ortaya çıkabilmektedir<sup>53</sup>. Manevi tacizin yatay veya dikey olarak hüküm sürmesi firmanın kültürü ve seçtiği hiyerarşik yapı ile ilişkili olup, hiyerarşi fazla ise çoğunlukla dikey, az ise çoğunlukla yatay olarak gerçekleşmektedir<sup>54</sup>. Ancak hareketlerini doğrulayıcı unsurları bulunduğu işyeriyle iyi bütünleşmiş kişiler çoğunlukla fail konumunda bulunmaktadırlar<sup>55</sup>.

Sektörel açıdan manevi tacizin gerçekleşme şekilleri ele alındığında; özel sektörde, daha çok bir üstü veya iş arkadaşı tarafından hedefte bulunan kişiden en kısa zamanda kurtulabilmek amacıyla tacize başvurulmakta ve süreç daha yoğun ve daha

<sup>49</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 29.

<sup>50</sup> BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 10 ; FINEMAN, s. 157-158 ; BUKSPAN, s. 3, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>51</sup> ÇOBANOĞLU, s. 39.

<sup>52</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 29 ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 1 ; WAQUET, Philippe :L'entreprise et les libertés du salarié, Paris 2003, s. 166 ; BUKSPAN, s. 2, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>53</sup> ARPACIOĞLU, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006) ; RAMAGE, <http://www.law-office.demon.co.uk> (15.12.2006) ; HIRIGOYEN, s. 72-78 ; RAVISY, s. 25 ; VALETTE, Jean-Claude :“Point de vue sur le harcèlement moral au travail:L'action collective pour la santé mentale”, Le Droit Ouvrier, Paris Mayıs 2001, S. 621, s. 218 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 6-7.

<sup>54</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 30 ; ÇOBANOĞLU, s. 25.

<sup>55</sup> <http://www.inrs.fr> (15.12.2006).

hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Kamu sektöründe ise, eş düzeydekiler arasındaki manevi tacizle daha sık karşılaşılmakta ve uygulanan taciz daha dolaylı şekilde ve daha uzun süreli olmaktadır<sup>56</sup>.

Bir işçinin başka bir iş arkadaşını taciz etmesine, daha çok geleneksel olarak erkeklere ayrılmış meslek gruplarında çalışmaya başlayan kadınlar maruz kalmaktadırlar. Bu kadınlar kendilerini iş ortamında kabul ettirene kadar yaptıkları işlerin nazara alınmaması, küçümsenmesi, kaba şakalara maruz kalma, söyleyebilecekleri herhangi bir söz karşısında hor görülme gibi çeşitli davranışlara maruz kalmaktadırlar<sup>57</sup>. Bunun dışında, işçilerin eşitleri olan bir meslektaşlarına saldırmalarının nedeni seksüel, kıskançlık, korku<sup>58</sup> ya da grubun diğer üyelerinden farklı özelliklere sahip olmak<sup>59</sup> da olabilmektedir. Rekabet ortamında ise; kişiler kendi işlerinin devamını garantilemek için bu yola başvurumaktadırlar<sup>60</sup>.

Bir iş arkadaşı tarafından taciz edilenin yardımına ilk başvuracağı bir üst düzey sorumlu veya üst kademedeki kişidir. Çünkü böyle bir durum disiplin yetkisinin uygulanmasını bir yükümlülük niteliğine sokmaktadır<sup>61</sup>. Ancak söz konusu işyerinde bir güven ortamı bulunmuyorsa üstünden yardım talep etmek imkansız olmaktadır<sup>62</sup>. Ne yazık ki, taciz yatay olarak gerçekleşse bile hiyerarşi buna müdahale etmemekte, çok ender olarak doğrudan bir çözüm önermektedir ve bu çözümlerden en iyisi de ilgilinin rızası alınmadan başka bir işe geçirilmesi olmaktadır<sup>63</sup>.

Bir üst düzey yöneticinin alt kademesinde bulunan tarafından taciz edilmesine Türkiye gibi işsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda işçilerin en büyük korkularından birinin işlerini yitirmek olduğu için pek sık karşılaşılmamaktadır<sup>64</sup>. Bu durumla hangi kültürde olunursa olunsun o işyerine dışarıdan gelip; işyerinde mevcut

<sup>56</sup> VALETTE, s. 218.

<sup>57</sup> HIRIGOYEN, s. 73.

<sup>58</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 29 ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 1

<sup>59</sup> TINAZ, s. 135 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 9.

<sup>60</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 29 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 8.

<sup>61</sup> MAZEAUD, Antoine :Droit du travail, Paris 2002, s. 78.

<sup>62</sup> HIRIGOYEN, s. 77.

<sup>63</sup> HIRIGOYEN, s. 70.

Buna karşılık üst kademeyle veya işverenle birlikte o işyerinde yetkili olan işçi sendikasının da sorundan haberdar edildiği durumlarda yaşanan olaylar çoğunlukla sona erdirilmekte, sorun giderilmektedir. Bu nedenle o işyerindeki yetkili işçi sendikasının olaya dahil edilmesinin sorunun çözümünde olumlu bir etkisinin bulunduğu söylemek mümkündür. Bkz. ELLIS, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006).

<sup>64</sup> TINAZ, s. 139-140 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 10.

düzene adapte olmaya veya kendi çalışma tarzını dayatmaya çaba sarf etmeyen kişiler<sup>65</sup> veya yapılacak değişikliklere ilişkin kararlara dahil edilmemiş olmalarından ötürü içerleme duygusuna kapılan ya da sadece üst mevkide bulunan kişinin işine gıpta eden kişiler söz konusu olduğunda karşılaşılmaktadır<sup>66</sup>. İşyerinde manevi tacizin bu türünde fail genellikle birden fazla olmaktadır<sup>67</sup>.

Bu durumda görevi yönetmek olan mağdur gerçekten zor durumda kalmakta ve kendini korumak adına çok az şey yapabilmektedir. Çünkü üstlerine şikayette bulunması görevini ifada başarısız olduğunu kabul etmesi veya görevi için uygun olmadığı anlamına gelebilmektedir. Mağdurun kıdemi arttıkça yöneticilerin ve üstlerin kendisinden beklentileri de arttığından; içinde bulunduğu durum aynı oranda zorlaşmaktadır<sup>68</sup>.

Üst düzeyin<sup>69</sup> işçisini taciz etmesi<sup>70</sup> işçilerin işlerini koruyabilmeleri için her şeyi kabul etmeye hazır olmaları gerekliliğine inandırılmış olmalarından dolayı sık karşılaşılan bir durumdur<sup>71</sup>. Ancak işyerinin işleyişi için gerekli olan hiyerarşik üstlerin otoritesine boyun eğme bu kadar geniş kapsamlı değildir<sup>72</sup>. Bu nedenle de yetkinin, yönetim hakkının kötüye kullanılması söz konusu olmaktadır<sup>73</sup>.

<sup>65</sup> HIRIGOYEN, s. 77.

<sup>66</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 29-30.

<sup>67</sup> TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 9.

<sup>68</sup> RAMAGE, <http://www.law-office.demon.co.uk> (15.12.2006).

<sup>69</sup> İşyerinde manevi tacizi gerçekleştiren yönetici profili olarak; “işçiyi işten çıkarmanın masraflarına katlanmamak için işçiyi istifaya iten **cimriler**, kadro problemlerinin üzerine gitmekten kaçınan **korkaklar**, pis işleri yapması için kendisine ödeme yapılan **masraf avcıları**, kırbaça yönetmeye, insanlara bağırma, onların onurlarına saldırmaya devam eden **otoriterler**, sendikaların veya personel temsilcilerinin açmış oldukları hak davasına tepki olarak mağduru yıkılacak hale getirmek isteyen **alerjikler**, sado-mazo bir ilişki kurmaya çalışan **ahlakı bozuk olanlar**, **kendilerini yasalardan daha üstün görenler**, **narsistler**, **hiddetliler**, **ikiyüzlüler**, **megalomanlar**, **eleştiriciler** ile **hayal kırıklığına uğramış olanlar**” risk teşkil edenlerdir. Bkz. RAVISY, s. 33-34 ; TINAZ, s. 59-78 ; TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz, s. 19-20.

Bunların yanı sıra işe yeni başlayan bölüm şefi, beceriksiz veya iyi organize olamayan yöneticiler de işyerinde manevi tacizde bulunabilmektedirler. Bkz. BUKSPAN, s. 3, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; RAVISY, s. 34-37.

<sup>70</sup> Ayrıca, işyerinde gerçekleşen manevi tacizin bu türü, işçi açısından genellikle en fazla zarar verici ve en zor alt edilebilen olanıdır. BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 1 ; FINEMAN, s. 156.

<sup>71</sup> ARPACIOĞLU, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006) ; HIRIGOYEN, s. 78 ; ÇOBANOĞLU, s. 22 ; <http://arsiv3.hurriyet.com.tr/haber/0,,sid~227@tarih~2002-01-09-m@nvid~81356,00.asp> (15.12.2006) ; TINAZ, s. 168 ; FINEMAN, s. 156 ; VALETTE, s. 218 ; DIETER, <http://worktrauma.org> (15.12.2006) ; EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006) ; SHALLCROSS, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006) ; GRAF, Margaret :“Le mobbing en Suisse”, Communications de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail, Nisan 2003, S. 54, s. 19, [www.lomag-man.org](http://www.lomag-man.org) (15.12.2006).

<sup>72</sup> RIVERO, Jean / SAVATIER, Jean :Droit du Travail, Paris 1993, s. 540.

<sup>73</sup> HIRIGOYEN, s. 86.

Yeni CEO'nun ya da yeni bir işçiye karşı bir üstünün manevi taciz teşkil eden davranışının genelde “askeri hizaya sokmak” ya da “potansiyel bir başkaldırıyı yok etmek” için olduğu kabul edilirken<sup>74</sup>, bir üstün astına manevi taciz uygulamasının en yaygın ve bilinen nedenlerini kendisinden daha fazla çalışan ve daha fazla başarılı olan astı nedeniyle sosyal imajının tehdit edilmesi, astının kendisinden daha genç veya daha yaşlı olması, kendisini veya astını kayıran birilerinin bulunması, çeşitli politik nedenler oluşturmaktadır<sup>75</sup>.

*Human Resource Management* tarafından Türkiye'deki işyerinde manevi taciz vakalarını araştırma amacıyla gerçekleştirilen ve %56'sını erkeklerin %44'ünü ise kadınların oluşturduğu 100 kişinin katıldığı anket sonucunda, katılımcıların %81'i iş hayatında manevi taciz ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. İşyerinde manevi tacizle birkaç kez karşılaşanların oranı %18, hiç karşılaşmayanların ise %2 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %70'i yöneticisi konumunda olan kişi ya da kişiler, %25'i aynı seviyedeki çalışma arkadaşı, %3'ü astı ve %1'i de diğerleri tarafından bu tür davranışların uygulandığını belirtmişlerdir<sup>76</sup>.

İşyerinde manevi tacizin failleri hususunda üzerinde durulması gereken bir başka nokta da, müşteriler veya işçilerin eşleri, arkadaşları, aile bireyleri gibi işyeri ile arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki olmayan ve işyerinin dışında yer alan kişilerin işçilere benzer davranışlarda bulduklarında fail olarak nitelendirilip nitelendirilemeyecekleridir.

Failin iş organizasyonu içerisinde bir görevi haiz olmaması, yaptığı davranışlar ile etkilerini ve bunlara maruz olan kişinin mağdur olarak, işyeri içerisinde gerçekleşen bu davranışların da işyerinde manevi taciz olarak nitelendirilmesine engel teşkil etmemesi gerekmektedir. Failler hususunda işyeri organizasyonu içerisinde 3. kişi durumunda bulunan kişilerin kapsam dışı bırakılması günümüzde önemi ve yol açtığı sonuçları daha iyi bir şekilde anlaşılmalı olan, ispatı her halükarda zorluk gösteren olgunun cezalandırılıp, sonlandırılması amacını güden çalışmaların önüne set çekmek olacaktır.

<sup>74</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 29.

<sup>75</sup> TINAZ, s. 118-127 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 7-8.

<sup>76</sup> ÖZÇELİK, Burcu : “Astlarına terör uygulayan yönetici hak ettiği yerde değil demektir”, 16.07.2006 tarihli Hürriyet Gazetesi İnsan Kaynakları eki, s. 26.

Bu nedenle, fail hangi statüde bulunursa bulunsun, kim olursa olsun işyerinde ve iş saatinde yapmış olduğu davranışlar mağdurlar üzerinde aşağıda belirtilecek etkileri oluşturduğu anda işyerinde manevi tacizin meydana geldiği kabul edilmelidir<sup>77</sup>.

### **b- Mağdur veya Mağdurların Profili**

*Leymann'a* göre; mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir<sup>78</sup>. Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta işyerinde gerçekleşen manevi taciz mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır<sup>79</sup>.

Ancak mağdurlar açısından belli bir profil belirlemek mümkün değildir. Nitekim *Leymann*, insanların manevi tacizden önce ne durumda olduklarını belirleyecek bir araştırmanın var olmamasından dolayı böyle bir profilin oluşturulamayacağını savunmaktadır<sup>80</sup>.

Düşünülenin aksine, mağdurlar mutlaka kırılgan veya zayıf kişiler de değildirler<sup>81</sup>. Kadın veya erkek, işe alınan gençler, emekliliği yaklaşan yaşlı veya kadroya yeni dahil olanlar fark etmez, herkes işyerinde manevi tacize maruz kalma bir diğer deyişle mağdur olma riski altındadır<sup>82</sup>. Çoğu zaman mağdur üstünün otoritesine karşı tepki verdiği ve köleşmeyi reddettiği zaman taciz gerçekleşmektedir<sup>83</sup>.

Nitekim İsviçre'de yapılan bir ankete göre; hiyerarşik fark belirleyici bir unsur olmamakta, mağdurların %55'ini kadınlar, %45'ini de erkekler oluşturmakta ve

<sup>77</sup> Nitekim ileride değinileceği üzere, Fransız Hukuku'nda konuya ilişkin yasal düzenleme failin niteliği, konumu ile ilgili herhangi bir özellik belirtmediğinden yani herkesin işyerinde manevi tacizin faili olabileceği öngörüldüğünden; çeşitli mahkeme kararlarında mevcut yasanın amacı göz önünde tutularak müşteriler, işyerinde çalışan bir kişinin sıklıkla işyerinde bulunan arkadaşı, sevgilisi, eşi fail olarak nitelendirilmiştir. Bkz. İkinci Bölüm.II.B.1.

DUVERT, Cyrille :“Harcèlement Moral”, *Juris-Classeur:Pénal Code*, Paris 2003, s. 5 ; *Dictionnaire Permanent Social (“DPS”)* :Harcèlement moral au travail, Montrouge 14.10.2002, Feuillet 206, s. 2737.

<sup>78</sup> TINAZ, s. 94.

<sup>79</sup> TINAZ, s. 2.

<sup>80</sup> The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006) ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 51 ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006) ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 10.

<sup>81</sup> HIRIGOYEN, s. 70 ; <http://www.inrs.fr> (15.12.2006) ; VALETTE, s. 218.

<sup>82</sup> <http://www.inrs.fr> (15.12.2006) ; TINAZ, s. 56 ve 93 ; <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006).

<sup>83</sup> HIRIGOYEN, s. 70 ; VALETTE, s. 218.

erkekler özellikle erkeklere, kadınlar da özellikle kadınlara tacizde bulunmaktadır<sup>84</sup>. İşyerinde erkeklerin özellikle erkekleri kadınların da özellikle kadınları taciz etmesinin nedeni olarak, iş hayatının erkeklerin çoğunlukla erkeklerle, kadınların da çoğunlukla kadınlarla çalışması şeklindeki yapılanması gösterilmektedir<sup>85</sup>.

Bununla beraber yapılan araştırma ve görüşmelerde, çalıştıkları yere bağlı ve yaptıkları işle özdeşleşmiş olan idealist, çoğunlukla otuzlu yaşlarda, iyi eğitilmiş hatta yüksek lisans, doktora gibi derecelere sahip, yaratıcı işçilerin diğerlerini bu özellikleri nedeniyle rahatsız ettikleri, daha yüksek mevkidekilere tehdit oluşturdukları ve saf dışı bırakılmaları gerekli olduğu düşünüldüğü için mağdur olarak seçildikleri tespit edilmiştir<sup>86</sup>.

İşyerinde manevi tacize maruz kalma olasılığı diğerlerine göre daha yüksek olan bir diğer grupta; hamile kadın işçiler, iş kazasına uğrayan işçiler gibi işten çıkarılmaları riskli veya pahalıya mal olacak işçiler ile yeniden yapılandırma sürecine giren veya zor bir dönemden geçen bir işyerinde çalışan eski ve iyi ücret alan işçiler yer almaktadırlar<sup>87</sup>. Daha ileride belirtileceği üzere<sup>88</sup>, baskı ile gerçekleştirilen manevi tacizde genellikle sendika delegeleri ile personel temsilcileri ve pekiyi olarak notlandırılmalarından sonra artık hoşla gitmemeye başlayanlar veya hain olarak nitelendirilenler olmak üzere iki işçi tipi hedef alınmaktadır.

Belirtilenler doğrultusunda, işyerinde manevi taciz mağduru olmanın potansiyel etkeni olarak; erkeklerle dolu bir ofiste yalnız bir kadın veya kadınlarla dolu bir ofiste yalnız bir erkek, oldukça genç veya yaşlı olma, parlak kariyere, göz alıcı bir güzelliğe, farklı inançlara, farklı cinsel tercihe sahip olma, farklı gruplara, farklı ırk ve kökenlere ait olma, farklı dilleri konuşabilme, engelli olma gibi<sup>89</sup> işyeri sınırları içerisinde herhangi bir açıdan farklılığa sahip olmak gösterilebilmektedir<sup>90</sup>.

<sup>84</sup> The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006) ; ÇOBANOĞLU, s. 30 ; TINAZ, s. 99 ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 4-5.

<sup>85</sup> The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006).

<sup>86</sup> YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 52 ; HIRIGOYEN, s. 71 ; ARPACIOĞLU, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006) ; ÇOBANOĞLU, s. 22-23.

<sup>87</sup> RAVISY, s. 28 ; VALETTE, s. 218.

<sup>88</sup> Bkz. Birinci Bölüm.I.C.1.

<sup>89</sup> ÇOBANOĞLU, s. 24 ; FINEMAN, s. 156-159 ; SHALLCROSS, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006).

<sup>90</sup> Almanya'dan gelen veriler ise; işyerinde manevi tacizin vasıfsız işçilerden çok profesyonelleri etkilediğini göstermektedir. Bkz. DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 9.

### c- İzleyici veya İzleyiciler

İşçilerden bu sürece mağdur veya fail sıfatıyla dahil olmayan izleyici olarak rol alanlar; iş arkadaşları, amirler veya yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan kimi zaman ise sürece katılan kişilerdir<sup>91</sup>. Bir olayda susan kişinin o olayı kabul eden kişi olduğu gerçeği karşısında bunlar manevi taciz sürecinin içinde yer almıyor gözükseler de aslında dolaylı da olsa rolleri bulunmaktadır. Bu nedenle, bu kişiler dolaylı tacizci<sup>92</sup> veya pasif tacizci<sup>93</sup> olarak da adlandırılmaktadırlar.

İzleyicilerin bir kısmı, kendi kariyerlerine veya kendi huzurlarına dokunulması endişesi nedeniyle tamamen kenarda kalıp, olanları seyretmeyi tercih etmektedirler. Bu durumda bu kişileri asıl fail ile aynı nitelikte değerlendirmek gerekmektedir<sup>94</sup>. Diğer kısmı ise; mağdurun doğrudan doğruya düşmanı olmasalar bile çoğu kez failin bir düşüncesine inandıkları ya da mesleki veya sosyal bir avantaj elde edeceklerini düşündükleri veya başkasına kötülük yapmaktan zevk aldıkları için etkin bir şekilde sürece katılırlar. Bu durumda yardımcı tacizci olarak adlandırılırlar. Diğer kısmı ise; işyerindeki gergin havadan hoşlanmadıkları için mağdura yardım etmeye çalışır veya en azından bir çözüm üretmeye çalışırlar. Bu nedenle, izleyici tiplerini genel olarak manevi taciz ortakları, ilgisizler ve karşıtlar olmak üzere üç ana grupta toplamak mümkündür<sup>95</sup>.

---

Fransa'daki yasal düzenlemeler dikkate alındığında ise; 50 yaşın üstündeki işçilerin iş sözleşmelerinin feshi halinde işveren Devlet'e vergi ödeme durumunda kaldığından 50 yaşına ulaşmış veya ulaşacak olan işçilerin ve 10 işçiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az iki yıllık kıdeme sahip işçilerin gerçek ve ciddi bir neden olmaksızın iş sözleşmelerinin feshi halinde, işveren işçinin son altı aylık ücretinden daha az olmamak koşuluyla bir tazminat ödeyeceğinden 10'dan fazla işçi çalıştıran bir işyerinde iki yıllık bir kıdeme kavuşacak işçilerin işyerinde manevi tacize maruz kalma olasılığı diğerlerine göre yüksek olmaktadır. Burada ekonomik nedenle yapılan feshin paralelini teşkil eden ekonomik nedenle yapılan manevi taciz türü karşımıza çıkmaktadır. Bkz. RAVISY, s. 26, 28-29.

<sup>91</sup> TINAZ, s. 106.

<sup>92</sup> TINAZ, s. 107.

<sup>93</sup> ÇOBANOĞLU, s. 24.

<sup>94</sup> HIRIGOYEN, s. 69 ; TINAZ, s. 108.

<sup>95</sup> BUKSPAN, s. 4, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; TINAZ, s. 108.



Yapı olarak izleyicilerin bir kısmı kurbanlara, bir kısmı da faile benzemektedir. Ama izleyicilerin bunlardan farkını, konumları gereği etkinliklerindeki farklılık oluşturmaktadır<sup>96</sup>. Süreç içerisinde failin hiyerarşik konumu kadar izleyicinin konumu da önemlidir<sup>97</sup>.

### C) İşyerinde Manevi Taciz Olarak Nitelendirilebilecek Davranış Biçimleri İle Yarattıkları Etki ve Sonuçlar

#### 1- İşyerinde Manevi Tacizin Uygulanma Biçimleri

Manevi tacize ilişkin olarak birçok çalışması bulunan *Heinz Leymann*, 45 ayrı manevi taciz davranışı<sup>98</sup> tanımlamış ve bunları davranışın özelliğine göre beş grupta toplamıştır<sup>99</sup>. Her taciz durumunda bunların hepsinin bulunması şart değildir. Tek tek ele alındığında bu davranışlar, uygarlık dışı ve kabul edilemez bulunabilirler. Aynı zamanda bunlar bir kez için hoş görülebilir şeyler olarak ya da davranışı yapanın o gün kötü bir gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilecek şeyler de olabilir. Fakat bu davranışlar sürekli olarak ve değişik şekillerde yapıldıklarında kasıtlı tacize dönüşürler ve terör yaratırlar<sup>100</sup>.

<sup>96</sup> TINAZ, s. 109.

<sup>97</sup> TINAZ, s. 107.

<sup>98</sup> Ancak pratik nedenlerden ötürü davranış sayısı 31'e indirilmiştir. Bkz. GRAF, s. 17, [www.lomag-man.org](http://www.lomag-man.org) (15.12.2006).

<sup>99</sup> İşçinin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi, kişinin sosyal ilişkilerine saldırılar, kişinin itibarına saldırılar, kişinin mesleki konumuna ve yaşam kalitesine saldırılar, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar söz konusu beş grubu oluşturmaktadırlar. DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 17-19 ; ÇOBANOĞLU, s. 71-74 ; <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006) ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006); ATKINSON, <http://icdr.sullivan.edu> (15.12.2006) ; DAVENPORT, <http://www.mobbing-usa.com> (15.12.2006) ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006) ; EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 156, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006) ; BUKSPAN, s. 4-6, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>100</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 17 ; TINAZ, s. 49 ve 52 ; TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz, s. 16.

İşyerinde manevi taciz teşkil eden davranışlara ilişkin yapılan bir başka sınıflandırma da görevlerin değiştirilmesi veya ifa edilmesinin zor hale getirilmesini içeren iş bağlantılı taciz, sosyal açıdan izole etme, mağdura veya özel hayatına yapılan saldırılar, sözlü tehditler ile fiziksel şiddet veya tehdit şeklinde olup; beş ana başlıktan oluşmaktadır<sup>101</sup>.

Doğrudan iletişimin reddedilmesi, diskalifiye etme, saygınlıktan düşürme, soyutlama, alaya alma, hataya yöneltme, yeteneğine saldırma, sözlü ve fiziksel olarak tehdit etme, ifası zor veya alçaltıcı olan başka bir iş verme işyerinde manevi taciz teşkil eden çok çeşitli davranış biçimlerinin sadece birkaçıdır<sup>102</sup>.

Adaletle en çok intikal eden işyeri manevi taciz türlerinden biri asta sergilenen zorbaca veya aşırı tutumlardır. Saldırgan, intikam güden, acımasız veya aşağılayıcı tutumlarıyla bir veya birçok işçiyi elemeye çalışmaktadır. Mesela, fail işini kendisinden daha iyi yapabilme kapasitesine sahip kişilere hayatı zorlaştırabilmekte, kendinden başka hiç kimseye güvenemediğinden yetki devrini reddetmekte, diğerlerini devamlı olarak eleştirerek veya yeteri kadar yetkili olmadıkları bahanesiyle sorumluluklarını azaltarak cezalandırmakta, sadece kendi iş yapma şeklinin iyi olduğu hususunda ısrar etmektedir. Birleşik Krallık'ta gerçekleştirilen bir inceleme sonucunda, işçilerin % 53'ü bu tarz davranışlara maruz kaldıklarını, % 78'i ise bu çeşit olaylara tanık olduklarını belirtmişlerdir. İşyerinde bir grup tarafından bir kişiye karşı yapılan psikolojik saldırılar da işyerinde manevi tacizin bir türünün oluşturmakta ve daha çok Avustralya, Danimarka, Almanya, Birleşik Krallık, ABD, İsveç ve Avusturya'da gittikçe yaygınlaşan bir problem olmaktadır. Manevi tacizin bu türünde; birçok kişi bir iş arkadaşlarına zulmetmek amacıyla bir araya gelerek, onu sürekli eleştirme, yalnız bırakma, iftira atma gibi her türlü aşağılama ve eziyetlere maruz bırakılmaktadır<sup>103</sup>.

Bundan başka, pratikte daha çok personel temsilcileri ile sendika delegeleri ve pekiyi olarak notlandırılmalarından sonra artık hoşça gitmeyen veya hain olarak nitelendirilenler olmak üzere iki işçi tipine ayrılmış gibi görünen bastırma şeklinde, baskı ile gerçekleştirilen manevi taciz türü de bulunmaktadır. Bu taciz türünün ispatı,

<sup>101</sup> EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006).

<sup>102</sup> HIRIGOYEN, s. 80-84 ; FINEMAN, s. 155.

<sup>103</sup> International Labour Organization, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006) ; RAVISY, s. 11.

şiddet ve hırsla saldırı şeklinde eylemlerle meydana geldiğinden diğer taciz türlerine göre daha kolay olmaktadır<sup>104</sup>.

İş dünyasında çok nadir rastlanmakla beraber cinsel tacizle arasında bir paralellik bulunan ve güç savaşının yaşanmasına elverişli boyuttaki işletmelerle kamu hizmetlerinde karşılaşılan bir diğer manevi taciz türü de ahlaksız tacizdir. Bu taciz türünde failin amacı her zaman mağdurun işyerinden gitmesini sağlamak olmamakta kimi zaman da mağduru kul köle etmeyi hedef alan sadist isteğinin tatmini, failin kendi yetersizliğini gizleme ve yetkisini muhafaza etme isteği olabilmektedir<sup>105</sup>.

Belirtilmesi gereken bir başka manevi taciz türü de üstlerin, amirlerin, patronların istekleri ve planları doğrultusunda uygulanan planlanmış manevi tacizdir. Manevi tacizin bu türünde, ekonomik kriz zamanlarında küçülme politikaları uygulayan firmalar, işçilerin işlerine son vermek yerine onların işten ayrılmalarını sağlamak için planlı, kurum stratejisi haline gelen acımasız tavırlar sergilemektedirler. Maruz kaldığı bu tavırlar nedeniyle birtakım hatalar yapan mağdur, bu hatalar sonucunda firmaya çok büyük zararlar vermiş olduğu iddiasıyla suçlanmakta ve anında iş ilişkisine son verilmektedir<sup>106</sup>.

Türk Hukuku'nda uygulamada sıkça rastlanan ve yargı kararlarına yansıyan tür ise; çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve kişinin aşırı bir yük altına sokulması şeklinde gerçekleşen manevi tacizdir<sup>107</sup>.

Değinilen bu manevi taciz türlerinin yanı sıra tacizci şiddet, tüketici bağlantılı şiddet ve işletmesel şiddet gibi daha doğrudan, fiziksel ve kaba şekilde cereyan edenler de bulunmaktadır.

Tacizci şiddet; bankalar, postaneler, eczaneler gibi savunmasız şekilde örgütlenmiş işyerlerinde suç tehdidi veya saldırı şeklinde gerçekleşmektedir. Güdülen amaç; çok arzu edilen sonuca ulaşma yolunda engel teşkil eden işçiyi bertaraf etmek veya

<sup>104</sup> RAVISY, s. 28-29, 31.

<sup>105</sup> RAVISY, s. 31-32 ; HIRIGOYEN, s. 91.

<sup>106</sup> ÇOBANOĞLU, s. 97-98 ; TINAZ, s. 145, 150 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 10-12.

<sup>107</sup> TINAZ, s. 46.

İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen iş koşullarında esaslı değişiklik hususu ileride ayrıntılı olarak inceleneceğinden bkz. Üçüncü Bölüm.III.B.

etkisiz hale getirmektir. Tüketici bağlantılı şiddette, tüketici fail iken; daha çok gazeteciler, çabuk servis yapılan restoran ve pab çalışanları, avukatlar, hakimler, hemşireler, polis memurları, psikiyatrlar, toplum araştırmacıları, güvenlik görevlileri, trafik görevlileri mağdur konumunda bulunmaktadır. İşletmesel şiddette ise; şiddet ya planlanmakta ya da işletme değerlerine yerleşmiş bulunmaktadır. Çok az korunan, az yetenekli işçilere veya işsizlik oranının çok yüksek olduğu yerlerde uygulandığında şiddeti daha da artmaktadır. Birtakım büyük marka adları, dünya çapındaki üreticiler, üçüncü dünya ülkelerindeki işçilerine karşı düşük maaş, çok uzun çalışma saatleri ve asgari düzeydeki rahatlık kolaylıkları bileşiminin oluşturduğu zalim çalışma koşullarının yaratabildiği sömürü ve şiddetten dolayı suçlanmış bulunmaktadır<sup>108</sup>.

## 2- İşyerinde Manevi Tacizin Yarattığı Etki ve Sonuçlar

İşyerinde manevi taciz, mağdurları, ailelerini, bütün toplumu kademe kademe rahatsız eden bir süreç<sup>109</sup> olmakla beraber; bu süreçten en fazla zarar görenler mağdur ve çalışılan işyeri olmaktadır<sup>110</sup>.

### a- Mağdur Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar

Manevi taciz teşkil eden davranışlar aynı olsalar bile, insanlar farklı tepkiler verebilmekte, süreçten değişik şekillerde etkilenebilmektedirler<sup>111</sup>. Olayların gidişatı bazılarını boyun eğmeye ve depresyona, bazılarını da kuruluşun çıkarlarına karşı eylemlere itmektir. Bazı mağdurlar başta, kendilerine olanları inkar etseler de ısrarlı saldırılar sonucunda zihinsel ve fiziksel sağlıkları bozulmaktadır<sup>112</sup>.

<sup>108</sup> FINEMAN, s. 160-166.

<sup>109</sup> ÇOBANOĞLU, s. 11 ; DAVENPORT, <http://www.mobbing-usa.com> (15.12.2006).

<sup>110</sup> TINAZ, s. 153.

<sup>111</sup> Mağdur üzerinde bıraktığı belirtilen değişik etkiler nazara alınarak manevi tacizde birinci, ikinci ve üçüncü olmak üzere üç derece saptanabilmektedir. Bu derecelendirmenin yapılmasında bilimsel bir ölçek yerine, tacizin şiddeti, süresi, sıklığı, kişilerin psikolojileri, yetişme şekilleri, geçmiş deneyimleri ve genel koşullar göz önünde bulundurulmuştur. Birinci derecede, kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır veya ya aynı işyerinde ya da farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir. İkinci derecede, kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır. Üçüncü derecede ise, etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir. Uzun süreli, geçici ya da sık sık gibi kavramlar kolay ölçülemediklerinden; tacizin şiddetinin tek ölçüsü, buna hedef olan kişinin öznel değerlendirmesi olmaktadır. Birine manevi taciz gibi gelen, başka birine öyle gelmeyebilmektedir. Mağdurları en fazla etkileyen tacizin sıklığı, tekrarı ve süresi olmaktadır. Fakat herkesin tepkisi gibi dayanma sınırı da farklı olduğundan birisi için hala dayanılabilir olan bir durum diğereine çok büyük zarar verebilmektedir. Bkz. DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 21.

<sup>112</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 51-54 ; ÇOBANOĞLU, s. 53.

İşyerinde manevi tacizin mağdur üzerindeki etkilerinin ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplanması mümkündür<sup>113</sup>.

Ekonomik açıdan sonuçlar; kişinin ruhsal ardından da fiziksel sağlığını geri getirmek amacıyla doktorlara, ilaçlara, gerektiğinde hastanelere ödenen paralar ile işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda düzenli bir kazancının ortadan kalkmasıdır<sup>114</sup>.

Sosyal açıdan ise; fiziksel şiddet, sözlü saldırılar, küçük düşürmeler, zorbalıklar, eziyet ve yıldırımlar, psikolojik baskılar ve tacizler bir insan üzerinde yoğunlaştığında ortaya çıkan tahribat çok geniş boyutlara ulaştığından<sup>115</sup> işyerinde manevi taciz, işyerindeki herhangi başka bir sosyal stres şekline daha harap edici şekilde etkili duygusal zararlar oluşturabilmektedir<sup>116</sup>.

İlk zamanlar taciz; asabiyet, kaygı, hırçınlık, uyku sorunu, mide yanmaları, kas ağrıları gibi stres belirtilerine sebep olmaktadır. Birkaç ay sonra, bu belirtiler psişik sorunlara dönüşebilmektedir. Mağdurlardan bazıları paranoyak olarak nitelendirilmelerine neden olacak şekilde tepkiler verirken, bazıları da depresyona kadar ilerleyebilecek kronik yorgunluk ve bitkinlik hissi ile işgal edilmektedirler<sup>117</sup>.

Süreçte sıra rızai veya zorunlu istifa, işine son verme, erken emeklilik ya da anlaşmalı veya anlaşmasız işten çıkarılmadır<sup>118</sup>. Manevi tacize uğrayan bir kişinin dikkatsiz, dayanıksız, işinin kalitesine yapılan eleştiriler karşısında hemen teslim bayrağını çeker duruma gelmesi, onu yetersizlik veya mesleki yoksunluk nedeniyle işten ayırmayı çok kolaylaştırmaktadır<sup>119</sup>. Bu sürecin sonu ciddi hastalıklar veya intihar yoluyla ölüm bile olabilmektedir<sup>120</sup>. Sonuç olarak manevi taciz, git gide

<sup>113</sup> TINAZ, s. 153-154.

<sup>114</sup> TINAZ, s. 154.

<sup>115</sup> ÇOBANOĞLU, s. 12.

<sup>116</sup> <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/bullying.pdf> (15.12.2006) ; FINEMAN, s. 155.

İşyerinde manevi taciz ile stres kavramları birbirlerinden farklı kavramlar olup, aralarındaki farklılıklar için bkz. Birinci Bölüm.II.A.3.

<sup>117</sup> <http://www.inrs.fr> (15.12.2006) ; FINEMAN, s. 155.

<sup>118</sup> TINAZ, s. 13 ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 16.

<sup>119</sup> HIRIGOYEN, s. 72.

<sup>120</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 16 ; <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006) ; FINEMAN, s. 155 ; The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006).

mağdurun akıl ve beden bütünlüğüne zarar vermekte, kişinin eski sağlıklı haline dönmesi ise senelerini alabilmektedir<sup>121</sup>.

Azınlıkta kalan bir kısım ise; tolerans düzeyi diğerlerine göre daha yüksek olduğu için kendi güçlerine ve iç kaynaklarına başvurarak bu durumun üstesinden gelebilmektedir. Mağdurun dayanıklılığının sekiz adet etmeni belirlenmiştir. Bunlar; iyi bir fiziksel ve akli oluşum, kendine güven, çevrenin desteği, çevrenin değerlendirmesi, yerleşmiş maddi koşullar, hareket alanı, sorunları çözme kapasitesi ve toplumda kendini yönlendirme yetisidir<sup>122</sup>.

*Human Resource Management*'in yapmış olduğu anket sonucunda, Türkiye'de işyerinde manevi tacize maruz kalanların %27'si çareyi istifa etmekte bulurken, %25'i yaşananları bilmezden gelip; işlerine devam etmiştir. İşten çıkarılanların oranı %18 iken; %17'si ise, yaşananları üst yönetim ya da insan kaynakları yetkilisine ileterek kurumsal bir yaklaşıma başvurmuştur. Geri kalan oran ise; üst yönetim ile konuşup değişiklik olmayınca istifa etme, içinde bulunulan durumu amiri ile paylaşma gibi farklı sonuçlara başvurmuştur<sup>123</sup>.

Kimi zaman da, mağdurun kuruluşla ilgisi kalmamış olmasına rağmen manevi taciz devam edebilmektedir. Bunun nedeni, faillerin önceki davranışlarını haklı çıkarma ve şirketin kararını devam ettirme veya mağdurun saygınlığını bozmaya devam ederek kendilerini savunma istekleri oluşturmaktadır<sup>124</sup>.

## **b- İşyeri Üzerinde Yarattığı Etki ve Sonuçlar**

İşyerinde manevi tacizin, mağdurun yanı sıra işyeri açısından da sosyal ve ekonomik sonuçları bulunmaktadır.

Tacize uğramış, stresli hale gelmiş, kendine olan tüm güvenini kaybetmiş bir işçinin inisiyatif ve karar almada sorunları olacaktır. Zaten bu durum yaptığı işin kalitesinden de anlaşılacak, kişinin çalıştığı bölümün genel performansında önemli

<sup>121</sup> RAVISY, s. 15 ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 16.

<sup>122</sup> BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 10-11.

<sup>123</sup> ÖZÇELİK, s. 26.

<sup>124</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 45.

bir düşüş meydana gelecektir<sup>125</sup>. Bütün enerjisini baskıya dayanmak için ortaya koysa da bir gün kendine bakmak için çalışmayı bırakması gerekecektir. Yaşanan devamsızlıklar ile bozulan iş ortamının işyeri için olumsuz sonuçları olacaktır. Yaşanan devamsızlıklar işyerinde maliyetin artmasına, bozulan iş ortamı da iş kalitesinin azalmasına neden olacaktır<sup>126</sup>.

Nitekim kötü bir iş ortamının doğrudan ve dolaylı maliyetleri sadece işyeri için değil, bütün toplum için de çok büyük olmaktadır<sup>127</sup>. Refah üzerindeki giderek artan baskı bütün toplumun da mağdur olmasına neden olmaktadır<sup>128</sup>. Yaşanan olaylar nedeniyle örgüt içindeki ekip çalışmasının ve birliktelik duygusunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçları ortaya çıkamamakta, üretim, etkililik ve işin kalitesi ile niceliği düşmekte ve bu nedenle işyerinin adı ve saygınlığı da lekelenmekte, müşteri kaybı yaşanmakta, olaylara tanık olan diğer işçilerin çalıştıkları yere duydukları güven sona ermektedir<sup>129</sup>. Ayrıca sigorta ve sağlık maliyetlerindeki artış, tazminat talepleri, sıklaşan hastalık izinleri ve işe gelememe nedeniyle artan kayıplar, işten ayrılmalar nedeniyle yeni gelen personelin eğitim ve adaptasyon maliyetleri de bulunmaktadır<sup>130</sup>.

Bu olumsuz etkilerin yanı sıra, işyerinde manevi tacizin verimli bir yatırım olarak değerlendirilmesine neden olacak sonuçları da mevcuttur. Yaşanan çoğu manevi taciz olayında mağdur dayanamayıp istifa ettiği veya iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine neden olacak bir davranışta bulunduğu için asgari bir maliyet ile işi sona ermekte ve yaşanan bu tarz olaylar ile diğer tüm işçilerin boyun eğmeleri sağlanmaktadır<sup>131</sup>. Bu nedenlerden ötürü, işyerinde manevi taciz günümüzde iş sözleşmesinin işverence feshi yerine gittikçe daha çok kullanılan tehlikeli bir alternatifi, bir işletme politikası olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>132</sup>.

<sup>125</sup> TINAZ, s. 9.

<sup>126</sup> HIRIGOYEN, s. 108.

<sup>127</sup> <http://www.inrs.fr> (15.12.2006).

<sup>128</sup> CASSITTO, s. 22 , <http://www.ebrary.com> (15.12.2006).

<sup>129</sup> TINAZ, s. 158-159 ve 175 ; BUKSPAN, s. 7-8, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; International Labour Organization, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006).

<sup>130</sup> ARPACIOĞLU, Gülcan :“Mobbing-İşyerinde Zorbalık-2” (“Zorbalık”), <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006).

<sup>131</sup> GRENIER-PEZE, Marie :“Le harcèlement moral: Approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique”, Le Droit Ouvrier, Paris Mayıs 2001, S. 621, s. 190 ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 7.

<sup>132</sup> <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006) ; GRENIER-PEZE, s. 190.

Ancak, işyerinde manevi taciz işyerleri için ciddi davranışsal risk yönetimi meselesidir. Mağdurun işyerine ve sosyal güvenlik örgütlerine maliyeti, kazandırdıklarından daha çok olmaktadır<sup>133</sup>. Bedel o kadar ağırdır ki örgüt, bunu kendi varlığıyla ödemek zorunda bile kalabilmektedir<sup>134</sup>. Belirtilen sonuçlara varılmaması için tek çare olarak; önlem, teşhis, erken uyarı ve zamanında harekete geçme önerilmektedir<sup>135</sup>.

## **II- İşyerinde Manevi Tacizin Benzer Kavramlarla Karşılaştırılması ve Genel Tanım Sorunu**

### **A) Benzer Kavramlarla Karşılaştırma**

İşyerinde karşılaşılan her anormal davranış manevi taciz teşkil etmemektedir. Manevi taciz kavramı, hukuk düzeninde yer alan birtakım kavramlarla benzerlik göstermekte ve yahut bazı kavramlarla karıştırılabilmekte, aralarındaki sınırın belirlenmesinde güçlük çekilebilmektedir. Örneğin, küçük işyerlerinde işverenin açıkça tanımlanmış bir ücret politikasının bulunması gerekmediğinden; farklı davranış biçimleri tespit etmek oldukça sık karşılaşılan bir durum olup; işverenin bu davranışı taciz değil; eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmektedir<sup>136</sup>.

Bu nedenle söz konusu kavramın sınırlarını belirleyebilmek adına keyfi ayırım yasağı, işyerinde cinsel taciz, işyeri stresi gibi birtakım kavramların da incelenip, sınırlarının ortaya konması gerekmektedir.

### **1- Keyfi Ayırım Yasağı**

Eşit davranma ilkesi, topluluk ilişkilerinin bulunduğu alanlar başta olmak üzere tüm hukuk alanlarında geçerli, genel bir ilke olan “eşitlik ilkesinin” İş Hukuku’ndaki görünüm biçimidir<sup>137</sup>. Aynı işyerinde çalışan aynı nitelik ve şartları taşıyan işçiler

<sup>133</sup> ÇOBANOĞLU, s. 12 ve 99, 101 ; TINAZ, Mobbing, s. 20.

<sup>134</sup> TINAZ, s. 160 ; TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz, s. 25.

<sup>135</sup> ARPACIOĞLU, Zorbalık, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006) ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 23 ; ÇOBANOĞLU, s. 13.

<sup>136</sup> RAVISY, s. 38.

<sup>137</sup> TUNCAI, Can :İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 5 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi :İş Hukuku, Ankara 2005, s. 429.



arasında objektiflikten uzak ayırım yapılmasını yasaklayan ilkenin bir dar bir de geniş anlamı bulunmaktadır. Geniş anlamda eşit davranma ilkesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun bütün alanlarında geçerli iken, dar anlamda eşit davranma ilkesi bireysel düzeydeki iş ilişkilerinde geçerli olmaktadır<sup>138</sup>.

İşverenin bu borcunun uluslararası kaynakları ile dayanakları arasında İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirgesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ("ILO") ve Avrupa Birliği'nin ("AB") çalışmaları yer almaktadır.

1789 tarihli İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirgesi'nin 1. maddesi insanların hür ve eşit doğduklarını ve kaldıklarını belirttikten sonra sosyal ayrımların ancak kamu yararı gereği olabileceğini eklemektedir<sup>139</sup>.

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesi; insanlar arasında ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da diğer düşünceler, ulusal veya sosyal köken, doğum ya da diğer sebeplerle ayırım yapılmasını engellemektedir. 3. maddesinde herkesin yaşama, özgürlük ve güvenlik hakları olduğu, 7. maddesinde de herkesin kanun önünde eşit olduğu ve ayırım yapılmaksızın kanunun eşit korumasından yararlanma hakkına sahip olduğu, 23. maddesinin 1. fıkrasında herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı koruma hakkı, 2. fıkrasında herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret hakkı, 3. fıkrasında da herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşamı sağlayacak adil ve yeterli bir ücrete hakkı olduğu açıkça belirtilmektedir<sup>140</sup>.

---

Nitekim iş sözleşmesi ile işyeri çerçevesinde işverenle iş ilişkisi içine giren işçi, bu hukuki bağın aracılığı ile bir topluluğun üyesi haline geldiğine ilişkin bkz. TURAN, Kamil :Ferdî İş Hukuku, Kamu-İş, Ankara 1993, s. 109.

<sup>138</sup> TUNCAY, s. 5-6.

<sup>139</sup> WAQUET, s. 149 ; BONNECHERE, Michèle :Le droit du travail, Paris 1997, s. 54 ; DUPEYROUX, Jean-Jacques :Droit de la sécurité sociale, Paris 1998, s. 332.

<sup>140</sup> AYDIN, Ufuk :İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s. 62 ; KAYA, Pir Ali : "Çalışma Hukukunda Eşitlik:Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri", Mercek, İstanbul Nisan 2005, s. 148.

En başından beri şanslar eşitliğine ve eşit davranma ilkesine saygı ILO'nun başlıca amaçlarından birini teşkil etmiştir<sup>141</sup>. ILO'nun 1944 tarihli Philadelphia Beyannamesi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesi ile benzer hükümler içermekte, hatta şanslar eşitliğine ve eşit davranmaya ulaşmayı sağlayan şartların oluşturulmasının bütün ulusal ve uluslararası politikaların başlıca amaçlarından birini teşkil ettiğini belirtmektedir<sup>142</sup>. Bunun yanı sıra, ILO'nun 1951 tarihli 100 sayılı "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme", 1958 tarihli 111 sayılı "İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme", 1981 tarihli 156 sayılı "Aile Sorumlulukları Bulunan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme", Birleşmiş Milletler'in ("BM") 1979 tarihli "Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", 1981 tarihli "Din ve İnanca Dayalı Her Türlü Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılığın Kaldırılması Bildirisi", 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. maddesinin 2. fıkrası, 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesi eşitliği güvence altına almayı hedeflemektedirler<sup>143</sup>.

AB'de ise; cinsiyetler arası eşit davranma yükümlülüğü, işçi kadın nüfusunun giderek artması ve kadın hakları mücadelesi nedeniyle halen en çok tartışılan ve önem verilen konulardan biridir<sup>144</sup>. Bu borcun hukuki dayanağını Roma Antlaşması'nın yeni 141, eski 119. maddesi<sup>145</sup> teşkil etmektedir<sup>146</sup>. Ayrıca bu hususta birçok tüzük ve yönerge yürürlüğe konmuştur. Söz konusu yönergeler; istihdam ilişkilerinde eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayrımı yasağını somut bir şekilde

<sup>141</sup> Bureau International du Travail :Egalité Dans l'Emploi et La Profession, Cenevre 1988, s. 2.

<sup>142</sup> Bureau International du Travail, s. 2.

<sup>143</sup> AYDIN, s. 62-63 ; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ("İşveren Sendikaları Konfederasyonu") : "İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları", Ankara 2003, No. 231, s. 67 ; SÜZEK, Sarper : İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 364 ; KAYA, s. 148.

<sup>144</sup> HEPER, Altan : Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, İstanbul 1997, s. 122.

<sup>145</sup> Topluluğun sosyal gelişimini amaçlayan sosyal amaçlarının içerisinde yer alan bu madde; üye ülkelere kadın ve erkeklerin aynı işe girişlerinde eşitliği sağlamalarını dayatmakta, sosyal ve ekonomik olmak üzere iki amaç gütmektedir. Sosyal amaç; ILO'nun 100 sayılı sözleşmesinde yer alan eşit davranma ilkesinin topluluğa hasretmek iken; ekonomik amaç da kadın işgücünün erkek işgücüne nazaran daha az ücretlendirilmesine yol açacak olan tüm sosyal damping çabalarına engel oluşturmaktır. Bkz. BLANPAIN, Roger / JAVILLIER, Jean-Claude : Droit du travail, Paris 1995, s. 216-217 ; HERNU, Rémy : Principe d'égalité et principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes, Paris 2003, s. 59.

<sup>146</sup> Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, s. 102 ve 166 ; EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim : Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 136 ; MOROĞLU, Nazan : "T.C. Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, <http://www.turkhukuk sitesi.com> (15.12.2006) ; HEPER, s. 47 ; KAYA, s. 149.

düzenlemekte<sup>147</sup>, doğrudan ayrımcılığın yanı sıra dolaylı ayrımcılığı<sup>148</sup> da yasaklamakta<sup>149</sup>; Birlik çerçevesinde ayrımcılıkla mücadeleye verilen önem ortaya konmaktadır<sup>150</sup>. Nitekim Roma Antlaşması'nın söz konusu maddesinde ifade edilen “eşit işe eşit ücret ilkesinin” kapsamı da bu yönergeler sayesinde genişlemiş, “eşit değerde işe eşit ücret ilkesine” dönüşmüştür<sup>151</sup>. Somut olarak çalışma yaşamında eşitlikçi anlayış 1992 tarihli Maastricht ve 1997 tarihli Amsterdam Antlaşmaları'nda da yer almaktadır<sup>152</sup>. Ayrıca eşitlik konusunda çok sayıda Avrupa Topluluğu Adalet Divanı kararı bulunmaktadır<sup>153</sup>.

Türk Hukuku'nda ise; Anayasa'nın (“AY”) “eşitlik” kenar başlıklı 10. maddesinde eşitlik ilkesi düzenlenmekte olup; 4857 sayılı İş Kanunu'nun (“İŞK.”) 5. maddesi ile birlikte işverenin işçilerine karşı eşit işlem yapma borcunun ulusal düzeyde pozitif dayanağını teşkil etmektedir<sup>154</sup>. 1475 sayılı İş Kanunu işverenin bu borcunu düzenlememekteydi. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un kabul edildiği 2003 yılına kadar AY'nın 10. maddesi söz konusu borcun tek pozitif dayanağını teşkil ediyordu<sup>155</sup>.

<sup>147</sup> İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 67-68.

<sup>148</sup> Cinsiyete dayalı olan ayrımcılık doğrudan ayrımcılık iken, görünüşte cinsiyet dışında, nesnel ve kabul edilebilir kriterlere dayanan ama sonuçta fiili olarak iki cinsten birine karşı ayrımcı bir davranış oluşturan ayrımcılık ise dolaylı ayrımcılıktır. Bkz. PELISSIER, Jean / SUPLOT, Alain / JEAMMAUD, Antoine :Droit du travail, Paris 2002, s. 153-154 ; BLANPAIN / JAVILLIER, s. 219. Dolaylı ayrımcılık kavramı, erkek işçilerden daha fazla kadın işçilerin bağıtlı buldukları kısmi süreli iş sözleşmelerinin varlığında önemli bir rol oynamaktadır. Bkz. MAZEAUD, s. 518 ; VERDIER, Jean-Maurice / COEURET, Alain / SOURIAC, Marie-Armelle :Droit du Travail, Paris 2002, s. 265.

<sup>149</sup> PELISSIER, Jean / LYON-CAEN, Antoine / JEAMMAUD, Antoine / DOCKES, Emmanuel :Les grands arrêts du droit du travail, Paris 2004, s. 261 ; Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, s. 164-165.

<sup>150</sup> MAZEAUD, s. 517.

<sup>151</sup> EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 136.

<sup>152</sup> MOROĞLU, <http://www.turkhukuksitesi.com> (15.12.2006).

<sup>153</sup> MOROĞLU, <http://www.turkhukuksitesi.com> (15.12.2006) ; EYRENCİ, Öner :“4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2004, S. 1, s. 22 ; Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, s. 172.

<sup>154</sup> ÇELİK, Nuri :İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, s. 166 ; İŞIKLI, Alpaslan :İş Hukuku, Ankara 2005, s. 92-93 ; ÖZDEMİR, Erdem :“Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2005, S. 5, C. 2, s. 258 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 134.

<sup>155</sup> Söz konusu borcun hukuki dayanağına ilişkin doktrinde farklı fikirler ileri sürülmüştür. Adalet, dürüstlük kurallarına, hakkaniyet esasına, işverenin işçiyi gözetme borcuna, ahlak kurallarına, işyeri uygulaması, işyeri topluluğu, kolektif iş hukuku gibi işyerindeki fiili durumlara dayandıran çeşitli görüşler ve eleştirileri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, s. 32-119 ; ERTÜRK, Şükran :İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s. 98-101.

İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinin ilk 5 fıkrası;

*"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*

*İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.*

*İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.*

*Aynı veya eşit değerde bir işi için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.*

*İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" şeklindedir. Görüldüğü üzere madde, eşitliği sadece kadın erkek işçiler arasında cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilmeyeceği ilkesi ile sınırlamamış daha kapsamlı ve değişik konuları içeren bir şekilde düzenlemiştir<sup>156</sup>.*

Bu maddelerin yanı sıra, İşK.'nin 12 ve 13. maddeleri, Sendikalar Kanunu'nun ("SK") "sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı" başlıklı 31. maddesi, AY'nın "ücrette adalet sağlanması" kenar başlıklı 55. maddesi ile "hizmete girme" kenar başlıklı 70. maddesinde de eşit davranma ilkesine ilişkin düzenlemelere rastlanılmaktadır.

Bu ilke, bir yandan işverenin keyfi davranışlarını yasaklarken; diğer yandan da işverene eşit davranma borcu yüklemektedir<sup>157</sup>. O halde bu ilkenin yapmama borcu yükleyen bir olumsuz görünümü bir de yapma borcu yükleyen olumlu görünümü

<sup>156</sup> EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 134.

<sup>157</sup> Ancak bu ilke fiili eşitsizlikler karşısında kadın işçilerin lehine şanslar eşitliğini sağlamaya yönelik geçici nitelikli ölçülerin kabul edilmesi şeklinde gerçekleşen pozitif ayrımcılığı yasaklamamaktadır. Bkz. MAZEAUD, s. 520.

vardır<sup>158</sup>. Keyfi ayırım yasağı ile eşit davranma borcu birbirine çok yakın iki kavram olmakla beraber; tam olarak örtüşen kavramlar değildirler<sup>159</sup>.

Keyfi ayırım yasağı uyarınca; işveren belirli kriterlere uyarak işçileri arasında ayrımcı bir tutum sergileyememektedir. Bu yasağın; mutlak ayırım yasakları ve nisbi ayırım yasakları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Mutlak ayırım yasakları; İşK.'nin 5. maddesinin 1. fıkrasında belirtildiği üzere dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep gibi nedenler olup; madde metninde yer alan “*ve benzer nedenlerle*” ifadesinden de anlaşıldığı üzere genel niteliktedirler ve tüketici olarak sıralanmamışlardır<sup>160</sup>. Bu nedenler kişinin temel hak ve özgürlüklerini ilgilendirmektedirler. Bu yüzden ne işe başlarken ne işte çalışırken ne de işe son verilirken bu belirtilen hususlar hiçbir şekilde ayırım nedeni teşkil edemezler<sup>161</sup>. Ayrıca hukuk düzenlerinin açıkça ve kesin olarak yasakladığı ayırım nedenleri olduklarından, bunların uygulanması için karşılaştırma yapılacak bir ortamın, bir topluluğun da bulunmasına gerek yoktur.

Nisbi ayırım yasakları uyarınca, işveren iş sözleşmesinin türü, mesleğin niteliği gibi nedenlerden ötürü işçilerine farklı işlem yapamaz. Fakat burada benzer durumdaki işçiler arasında bir kıyaslama yapmak gerekmektedir. İşverenin bütün işçilerine aynı davranma borcu bulunmadığından, farklı davranmayı gerektiren bir neden bulunduğu zaman da orantılı olmak kaydıyla işveren farklı davranabilmektedir. “*Esaslı nedenler*” olarak belirtilen nedenler yapılacak ayırımı haklı kılan nedenlerdir. Ancak işin niteliğinden kaynaklanmayan nedenler haksız ayırım yasağı içine girmektedirler. Nitekim 3. fıkra düzenlenmiş cinsiyete dayalı ayırım yasağı uyarınca; biyolojik ya da işin niteliğinden kaynaklanan nedenler olmak üzere sadece bu iki grup neden

<sup>158</sup> TUNCAY, s. 5 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 429 ve 432.

<sup>159</sup> İlk bakışta keyfi ayırım yasağının eşit davranma ilkesinin olumsuz ifade ediliş tarzı olduğu düşünülebilse ve bu iki kavramın kimi zaman olumlu kimi zaman da olumsuz şekilde düzenlenen aynı gerçeğin iki yüzü olduğu söylenebilse de birbirlerinden farklıdırlar. Her ne kadar eşit davranma ilkesinin sınırları ve içeriği kavramı, keyfi ayrımcılık kavramına yakınlaştırsa da ve bu kavramlar arasında kesişimler, karışmalar mevcut olsa da keyfi ayrımcılık hakların eşitliğinde yoksunluğu ifade eder ve keyfi ayırım yasağının eşitsizlikleri tespit ve cezalandırma hususlarında etkinliği daha fazladır. Eşitliği buyuran veya koruyan bir kurala aykırı davranışın geçersizliği bir karşılaştırmayı gerektirirken; ayrımcılık kontrolü sadece davranış farklılıklarını içerir ve farklı davranış yasaklanmamışsa, mantıklı, nesnel gözükten bir kritere dayanıyorsa meşru olmaktadır. Bkz. HERNU, s. 12-14 ; PELISSIER / LYON-CAEN / JEAMMAUD / DOCKES, s. 257-258.

<sup>160</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut :İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s. 134 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 435.

<sup>161</sup> TUNCAY, s. 123 ; AYDIN, s. 64 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 135.

esaslı neden olup; bu nedenlerle yapılacak ayrımlar haksız ayırım teşkil etmemektedirler<sup>162</sup>.

4 ve 5. fıkralar ise; aynı veya eşit değerde bir iş için salt cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmamasını ve işçinin cinsiyeti yüzünden özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının da daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmayacağını öngörmektedir<sup>163</sup>. Bu düzenlemeler 1475 sayılı eski İŞK.'nun m. 26/f. 4'te yer alan "eşit işe eşit ücret ilkesinin" "eşit değerde işe eşit ücret" olarak genişlemiş halini ifade etmektedirler<sup>164</sup>. Belirtilenlerin sonucu olarak; nisbi ayırım yasaklarının mutlak ayırım yasaklarına nazaran daha gevşek ve esnek nitelikli olduklarını söylemek mümkündür.

Bu ilkeden kaynaklanan bir diğer borç olan eşit davranma borcu ise; işverenin iş almaktan itibaren tüm iş koşulları yönünden işçilerine karşı mevcuttur ve uluslararası ve uluslar üstü hukukun gündeminde yer alan birçok ulusal ve uluslararası kaynaktan yer almaktadır<sup>165</sup>. Uygulanma koşulları; eşit davranmanın söz konusu olacağı işçiler arasında aynı işyerine ait olma yoluyla kurulacak bir iş ilişkisinin varlığı<sup>166</sup>, işverenin çalıştırdığı işçilerin sayı itibariyle ikiden fazla olması<sup>167</sup>, kolektif nitelikli bir davranışın bulunması<sup>168</sup>, zamanda birlik<sup>169</sup>, iş sözleşmesi ile çalışmak<sup>170</sup> ve bir hukuki ilişkinin bulunması<sup>171</sup> olmak üzere altı tanedir<sup>172</sup>.

<sup>162</sup> İşverenin iş sözleşmesinin sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve farklı işlem yapamayacağına ilişkin olarak bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.04.2005 tarihli, E. 2004/25538, K. 2005/14932 sayılı kararı. Yargıtay bu kararında Anayasa madde 10'dan yola çıkarak gebelik nedeniyle iş sözleşmesinin feshini kötü niyetli olarak nitelendirmiştir. (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>163</sup> DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 120-121.

<sup>164</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 437.

<sup>165</sup> İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 67.

<sup>166</sup> Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için karşılaştırma yapılabilir bir çevrenin bulunması gerekir ki bu da aynı işyerinde mümkündür. Ancak, tamamen birbirine benzeyip, tek düzen esaslarla yönetilen, yer itibariyle birbirlerine yakın bulunan veya işçilerin birinden diğerine nakli sık olarak gerçekleşen aynı işletmeye bağlı işyerlerinin oluşturduğu özel durumlarda, istisnaen, işverenin eşit davranma borcundan söz edilebilmektedir. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, s. 148-149 ; DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut :İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 119 , TUNÇOMAĞ, Kenan :Türk İş Hukuku ("İş Hukuku"), C. I, İstanbul 1971, s. 302-303 ; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 134 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 433.

<sup>167</sup> Söz konusu ilke işçiler arasında karşılaştırma yapılmasını içerdiğinden ve kolektif nitelikli olduğundan bir işçi topluluğunun varlığını zorunlu kılmaktadır. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, s. 149 ; TANKUT / CENTEL, s. 120 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 434 ; ERTÜRK, s. 98 ; İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 67.

<sup>168</sup> Hukuken kolektif nitelikteki davranışlar; genel, objektif nitelikli davranışlardır. Ancak, bu tarz bir uygulamanın varlığı halinde bir veya birkaç işçi uygulama dışında tutulduğunu iddia edebilir. Bkz. TUNCAY, s. 149-150 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 434.

Yargıtay eşit davranma borcunun ücretler bakımından mutlak anlamda söz konusu olmayacağını kabul etmektedir. Bununla birlikte 9. Hukuk Dairesi 01.11.2004 tarihli E. 2004/8671, K. 2004/24558

İşverenin sözleşme özgürlüğüne ağır kısıtlama ile sınırlamalar getireceğinden<sup>173</sup> ve çalışma faaliyetlerinin değişken ortamında işçiler birbirlerinden farklı niteliklere sahip oldukları gibi, üretim faaliyetlerinde de farklı görevleri haiz olduklarından dolayı; farklı koşullarda çalışan işçilere eşit davranmak eşitsizlik yaratır<sup>174</sup>. Bu nedenle eşit işlem borcu her alanda ve mutlak nitelikte bir eşitliği gerektirmemekte,

---

sayılı kararında işverenin tüm işçilerinin ücretlerine zam yaptığı halde bir işçisine zam yapmamasını eşit davranma borcuna aykırılık ve iş sözleşmesinin haklı fesih nedeni olarak nitelendirmiştir. 08.04.2004 tarihli E. 2003/18893, K. 2004/7996 sayılı bir başka kararında ise; işverenin aynı işte çalışan işçilerinden birine diğerlerine göre daha az zam yapmasını aynı şekilde değerlendirmiş; hem eşit davranma borcuna aykırılığın hem de iş sözleşmesinin işçi açısından haklı fesih nedeninin söz konusu olduğunu belirtmiştir. (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>169</sup> TUNCAY, s. 150.

<sup>170</sup> İş sözleşmesi ile çalışma kıstasını geniş yorumlamak, daimi işçiler-geçici işçiler ile işveren vekillerini de kapsam dahilinde kabul etmek buna karşılık Aile Hukuku ilişkileri içinde veya Ortaklıklar Hukuku'na tabi olarak çalışanları kapsam dışı bırakmak gerekmektedir. Bkz. TUNCAY, s. 150.

<sup>171</sup> İşverenin henüz işe almadığı kişilere karşı eşit davranmakla yükümlü olup olmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır. Baskın görüş işverenin girişim ve sözleşme özgürlüklerinin bir gereği olarak ve hukuki bir ilişkinin mevcudiyetinin gerekliliğinden; söz konusu borcun varlığından işe alma sırasında bahsedilemeyeceği yönündedir. Bkz. SÜZEK, s. 363 ; EYRENCİ, s. 23 ; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s. 303 ; TUNÇOMAĞ, Kenan :İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 145 ; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 134 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 135-136 ; TUNCAY, s. 151-152 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 434. Söz konusu yazarlar, bu durumda işverenin sorumluluğunun “sözleşme görüşmelerinde kusur” (“*culpa in contrahendo*”) sorumluluğu çerçevesinde değerlendirileceğini belirtmektedirler. İşK.’nun 5. maddesi de hep iş ilişkisinde ve sona ermesinde ayırım yasağından söz etmektedir. Sadece 3. fıkrasında iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapılamayacağını belirtmekte, dolayısıyla da bu nedenler söz konusu olduğunda iş ilişkisi kurulurken de eşit davranma ilkesine uyulacağı öngörülmektedir. Buna karşılık daha önce de belirtildiği üzere; mutlak ayırım yasakları söz konusu olduğunda iş ilişkisinin kurulmuş olup olmadığının bir önemi bulunmamaktadır.

Nitekim bu durum AB müktesebatı ile uyumlu değildir. Örneğin Fransız Hukuku’nda; Roma Antlaşması’nın yeni 141, eski 119. maddesine uygun olarak, 31.12.1992 tarihli Kanun’dan beri Fransız İş Kanunu’nun L. 122-45. maddesi, hiçbir işçinin kökeni, cinsiyeti, adetleri, medeni durumu, etnik kökeni, milliyeti veya ırkı, siyasi düşünceleri, sendikal veya yardımlaşma kurumları faaliyetleri, dini inançları, sağlık durumu veya özürlüden dolayı işine son verilememesinin, disiplin cezasına maruz kalmamasının ve işe alınmamasının söz konusu olamayacağını belirtmektedir. Bu düzenleme fiili eşitsizliklerin nazara alınmasına ve somut bir eşitlik arayışına tekabül etmekte ve fakat özellikle ayrımcılık nedeniyle işe alınmamanın ispatının zor olduğu gerçeğini de göz ardı etmemektedir. Bkz. COUTURIER, Gérard :Droit du Travail, Paris 1996, s. 128-129 ; PUIGELIER, Catherine :Droit du travail, Paris 2001, s. 35 ve 36 ; BONNECHERE, s. 55, 56 ; RIVERO / SAVATIER, s. 447 ; WAQUET, s. 158 ; CATALA, Nicole / BONNET, René :Droit Social Européen, Paris 1991, s. 141-143 ; RAY, s. 77.

Eşit davranma ilkesinin kayırma yapılmasını yasakladığını belirttikten sonra; söz konusu ilkenin bir iş ilişkisinin varlığını gerekli kıldığını ve bu nedenle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ile işverenin taahhütlerine uygulanmayacağına ilişkin bkz. REHBINDER, Manfred :Droit Suisse Du Travail, Berne 1979, s. 76. Buna karşılık 9. Hukuk Dairesi’nin 04.11.2004 tarihli, E. 2004/8413, K. 2004/24957, 06.03.2003 tarihli, E. 2002/15937, K. 2003/3176, 01.02.2005 tarihli, E. 2004/7540, K. 2005/2732, 25.04.2005 tarihli, E. 2005/11204, K. 2005/14365, 22.03.2004 tarihli, E. 2003/17019, K. 2004/5650 sayılı kararları doğrultusunda Yargıtay’ın iş sözleşmesinin feshinde işverenin eşit davranma borcuna uyması gerektiği görüşünde olduğu ortaya çıkmaktadır. (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>172</sup> TUNCAY, s. 148-152.

<sup>173</sup> UŞAN, Fatih :“İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul Ekim 2005, S. 8, C. 2, s. 1626.

<sup>174</sup> TURAN, s. 109 ; DEMİR, Fevzi :Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2002, s.71-72 ; İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 67.

nisbi nitelikli bir borç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bütün nitelikleri, işleri ile verimleri aynı olan işçiler söz konusu olduğunda işverenin bu borcu gündeme gelmektedir<sup>175</sup>. Eşit işlem ilkesi farklılıkları ve ayrımları dışlamamaktadır<sup>176</sup>, ancak keyfi ayrımların yapılması hiçbir zaman mümkün olamamaktadır<sup>177</sup>. Daha açık bir ifade ile “aynı durumdaki işçilere farklı davranmayı somut olayın özelliği çerçevesinde haklı kılacak nedenler bulunmadıkça eşit davranılması zorunludur”<sup>178</sup>. Bu bağlamda söz konusu ilke, işverenin işyerini yönetimini objektif ve kontrol edilebilir kriterlerle gerçekleştirmesini empoze etmektedir<sup>179</sup>. Ayrıca, küçük ve önemsiz farklılıklar eşitliği bozucu nitelikte sayılmamaktadırlar.

Nitekim Yargıtay’a göre de “*bu ilkenin amacı, aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır*” ve “*eşitlik aynı durumda olanlar için söz konusu olmalıdır*”<sup>180</sup>. “*İşverenin, işçiler arasında gerek objektif ve gerek subjektif nitelikleri, pozisyon, görevin önemi, çalışma şartları vs. nedenlerle farklı ücret, prim veya sosyal hak ödemesi(nin), eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyeceğini de kabul etmek gerekir*”<sup>181</sup>.

Ancak, eşit ölçüde yapılan ücret zammı ile sosyal yardımlar<sup>182</sup>, yönetim hakkına ilişkin konularda<sup>183</sup> işverenin bütün işçilerine mutlak şekilde eşit davranması

<sup>175</sup> Bu işçileri saptamanın çok da kolay olmadığına ilişkin bkz. AYDIN, s. 63 ; TURAN, s. 109 ; NARMANLIOĞLU, Ünal :İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1994 ; SÜMER, s. 25 ; KAYA, s. 147 ; PELISSIER / LYON-CAEN / JEAMMAUD / DOCKES, s. 261.

<sup>176</sup> PELISSIER / LYON-CAEN / JEAMMAUD / DOCKES, s. 257.

<sup>177</sup> TUNCAY, s. 121.

<sup>178</sup> İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 67 ; SÜZEK, s. 361 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 136 ; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s. 300 ; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 430 ; REHBINDER, s. 75 ; ERTÜRK, s. 101 ; NARMANLIOĞLU, s. 234 ; UŞAN, s. 1626-1627 ; ULUCAN, Devrim :“Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ankara Nisan 2000, S. 3, C. 5, s. 195-196.

<sup>179</sup> PELISSIER / LYON-CAEN / JEAMMAUD / DOCKES, s. 259.

<sup>180</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 18.12.2002 tarihli, E. 2002/10289, K. 2002/24430 sayılı kararı. (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>181</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20.05.1985 tarihli, E. 1985/2546, K. 1985/5437 sayılı kararı için bkz. Yargıtay Kararları Dergisi, Ankara Eylül 1986, C. 12, S. 9, s. 1326-1328.

<sup>182</sup> İşverenin bazı özellikleri göz önünde tutarak sosyal yardımların verilmesinde gruplandırma yapabilmesine ve bu gruplandırmaların yapılması ile aynı grup içinde yer alan işçiler arasında keyfi ayrımların yapılmamasına ilişkin olarak bkz. SÜZEK, s. 365 ; TURAN, s. 110 ; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s. 304-305 ; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 133 ; TUNÇOMAĞ, s. 144 ; SÜMER, s. 25.

<sup>183</sup> İşverenin aynı hatayı yapan işçilerine ayrımcılık yapmamak ve işletme yararı ile disiplin önlemlerinin bireyselleştirme yetkisinin uygulama çerçevesinde kalmak koşullarıyla farklı disiplin cezaları verebileceğine ilişkin olarak bkz. PUIGELIER, s. 165 ; RIVERO / SAVATIER, s. 188 ; WAQUET, s. 156 ; JAVILLIER, Jean-Claude :Droit du Travail, Paris 1996 ; MAZEAUD, s. 82 ; PELISSIER / SUPIOT / JEAMMAUD, s. 984.



gerekmektedir<sup>184</sup>. Yani, bu hususlar eşit davranma borcunun mutlak uygulama alanını oluşturmaktadırlar<sup>185</sup>.

Söz konusu ilke işçi yararına hizmet eder nitelikte olup; işyerinde çalıştırılan işçilerden birinin veya birkaçının çoğunluğu oluşturan diğerleri karşısında daha iyi duruma getirilmesine değil; daha kötü duruma düşürülmesine<sup>186</sup> ve birbirinin aynı durumlarda objektif bir neden olmaksızın işverence farklı davranışların sergilenmesine engel olur<sup>187</sup>. Burada önemli olan husus, sözleşme serbestisi ilkesi ile işçiler arasında eşitliği sağlama esasını bağdaştırarak; çalışma barışının koşullarından birini gerçekleştirmektir<sup>188</sup>.

Yukarıda belirtilenler doğrultusunda işyerinde gerçekleşen keyfi ayrımcılık ile manevi taciz arasındaki ilişkiye değinmek, kavramlar arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymak gerekmektedir. Keyfi ayrımcılık, manevi taciz ve cinsel taciz arasında çok ince bir çizginin bulunduğu<sup>189</sup>, cinsel tacizin cinsiyete dayalı ayrımcılığın özel bir şekli olduğu belirtilmektedir<sup>190</sup>. Ayrıca mağdurun saygınlığına yapılan saldırı nedeniyle de taciz ve ayrımcılık kavramları birbirlerine yakın kavramlar olarak gözükmektedirler. Ancak söz konusu kavramlar birbirlerinden farklıdırlar. Söz konusu farklılık özellikle kurucu unsurlar ve hukuki rejim itibariyle kendini göstermektedir<sup>191</sup>.

İşyerinde manevi tacizin faili; çoğunlukla işveren olmakla beraber mağdurla iş ilişkisi içerisinde bulunan herhangi bir kişi de olabilmektedir. Keyfi ayırım yasağına ya da İşK.'nda düzenlenme başlığı olan eşit davranma ilkesine aykırılığı gerçekleştiren olarak karşımıza her zaman işveren çıkmaktadır. Mağdur açısından ele alındığında; hem manevi tacizde hem de ayrımcılıkta, işyeri sınırları içerisinde

<sup>184</sup> AYDIN, s. 64 ; AYDIN / GÜVEN, s. 68 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 122 ; ÇELİK, s. 169-170 ; ERTÜRK, s. 109-110 ; SÜZEK, s. 365 ; TURAN, s. 109 ; ÖZDEMİR, s. 258 ; UŞAN, s. 1627-1628 ; ÖZDEMİR, Erdem :İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları ("İspat"), İstanbul 2006, s. 227-228.

<sup>185</sup> Greve katılmayan işçilerin çalıştırılıp çalıştırılmaması hususunda işverenin eşit işlem borcunun bulunup bulunmadığına ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bkz. TURAN, s. 111, ÇELİK, s. 170 ; AYDIN, s. 64.

<sup>186</sup> TUNCAY, s. 120 ; REHBINDER, s. 76 ; ERTÜRK, s. 102.

<sup>187</sup> REHBINDER, s. 75.

<sup>188</sup> ÇELİK, s. 167.

<sup>189</sup> FERRARI, s. 2, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006).

<sup>190</sup> Bureau International du Travail, s. 44.

<sup>191</sup> VERDIER / COEURET / SOURIAC, s. 281 ; KERESTECİOĞLU, Filiz :“İşyerinde Psikolojik Şiddet “Mobbing””, Güncel Hukuk, İstanbul Mayıs 2006/05, s. 34.

herhangi bir açıdan farklılığa sahip olan kadın ya da erkek işçi mağdur olabilse de işçinin kişisel özellikleri arasında yer alan ırk ve cinsiyet eşit davranma borcu açısından özel bir öneme sahiptir. Çalışma yaşamında özellikle farklı ırktan insanlara ve kadınlara yönelik ayırım dikkat çekmektedir. Uluslararası belgelerde, Avrupa belgelerinde eşit davranma ilkesi, özellikle ırk ve cinsiyet esaslarında yer almış bulunmaktadır<sup>192</sup>.

İşyerinde manevi tacizin ortaya çıkış nedeni faile, işyerine ilişkin olarak iki ana başlık altında toplanması mümkün çeşitli nedenler demetinden oluşmakta ve çoğunlukla iş ilişkisi içerisinde bulunan kişiden kurtulma amacı ile sistematik olarak tekrarlanan ve bir süre devam eden davranışlarla gerçekleştirilmektedir. Ayrımcılıkta ise; belirtildiği üzere işçiler arasında objektiflikten uzak ya da hukuk düzeninin açıkça yasakladığı farklılıklar neden teşkil etmektedir ve iş ilişkisinin herhangi bir safhasında tek bir hareketle ya da hareketlerle meydana gelmektedir.

Manevi taciz sürecinin mağdurdan başlayarak işyerine ve tüm topluma yayılan çeşitli sonuçları bulunurken; ayrımcılığın sonuçları özellikle mağdur üzerinde gerçekleşmektedir.

Son olarak değinilmesi gereken husus uygulanacak hükümlere ilişkindir. İşyerinde manevi tacizin failinin bu davranışlara başvururken sahip olduğu amacın önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle işyerinde manevi tacizin ayrımcılık amacıyla gerçekleştiği durumlarda bile mağdur, pozitif hukukta üst kavram olan manevi tacize ilişkin özel düzenleme varsa bu düzenlemeye başvuracaktır. Ancak Türk hukukunda olduğu gibi böyle bir özel düzenlemenin bulunmadığı durumda işverenin işçisini gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluğuna başvurulacak ve manevi tacizin ayrımcılığın aracı olarak kullanıldığı durumlarla sınırlı olmak üzere eşit işlem borcuna ilişkin düzenlemeden yararlanılabilecektir. Ayrımcılık mağduru ise, ayrımcılık ya da eşit işlem borcuna ilişkin düzenlemeden yararlanacaktır.

<sup>192</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 435.

Ancak unutulmamalıdır ki kadının iş ilişkileri ve çalışma yaşamında korunması cinsel kökenli ayrımcılığa karşı korunması ile eş anlamlı değildir. Çünkü kadın, iş ilişkileri ve yaşamı içinde yalnızca eşit davranılmamadan kaynaklanan sorunlarla karşılaşmamaktadır. Ayrımcılık dışında ayrıca karşılaşabildiği ekonomik ve sosyo-kültürel nitelikteki engelleri de aşmak zorundadır. Bu nedenle kadın iş gücünün daha geniş bir alanda korunmasını öngören sosyal politikaların ayrımcılığa karşı korunmasını öngören sosyal politikaları da kapsadığı söylenebilir. Bkz. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, s. 158.

## 2- İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel taciz, hayatın her aşamasında ve her yerde karşılaşılabilen bir olay olmasına rağmen, iş ilişkisinin kendine has özelliğinden kaynaklanan güçler dengesinin işçi aleyhine olması ile işçinin işverene ve amirlerine her türlü bağımlılığı nedeniyle işyeri cinsel tacizin en yaygın gerçekleşebileceği bir ortam olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>193</sup>. Ayrıca işyerinde cinsel taciz aynı zamanda bir çalışma koşulu haline gelerek, mağdurun çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ettiği ve dolayısıyla da ekonomik özgürlüğü ile özerkliğini tehdit ettiği için işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacizden ayrılmaktadır<sup>194</sup>.

İşyerinde manevi taciz gibi eski bir olgu olan işyerinde cinsel tacizin de genel geçer, tek bir tanımı bulunmamaktadır. Bu durumun nedeni cinsel tacizi tam olarak tanımlamanın ve kapsamını belirlemenin zor ve mağdurun yorumuna göre değişken olmasıdır.

“Muhatabının rızası dışında uygulanmak istenen her türlü davranış biçimi<sup>195</sup>”, “işyerindekiler tarafından tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleri veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz”, “işçinin istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir koşula bağlanması<sup>196</sup>”, “en geniş anlamıyla bireyin veya bireylerin rızası olmadan sözle, gözle veya beden hareketleriyle cinselliğine, edep ve iffetine yönelik her türlü rahatsız edici davranış<sup>197</sup>”, “fail tarafından uygulanan güç çerçevesinde mağdurun cinselliğine odaklı, seksüel nitelikli bir girişi hedef alma<sup>198</sup>” mevcut tanımlardan sadece birkaçıdır.

İşyerinde cinsel tacizi, mağduru tarafından hiçbir şekilde istenmeyen cinsel nitelikli davranış şeklinde tanımlamak mümkündür<sup>199</sup>.

<sup>193</sup> ONARAN YÜKSEL, Melek :Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000, s. 261 ; BAKIRCI, Kadriye :İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000, s. 19.

<sup>194</sup> BAYPINAR, Başar :“İşyerinde Cinsel Taciz”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Hakemli E-Dergi, 2003, S. 2, C. 5, <http://www.isguc.org> (15.12.2006) ; BAKIRCI, s. 19.

<sup>195</sup> SEYYAR, Ali :“Çalışma Hayatında Cinsel Taciz Sorunu ve Çözüm Yolları (Almanya Örneği)”, Mercek, İstanbul Nisan 2000, s. 69.

<sup>196</sup> BAYPINAR, <http://www.isguc.org> (15.12.2006).

<sup>197</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 262.

<sup>198</sup> HITE, Shere :Sex&Business, London 2000, s. 192.

<sup>199</sup> AYDIN, s. 91.

Tanım çokluğu kavramın belirginleştirilmesi görevini mahkemelere yüklemektedir<sup>200</sup>. Nitekim işyerinde cinsel taciz kavramının ilk kez kullanıldığı ve ilk kez kanuni temele oturtulduğu<sup>201</sup> Amerikan Hukuku'nda birçok mahkeme kararı söz konusu kavramın tanımı hususunda yol gösterici niteliktedir<sup>202</sup>. Fransa'da ise, mahkeme kararları uyarınca, "kişinin cinsel nitelikli görüntülerini gidermek hatta cinsel arzusunu vurgulamak veya kışkırtmak amacına yönelik cinsel nitelikli her davranış ve en basit fiziksel temaslar" cinsel taciz olarak kabul edilmektedir<sup>203</sup>.

İşyerinde cinsel taciz eylemleri çok çeşitli şekilde ortaya çıkabilmektedir. Sözlü sarkıntılık, ahlaksız teklifler, porno film veya fotoğrafların gösterilmesi ya da kullanılması<sup>204</sup>, menfaat vaadi veya menfaat kaybı tehdidi altındaki yakınlaşmalar, fiili cinsel tecavüzler veya zor kullanımların tümü, cinsel yaklaşım talepleri, açık seçik fıkralar anlatma, gereksiz fiziksel temaslar, bu hareketlerden kabul edilebilmektedir<sup>205</sup>.

Ancak hangi davranışların cinsel taciz teşkil ettiği hususunda bir kesinliğin bulunmadığı ve belirtilen bu davranışların cinsel taciz olarak nitelendirilebilmeleri için çalışma koşulu olarak veya çalışmanın öncelikli koşulu olarak algılanması, bu hususlarda alınan kararları etkilemiş olması, mesleki verime zarar vermesi veya bu hareketlere maruz kalan kişiyi aşağılamış, onuruna saldırmış ya da yıldırılmış olması gerektiği de unutulmamalıdır<sup>206</sup>.

<sup>200</sup> WAQUET, s. 166.

<sup>201</sup> AYDIN, s. 89-90 ; BAKIRCI, s. 40-41.

<sup>202</sup> STROHM, Richard L. :Your rights in the workplace:an employee's guide to legal protection, Hawthorne 1994, s. 45.

<sup>203</sup> WAQUET, s. 169.

<sup>204</sup> Fransız mahkemelerine göre pornografik bir derginin verilmesi cinsel taciz teşkil etmemektedir. Bkz. WAQUET, s. 169.

Buna karşılık Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 16.12.2004 tarihli, E. 2004/18435, K. 2004/28069 sayılı kararına konu olan olayda işyeri bilgisayarını kullanarak mesai saatleri içinde aynı yerde çalışan bir kadın iş arkadaşına edep dışı sözler ve resimler içeren mesajlar gönderme taciz olarak nitelendirilmiştir. (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>205</sup> SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay :Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999, s. 165 ; ONARAN YÜKSEL, s. 263 ; Bureau International du Travail, s. 45 ; HIRIGOYEN, s. 85 ; PALUDI, Michele A. / BARICKMAN, Richard B. :Academic and Workplace Sexual Harassment, Albany 1991, s. 181 ; AYDIN, s. 91.

<sup>206</sup> Bureau International du Travail, s. 45 ; HITE, s. 185 ; KOSS, Mary P. / GOODMAN, Lisa A. / BROWNE, Angela / FITZGERALD, Louise F. / KEITA, Gwendolyn Puryear / RUSSO, Nancy Felipe :No Safe Haven:Male Violence Against Women at Home, at Work and in the Community, Washington D.C. 1999, s. 127.

ABD’de, İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun (“İFEK”) (“Equal Employment Opportunity Commission”) 1980 tarihli rehber kurallarındaki tanımı<sup>207</sup> takiben Yüksek Mahkeme 1986 tarihli *Meritor Savings Bank v. Vinson* kararında işyerinde cinsel tacizin hukuken cinsel rüşvet/gözdağı tacizi ile düşmanca ortam yaratan taciz olmak üzere iki biçim aldığını kabul etmiştir. Cinsel rüşvet/gözdağı tacizinde cinsel ilişkiler iş çıkarları ile değiş tokuş edilmektedir ve “işveren veya amir konumundaki bir kişinin yetkisini kullanarak ast konumundaki bir işçinin işini veya işi ile ilgili bazı kazanımları elde etmesini veya elde tutmasını cinsel talepleri kabul etmesi koşuluna bağlaması veya bu taleplere boyun eğmeyen işçinin bir zarara uğratılması” olarak tanımlanmaktadır. Ancak konumların biraz daha elverişsiz hale gelmesine neden olabilen küçük iş değişiklikleri her ne kadar birlikte nazara alındıklarında düşmanca ortam yaratan tacizi oluşturabilirlerse de kendi başlarına çalışma koşullarına ters bir etki yaratmamaktadırlar. Tanımlanması biraz daha zor olan düşmanca ortam yaratan tacizde ise, işçinin işvereni, amiri, çalışma arkadaşları veya üçüncü kişiler işçinin cinsiyeti, rengi, ırkı gibi korunan statüsünden ötürü hoşuna gitmeyen davranışlara girerek düşmanca veya rahatsız edici bir ortam yaratmaktadırlar. Düşmanca ortam genellikle meslektaşların veya üçüncü kişilerin eylemleri sonucu gerçekleşmektedir ve düşmanca ortamın mevcut olup olmadığı her somut olayın özellikleri dikkate alınarak mahkemece kararlaştırılmaktadır. Mahkeme karara varırken biri objektif diğeri de subjektif olan iki unsuru nazara almaktadır. Objektif unsur mantıklı bir insanın mağdurun yerinde olması halinde söz konusu davranışı düşmanca ortam yaratıcı nitelikte değerlendirmesi gerekliliği iken, subjektif unsur ise söz konusu hareketin mağdur tarafından hoş karşılanmamış olmasıdır<sup>208</sup>.

<sup>207</sup> Rehber Kurallar uyarınca, “istenmeyen (rıza gösterilmeyen) cinsel yaklaşımlar, cinsel ilişki talepleri ve diğer cinsel nitelikli sözsöz veya fiziksel davranışlar;

(bu tür davranışlara) itaat etmenin açıkça veya örtülü olarak bireyin istihdamının bir koşulu haline getirildiği durumlarda veya bireyin bu tür davranışlara itaat etmesinin veya reddinin, bu bireyin işiyle ilgili kararların alınmasında bir etken olarak kullanıldığı durumlarda cinsel rüşvet/gözdağı tacizini, bireyin çalışma performansına keyfî müdahale amacı veya etkisi olan veya gözdağı verici, düşmanca veya rahatsız edici çalışma ortamı yaratmaları durumunda da düşmanca ortam yaratan tacizi oluşturmaktadır. Bkz. BAKIRCI, s. 91-92 ; CAHILL, Mia L. :The social construction of sexual harassment law:the role of the national, organizational and individual context, Aldershot, Hants, England 2001, s. 12, 15 ; PALUDI / BARICKMAN, s. 3 ; KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 115.

<sup>208</sup> STROHM, s. 45-46 ; PLAYER, Mack A. :Federal Law of Employment Discrimination, Saint Paul Minnesota 1999, s. 155-160 ; ONARAN YÜKSEL, s. 263-264 ; SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 162, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006) ; KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 115-116 ; PALUDI / BARICKMAN, s. 5 ; BAKIRCI, s. 92-94, 109-153 ; AYDIN, s. 92 ; CAHILL, s. 27-28 ; ÖZDEMİR, Erdem :“İşyerinde Cinsel Taciz” (“Cinsel Taciz”), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2006 / 4, s. 88.

Belirtilenler doğrultusunda işyerinde cinsel tacizin iki türü arasındaki birtakım farklılıklar göze çarpmaktadır. Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi işveren veya amirler tarafından yapılan cinsel yaklaşımlar veya cinsel davranışlardan oluşurken, düşmanca ortam genellikle meslektaşların veya işçi olmayanların cinsel yaklaşımlar veya cinsel davranışlarının yanı sıra mağdura cinsiyetinden ötürü yöneltilen cinsel olmayan davranışları ile mağdura yöneltilmemekle beraber mağdurun çalışma koşullarını etkileyen cinsel davranışlarından meydana gelmektedir. Çoğu kez tek bir davranış cinsel rüşvet/gözdağı tacizinin meydana gelmesi için yeterli iken, düşmanca ortam yaratan taciz genellikle birden fazla davranışı gerektirmektedir. Son olarak da cinsel rüşvet/gözdağı tacizinde maddi bir zararın kanıtlanması gerekirken; düşmanca ortam yaratan tacizde tacizci davranışların mağdurun çalışma koşullarını değiştirecek ölçüde ciddi veya yaygın olduğunun kanıtlanması yeterli olmaktadır<sup>209</sup>.

İşyerinde cinsel tacizin mağdurları çoğunlukla erkek üstleri<sup>210</sup> tarafından hedef seçilen kadın işçiler olmakla beraber<sup>211</sup> bazı erkekler de işyerinde cinsel tacizin mağduru olabilmektedir<sup>212</sup> ve cinsel taciz genelde farklı cinsiyetten olanlar arasında gerçekleşmektedir<sup>213</sup>.

İşyerinde cinsel tacizin mağdurlarının çoğunlukla kadın işçiler olmasının nedeni kadınların işgücü piyasasındaki daha az ücret ödenen, daha az beceri gerektiren konumlardaki işleri nedeniyle erkek yöneticilerin mevkilerini ve güçlerini diğer işçileri yıldırma veya baskı altında tutmak için kullanmaları halinde etkilenmeye ve incinmeye daha açık olmaları ile cinsel ödül ve/veya ceza teklif edebilecek örgütsel güçlerinin bulunmamasıdır<sup>214</sup>.

<sup>209</sup> BAKIRCI, s. 95 ; AYDIN, s. 92-93.

<sup>210</sup> Cinsel tacizin işveren veya amir konumdakiler tarafından işlenmesi durumunda yetkinin kötüye kullanılması söz konusu olmaktadır. Bkz. BAKIRCI, s. 19, 34.

<sup>211</sup> HITE, s. 178 ; SEYYAR, s. 68 ; HIRIGOYEN, s. 84 ; ONARAN YÜKSEL, s. 261 ; FINEMAN, s. 171 ; BUSS, David M. / MALAMUTH, Neil M. :Sex, Power, Conflict:Evolutionary and Feminist Perspectives, New York 1996, s. 54 ; BAYPINAR, <http://www.isguc.org> (15.12.2006) ; KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 119 ; PALUDI / BARICKMAN, s. 12,136 ; BAKIRCI, s. 19-20, 35, 68 ; AYDIN, s. 90 ; CAHILL, s. 65.

<sup>212</sup> BAYPINAR, <http://www.isguc.org> (15.12.2006) ; FINEMAN, s. 171 ; KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 142 ; BAKIRCI, s. 70.

<sup>213</sup> SEYYAR, s. 69.

Ancak cinsel tacizin karşı cinsten kişiler arasında meydana gelmesinin kurucu bir unsur teşkil etmediğine ilişkin bkz. OKUR, Ali Rıza :“İşyerinde Cinsel Taciz”, Argumentum, Ocak-Şubat-Mart 1994, Y. 4, S. 42, s. 3.

<sup>214</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 261 ; BAYPINAR, <http://www.isguc.org> (15.12.2006) ; PALUDI / BARICKMAN, s. 21.

Bir işyerinde cinsel tacizin gerçekleşmesinde işletme örgütlenmesinin belirleyici bir rolü bulunmamakla beraber; geleneksel olarak kadın işleri olarak nitelendirilen işlerde çalışan kadınlar ile erkek egemen işlerde çalışan kadınların uğradıkları cinsel tacizin şekillerinde ve kaynağında farklılıklar bulunmaktadır. Geleneksel olarak kadın işi olarak kabul gören pozisyonlarda çalışan kadın işçiler daha çok failin cinsel isteklerini kabul etmemeleri halinde işlerini kaybetme tehdidi şeklinde gerçekleşen cinsel taciz ile karşılaşırken; geleneksel olarak erkeklerin çalıştıkları işlerde çalışan kadınlar ise, cinsel açıdan küçük düşürücü çalışma ortamı ile karşılaşmaktadırlar. Çünkü geleneksel olarak erkeklerin çalıştıkları işlerde erkekler, kadınları kendi tekellerinde bulundurdukları işler açısından birer tehdit olarak gördüklerinden, onları daha yüksek mevkilere ulaşmadan yollarından çıkarabilmek için yıldırma politikası olarak cinsel tacize başvurmaktadırlar. Oysaki geleneksel olarak kadın işi olarak kabul gören pozisyonlarda çalışan kadın işçiler yetki ve görev farklılıklarının istismarı nedeniyle cinsel tacizle karşılaşmaktadırlar<sup>215</sup>. Belirtilen bu farklılık kadınların “pembe yakalı” olarak adlandırılan daha düşük ücretli işlerde yoğunlaşmasına yol açarak “kadın işi”, “erkek işi” şeklindeki mesleki ayrışmaları belirginleştirmektedir<sup>216</sup>.

İşyerinde cinsel tacizin mağdur üzerinde depresyon, sindirim sorunları, uykusuzluk, baş ağrısı gibi ruh ve beden sağlığını ve dolayısıyla da performansını, işini bırakması ya da işten atılması, hak ettiği terfiyi alamaması şeklinde kariyerini, güvenini ve moralini bozucu nitelikte çok ciddi etkileri oluşmaktadır<sup>217</sup>. İşyerinde cinsel taciz, iş ilişkilerinin temellerini yıkmaya çalışması ve üretimi engellemesi nedeniyle işverenin amaçlarının tersine sonuçlar oluşturmakta, işyerini de olumsuz şekilde etkilemektedir. Genel olarak işyerinde cinsel tacizin etki ve sonuçlarının işle, psikolojik ve bedensel sağlıkla, toplumla ilgili olduğunu belirtmek mümkündür<sup>218</sup>.

Söz konusu yıkıcı etkilere rağmen uygulamada sıklıkla rastlanılan işyerinde cinsel taciz olayları kamuoyuna pek yansıtılmamaktadır. Bu durumun nedenlerini böyle bir

<sup>215</sup> BRODKIN SACKS, Karen / REMY, Dorothy :My Troubles Are Going to Have Trouble with Me, New Brunswick, New Jersey 1984, s. 222-224 ; KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 113 ; FINEMAN, s. 171 ; BAKIRCI, s. 70 ; OKUR, s. 3.

<sup>216</sup> BAKIRCI, s. 31 ; TUNCAY, s. 178-181.

<sup>217</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 261-262 ; BAYPINAR, <http://www.isguc.org> (15.12.2006) ; FINEMAN, s. 172 ; PALUDI / BARICKMAN, s. 27 ; BAKIRCI, s. 26-32 ; AYDIN, s. 93.

<sup>218</sup> KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 136-142 ; Bureau International du Travail, s. 45 ; PALUDI / BARICKMAN, s. 137 ; BAKIRCI, s. 29-30 ; AYDIN, s. 93.

olayın açığa çıkarılması halinde işçinin iktisadi geleceğinin tehlikeye girecek olması, yaşanan olayların ispatının zorluğu ile delil yetersizliği, davaların uzun sürede sonuçlanması ve maddi yükü, mağdurun kamuoyunca dışlanma, itham edilme, kendisine inanılmama, misilleme ile karşılaşma korkusu, yapılabilecek hiçbir şeyin olmadığı yönündeki inancı oluşturmaktadır<sup>219</sup>.

Cinsel taciz, manevi taciz gibi hukuka aykırı bir eylemdir<sup>220</sup>. Her iki durumda da fail ile mağdur arasında bir hiyerarşi ilişkisinin mevcudiyeti gerekli değildir hatta fail iş ilişkisinin dışında 3. kişi bile olabilmektedir. Ayrıca işyerinde manevi taciz, cinsel taciz gibi mağdura gözdağı verme veya düşmanca ortam yaratma şeklinde gerçekleşebilmektedir. Ancak bu iki kavram birbirlerinden farklı kavramlardır. İlk olarak belirtilmesi gereken farklılık, faildeki amaçtır. Manevi tacizin faili çoğunlukla iş ilişkisi içerisinde bulunduğu mağdurdan kurtulmayı ve ona zarar vermeyi amaçlarken, cinsel tacizin faili cinsel nitelikli bir amaca sahiptir<sup>221</sup>.

Kurucu unsurlar ele alındığında, işyerinde cinsel tacizin vuku bulduğu sonucuna ulaşabilmek için failin eyleminin mağdur tarafından istenilmemiş, mağdur açısından mantıksız ve yaralayıcı bulunmuş olması, mağdura karşı aşağılayıcı, gözdağı verici, düşmanca bir ortam oluşturmuş olması ve mağdurun bu davranış karşısındaki tepkisinin işi veya terfisi ile ilgili kararların alımında açıkça veya zımni olarak rol oynamış olması gerekmektedir<sup>222</sup>. Bir başka deyişle, belirtilen nitelikleri haiz bir davranışın yapılmış olması işyerinde cinsel tacizin gerçekleşmiş olması için çoğunlukla yeterli iken, işyerinde manevi taciz bir süreç olarak karşımıza çıktığından failin davranışlarını sistematik olarak tekrarlaması ve belli bir dönem devam

<sup>219</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 262 ; Bureau International du Travail, s. 45 ; SEYYAR, s. 71-72 ; KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 135 ; PALUDI / BARICKMAN, s. 28 ; BAKIRCI, s. 75-79 ; CENTEL, Nur :“Cinsel Suç Mağduru Kadının Korunması”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 60.

<sup>220</sup> Bu niteliği itibariyle İş Kanunu’nun yanı sıra Ceza Kanunu’nu (“CK”) da ilgilendiren bir olgudur. Eski Türk Ceza Kanunu’nda sarkıntılık suçunun içinde düzenlenen, ayrı ve özel bir düzenlemeye sahip bulunmayan cinsel taciz suçu; Yeni Ceza Kanunu’nun 105. maddesinde “cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar” başlığı altında ayrı ve özel bir suç tipi olarak düzenlemeye kavuşmuştur. Söz konusu maddenin ikinci fıkrasında işyerinde cinsel taciz, suçun nitelikli hali olarak düzenlenmektedir. Benzer durum İş Kanunu’ndaki düzenleme için de geçerlidir. 1475 sayılı İş Kanunu işyerinde cinsel tacize açıkça yer vermemekteydi ve doktrinde bu tür davranışların iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından haklı nedenle feshini düzenleyen 16/II b ile ç ve 17/II ç maddeleri çerçevesinde ele alınabileceği kabul edilmekteydi. 4857 sayılı Yeni İş Kanunu’nun iş sözleşmelerinin taraflarca haklı nedenle feshini düzenleyen 24/II b ile c ve 25/II c maddelerinde işyerinde cinsel tacize açıkça yer verilmektedir.

<sup>221</sup> WAQUET, s. 166.

<sup>222</sup> BLANPAIN / JAVILLIER, s. 237.



ettirmesi gerekmektedir<sup>223</sup>. Bu tekrarlanan davranışlar arasında cinsel taciz olarak nitelendirilebilecek olanlar da mevcut olabilirler. Bu durumda işyerinde cinsel taciz, işyerinde manevi tacizin bir aracı olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>224</sup>.

İşyeri örgütlenmesinin işyerinde cinsel tacizin meydana gelmesinde belirleyici bir rolü bulunmazken, işyerinde manevi tacizin nedenlerinden biri de işyeri örgütlenmesini de kapsayan işyeri kaynaklı nedenlerdir.

Belirtilmesi gereken bir diğer farklılık da mağdurlara ilişkindir. İşyerinde cinsel tacizin kurbanları çoğunlukla kadınlar olmaktadır. Araştırmalar sadece çekici, bakımlı kadınların değil bütün kadınların cinsel tacize uğrayabileceğini göstermektedir<sup>225</sup>. Bu nedenle de işyerinde cinsel taciz, kadın çalışanların mesleki başarı ve tatminleri önünde yer alan ve en çok karşılaşılan, zarar veren engel niteliğindedir<sup>226</sup>. Oysa işyerinde çalışan herkes manevi tacizin mağduru olma riski altındadır ve bu nedenle cinsiyetler üstü, cinsel tacizden daha genel bir olgu, cinsel tacizi de kapsar nitelikteki bir üst kavram olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>227</sup>.

Son olarak uygulanacak hükümlerin incelenmesi gerekmektedir. Cinsel taciz ile manevi taciz farklı kavramlar olduklarından, bu olgulara uygulanacak hükümler de farklılık arz eder. İşyerinde cinsel tacizin manevi tacizin bir aracı olarak ortaya çıktığı durumlarda bile mağdur, pozitif hukukta üst kavram olan manevi tacize ilişkin özel düzenleme varsa bu düzenlemeye başvuracaktır. Ancak Türkiye gibi işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenlemenin bulunmadığı buna karşılık işyerinde cinsel tacize ilişkin bir düzenlemenin bulunduğu ülkelerde, cinsel tacizin manevi tacizin bir aracı olarak uygulanması durumu ile sınırlı olmak üzere mağdur, işyerinde cinsel tacize ilişkin düzenlemeye başvurabilecektir.

<sup>223</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Seminar, s. 2, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>224</sup> YARAMAN, s. 318 ; KERESTECİOĞLU, s. 35.

<sup>225</sup> SEYYAR, s. 70 ; KOSS / GOODMAN / BROWNE / FITZGERALD / KEITA / RUSSO, s. 143.

<sup>226</sup> PALUDI / BARICKMAN, s. 163 ; BAKIRCI, s. 29, 69.

<sup>227</sup> YARAMAN, s. 318.

### 3- İşyeri Stresi

Günümüz çalışma yaşamının daha da ön plana çıkardığı ve başta bağımlı çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların iç içe buldukları stres kavramının tek ve yeterli bir tanımı halen mevcut değildir. “Bir eylem ya da durumun kişiler üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verilen tepki”, “kişilerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerinden sapmaya zorlayan durum” ya da “organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan psikolojik bir durum” kavrama ilişkin mevcut tanımlardan sadece birkaçıdır. Söz konusu tanımlar doğrultusunda işyeri stresinin “bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum” şeklinde tanımlanması mümkündür<sup>228</sup>.

İşyerinde stresin nedenleri işyeri içinden, dışından, gruptan ya da işçinin kendisinden kaynaklanabilmektedir. Bu nedenler arasında istihdam güvencesini kaybetme korkusu, ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri, fiziki şartlar ve çevresel koşullar, çalışanlara karşı eşit davranma, katılım, yönetim tarzı, kariyer planlama, yoğun iş yükü, zaman yetersizliği, sorumluluk, rollerdeki belirsizlik, rol çatışması ile kişilerarası çatışma yer almaktadır<sup>229</sup>.

Stresin aşırı olmamak kaydıyla bireyin uyanık olmasını ve öğrenmesini sağlamak gibi olumlu etkileri bulunmakta hatta bu orandaki stres psikolojik büyüme, başarı ve yeni becerilerin kazanılması için zorunlu görülmektedir. Ancak genel olarak bakıldığında stresin işçi ve işyeri açısından olumsuz etkileri mevcuttur. İşçiye olan etkileri davranışsal, fizyolojik, psikolojik olmak üzere üç ana başlık altında toplanabilmektedir. İşçinin performansının düşmesi, başarısızlık, uyumsuzluk, psiko-fizyolojik bozukluklar, moral düşüklüğü ve verimsizlik bu olumsuz etkilerden sadece

<sup>228</sup> İŞIKHAN, s. 27 ; ÜNAL, Ayşe :“İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres-AB düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi”, Çimento İşveren Dergisi, Ankara Eylül 2005, S. 5, C. 19, s. 18.

<sup>229</sup> İşyerinde stresin nedenleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. İŞIKHAN, s. 28 ; AYTAÇ, Serpil :“İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları”, <http://www.isguc.org> (15.12.2006) ; [http://www.maltepe.edu.tr/05\\_haberler/reh\\_sempozyum/levent\\_onen.doc](http://www.maltepe.edu.tr/05_haberler/reh_sempozyum/levent_onen.doc) (15.12.2006) ; ÜNAL, s. 18-20 ; ÇOBANOĞLU, s. 77-82.

birkaçıdır. İşyeri açısından etkileri arasında ise, emek verimliliğinde düşüş, yabancılaşma, işe devamsızlık yer almaktadır<sup>230</sup>.

Nitekim Avrupa Birliği bünyesinde Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nca 2000 yılında gerçekleştirilen araştırma sonucunda çalışanların %28'inin işleri ile ilgili stres yaşadıkları ve işe devamsızlıkların %50-60'ının strese bağlanabileceği ortaya çıkmış, toplam olarak bu sorunun AB'ye her yıl 20 milyar Avro'ya mal olduğu açıklanmıştır<sup>231</sup>.

Ancak unutulmamalıdır ki kişinin gereksinimleri, kapasitesi ve kişilik özellikleri iş durumlarını algılama ve tepkide bulunma biçimleri üzerinde etkili olduğundan stresin etkileri bireyden bireye farklılık göstermektedir<sup>232</sup>. Bir diğer ifade ile manevi tacizin oluşumu ve etkilerinde olduğu gibi stres de bireye özgü bir olgudur<sup>233</sup>.

Bu iki kavram arasındaki bir diğer ilişki de daha önce de belirtildiği üzere stresin işyerinde manevi tacizin işyeri kaynaklı nedenleri arasında yer almasıdır<sup>234</sup>. Stresin işletme kültürünün bir parçası haline geldiği işyerlerinde hangi düzeyde çalışırlarsa çalışsınlar işçilerin tümü manevi tacizin faili olma riski altında bulunmaktadır<sup>235</sup>. Ayrıca işyerinde manevi tacizin mağdur üzerinde yarattığı etkilerden biri de strestir. Mağdur, her güne iş stresi ile başladığından işe gitmek istemez. Sonuç olarak söz konusu iki kavram birbirlerini tetikleyen iki olgu olup<sup>236</sup>, aralarında karşılıklı bir neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır.

Belirtilen benzerlik ve ilişkiye rağmen işyeri stresi ile işyerinde manevi taciz birbirlerinden farklı kavramlardır. Bu farklılık iki olgunun oluşumlarında, süreçlerinde ve özellikle hukuki niteliklerinde açıkça kendini göstermektedir. İşyeri stresi çalışma hayatının mütemmim cüzü niteliğinde olup, hatta belli bir orana kadar işçinin veriminin arttırıcı nitelikte iken; işyerinde manevi taciz hukuka aykırı

<sup>230</sup> IŞIKHAN, s. 28-29 ; [http://www.maltepe.edu.tr/05\\_haberler/reh\\_sempozyum/levant\\_onen.doc](http://www.maltepe.edu.tr/05_haberler/reh_sempozyum/levant_onen.doc) (15.12.2006) ; KARTALCI, <http://ahuder.org> (15.12.2006) ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 11, 19 numaralı dipnot.

<sup>231</sup> ÜNAL, s. 20.

<sup>232</sup> KARTALCI, <http://ahuder.org> (15.12.2006).

<sup>233</sup> [http://www.maltepe.edu.tr/05\\_haberler/reh\\_sempozyum/levant\\_onen.doc](http://www.maltepe.edu.tr/05_haberler/reh_sempozyum/levant_onen.doc) (15.12.2006) ; AYTAÇ, <http://www.isguc.org> (15.12.2006).

<sup>234</sup> Bkz. Birinci Bölüm.I.B.1.b.

<sup>235</sup> ÇOBANOĞLU, s. 40-41 ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOT, s. 48.

<sup>236</sup> ÇOBANOĞLU, s. 76.

niteliktedir ve çalışma hayatında var olması arzu edilmeyen bir olgudur. İşyerinde gerçekleşen manevi taciz, normal bir sosyal stresten daha uzun süreli olduğundan mağdur üzerinde daha şiddetli sonuçları olan stresin sonraki aşamasını oluşturmaktadır<sup>237</sup>.

Ayrıca her ikisi de kişinin öznel değerlendirmesine bağlı olgular olmalarına rağmen; bu özelliğin iş hayatında stres yaratabilen tüm faktörleri tamamen ortadan kaldırmayı imkansız kıldığı ileri sürülmekte<sup>238</sup> iken, aynı imkansızlık işyerinde manevi tacizin engellenmesi ve sona erdirilmesi hususlarında geçerli kabul edilmemektedir. Mukayeseli hukukta daha ilerde inceleneceği üzere işyerinde manevi tacize ilişkin getirilen hukuki düzenlemeler ve bu düzenlemelerin başarısı bu olgunun önlenmesinin mümkün olduğunu kanıtlar niteliktedir.

## B) Genel Tanım Sorunu

Bütün bu belirtilenler doğrultusunda işyerinde manevi tacizin, çalışma hayatının kendisi kadar eski ve bütün dünyaya yayılmış bir olgu<sup>239</sup> olmasına rağmen tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık olduğu ortadadır. Bu karmaşık yapısı karşısında işyerinde manevi tacizin genel geçer bir tanımının yapılması, çerçevesinin kesin olarak belirlenmesi mümkün olamamaktadır<sup>240</sup>. Nitekim kişilerin bakış açılarına göre yaptıkları tanımların hiçbiri de tamamen tatmin edici nitelikte değildir<sup>241</sup>.

Zaten İş Hukuku'nda global ve belirli bir tanım aramanın her zaman tehlikeli olduğu ifade edilmektedir. Çok büyük bir belirlilik, özellikle düzenlemenin amacı iş

<sup>237</sup> DIETER, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006).

<sup>238</sup> AYTAÇ, <http://www.isguc.org> (15.12.2006).

<sup>239</sup> RAVISY, s. 10 ; ÇOBANOĞLU, s. 12.

<sup>240</sup> TINAZ, s. 48.

Nitekim Komisyonu'nun bir parçasını teşkil eden ve 2062/94 sayılı, 20.08.1994 tarihli, JO L 216, s. 1-8 Yönerge uyarınca kurulan "Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı" veya "Bilbao Ajansı" da ("The European Agency For Safety and Health at Work", "Bilbao Agency") işyerinde manevi tacizin uluslararası, genel bir tanımının bulunmadığını tasdik etmiş ve kendi tanımını açıklamaları ile birlikte yayımlamıştır. Söz konusu tanım uyarınca işyerinde manevi taciz; bir veya bir grup işçiye yönelik, sağlık ve güvenlik açısından risk oluşturan tekrarlanan, mantık dışı davranıştır. Bkz. AYLING, Diana : "Defining Workplace Harassment: Who Is the Bully?", <http://www.beyondbullying.co.nz> (15.12.2006).

<sup>241</sup> Ekonomik açıklama uyarınca işyerinde manevi taciz, işyerinde üretimin azalması ile neticelenen çalışanlar arasındaki işlevsiz bir iletişim modeli iken; psikolojik açıklaması uyarınca mağdur ve failerin kişilikleri arasındaki çatışmadır. Bkz. SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 157, 190, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006).

ilişkilerinde işverenin hatalı davranışının cezalandırılması olduğunda hakların ve düzenlemenin uygulama alanının daralmasına neden olmaktadır. İş Hukuku'nun hukukun kendisi gibi esnek, barındırdığı temel ilkelerle özel düzenlemeler bileşiminin işçilerin haklarını korumada çoğu zaman yeterince etkili olması ve hakimlerin de önlerine gelen her olayda yorum ve uygulama görevlerini ifa etmeleri nedeniyle kavramın sınırları daha belirli hale gelmektedir. Bu nedenlerden ötürü kesin bir tanımın mevcudiyeti Ceza Hukuku'ndan farklı olarak olmazsa olmaz nitelikte değildir<sup>242</sup>.

İşyerinde manevi taciz, psikiyatrist *Carroll Brodsky*'a göre, başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek ve tepki almak amacıyla tekrar ve sürekli yapılan, muhatabı kışkırtan, baskı yapan, korkutan, yıldırان ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak<sup>243</sup> anlamına gelirken; *Leymann*'a göre ise; bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür<sup>244</sup>. Bu tanımı ile *Leymann*, işyerinde manevi taciz teşkil eden davranışların kendilerinden daha çok meydana getirdikleri ağır akli zararlara odaklanmakta<sup>245</sup>, davranışların şiddetinden çok yaygınlığını vurgulamaktadır<sup>246</sup>.

Psikiyatrist *Marie-France Hirigoyen* ise; işyerinde manevi tacizi tekrarları veya vahameti nedeniyle bir işçinin onuruna veya psişik ya da fiziksel bütünlüğüne zarar verir nitelikteki her davranış olarak tanımlamaktadır<sup>247</sup>.

İş koşullarını dayanılmaz hale getirmeye elverişli hareketler vasıtasıyla işçinin psişik ve hatta intiharla sonuçlanabilmesi nedeniyle fiziksel yıkımı olarak da tanımlanmaktadır<sup>248</sup>.

<sup>242</sup> BOUAZIZ, Paul :“Harcèlement moral dans les relations de travail:Essai d'approche juridique”, Le Droit Ouvrier, Paris Mayıs 2000, S. 621, s. 207.

<sup>243</sup> ÇOBANOĞLU, s. 27-28.

<sup>244</sup> ÇOBANOĞLU, s. 28 ; TINAZ, s. 12 ; BROUILLAUD / CHAVERON / MOTHE, s. 9 ; VALETTE, s. 217.

<sup>245</sup> The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006).

<sup>246</sup> GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006).

<sup>247</sup> VALETTE, s. 217.

<sup>248</sup> [http://www.esculape.com/psychiatrie/harcèlement\\_moral.html](http://www.esculape.com/psychiatrie/harcèlement_moral.html) (15.12.2006).

Bir başka tanım uyarınca işyerinde manevi taciz; bir veya birkaç işçiyi hedefleyen, mağdurca istenilmeyen ve kasten veya farkında olmadan aşağılanma ve suç oluşturabilen, iş performansına da zarar verebilen tekrarlanan uygulamalardır<sup>249</sup>. Kimine göre ise; işyerinde manevi taciz, etkisi mağdur üzerinde yıkıcı olabilen duygusal suiistimalin sinsi bir çeşididir<sup>250</sup>.

Yapılan çeşitli tanımların çoğunda bulunan iki önemli özelliği yani düşmanca olan veya mağdur tarafından düşmanca olarak nitelendirilen, tekrar edilen ve katlanılan saldırgan davranışları vurgulayan bir başka tanım uyarınca ise; işyerinde manevi taciz, bir veya birkaç işçiye yönelen, mağdur tarafından istenmeyen, kasten veya farkında olmadan yapılan ama her halükarda açıkça aşağılanmaya, sıkıntıya yol açan, mağdurun iş performansına zarar verebilen ve/veya tatsız bir iş ortamına neden olabilen yinelenen davranışlardır<sup>251</sup>.

Söz konusu olguya ilişkin özel düzenlemelerin bulunduğu ülkelerde bile yasa koyucu dinamik olan olguyu statik hale getirmemek için ayrıntıya kaçmayan çok genel bir tanım vermekle yetinmekte değişik şekillerde cereyan edebilen kavramın sınırlarını belirleme işini hakimlere bırakmaktadır.

Fransa'da mevcut yasal düzenleme uyarınca, işyerinde manevi taciz, işçinin işteki haklarına, onuruna zarar vermeye, fiziksel sağlığını bozmaya veya profesyonel geleceğini tehlikeye sokmaya elverişli olan çalışma şartlarının bozulmasını amaçlayan veya bu amacı gerçekleştiren sistematik hareketlerdir<sup>252</sup>. Fark edildiği üzere yasal düzenlemede sadece yasanın devriye girebilmesi için gerekli şartlar belirtilmiş, tam anlamıyla bir tanım yapılmamış, hangi davranışların manevi taciz teşkil ettiği tek tek belirtilmemiştir. Bu hareketler doğrulanamayan tekrarları ile cezalandırılabilir kılınmışlardır<sup>253</sup>. Bu durumun sonucu olarak da hakimlerin yorum ve takdir yetkisi karşımıza çıkmaktadır<sup>254</sup>.

<sup>249</sup> FINEMAN, s. 155-156.

<sup>250</sup> DUNN, Susan :“Mobbing in the Workplace:Has This Happened to You?” <http://www.selfgrowth.com> (15.12.2006).

<sup>251</sup> EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006).

<sup>252</sup> [http://www.infotravail.com/L-harcelement-sexuel\\_620\\_79\\_209-pp.html](http://www.infotravail.com/L-harcelement-sexuel_620_79_209-pp.html) (15.12.2006).

<sup>253</sup> <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006).

<sup>254</sup> RAVISY, s. 23 ; WAQUET, s. 166.

İşyerinde manevi tacize ilişkin ilk yasal düzenlemenin yapıldığı Avrupa Birliği ülkesi olan İsveç'te<sup>255</sup> ise; işyerinde sosyal stres yaratıcı uç bir tip olarak nitelendirildikten sonra, uzun süren, sistematik bir şekilde hedefi amaçlayan ve sıklıkla gerçekleştirilen taciz hareketleri ile sorunu kızıştıran bir olgu olarak tanımlanmıştır<sup>256</sup>. Bu tanımda da ayrıntıya yer verilmemiş, belirtilen niteliklere sahip hareketler tek tek belirtilmemişlerdir.

İşyerinde manevi tacizi, kötü yaşanmış basit bir hiyerarşik ilişkiden veya baskıdan ayırabilmek zor olabildiğinden; söz konusu kavramın sınırlarını belirlemek gerekmektedir<sup>257</sup>. Vurgulanması gereken nokta manevi tacizin zaman geçtikçe acı veren rahatsız edici davranışlar süreci olarak meydana geldiğidir<sup>258</sup>. Failin statüsü, profili, sayısı, başvurduğu yöntemler, mağdur profili ve tepkileri insan psikolojisinin karmaşıklığı ve değişkenliği nedeniyle her olayda farklılık gösterse de güdülen amaç

---

<sup>255</sup> 1977 tarihli iş ortamındaki fiziksel ve psikolojik etkenlere dikkati çeken ve bu hususlarda işverene sorumluluk yükleyen İş Ortamı Yasası iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarının fiziksel ya da psikolojik problemler şeklinde cereyan edenler de dahil olmak üzere işe veya iş koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan yaralanmaları da kapsamı gerektiğini belirtmekle beraber işyerinin kapatılması, mesleki uyumsuzluklar, görev değişiklikleri, terfi beklentilerinin karşılanmaması, gerçekleştirilen işin dikkate alınmaması, göreve veya iş arkadaşlarına bağlı aksilikler sonucu ortaya çıkan psikik veya psikosomatik nitelikteki yaralanmaları kapsam dışı bırakmaktadır. Söz konusu yasaya istinaden, 21.09.1993 tarihinde işyerinde manevi tacize karşı "İşyerinde Mağduriyet" başlıklı bir kanun hükmünde kararname ("ordinance") "İsveç Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kurulu" ("The Swedish National Board of Occupational Safety and Health") tarafından benimsenmiştir. Söz konusu kanun hükmünde kararname altı kısa bölümden oluşmakta, mağduriyeti; "çalışanlara yönelik, saldırgan bir nitelik taşıyan, işçinin işyeri dışına atılmasıyla sonuçlanabilecek olan, yinelenen, uygunsuz veya belirgin şekilde olumsuz eylemler" olarak tanımlamakta ve mağdur olmanın kriterleri ile ilgili koşulları kapsamaktadır. Söz konusu tanımın göze çarpan özelliği sadece işçi işveren ilişkileri ile sınırlı olmaması ve bir işçi gurubunun başka bir işçiyi soyutlamasını veya başka bir işçiye gözdağı vermesini de içerir şekilde geniş kapsamlı olmasıdır. Bu nedenle davranışın failinin işveren ya da başka bir işçi olması arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. İçerdiği "mağduriyete konu olan işçiye derhal yardım ve destek verilecektir. İşveren bununla ilgili prosedürler bulunduracaktır" ifadesi ile de mağduriyetin önlenmesi hususunda işverene sorumluluk yüklemektedir. Her ne kadar işyerinde manevi taciz mağdurlarının başvurabileceği özel bir çare öngörmese de işyerinde manevi tacize ilişkin tartışmaları cesaretlendirdiği ve kaygıları teşhis ettiği için ayrı bir önem arz etmektedir. Aynı Kurul söz konusu yönetmeliği tamamlayıcı nitelikte ve hükümlerinin uygulanması görevini haiz, işyeri örgütlenmesine bağlı olan kolektif etmenlerin analizi üzerinde duran genel tavsiyeler de öngörmüştür. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 185, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006); DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 10 ; ÇELEBİ, Özgün : "İş İlişkisinde Manevi Taciz", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, İstanbul 2004, C. I, s. 705 ; <http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9317.pdf> (15.12.2006) ; HIRIGOYEN, s. 217 ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 8, 50, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006) ; AYLING, <http://www.beyondbullying.co.nz> (15.12.2006) ; DESPINOY, Antoine : "Le Harcèlement Moral Au Travail", <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006) ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 5 ; TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz, s. 15.

<sup>256</sup> AYLING, <http://www.beyondbullying.co.nz> (15.12.2006).

<sup>257</sup> MOUGENOT, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006).

<sup>258</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 20 ; ARPACIOĞLU, <http://www.energyturkey.org> (15.12.2006).

çoğunlukla aynı olup, mağdur olarak seçilen kişinin işyerinden ayrılmasını veya işyeri atmosferinin bozulmasını sağlamaktır. Söz konusu amaca da daha çok kişinin onuruna, psikolojik sağlığına, nadir olarak veya sonuç olarak da fiziksel bütünlüğüne de zarar vererek ulaşılmaktadır<sup>259</sup>. Bu zarar verici davranışların da sistematik olarak tekrarlanması ve belli bir dönem devam etmesi gerekir ki manevi taciz olarak nitelendirilebilsinler<sup>260</sup>. Ancak, tanım için gereksinim duyulan süreklilik ve sıklık derecesi konularında herhangi bir uzlaşma bulunmadığı gibi<sup>261</sup>, işyerinde manevi taciz teşkil eden davranışların neler oldukları hususunda da farklı değerlendirmeler mevcuttur<sup>262</sup>.

Kanaatimizce, işyerinde manevi taciz; çok genel olarak amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun işyerinde bir çalışana sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırıdır.

<sup>259</sup> HIRIGOYEN, s. 67.

<sup>260</sup> <http://www.milliyet.com/2004/02/15/isyasami/is02.html> (15.12.2006).

<sup>261</sup> *Leymann'a* göre, bir davranışın manevi taciz olarak nitelendirilebilmesi için haftada en az bir kere meydana gelmesi ve bu durumun en az altı ay sürmesi gerekmektedir. Bkz. EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006) ; FINEMAN, s. 156 ; LAUPER, Ether / SCHILLER-STUTZ, Klaus :“Qu'est-ce que le mobbing”, s. 13, <http://www.verkaufschweiz.ch> (15.12.2006) ; DIETER, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006) ; GRAF, s. 17, [www.lomag-man.org](http://www.lomag-man.org) (15.12.2006).

Bu hususta *Hirigoyen*, *Leymann'a* katılmakla beraber; bazı hareketlerin mağdur üzerindeki ciddi psikolojik etkilerinin altı aydan daha kısa bir zamanda oluşabileceğini ve eğer kasten aşağılamak için yapıldıysa tek bir hareketin bile manevi taciz teşkil edeceğini belirtmektedir. Bkz. GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; YÜCETÜRK, <http://www.bilgiyonetimi.org> (15.12.2006).

<sup>262</sup> Nitekim personel memurları; fiziksel teması, soyutlamayı, işbirliği yapmamayı, imkansız son teslim tarihleri belirlemeyi, haksızlığa uğratmayı manevi taciz olarak kabul etmekte, dedikoduyu, iftirayı, saldırgan nitelikli posterleri, duvar yazılarını, müstehcen hareketleri, saldırgan konuşmaları daha hafif günah niteliğinde taciz olarak görmekte iken; işçi sendikaları yetkilileri belirtilen bütün bu davranışları işyerinde manevi taciz olarak nitelendirmektedirler. Bkz. FINEMAN, s. 156.



## İKİNCİ BÖLÜM

**ULUSLARARASI BELGELER VE MUKAYESELİ HUKUKTA  
İŞYERİNDE MANEVİ TACİZE İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

**I- Uluslararası Belgelerde İşyerinde Manevi Tacize İlişkin Düzenlemeler**

**A) Uluslararası Çalışma Örgütü**

Uzun yıllar boyunca işyerinde cinsel tacize odaklanmış bir şekilde çalışan ILO, yakın zamanlarda işyerinde manevi taciz gibi diğer işyeri şiddetlerine de yönelmiş bulunmaktadır<sup>263</sup>. İşyerinde manevi tacize ilişkin ILO çalışmaları arasında bir adım öne çıkanlar, “İşyerinde Şiddet” başlıklı rapor ile hizmet sektöründe işyeri şiddeti üzerine davranış kodudur<sup>264</sup>.

**1- “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Rapor**

İşyerinde manevi tacizin kapsamlı olarak ele alındığı ilk belge 1998 tarihli “İşyerinde Şiddet” başlıklı rapordur. ILO’nun bu raporu oluşturmaktaki amacı, iş yaşamında şiddeti cezalandırmayı ve en kısa zamanda ortadan kaldırmayı hedef alan politikalar ile inisiyatiflerin oluşumunu sağlayacak bilgi ve analiz unsurlarını elde etmektir. Bu raporda işyerinde manevi taciz (*mobbing*) ve zorbalık (*bullying*), adam öldürme ve bilinen diğer şiddet hareketleriyle beraber incelenmekte<sup>265</sup>, işyerinde şiddetin fiziksel ya da psikolojik olarak gerçekleşebileceği, Avrupa Birliği, ABD, İsveç, Birleşik

<sup>263</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Seminar, s. 8, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 6.

ILO, işyerinde manevi tacizi de cinsel taciz gibi işyerinde şiddet ana başlığı altında değerlendirmektedir. Bkz. SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 186, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006).

<sup>264</sup> Bu nitelendirmenin nedeni olarak diğer çalışmaların belirli sektörlere ilişkin, uygulanma alanlarının daha sınırlı olması gösterilebilir. ILO bünyesinde gerçekleştirilen diğer çalışmalara örnek olarak 2002 tarihli ILO, Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Hemşire Konseyi ve Uluslararası Kamu Servisleri tarafından kabul edilen “Sağlık Sektöründeki İşyeri Şiddetine Yönelik Çerçeve Rehber Kurallar” ile ILO tarafından yayınlanan belirli hizmet sektörlerinde şiddet ve strese ilişkin çeşitli yazılar gösterilebilir. Bkz. OLSEN, Lene :“Services sectors:ILO code of practice combats workplace violence”, s. 61, [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (15.12.2006).

<sup>265</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 6 ; TINAZ, s. 45.

Krallık, Japonya, Filipinler’de yapılmış çeşitli araştırmaların sonuçları doğrultusunda sınırlarının işyeri örgütlenmelerini aşarak, global bir olgu haline geldiği belirtilmektedir.

Ancak, işyerinde şiddet başlığı altında değerlendirilebilecek davranışların çok çeşitli olması, kabul edilebilir davranışlarla aralarındaki sınırın çoğunlukla belirsiz olması ve nelerin şiddet oluşturduğunun kültürden kültüre farklılık göstermesinin söz konusu olgunun hem tanımlanmasını hem de tasvir edilmesini zorlaştırdığı belirtilmektedir. Raporunda, işyerinde zorbalık (*bullying*) ile manevi taciz (*mobbing*) ayrı ayrı ele alınıp, tanımları yapılmaktadır. İşyerinde zorbalığın, işleri failden daha iyi yapma kapasitesine sahip oldukları için hedef seçilen kişilerin hayatlarını zorlaştırma, failin hiç kimseye güvenilemeyeceğine inanmasından dolayı yetkilerini devretmeyi kabul etmemesi gibi kin güden, acımasız veya aşağılayıcı saldırılar aracılığıyla meydana geldiği belirtilmektedir<sup>266</sup>.

İşyerinde manevi tacizin özellikle Avustralya, Avusturya, Danimarka, Almanya, İsveç, Birleşik Krallık ve ABD’de gittikçe büyüyen bir sorun haline geldiğine değinildikten sonra, hedef olarak seçilen işçinin sürekli olumsuz görüş veya eleştirilere uğraması, sosyal çevreden soyutlanması, dedikodusunun yapılması veya hakkında yanlış bilgilerin yayılması gibi çeşitli hareketlere maruz kaldığı belirtilmektedir. İşyerinde şiddetin çoğunlukla bireysel davranışlar, işyeri ortamı, çalışma şartları, müşteriler ile çalışanların, işçiler ile yöneticilerin, iş arkadaşlarının birbirlerini etkileme biçimlerinin oluşturduğu nedenler bileşiminden ortaya çıktığı, iş kaybı, güvenlik önlemlerinin artması gibi doğrudan sonuçlarına işverenin katlandığı, dolaylı sonuçları arasında da üretimin ve verimin azalması, ürün kalitesinde düşüş, işyeri imajının zedelenmesi ve müşteri kaybının yer aldığı belirtilmektedir. Raporun sonunda işyerinde şiddetin üstesinden gelebilmek için her türlü durum ve sorunu kapsayacak iyi bir çözüm bulmanın yerine her nedenin analiz edilmesi ve çeşitli müdahale stratejilerinin oluşturulması tavsiye edilmektedir<sup>267</sup>.

<sup>266</sup> CHAPPELL, Duncan / DI MARTINO, Vittorio :“Violence at Work”, s. 1, 4, <http://www.ilo.org> (15.12.2006).

<sup>267</sup> CHAPPELL / DI MARTINO, s. 1-7, <http://www.ilo.org> (15.12.2006).

Söz konusu raporda göze çarpan eksiklik, işyerinde manevi tacizin failleri üzerinde hiç durulmamış ve söz konusu olguya ilişkin genel bir çerçeve çizilmekle kalınmış olması, ayrıntılı bir inceleme yapılmamış olmasıdır. Bu durumun nedeni olarak, ILO'nun işyerinde manevi tacizi işyeri sağlığı ve güvenliği üst kavramı içinde bir alt kavram olarak nitelendirmesi ve olguya işyeri sağlığı ve güvenliği cephesinden yaklaşması gösterilebilmektedir<sup>268</sup>.

## **2- Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu**

ILO bünyesinde konuya ilişkin gerçekleştirilen bir diğer çalışma da Kasım 2003'te ILO Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen ve işyerinde şiddeti önleyici işyeri program ve politikalarının tasarımı ve uygulamalarına yol gösterecek nitelikteki mevcut önlemlerin listesini içeren “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu’dur<sup>269</sup>”. Hem özel hem de kamu sektöründe uygulama alanı bulan söz konusu kodun ana amaçları; işyerinde şiddet sorununa ve bu soruna ilişkin ulusal hukuki düzenlemelere yönelik bir rehber teşkil etme, her düzeyde gerçekleşen bu probleme ilişkin çözümler üretme, iş ortakları arasındaki diyalogu, danışmayı ve görüşmeleri ilerletme olarak belirlenmiştir<sup>270</sup>.

Bağlayıcı nitelikte olmayan ve ulusal hukuki düzenlemelerin yerini almaya yönelik bir işlev taşımayan kod; devletleri, işverenleri ve işçileri işyerinde şiddeti önlemek için birlikte hareket etmeye davet eden bir çağrı niteliğindedir. Önleyici tedbirlerin uygulanması ve geliştirilmesi hususlarında liderlik görevi verilen devletler, araştırmalar yapmalı, rehber kurallar sunmalı, hukuki düzenlemelerini gözden geçirmeli, yeni ekonomik kaynak aktarabilmenin yollarını bulmalı, her seviyedeki kuruluşları desteklemeli ve bunların gelişmelerine yardım etmelidirler. İşverenler ise, işyerlerindeki risklerin azaltılmasını sağlamalı, sözleşmelere işyerinde şiddetin önlenmesi hususunda hükümler koymalı, işyerlerinde uygun personel politikası, şikayet ve disiplin prosedürleri öngörmeli, işçilere danıştıktan sonra bilgilendirme stratejileri ile eğitim programları başlatmalı ve bunları desteklemelidir. İşçilerin ise, her türlü makul özeni göstererek mesleki güvenlik ve sağlık kurullarında işverenlerle işbirliği yapması, işyerinde şiddetin önlenmesi ve kontrol edilmesi hususlarında

<sup>268</sup> ÇELEBİ, s. 704.

<sup>269</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Seminar, s. 8, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>270</sup> OLSEN, s. 62, [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (15.12.2006).

çeşitli düzenlemelerin ulusal, sektörel ve işyeri/işletme düzeyindeki sözleşmelere dahil edilmeleri için çabalamaları gerekmektedir<sup>271</sup>.

Söz konusu kodda işyerinde şiddetin tanımına yer verilmemekte, işyerinde manevi tacize ilişkin ayrıntılı, derinlemesine bir analiz ortaya konmamaktadır. Ayrıca işverenlerin işyerlerinde uygun personel politikası, şikayet ve disiplin prosedürleri oluşturmalarını, işçilere yönelik bilgilendirme stratejileri ile eğitim programları başlatmalarının öngörülmesi işyerinde şiddetin çoğunlukla işçiler arasında gerçekleştiğinin kabul edildiğini gösterir niteliktedir ki bu anlayış işyerinde manevi tacizin çoğunlukla işçi ile işveren arasında yaşanan bir sorun olduğu gerçeği ile örtüşmemektedir<sup>272</sup>.

## B) Avrupa Birliği

“Her işçinin sağlığına, güvenliğine ve onuruna saygı gösteren koşullarda çalışma hakkının olduğunu” belirten Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın 31. maddesi başta olmak üzere insan onurunu düzenleyen 1. maddesi, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkını düzenleyen 6. maddesi, ayrımcılık yasağını düzenleyen 21. maddesi, ayrımcılık yasağını genel olarak teyit eden Roma Antlaşması ve Amsterdam Antlaşması’nın cinsiyete, ırka, etnik kökene, inanca, sakatlığa, yaşa veya cinsel tercihe dayalı ayrımcılığa ilişkin 13. maddesi Birlik içerisinde ayrımcılığa, cinsel ve manevi tacize karşı mücadelenin temelini oluşturan düzenlemelere örnek teşkil etmektedirler<sup>273</sup>.

Birlik müktesebatında ayrımcılık ve cinsel taciz hususlarını doğrudan ele alan çeşitli yönergelerin<sup>274</sup> bulunmasına rağmen; işyerinde manevi tacizi sarahaten konu alan bir

<sup>271</sup> OLSEN, s. 61-64, [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (15.12.2006).

<sup>272</sup> ÇELEBİ, s. 704-705.

<sup>273</sup> FERRARI, s. 7, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; ÇOBANOĞLU, s. 217 ; HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 6, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; European Commission, s. 7, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006) ; <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/bullying.pdf> (15.12.2006).

<sup>274</sup> 29.06.2000 tarihli, 2000/43 sayılı “Eşit İşlem İlkesinin Kişiler Arasında İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Uygulanmasına İlişkin” Yönerge, JO L 180, s. 22-26 ile 27.11.2000 tarihli, 2000/78 sayılı “İstihdamda ve Meslekte Eşit İşleme İlişkin Genel Çerçeve” Yönergesi, JO L 303, s. 16-22 ile 23.09.2002 tarihli, 2002/73/EC sayılı “İşe Alınma, Mesleki Formasyon ve Yükselme ve İş Koşulları Alanında Kadınlarla Erkekler Arasında İşlem Eşitliğinin Sağlanmasına Dair 76/207/EEC sayılı Konsey Yönergesinin Değiştirilmesine İlişkin” Parlamento ve Konsey Yönergesi, JO L 269, s. 15-20 örnek olarak gösterilebilir. Her üç yönergede de taciz kavramına yer verilmekte ve söz konusu kavram yönerge amaçları doğrultusunda tanımlanmaktadır. 2002/73/EC sayılı Yönerge’nin diğer iki yönergeden farkı, taciz ile cinsel taciz kavramlarını ayrı ayrı ele alıp, tanımlarını vermesindedir. Her

yönerge hala mevcut değildir<sup>275</sup>. Bu nedenle 89/391 sayılı “İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin” Konsey Yönergesi<sup>276</sup> işyerinde manevi tacizi de kapsayan çerçeve yönerge olarak kabul edilmektedir<sup>277</sup>.

Söz konusu yönergenin amacı 1. maddesinde belirtildiği üzere; işçilerin işlerinde sağlık ve güvenliklerinin gelişimidir. Bu gelişimin sağlanabilmesi için de mesleki risklerin önlenmesine, sağlık ve güvenliğin korunmasına ve kaza ile risk faktörlerinin elenmesine yönelik genel prensiplere yer verilmekte ve bu prensiplerin gerçekleşmesini sağlamak için de 6-9. maddelerinde işverenlere birtakım yükümlülükler yüklenmektedir. Zira işverenlerin Yönerge'nin 5. maddesinde belirtildiği üzere genel olarak işle bağlantılı her durumda işçilerin güvenlik ve sağlıklarının sağlanması görevi olarak ifade edilen görevleri bulunmaktadır. Bu belirtilenler doğrultusunda yönergenin değişen risklere ve koşullara uyarlanabilecek dinamik bir amacı olduğunun söylenmesi mümkündür. Söz konusu yönerge, 2. maddesinde de belirtildiği üzere, istisnai faaliyetler dışında özel ve kamu olmak üzere tüm sektörlerde uygulanmaktadır<sup>278</sup>.

Her ne kadar içerdiği genel ifadeler ve kabul edildiği tarihte konuya ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle işyerinde manevi tacizi de kapsadığı kabul edilse de söz konusu yönerge psikolojik risklerden daha çok fiziksel risklere

---

üç yönergede de göze çarpan husus manevi taciz kavramına hiçbirinin doğrudan değinmemesi, manevi tacizi ancak bünyelerinde yer verdikleri kategorik nedenlere dayalı bir ayrımcılık yapılması amacını taşıması halinde bir hukuka aykırılık sebebi olarak kabul etmeleridir. Böylelikle yönergelerde belirtilen nedenlere dayalı ayrımcılık yapma amacı ile gerçekleştirilen manevi taciz bu yönergeler dahilinde değerlendirilirken; başka bir amaçla gerçekleştirilen manevi taciz bu üç yönergenin hiçbiri tarafından yaptırıma bağlanamamaktadır. Bu durumun nedeninde her üç yönergenin de ayrımcılık ile mücadele olan amaçları doğrultusunda, araca değil de amaca vermiş oldukları önem yer almaktadır. Sonuç olarak Birlik bünyesinde manevi tacizin gerçekleşme nedeninden ayrı ve genel olarak ele alınıp, düzenlenmemiş olduğunu söylemek mümkündür. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELEBİ, s. 700-703 ; DPS, s. 2736 ; ÖZDEMİR, Cinsel Taciz, s. 83-85.

<sup>275</sup> Bu durumun nedeni olarak psikolojik şiddet ana başlığı altında toplanan taciz, manevi taciz gibi kavramların unsurlarının neler olduğunun tespitinde uluslararası platformda mevcut birbirinden farklı şahsi ve kültürel anlayışlar gösterilebilir.

Bkz. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Seminar, s. 5, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>276</sup> 29.06.1989 tarihli, JO L 183, s. 1-8.

<sup>277</sup> [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2005/documents/cm/528/528822/528822en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2005/documents/cm/528/528822/528822en.pdf) (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; European Commission, s. 6, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>278</sup> European Commission, s. 6-7, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006).

odaklanmaktadır. Nitekim birtakım düzenlemeleri de manevi taciz kavramıyla örtüşmemektedir. 6 ve 13. maddeler bunlara örnek olarak gösterilebilir niteliktedirler

Yönergenin 6. maddesinde işverenin bir işçisine görev verirken; onun sağlık ve güvenliği açısından kapasitesini nazara alması gerektiği belirtilmektedir. Bu düzenleme manevi taciz açısından ele alındığında, işverenin işçisinin psikolojik açıdan dayanma noktasını nazara alarak ona görev vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır ki böyle bir tutum işyerinde sorunlar çıkmadan önce gereksiz ayrımcılık uygulanmasına neden olacaktır. 13. madde uyarınca ise; her işçi mümkün olduğu ölçüde kendi sağlık ve güvenliğine dikkat etmekle sorumlu tutulmaktadır. Ancak hiçbir psikolojik zarar işçinin kendi dikkatsizliğinden meydana gelmediğinden bu madde de manevi taciz olgusu ile örtüşmemektedir<sup>279</sup>.

Söz konusu yönergedeki aksaklıklar işyerinde manevi tacizi konu alan yeni bir yönergenin hazırlanıp, kabul edilmesini gerekli kılmaktadır.

Nitekim Lisbonne, Stockholm ve Nice Zirveleri'nden<sup>280</sup> itibaren iş ve çalışma kalitesi AB gündeminin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Belçika'da gerçekleştirilen bir başka zirvede de iş kalitesi ile üretimin birbirlerine çok sıkı bir şekilde bağlı oldukları yinelenmiştir. Bu gelişmelerin sonucu olarak; 2001 yılının temmuz ayında çalışma kalitesi hususunda, 08.03.2001 tarihinde gerçekleşen Stockholm Zirvesi'nde kabul edilen ve çalışma kalitesini oluşturan sekiz kriteri de içeren bir tebliğ Komisyonca sunulmuştur. Belirlenen ve yer verilen sekiz kriterden

<sup>279</sup> GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006).

<sup>280</sup> 07.12.2000 tarihinde gerçekleştirilen Nice Zirvesi'nin sonucunda Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı imzalanmıştır. Söz konusu Şart, sosyal haklara klasik özgürlükler ile birlikte ve aynı düzeyde yer vermekte, ayrıntılı bir sosyal haklar kataloğunu temel hak düzeyinde kabul etmektedir. Bir diğer ifade ile Şart, sosyal hakların klasik kişi hakları ve siyasal haklardan ayırt edilemeyeceği ilkesini benimsemekte ve sosyal hakların diğer haklara göre ikinci sınıf haklar olmadığını altını çizmektedir. Henüz hukuki bağlayıcılığı haiz olmamasına rağmen, alalade bir belge niteliğinde de değildir. Çünkü imza sahipleri olan Komisyon, Parlamento, Konsey açısından bağlayıcı bir belgedir ve Komisyon'un çeşitli dokümanlarında Şart'a atıflar yapılmakta, Adalet Divanı'nın çeşitli kararlarında Şart hükümleri gerekçe olarak kullanılmaktadır. "Adil ve makul çalışma koşulları" başlıklı 31. maddesinin 1. fıkrasında her işçinin sağlıklı, güvenli ve onurlu çalışma koşullarına sahip olma hakkının olduğu belirtilmektedir. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile işyerinde işçinin onurunun korunması ön plana çıkmaktadır. Nitekim işyerinde manevi taciz, işçinin onuruna dolayısıyla da adil ve makul çalışma koşullarına sahip olma hakkına zarar veren, bu maddeyi ihlal eden bir olgudur. Şart hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. ALP, Mustafa : "Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İzmir 2004, C. 6, S. 1, s. 1-41.

biri de işçilerin sağlıklarının ve rahatlarının korunması ve geliştirilmesidir<sup>281</sup> ki işyerinde manevi taciz bu hususlara zarar vermektedir.

Diğer yandan yapılan son araştırmalar, gerçekleştirilen anketler işyerinde manevi tacizin Birlik üyesi ülkelerde de çok büyük bir sorun olduğunu, çok sayıda işçiyi etkilediğini ortaya çıkarmıştır<sup>282</sup>. Bu durumun nedeni olarak; küreselleşen ekonomi ve artan rekabet gösterilebilir. Çünkü ekonominin küreselleşmesi ve rekabetin artması işçilerin üzerinde giderek artan bir baskı olarak kendilerini göstermektedirler. Böyle bir baskı da işyerindeki saldırganlığı arttırmakta, işçiler arasındaki şiddete zemin oluşturmaktadır<sup>283</sup>.

İşyerinde manevi tacizin giderek büyüyen bir tehlike olarak ortaya çıkması ve fiziksel şiddet ile cinsel tacizden çok farklı olmasından dolayı bu kavramların aynı şekilde ele alınamayacakları kabul edildiğinden hem bu sorun ile baş edebilmek hem de çalışma kalitesinin sağlayabilmek için gerek AB’de gerek üye ülkelerde hukuki çalışmalar ivme kazanmıştır<sup>284</sup>. Bu yöndeki çalışmalara “İşyerinde Şiddetin ve Tacizin Önlenmesi” başlıklı rapor ve 29.Nisan.2003 tarihinde Brüksel’de gerçekleştirilen konferans, “İşyerinde Şiddet” başlıklı tebliğ, *Elena Ferrari* tarafından 2004 yılının Nisan ayında Komisyon’a sunulan “İşyerinde Manevi Tacize Karşı Yükselen Bilinç” başlıklı rapor ve 2001/2339 INI sayılı “İşyerinde Taciz” başlıklı Parlamento kararı<sup>285</sup> örnek olarak gösterilebilir<sup>286</sup>.

<sup>281</sup> Fondation Européenne Pour L’Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, s. 4-6, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>282</sup> AB’nin araştırma ve politika kolunu teşkil eden “Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı” diğer adıyla “Dublin Vakfı” (“*the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*”, “*Dublin Foundation*”) tarafından 2000 yılında gerçekleştirilen bir araştırmanın sonucuna göre son 12 ay içinde 12 milyon kişi yani çalışan nüfusun %9’u işyerinde manevi tacize maruz kalmıştır. Her ne kadar 1995 yılından beri %1’lik cüzi bir artış meydana gelmiş gibi gözükse de; işyerinde gerçekleşen manevi taciz olaylarının çoğunun bildirilmediği unutulmamalıdır. Bkz. ÇOBANOĞLU, s. 214-215 ; TINAZ, Mobbing, s. 13-14 ; TINAZ, Çalışma Yaşamı, s. 5 ; SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 186, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006) ; FINEMAN, s. 154 ; FERRARI, s. 4, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006) ; European Commission :“Consultation of the social partners concerning violence at the workplace and its effects on health and safety at work”, s. 1, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>283</sup> HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 1, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006).

<sup>284</sup> LEHTO, Anna-Maija / PARNAEN, Anna :“Violence, bullying and harassment in the workplace”, s. 2, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; FERRARI, s. 7, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006) ; HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 12, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions :“Violence and Harassment”, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; WEILER, Anni :“Annual Review of Working Conditions in the EU:2004-2005”, s. 50, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Seminar, s. 1, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>285</sup> 28.03.2002 tarihli, JO C 77 E.

## 1- “İşyerinde Şiddet” Başlıklı Görüş

Komasyon’un İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Danışma Komitesi (“*Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work*”) tarafından 29.11.2001 tarihinde kabul edilen “İşyerinde Şiddet” başlıklı görüşte; şiddetin tanımı, meydana geliş biçimleri, etkileri belirtildikten sonra şiddetin bir biçimi olarak nitelendirilen ve yapılan araştırmalar sonucunda bütün sektörlerde giderek sık karşılaşılan bir olgu olduğu ortaya çıkan manevi tacizin tanımlanma sorununa değinilmektedir<sup>287</sup>.

Söz konusu görüş uyarınca manevi taciz, “mağdurun bir veya birkaç kişi tarafından tekrar tekrar aşağılanması ve doğrudan veya dolaylı bir şekilde psikolojik saldırıya uğramasıdır”. İşyerinde çeşitli şekillerde cereyan edebilen manevi tacizin, fail tarafından amaçlanmamış olsa da işyerinden soyutlanma veya işyerinden veya hatta iş ilişkisinden soğuma ile sonuçlandığına değinilmektedir. İşyeri içi veya dışı kaynaklı olan şiddetin her biçiminin hem kamu hem de özel sektörde faaliyet gösteren işveren açısından bir risk faktörü teşkil etmesinden dolayı da çerçeve yönergenin 6. maddesinde yer alan işverenin yükümlülüklerine atıfta bulunarak; işyerinde manevi tacizin işveren tarafından önlenmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>288</sup>.

Bu belge fiziksel ile psikolojik şiddetin farkını teyit etmenin yanı sıra işyerinde manevi taciz ile cinsel tacize yönelik giderek artan endişelerin de altını çizmektedir. Ayrıca bu hususta bir Konsey Tavsiye Kararı’nın önerilmesi, üye ülkelerin düzenlemeleri de nazara alınarak işyerinde manevi tacizin tüm çeşitlerini öngören, tanımını veren, işverenin çerçeve yönergede belirtilen bu hususa ilişkin yükümlülüklerine değinen ve özellikle de önleyici tedbirler ile mağdura psikolojik

<sup>286</sup> Belirtilenlerin yanı sıra Anna-Maija Lehto ve Anna Parnaen tarafından hazırlanan ve fiziksel şiddet, cinsel taciz ile manevi taciz olgularının üye ülkelerde nasıl ele alındıklarını inceleyen, söz konusu kavramların birbirlerinden farklı olduklarını belirten ve dolayısıyla da daha belirgin tanımlarını yapmayı amaçlayan bir rapor da bulunmaktadır. Bkz. LEHTO / PARNAEN, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

İşyerinde şiddet, Bilbao Bürosu tarafından da inceleme konusu edilmiştir. 2002 yılının “İşte Sağlık ve Güvenlik Haftası” psikososyal nitelikli işyeri problemlerine hasredilmiştir. Büro’nun ayrıca “İşyerinde Manevi Taciz”, “İşyerinde Psikososyal Risklerin Önlenmesi”, “İşyerinde Şiddet” gibi işyerinde şiddeti konu alan birçok yayını da bulunmaktadır. Bkz. European Commission, s. 5, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>287</sup> <http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/bullying.pdf> (15.12.2006) ; FERRARI, s. 8-9, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006) ; European Commission, s. 5, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>288</sup> European Commission, s. 10-11, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).



yardım da dahil olmak üzere tüm destek şekillerine odaklanan rehber ilkelerin hazırlanması için Komisyon'a çağrıda bulunmakta, işyerinde şiddet problemi hususunda bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyalarının yapılmasını önermektedir<sup>289</sup>.

## 2- "İşyerinde Şiddetin Önlenmesi" Başlıklı Rapor

Dublin Vakfı'nın "İşyerinde Şiddet ve Taciz" konusunda yaptığı özel araştırmanın sonucunda "İşyerinde Şiddetin ve Tacizin Önlenmesi" başlıklı bir rapor hazırlanmış ve 2003 yılında yayımlanmıştır<sup>290</sup>.

Söz konusu raporda işyerinde şiddet kavramının tanımının yapılmasının kültürel ve yasal farklılıklar ile şiddet teşkil eden davranışların çeşitliliği karşısında oldukça güç olduğuna değinildikten sonra<sup>291</sup>; Komisyon tarafından organize edilen ve 1995 yılının mayıs ayında gerçekleştirilen uzmanlar toplantısında ortaya konan işyerinde şiddet tanımına yer verilmiştir. Şiddetin çeşitleri arasında açık bir ayırım yapmaya elvermesinden ve psikolojik şiddetin önemini ortaya koymasından dolayı bu tanım Avrupa için referans teşkil etmektedir. Söz konusu tanım üç yasal kavramı eksen edinmiştir: "**aşırı tutumlar, tehditler, saldırı**" ve bu kavramlardan aşırı tutumlar tacizin her türünü içerir niteliklidir<sup>292</sup>.

Raporda ayrıca sırasıyla şiddet, taciz ve manevi tacizin çeşitli tanımlarına, bireysel, durumsal, örgütsel, toplumsal olmak üzere ortaya çıkış nedenlerine değinilmekte ve çeşitli ülkelerden toplanan bilgiler ışığında analizler yapılmakta, kültürel açıdan birtakım farklılıklar ile örneklere yer verilmekte ve bu olguların sonuçları mağdurların sağlıkları, davranışları, işyerleri ve toplum açısından irdelenmektedir<sup>293</sup>.

<sup>289</sup> HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 49, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2005/documents/cm/528/528822/528822en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2005/documents/cm/528/528822/528822en.pdf), (15.12.2006) ; European Commission, s. 4, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>290</sup> Belirtilen bu raporun yanı sıra işyerinde şiddet ve tacizi konu alan 29.04.2003 tarihli Avrupa Konferansı ile 12.12.2003 ve 13.12.2003 tarihli seminer Dublin Vakfı tarafından Brüksel'de gerçekleştirilmiştir. 2004 yılının haziran ayında ikinci bir rapor oluşturulmuştur. Bkz. European Commission, s. 4, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>291</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>292</sup> LEHTO / PARNAEN, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>293</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Seminar, s. 1, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; European Commission, s. 4, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

Ayrıca söz konusu problemle mücadele amacıyla Birlik ve üye ülkeler seviyesinde kabul edilmiş olan yasama ürünü olan/olmayan düzenleyici araçların çeşitliliği de incelenmekte, son olarak da çeşitli yasal uygulamalara yer verilmektedir<sup>294</sup>.

Bu rapor; hem yasal adımların atılabilmesi hem de gerek Birlik seviyesinde gerek ulusal seviyede stratejilerin oluşturulabilmesi için gerekli olan belirli sektörler, meslekler ile şiddetin belli çeşitlerini konu alan ek araştırmaların yapılması ihtiyacına dikkati çekmekte; davranış kuralları, eğitim el kılavuzları ile yükselen bilinç materyallerini oluşturmanın Birlik açısından son derece yararlı olacağını belirtmektedir<sup>295</sup>.

### 3- “İşyerinde Manevi Tacize Karşı Yükselen Bilinç” Başlıklı Rapor

*Elena Ferrari* tarafından Komisyon’a sunulan bu raporda; çocuklara, gençlere ve kadınlara karşı uygulanan psikolojik tacizin kısaca tanımı yapılmış, türlerinden bahsedilmiştir<sup>296</sup>.

İşyerinde manevi tacizin çoğu zaman ayrımcılık ve cinsel tacizle iç içe geçmesine rağmen bu kavramlardan farklı olduğu ve fakat kişilerin saygı ve onur duygularının birbirlerinden farklı olmasından dolayı yani kavramın nisbi niteliğinden ötürü açık bir şekilde tanımın yapılmasının hala güç olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle raporda kesin bir tanım yapmak yerine, fiziksel temaslar, şakayla karışık incitici üslup, çıkarılan dedikodular, bağırma ve azarlanmalar, duvarlara asılan posterler, yazılar, ayıp işaretler, sosyal aktivitelerden kişiyi soyutlama girişimleri, bilgi kaynaklarına erişimin engellenmesi, sorumluluk verilmemesi ve hatta verilenlerin geri alınması gibi durumların işyerinde manevi tacizin mevcudiyetine işaret edebilecekleri belirtilmekte<sup>297</sup>, Birlik üyesi ülkelerin konuya ilişkin düzenlemeleri ile Birlik belgelerinde yer alan çeşitli tanımlara yer verilmektedir<sup>298</sup>.

<sup>294</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; European Commission, s. 4, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>295</sup> European Commission, s. 4, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006).

<sup>296</sup> ÇOBANOĞLU, s. 213.

<sup>297</sup> FERRARI, s. 2, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006) ; ÇOBANOĞLU, s. 214.

<sup>298</sup> FERRARI, s. 10-13, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006).

Rapora göre işyerinde manevi tacizin bireysel, durumsal, örgütsel ve sosyal olmak üzere dört ana nedeni bulunmaktadır. Tam bir kesinlik içermemekle beraber mağdurların çoğunun kadın olduğu, en çok kamu yönetimi, hizmet ve satış, banka sektörlerinde manevi tacizin meydana geldiği belirtilmektedir<sup>299</sup>. Bunun yanı sıra Birlik üyesi ve Türkiye de dahil olmak üzere 13 aday ülkenin işyerinde manevi taciz ile ilgili güncel konularına da yer verilmiş bulunmaktadır<sup>300</sup>. Son olarak olgunun giderek yaygın bir sorun haline gelmesinden dolayı uluslararası platformda kabul gören bir tanıma ve konuya ilişkin artan bir bilince duyulan ihtiyaca değinilmektedir<sup>301</sup>.

#### 4- 2001/2339 (INI) sayılı “İşyerinde Taciz” Başlıklı Parlamento Kararı

2001/2339 (INI) sayılı “İşyerinde Taciz” başlıklı Parlamento kararı<sup>302</sup>; işyerinde manevi tacizi işyeri sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ele almaktadır. Söz konusu karar, kavrama ilişkin bir tanım içermemekle birlikte meydana gelme nedenleri arasında işyeri örgütlenmesindeki, örgüt içi bilgilendirmedeki gevşeklik, uzun zamandır var olmakla beraber bir çözüme ulaştırılamamış örgüt sorunları sayılmakta, gerçekleşme şekli nasıl olursa olsun mağdurların genellikle kadınlar olduğu ve sonuçlarının toplum, işletme ve kişiler üzerinde gerçekleştiği belirtilmektedir<sup>303</sup>. İşverenin bu husustaki sorumluluğuna da değinilmekte ve bu sorumluluğun genişletilip, netleştirilmesi gerekliliğinin önemi vurgulanmaktadır<sup>304</sup>.

İşçilerin işyerindeki stresten daha ziyade manevi tacizden etkilendiği yönündeki Dublin Vakfı'nın verileri ile işyerinde manevi tacizin sağlık açısından potansiyel bir

<sup>299</sup> FERRARI, s. 3-4, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006).

<sup>300</sup> ÇOBANOĞLU, s. 213 ; FERRARI, s. 12-15, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006).

<sup>301</sup> FERRARI, s. 17, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006).

<sup>302</sup> Söz konusu Parlamento kararı Komisyon'un 11.03.2002 tarihli (118 final) “İşteki ve Toplumdaki Değişikliklere Uyarlanma: İşte Sağlık ve Güvenlik Hususunda Yeni Topluluk Stratejisi 2002-2006” başlıklı tebliğine ilişkindir. Bu tebliğde Komisyon, iş ortamında esenliğe ilişkin global bir yaklaşım benimsemiş, iş dünyasındaki değişikliklerden ve ortaya çıkan yeni risklerden özellikle psikososyal nitelikleri nazarı itibara almış ve bu nitelikteki risklere şamil olan yasal bir çerçevenin oluşturulması ihtiyacını belirtmiştir. Komisyon'un bu tebliğine ilişkin Konsey kararında ise; işyerinde taciz gibi sosyal risklerin nazarı itibara alınması gerekliliğine atıfta bulunulmuş ve yeni strateji doğrultusunda belirlenen amaçların gerçekleşmesi için gerekli bütün girişimleri önermesi için Komisyon'a çağrı yapılmıştır. Bkz. European Commission, s. 2-3, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006) ; HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 6, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2005/documents/cm/528/528822/528822en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2005/documents/cm/528/528822/528822en.pdf) (15.12.2006).

<sup>303</sup> ÇOBANOĞLU, s. 215, 218.

<sup>304</sup> 2001/2339 INI sayılı “İşyerinde Taciz” başlıklı Parlamento kararının metni için bkz. 28.03.2002 tarihli, JO C 77 E. (<http://eur-lex.europa.eu>).

risk oluşturduğu yönündeki Bilbao Bürosu'nun verilerine yer verilerek; mesleki hayat açısından vahim bir problem teşkil eden bu olguyla baş edebilmek ve iş kalitesini daha da arttırabilmek için en kısa zamanda gerekli çalışmaların başlatılması hususunda üye ülkeler ile Komisyon'a çağrıda bulunmaktadır<sup>305</sup>.

Söz konusu çağrı uyarınca üye ülkelerin işyerinde manevi taciz ve cinsel tacizle mücadele etme amacı doğrultusunda yasal düzenlemelerini tamamlamaları, her biri kavramların farklı özellikleri üzerinde duran çok sayıdaki tanımları yeknesak hale getirmeleri, işletmeleri, idari otoriteleri de bu mücadele kapsamına dahil etmeleri gerekmekte iken; Komisyon'un ise; çerçeve yönerge olarak nitelendirilen ve işçilerin karşılaşabilecekleri fiziksel riskleri önlemenin üzerinde duran 89/391 sayılı Konsey Yönergesi'nin hükümlerini psikolojik riskleri de kapsayacak şekilde genişletmenin zorluğu karşısında daha açık hale getirilmesi veya uygulama alanının genişletilmesi ya da işyerinde manevi tacize ilişkin yeni bir çerçeve yönergenin hazırlanması yönünde çalışmalar yapması gerekmektedir<sup>306</sup>.

Söz konusu Parlamento kararı konuya ilişkin önemli bir hukuki metin olmakla beraber bağlayıcı nitelikte olmadığı için sadece Parlamento'nun konuya bakış açısını ortaya koymakta ve Birlik organları ile üye devletlerin işyerinde manevi tacizi nasıl ele almaları gerektiği yönünde yol göstermektedir<sup>307</sup>.

## II- Yabancı Ülke Uygulamaları

### A) İşyerinde Manevi Tacizin Kıta Avrupası ve Amerika Birleşik Devletleri Hukukları Uyarınca Niteliği

Taciz ana başlığı altına konulabilen işyerinde manevi taciz kavramına ilişkin yasal düzenlemeleri şekillendiren ülkelerin taciz kavramına bakış açılarıdır. Bu hususta göze çarpan bakış açıları; Kıta Avrupası ülkeleri ile ABD'ninkilerdir.

<sup>305</sup> 2001/2339 INI sayılı "İşyerinde Taciz" başlıklı Parlamento kararının metni için bkz. 28.03.2002 tarihli, JO C 77 E. (<http://eur-lex.europa.eu>).

<sup>306</sup> HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 6, 48, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; LEHTO / PARNAEN, s. 3, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>307</sup> ÇELEBİ, s. 703.

Günümüzde Kıta Avrupası ülkelerinde cinsel taciz, işçilerin tacizinin bir şekli olarak algılanmaya, işyerinde manevi taciz kavramı ön plana çıkmaya başlamışken; ABD’de ise popüler kültürün ve hukukun ilgisinin büyük bir bölümü hala cinsel taciz üzerinde odaklanmaktadır<sup>308</sup>.

Anglosakson sistemi içerisinde yer alan ABD’de ileride belirtilip; inceleneceği üzere işyerinde manevi taciz, taciz kavramının kendisi gibi ayrımcılığın bir çeşidi olarak nitelendirilmekte ve 1964 tarihli Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu’nun VII. bölümünde düzenlenmektedir.

Kıta Avrupası sistemine dahil ülkelerde ise; her ne kadar taciz olgusuyla yasal yollarla mücadele ABD’den ithal edilmiş olsa da<sup>309</sup> olguyu ele alış ve düzenleme biçimleri bu ülkeninkinden farklılık arz etmektedir. Avrupa ülkelerinin işyerinde manevi tacize ilişkin düzenlemelerinin oluşumunda da birtakım farklılıklar bulunsa da<sup>310</sup> genel olarak bakıldığında bu sistem dahilindeki ülkelerde taciz, insan onuru<sup>311</sup> ile bağdaşmayan bir kavram olarak nitelendirilip; ele alınmaktadır<sup>312</sup>.

Bu farklı nitelendirmenin sonucu olarak; “işyerinde manevi tacizin zararı nedir?” sorusuna ABD’de cinsiyete dayalı bir ayrımcılık oluşturduğu ve işçinin kendisine eşit davranılması hakkını yani eşitlik ilkesini ihlal ettiği cevabı verilirken; Kıta Avrupası ülkelerinde ise mağdurun onurunu, işyerinde kendisine saygılı davranılması hakkını ihlal ettiği cevabı verilmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki her ayrımcılık teşkil eden davranış mağdurun onurunda da hasar meydana getirirken; her onur kırıcı davranış ayrımcılık teşkil etmemektedir<sup>313</sup>.

Kıta Avrupası ülkeleri ile ABD’nin işyerinde manevi tacizi farklı şekilde nitelendirmelerinin sebeplerine gelindiğinde; bu sebepler tarihe ve iş kültürüne

<sup>308</sup> FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>309</sup> FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>310</sup> European Commission, s. 5, 11, <http://www.ec.europa.eu> (15.12.2006) ; FERRARI, s. 17, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006) ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>311</sup> İnsan onuru kavramı ilk olarak İkinci Dünya Savaşı sonunda ortaya çıkmış olup; 1945 tarihli Birleşmiş Milletler Şartı, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi birçok uluslararası sözleşmeler ile belgelerde yerini almıştır. Bkz. WAQUET, s. 162.

<sup>312</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Seminar, s. 2-5, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>313</sup> SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 154-155, 160, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006).

ilişkindirler<sup>314</sup>. Ayrıca Amerika'daki feministlerin tacizin bir çeşit ayrımcılık teşkil ettiği yönündeki baskıları da üçüncü bir sebebi oluşturmaktadır<sup>315</sup>.

Tarihsel sebep olarak ABD'nin geçmişindeki zenci köleliği, Avrupa'nın geçmişinden kaynaklanan statü farklılıkları karşımıza çıkmaktadır. ABD açısından ırksal eşitlik anahtar kelimeyi oluşturmakta ve Amerikan hukukunun amacı belli gruplar açısından var olan ayrımcılığı sona erdirmektir. Avrupa hukuku ise; uzun yıllar boyunca yüksek mevki sahibi kişilerin uyguladıkları aşağılayıcı ve alçaltıcı yönetimleri nedeniyle herkese saygılı davranılmasını garantilemeyi amaçlamaktadır<sup>316</sup>. Bu nedenle Avrupalılar açısından insan onuru kavramı bu amacı dile getiren bir kavram olarak nitelendirilirken; Amerikalılar açısından insan onuru kavramı belirsiz görülmekte, ayrımcılık kavramı daha belirgin bir kavram olarak nitelendirildiğinden tercih edilmektedir<sup>317</sup>.

İş ortamının ABD'de hareketli, Avrupa'da durağan olması ise iş kültürüne ilişkin sebebi oluşturmaktadır. Amerikalılar için işlerini sık sık değiştirmek veya ülkenin başka bir bölgesine gitmek alışılmış bir durum olduğundan iş hukuku çok zayıf kalmıştır ve iş sözleşmelerinin başlangıcı ve sona ermesine odaklanmış bulunmaktadır. Avrupa'da ise, kişilerin çok nadir olarak işlerini değiştirmelerinin sonucu olarak; iş hukuku işyerindeki hayat kalitesi ile işyerindeki disipline ilişkin problemlere odaklanmış ve işverenin gözetim borcu, işçinin sadakat borcu gibi borçlar ilk olarak Avrupalı hukukçular tarafından ortaya atılmıştır<sup>318</sup>.

Belirtilen sebepler sonucunda, Kıta Avrupası ülkelerinde bireyin sosyal duruşunun, ABD'de ise bireyin cinsel kimliğinin ön planda olması gerçeği, işyerinde manevi tacizin bir sistemce insan onuruna aykırılık olarak değerlendirilince ise ayrımcılık olarak nitelendirilmesine neden olmaktadır<sup>319</sup>.

<sup>314</sup> FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>315</sup> SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 151, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006).

<sup>316</sup> FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>317</sup> SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 155, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006) ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>318</sup> FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>319</sup> FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

## B) Kıta Avrupası Hukuku'nda İşyerinde Manevi Tacize İlişkin Yasal Düzenleme Örnekleri

### 1- Fransa

Fransız Hukuku'nda cinsel taciz 1993 yılında yasal düzenlemede yerini bulmuştur. İşyerinde manevi taciz ise, 2002 yılında özel bir düzenlemeye kavuşmuştur. Ancak bu tarihten önceki zamanda dahi söz konusu olgu mahkemelerce ismen zikredilmese de tanınmakta, açılan davalarda mağdurlar lehine hükümler verilmekte idi<sup>320</sup>.

Yargı alanındaki bu farkındalığa avukatların işyerinde manevi taciz kurbanlarını savunurlarken başvurdukları yasal düzenlemelerin failin cezalandırılmasına tam olarak uygun olmadıkları yönündeki tespitleri de eklenmiştir. Son olarak da Fransız psikoterapist *Marie-France Hirigoyen*'in 1998 yılında yayınlanan "Manevi Taciz" başlıklı eserinin söz konusu olguyla mücadele cesaretini yaratması ile birlikte Fransa'da politikanın her zaman skandallardan etkilenmesi gerçeğinin sonucu olarak Komünist partinin yürüttüğü yasa çalışmaları hız kazanmış, 14.12.1999 tarihinde Meclis'te bir yasa teklifi sunulmuştur. Söz konusu teklifte işyerinde manevi tacizin "çalışma koşullarının bilinçli olarak kötüleştirilmesi" şeklinde ilk defa yasal bir tanımı yapılmıştır. 19.12.2001 tarihinde ise, Fransa'nın Sosyal Modernleşme Kanunu kabul edilmiş, 17.01.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun ile mevcut Ceza Kanunu'na 222-33-2. madde, İş Kanunu'na da L. 122-49. maddeden L. 122-54. maddeye kadar yeni maddeler eklenmiştir. Böylece işyerinde manevi taciz tıpkı cinsel taciz gibi hem İş Kanunu'nda hem de Ceza Kanunu'nda özel düzenlemeye kavuşmuş<sup>321</sup>, Fransız Hukuku işyerinde manevi tacize ilişkin en kapsamlı düzenlemeye sahip olmuştur<sup>322</sup>.

Söz konusu kanun daha ilerde inceleneceği üzere 03.01.2003 tarihli "*Fillon Kanunu*" ile ispat ve arabuluculuk hususlarında değişikliğe uğramıştır.

<sup>320</sup> İşyerinde manevi taciz oluşturan davranışlar, işverenin yönetim hakkı ve işçinin işverenine bağımlılığının normalden ayrılan görünümü olarak nitelendirilerek cezalandırılmaktaydılar. *Aix-en-Provence* İstinaf Mahkemesi 17. Dairesi'nin vermiş olduğu 18.12.2001 tarihli karar bu duruma örnek teşkil etmektedir. Bkz. BOUTY, Cédric : "Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile", *Droit Social*, Paris Temmuz-Ağustos 2002, S. 7/8, s. 695.

<sup>321</sup> GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006) ; <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006) ; RAVISY, s. 40.

<sup>322</sup> ÇELEBİ, s. 707.

Fransız İşK.’nin yanı sıra CK’nuna da düzenleme getirilmesinin nedeni; işyerinde manevi tacizin doğrudan mağdurun onurunu ya da psikik bütünlüğünü hedef aldığı durumlarda çok şiddetli gerçekleşmesi, ancak cezai bir yaptırımla mağdurun uğradığı zararların tamamen giderilmesinin mümkün olmasıdır. Ayrıca failin işveren dışında başka bir kişi olması ve durumun işverenin müdahale yetkisini aşması ihtimalinde gerçek sorumlu cezalandırılabilir. Son olarak da cezai bir yaptırımın öngörülmesi caydırıcı nitelikte olduğundan işyerinde manevi tacizin önlenmesi amacına da hizmet etmektedir<sup>323</sup>.

Ancak işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenlemenin mevcut olmasının Avrupa Birliği belgeleri, özel hukuk, kamu hukuku, ceza hukukunda mevcut diğer düzenlemelere de başvurmayı engellemediği de unutulmamalıdır<sup>324</sup>.

Her iki kanunda manevi tacizin gerçek anlamda bir tanımı bulunmamakta ve bu durumun sonucu olarak hakime önemli bir takdir ile yorum yetkisi tanınmaktadır. Ancak her iki kanunun olguyu ele alış biçimleri birbirine oldukça yakındır. Fransız Ceza Kanunu’nun 222-33-2. maddesi ile İş Kanunu’nun L. 122-49. maddesi uyarınca “hiçbir işçi, haklarına ve onuruna zarar vermeye, fiziksel veya akli sağlığını bozmaya ve mesleki geleceğini tehlikeye atmaya elverişli nitelikteki ve çalışma koşullarının bozulması amacı veya etkisine sahip tekrarlanan manevi taciz eylemlerine maruz kalmamalıdır”<sup>325</sup>.

<sup>323</sup> <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006).

<sup>324</sup> <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006).

<sup>325</sup> LE GOFF, Jacques :Du silence à la parole:une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours, Rennes 2004, s. 504 ; Fondation Européenne Pour L’Amélioration des Conditions de Vie et de Travail :“La qualité de travail et de l’emploi en Europe Enjeux et défis”, s. 5, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; WAQUET, s. 166 ; MOUGENOT, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006) ; DPS, s. 2736 ; VERDIER / COEURET / SOURIAC, s. 121-122, 281 ; RAVISY, s. 42 ; BUKSPAN, s. 1, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006).

Söz konusu maddelerin olguyu bu şekilde ele almalarında Ekonomik ve Sosyal Konsey’in 11.04.2001 tarihinde yasa teklifindeki tanıma ilişkin belirttiği görüşünde yer verilen sakıncalar etkili olmuştur. Konsey’e göre, söz konusu olgunun çok global bir şekilde ele alınması yorum zorlukları yaşanması riskini taşıırken, çok titiz bir yaklaşım da yaşanan her durumun kapsam dahiline alınmaması sonucunu doğurur nitelikte olmaktadır. Bkz. DPS, s. 2736.



Söz konusu yaklaşım manevi tacizin özellikleri ile sonuçları üzerinde yoğunlaşmakta<sup>326</sup>, failin maksadını dikkate almamakta, tacizin kurucu unsuru olarak değerlendirmemektedir<sup>327</sup>. Tekrarlanan eylemler ile bu eylemlerin çalışma koşullarının bozulması amacı veya etkisine sahip olmaları öne çıkan ve yasaklamayı devreye sokan unsurları teşkil etmektedirler. Bunun dışında failin kim olduğu, hangi tekrarlanan davranışlara başvurduğu, bu davranışların ne kadar sürmesi gerektiği, mağdurda oluşan zararların neler olduğu manevi tacizin oluşup oluşmadığının tespiti açısından bir öneme sahip değildirler. İşyerinde manevi tacize uğrayanlar ile bu tür davranışlara maruz kalmayı reddeden işçilerin yanı sıra sürecin dışında yer alıp, sadece olanlara tanık olanlar da mağdur olarak nitelendirilmektedirler. Fail ile mağdur arasında hiyerarşik bir ilişkinin bulunması da gerekmemektedir<sup>328</sup>.

Sosyal Modernleşme Kanunu yasaklama, önleme, koruma, kolaylaştırma ile bastırma olmak üzere beş hususa ilişkin düzenlemeler içermektedir<sup>329</sup>. Çalıştıkları işyerinin büyüklüğü, kıdemleri, mevkileri, görevleri ne olursa olsun deneme süresine tabi olanlar da dahil olmak üzere özel sektör veya kamu sektöründe çalışan bütün işçiler söz konusu kanunun getirdiği düzenlemelerden yararlanabilmektedirler<sup>330</sup>.

#### **a- Önleyici Nitelikteki Düzenlemeler**

İşyerinde manevi tacizin önlenmesi amacıyla yönelik olan düzenlemeler, Fransız İşK.'nin L. 230-2, L. 122-51, L. 120-4, L. 122-34, L.122-54. maddeleridir. Bu maddeler sayesinde işyerinde manevi tacizin önlenmesine yönelik tam bir sistem oluşturulmuş bulunmaktadır<sup>331</sup>. Sosyal Modernleşme Kanunu'na değişikliğe uğrayan L. 230-2. madde uyarınca işveren, geçici işçiler de dahil olmak üzere tüm işçilerinin güvenliğini sağlamak ve fiziksel sağlıkları ile akli sağlıklarını korumak

<sup>326</sup> PENET, Julie / LECAILLE, Bérengère :“Le harcèlement moral au travail”, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006).

<sup>327</sup> İşyerinde manevi tacizin kurucu unsurları arasında failin maksadının dahil edilmemesi Avrupa Birliği'nde de benimsenen bir yaklaşımdır. Bkz. European Foundation for Improvement of Living and Working Condition, Seminar, 2004, s. 2, 7, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

İsteyerek manevi taciz yapan ile manevi taciz amacı olmaksızın fail durumunda bulunan arasında bir ayrımın bulunmamasını kanunun zayıf noktalarından biri olarak değerlendirilmesine ilişkin bkz. RAVISY, s. 43.

<sup>328</sup> Daha ayrıntılı bilgi için bkz. DPS, s. 2737-2739 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006).

<sup>329</sup> RAVISY, s. 42.

<sup>330</sup> DPS, s. 2736-2737.

<sup>331</sup> PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006).

için gerekli bütün önlemleri almak zorunda bırakılmıştır<sup>332</sup>. Sosyal Modernleşme Kanunu ile Fransız İşK. kapsamına giren L. 122-51. madde ise, işveren açısından özel bir önleme yükümlülüğü öngörmektedir<sup>333</sup>. Bu madde uyarınca işveren, işyerinde manevi taciz olaylarının önlenmesi amacıyla gerekli bütün düzenlemeleri yapmakla yükümlü bulunmaktadır<sup>334</sup>. Bu madde L. 230-2. madde ile birlikte değerlendirildiğinde işyerinde manevi tacizin faili işveren olmasa bile hukuki sorumluluğunun gündeme getirilmesinin mümkün kılındığı sonucuna ulaşılmaktadır<sup>335</sup>.

L. 120-4. madde iş sözleşmelerinin dürüstlük kuralına uygun olarak ifa edilmesi gerektiğini belirterek, Medeni Kanun'un ("MK") 1134. maddesinde yer alan sözleşmelerin dürüstlük kuralına uygun olarak ifa edilmesi şeklindeki genel ilkeyi yinelemekte ve bu ilkenin altını çizmektedir<sup>336</sup>. Nitekim işyerinde manevi tacizi yasaklayan L. 122-49. madde de bu ilkeden ileri gelmektedir<sup>337</sup>.

L. 122-34. madde ise, işyerinde asılması zorunlu olan ve bu nedenle işçilerin bilgi edinmesi hususunda önemli bir rolü olan işyeri iç yönetmeliğinin mağdur ve tanıklara karşı başvurulabilecek olan ayrımcı nitelikteki tutumlar da dahil olmak üzere işyerinde manevi tacizin yasaklanmasına ilişkin bütün düzenlemeleri içermesi gerektiğini belirtmektedir<sup>338</sup>.

L. 122-54. madde ile arabuluculuk kurumu getirilmiştir. Arabulucunun işyeri dışından birinin olması ve vali tarafından belirlenen listeden mağdurun talebi üzerine seçilmesi öngörülmüştü<sup>339</sup>. Ancak "Fillon Kanunu'nun" 03.01.2003 tarihinde yürürlüğe girmesi ile artık arabulucu tarafların anlaşmaları sonucu seçilmektedir<sup>340</sup>.

<sup>332</sup> DPS, s. 2739 ; RAVISY, s. 45.

<sup>333</sup> RAVISY, s. 45-46.

<sup>334</sup> GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; WAQUET, s. 166-167 ; HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 51, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; DPS, s. 2739.

<sup>335</sup> RAVISY, s. 46.

<sup>336</sup> DPS, s. 2739 ; RAVISY, s. 46-47.

<sup>337</sup> PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006).

<sup>338</sup> MOUGENOT, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006) ; DPS, s. 2739 ; RAVISY, s. 47 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006).

<sup>339</sup> VERDIER / COEURET / SOURIAC, s. 123, 282 ; WAQUET, s. 167 ; HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 51, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; MOUGENOT, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006) ; DPS, s. 2740 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006).

<sup>340</sup> DPS, s. 2740 ; RENAUT, Anne : "Moral harassment-work organization to blame?", s. 3, [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (15.12.2006).

Arabulucunun görevi, tarafları uzlaştırmaya çalışarak aralarındaki sorunu gidermektir. Her ne kadar ihtiyari olsa da arabuluculuk hem yaşananların ispatını kolaylaştırır hem de tarafların iyiniyetli olması ihtimalinde aralarında bir diyalog kurulmasını sağlar niteliktedir<sup>341</sup>. Belirtilen düzenlemelerin yanı sıra Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Komitesi'nin, işyeri hekiminin, personel delegelerinin müdahaleleri de önleyici niteliklidir<sup>342</sup>.

### **b- Koruyucu ve Yasaklayıcı Nitelikteki Düzenlemeler**

İşyerinde manevi taciz mağdurları ile tanıklarının korunmasına yönelik olan düzenlemeler manevi tacize ilişkin yasaklamayı içeren L. 122-49. maddenin 2. ile 3. fıkralarıdır. 2. fıkra uyarınca, işçinin işyerinde manevi tacize maruz kaldığı ya da kalmayı reddettiği veya işyerinde gerçekleşen manevi tacize tanıklık ettiği için cezalandırılması, işten çıkarılması ve işe alma, disiplin yetkisinin kullanılması, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gibi safhalarda doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa maruz kalması, bir başka deyişle misillemeye uğraması yasaklanmıştır. Bu yasağa aykırı nitelikteki işlemler 3. fıkrada belirtildiği üzere kesin hükümsüzdürler ve hükümsüzlükleri mağdurlarca iş mahkemesinde ileri sürülebilmektedir<sup>343</sup>. Bu düzenleme ile işverenin manevi tacizde bulunmama veya işçiyi manevi tacizden koruma borcuna aykırı hareket etmesi şeklindeki kendi hukuka aykırı eylemine dayanarak bir hak talep etmesi engellenmiştir<sup>344</sup>.

Eğer işçinin iş sözleşmesi feshedilmişse veya işi bırakmak durumunda kalmışsa işe geri alınmasını ya da uğradığı zararların tazmin edilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Ancak işe geri alınmanın talep edildiği durumlar işverenin manevi tacizin faili olmadığı durumlar ile sınırlı olmakta ve işçilerin çoğu ya işlerine geri dönmek istememekte ya da yeni bir iş buldukları için dönmemektedirler. L. 122-49. maddesinin 2. fıkrasına aykırı nitelikteki bir cezanın hükümsüz olduğunun yanı sıra uğranılan zararların tazminine de mahkemece hükmedilebilmektedir. Ayrımcılık teşkil eden tutumlar genellikle taciz davranışları ile birlikte uygulandıkları için kanun koyucu korumanın kapsamına bu tutumları da dahil etmiştir<sup>345</sup>.

<sup>341</sup> WAQUET, s. 167.

<sup>342</sup> DPS, s. 2739-2740 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006).

<sup>343</sup> RAVISY, s. 47-48 ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; WAQUET, s. 167 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006) ; DPS, s. 2740/2.

<sup>344</sup> ÇELEBİ, s. 708-709.

<sup>345</sup> DPS, s. 2740/2-2740/3.

Belirtilen korumadan denizciler, ev çalışanları, kapıcılar, çocuk bakıcıları, devlet memurları, sözleşmeli kamu görevlileri de yararlanabilmekle beraber; Fransız İşK.'nda ne L. 152-1-1. maddeye ne de Fransız CK' nun 222-33-2. maddesine atıf yapıldığından bu kişiler fail aleyhine ceza davası açamamaktadırlar. Sigorta acenteleri, servis istasyonu işveren vekilleri gibi bazı çalışanlar açısından ise Fransız İşK.'nda bir düzenleme bulunmadığından bu işçiler sadece ceza davası açabilmektedirler<sup>346</sup>.

### **c- Kolaylık Sağlayıcı Nitelikteki Düzenlemeler**

İşyerinde manevi tacize ilişkin getirilen düzenlemelerden mağdurlara kolaylık sağlayanlar, ispat yüküne ilişkin olanlardır. 2002 yılında kanunun yürürlüğe girmesinden önce ispata ilişkin “herkes iddiasını ispat etmekle yükümlüdür” şeklindeki genel kural geçerli idi. Ancak yasa koyucu zaman içerisinde bu kuralın uygulanmasının iş hukukunda çok da mümkün olmadığını tespit ettiğinden; çalışma saatleri, ayrımcılık gibi çeşitli hususlarda işçinin lehine olan yeni ispat rejimleri getirmiş bulunmaktadır<sup>347</sup>. Nitekim manevi tacizin kişiden kişiye değişen bir olgu olması, öznel bir değerlendirmeye tabi olması, failin çoğunlukla hiç iz ve tanık bırakmadan hareket etmesi ve uzun bir sürece yayılması nedeniyle ispat edilmesinde zorlukların yaşanması kaçınılmaz bir gerçektir<sup>348</sup>.

Söz konusu gerçek karşısında Sosyal Modernleşme Kanunu manevi tacize ilişkin özel bir ispat rejimi getirmiştir. L. 122-52. madde uyarınca işyerinde manevi veya cinsel tacize uğrayan kişinin diğer işçilerin veya müşterilerin tanıklığı, işyeri hekiminden alınan rapor, çeşitli yazışmalar gibi yaşadığı tacizin varlığına kanaat getirilmesini sağlayan unsurları sunması yeterli olmakta, bir nevi “*gerçeklik karinesinden*” istifade etmekte, karşı taraf davranışlarının iddia edildiği gibi bir taciz teşkil etmediğini ve kararlarının herhangi bir tacizle ilgisi bulunmayan nesnel unsurlarla doğrulandığını ispat etmek durumunda kalmaktaydı<sup>349</sup>. Özet olarak davacı şüpheleri uyandıracak unsurları getirirken davalının durumu belirgin hale getirmesi

<sup>346</sup> RAVISY, s. 49.

<sup>347</sup> RAVISY, s. 51-52.

<sup>348</sup> WAQUET, s. 167 ; DPS, s. 2740/1.

<sup>349</sup> VERDIER / COEURET / SOURIAC, s. 123, 282 ; GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; WAQUET, s. 167 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006) ; DPS, s. 2740/1.

ve doğrulaması gerekmekte idi<sup>350</sup>. Davacının ihtiyacı olan ispat araçlarına ulaşamaması durumunda ise, gerçeğin ortaya çıkması amacıyla çeşitli soruşturmaların gerçekleştirilmesini veya bilirkişi tayin edilmesini mahkemeden talep etmesi mümkündür. Hakimin gerekli gördüğü durumlarda tüm araştırmaların yapılmasını isteme yetkisi de bulunmaktadır<sup>351</sup>. Söz konusu ispat rejimi, 122-45. maddede düzenlenen ayrımcılık için kabul edilenle aynı idi<sup>352</sup>.

Ancak 2003 tarihinde söz konusu madde “*Fillon Kanunu*” tarafından değişikliğe uğramıştır ve artık davacının tacizin var olduğunu varsayılmasını sağlayacak nitelikteki olguları ortaya koyması, kanıtlaması gerekmektedir. Bu değişiklikte daha önce daha edilgen durumda bulunan davacı işçi daha etken bir role sahip kılınarak ispat yükü ağırlaştırılmıştır. Bu nedenle yeni düzenlemenin davacının aleyhine olduğunu belirtmek mümkündür<sup>353</sup>. İspat yüküne ilişkin değişikliğin nedeni olarak Birlik hukukuna uygunluğun sağlanması belirtilse<sup>354</sup> de ayrımcılığın ispatında kabul edilen ispat rejiminin hala değiştirilmemesi bu nedenin asıl neden olmadığını göstermektedir. Zikredilmeyen asıl neden işverenine veya bir iş arkadaşına şantaj yapmak isteyen kötü niyetli işçilerin davacının lehine olarak getirilen ispat rejiminden yararlanmalarını ve bu amaçlarını engellemektir<sup>355</sup>.

<sup>350</sup> PELISSIER / LYON-CAEN, s. 260 ; MOUGENOT, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006) ; WAQUET, s. 167.

<sup>351</sup> RAVISY, s. 173-174.

<sup>352</sup> RAVISY, s. 52 ; PELISSIER / LYON-CAEN, s. 260 ; WAQUET, s. 167.

<sup>353</sup> BUKSPAN, s. 7, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006) ; RENAUT, s. 3, [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (15.12.2006) ; RAVISY, s. 52-53, 171.

<sup>354</sup> “*Fillon Kanunu*” ile getirilen yeni ispat rejimi 2000/43 sayılı Konsey yönergesinde kabul edilen ispat rejimi ile aynı olup, söz konusu kanun bu yönergeye dayanmaktadır. Ancak söz konusu yönergede üye devletlerin herhangi bir yönergedeki düzenlemeyi bahane ederek iç hukuklarında mevcut koruyucu düzenleme seviyelerini azaltamayacaklarına ilişkin bir kloz bulunmaktadır. 2003 yılı itibariyle uygulamaya konan ispat rejiminin davacı işçinin aleyhine olduğu, ispat yükünü arttırdığı bir gerçektir. Bu nedenle söz konusu değişikliğin Birlik hukukuna aykırılık teşkil ettiğini ileri sürmek mümkündür. Bu hususta daha ayrıntılı bilgi için bkz. MOIZARD, Nicolas :“Droit communautaire. Son usage régressif dans la réforme de la charge de la preuve d’un harcèlement”, Lamy Social, Paris 10.Mart.2003, S. 1113, s. 6-9.

<sup>355</sup> RAVISY, s. 54.

#### **d- Yaptırım Öngören Düzenlemeler**

Fransız Hukuku'nda işyerinde manevi taciz failine, hukuki ve cezai olmak üzere iki türlü yaptırım öngörülmektedir.

Fransız İşK.'nda öngörülen hukuki yaptırım; taciz amacı ile veya mağdur işçi tarafından taciz nedeniyle gerçekleştirilen istifa da dahil olmak üzere bütün işlemlerin hükümsüzlüğüdür. Her ne kadar tazminata ilişkin bir düzenleme Fransız İşK.'nda belirtilmemiş olsa da mağdurun genel hükümlere dayanarak maddi ve/veya manevi zararlarının tazminini talep etmesi de mümkündür. Tazminat davasında davalı olarak tacizin failinin ya da fail olmasa bile işverenin belirlenmesi mümkündür. Bu durumda işverenin sorumluluğu, işçilerinin davranışlarından kaynaklanan zararlar nedeni ile gündeme gelen objektif sorumluluk halidir. İşveren mahkemece belirlenen tazminat miktarını ödedikten sonra fail olan işçisine rücu edebilmektedir.

Cezai yaptırım öngören düzenlemeler ise; işyerinde manevi tacizin bastırılması başlığı altında Fransız İşK. ile CK'nda yer alan düzenlemelerdir. Fransız CK uyarınca işyerinde manevi taciz adli bir suç olup, failine bir yıl hapis cezası ve 15000 Avro para cezası öngörülmüş bulunmaktadır. Fransız İşK.'nda ise, 3750 Avro para cezası ve/veya bir yıl hapis cezası öngörülmüştür<sup>356</sup>. Ayrıca mahkeme, masrafları azami para cezasını aşmamak ve mahkum edilen kişi tarafından ödenmek üzere kanunda öngörülen şartlar dahilinde verilen hükmün ilanına ve belirlediği gazetelerde tümünün veya bir kısmının yayınlanmasına da karar verebilmektedir.

Mağdurun her iki kanuna dayanarak iki ayrı dava açması mümkün ise de aynı ve tek bir harekete birden fazla cezai yaptırım öngörülmesi halinde hükmedilecek cezaların toplamının öngörülen en yüksek cezadan fazla olamamasına ilişkin prensip burada da geçerlidir. Böylece davalı bir yıl hapis cezası ile 15000 Avro para cezasına mahkum edilebilecektir<sup>357</sup>.

Açılan davada davacı konumunda manevi taciz mağduru işçi veya sendika bulunmaktadır. Yeni düzenleme sendikaların kamu ve özel sektörlerde gerçekleşen

<sup>356</sup> GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; RAVISY, s. 55-56, 191-192 ; DPS, s. 2740/4 ; MOUGENOT, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006).

<sup>357</sup> DPS, s. 2740/4.

taciz olaylarında müdahale yetkisini arttırmıştır<sup>358</sup>. L. 122-53. madde uyarınca manevi tacizin gerçekleştiği işyerinde yetkili olan sendika mağdurun yazılı iznini almak koşuluyla manevi tacize ilişkin düzenlemelerden doğan bütün dava yollarına başvurabilmekte, mağdura tanınan ispat kolaylıklarından da yararlanabilmektedir. Mağdur işçinin her zaman davaya müdahale etme ve sona erdirmeye hakkı da bulunmaktadır<sup>359</sup>. Bu durum mağdurun denizci, ev çalışanı veya kapıcı olması halinde de geçerlidir<sup>360</sup>.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus da davanın kimin aleyhine açılacağı, davalı konumunda kimin bulunacağıdır. Ceza hukukunda “cezanın şahsiliği” prensibinin geçerli olmasından ötürü işçinin açtığı ceza davasında davalı olarak manevi tacizin faili yer alacaktır<sup>361</sup>. Ayrıca yine ceza hukukuna hakim prensiplerden biri olan “masumiyet karinesi” nedeniyle Fransız İşK.’nda mevcut özel ispat rejimi ceza davalarında uygulama alanı bulamamakta, manevi tacizin gerçekleştiğinin ispat yükü davacı tarafa ait olmaktadır<sup>362</sup>.

Her ne kadar Fransa’da iş mahkemelerinin yetkisi sadece işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarla sınırlı tutulmuş gözükse de içtihatlar ile mahkemelerin yetkisi genişletilmiştir ve işçiler veya bir işçi ile işverenin eşi arasındaki uyuşmazlıklarda da yetkili oldukları kabul edilmiştir<sup>363</sup>. İşveren manevi tacizin faili olmasa da aşağıda belirtilen çeşitli ihtimaller dahilinde davalı olabilmekte ve aleyhine hukuk davası açılabilir. Ancak manevi tacizin faili ile işverenin sorumluluklarının temellerinin birbirinden farklı olduğu, birinin cezai diğerinin sözleşmesel nitelikte olduğu unutulmamalıdır<sup>364</sup>.

İşyerinde manevi tacizin failinin işveren dışında biri olması ihtimalinde Fransız İşK.’nin L. 122-50. maddesi uyarınca işverenin yönetim hakkına dayanarak iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliğinde öngörülen ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi de dahil olmak üzere herhangi bir disiplin cezasını vermesi

<sup>358</sup> HOEL / DI MARTINO / COOPER, s. 51, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006).

<sup>359</sup> WAQUET, s. 169 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006) ; DPS, s. 2740/2.

<sup>360</sup> DPS, s. 2740/2.

<sup>361</sup> DPS, s. 2740/4 ; RAVISY, s. 173, 193.

<sup>362</sup> WAQUET, s. 168 ; RAVISY, s. 56-57.

<sup>363</sup> RAVISY, s. 188-189.

<sup>364</sup> RAVISY, s. 205-206.

mümkündür<sup>365</sup>. Fail aleyhine disiplin cezasının öngörölmüş olması hem bastırma hem de önleme niteliklidir. İşverenin disiplin cezası vermesi bu düzenleme ile bir ödev niteliğini almakta olduğundan, manevi tacizden haberdar olmasına rağmen hareketsiz kalması halinde Fransız İşK.'nın L. 230-2 veya L. 122-51. maddesi uyarınca sorumluluğu gündeme gelecektir<sup>366</sup>.

İşverenin manevi tacizin faili olmasa da sorumluluğuna gidilebilecek bir diğer ihtimal de işyerinde manevi tacizin mağdur üzerindeki sonuçlarının iş kazası olarak kabul edilmesi halidir. Mahkemeler manevi taciz sonrası yaşanan sağlık sorunlarını hatta intihar olgusunu iş kazası olarak nitelendirebilmektedirler. Ancak iş kazası ani ve dışardan gelen unsurlardan oluşurken, manevi tacizin belli bir süreye yayılmış hareketlerden meydana gelmesi mağdurun bu sürecin hangi anında iş kazası olarak nitelendirilen sonucun meydana geldiğini ispat etmesini oldukça zorlaştırmaktadır. Bu durumun ispatı halinde işveren işçiyi uygun bir işe yerleştirme ve tazminat ödemek zorunda kalmaktadır<sup>367</sup>.

## 2- İsviçre

İsviçre'de işyerinde manevi tacize ilişkin ilk ulusal araştırma İsviçre Ekonomi Sekreterliği tarafından gerçekleştirilmiş ve 2002 yılının ekim ayında yayınlanmıştır<sup>368</sup>.

Söz konusu çalışma işyerinde manevi tacizin İsviçre'de gerçekleşme sıklığı ve şeklinin yanı sıra kimlerin özellikle mağdur durumunda kaldığını ve olgunun toplum, ekonomi, şirketler ve mağdurun sağlığı üzerinde bıraktığı etkileri de ortaya koymaktadır. Telefon görüşmeleri ile gerçekleştirilen anketlerde toplam 3220 çalışana kişisel, işyerlerinin ortamı ve sağlık durumları ile ilgili çeşitli sorular sorulmuştur. Verilen cevaplar doğrultusunda kişinin yaşı, cinsiyeti ve eğitiminin mağdur olarak seçilmesinde belirleyici bir role sahip olmadığı, yabancı uyruklular ile

<sup>365</sup> GUERRERO, <http://www.bc.edu> (15.12.2006) ; RAVISY, s. 185-186, 195 ; PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006) ; MOUGENOT, <http://www.jurismag.net> (15.12.2006) ; DPS, s. 2740/3.

<sup>366</sup> DPS, s. 2740/3 ; RAVISY, s. 186-187, 189.

<sup>367</sup> PENET / LECAILLE, <http://www.adns-avocats.com> (15.12.2006) ; DPS, s. 2740/4, 2740/6-2740/7.

<sup>368</sup> GRAF, s. 17, [www.lomag-man.org](http://www.lomag-man.org) (15.12.2006) ; AMELIA, Walter : "Harcèlement psychologique ("mobbing") et autres tensions sociales sur le lieu de travail en Suisse", s. 15, [www.verkaufschweiz.ch](http://www.verkaufschweiz.ch) (15.12.2006).



çift vatandaşlığa sahip olanların ise daha çok mağdur konumuna düştükleri ortaya çıkmıştır. Manevi tacizin en sık gerçekleştiği sektörlerin turizm ve sağlık sektörleri olduğu belirlenmiştir. İsviçreliler daha çok üstleri tarafından taciz edildiklerini belirtirken, yabancılar daha çok iş arkadaşlarının tacizine maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Mağdurların sağlık durumlarının inceleme konusu yapılan her açıdan hiç manevi tacize maruz kalmamış kişiler karşısında daha kötü olduğu ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin daha problemlili olduğu ortaya çıkmıştır. Mağdurun işinin değiştirilmesi, yaşananlara uygulanan ve başarılı olduğu da tespit edilen çözüm yolu olarak belirlenmiştir<sup>369</sup>.

Söz konusu çalışmanın işyerinde manevi tacize ilişkin olası çözümleri test etme ya da yeni çözümler üretme gibi bir amacı bulunmamaktadır. Bunun nedeni İsviçre Hukuku'nda "manevi taciz" olgusunu doğrudan içeren bir düzenlemenin bulunmamasına bir diğer ifade ile işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenleme bulunmamasına rağmen manevi taciz faillerine karşı açılacak davalara hukuken temel teşkil eden birçok düzenlemenin yer almasıdır<sup>370</sup>.

Bu düzenlemelerin başında, kişinin temel hakları ile insan haklarına sadece Devlet tarafından değil, işçilerin hayatlarının önemli bir bölümünün geçtiği işyerlerinde de saygı gösterilmesi gerekliliğinin sonucu olarak bireyin saygınlığını açıkça koruyan yeni federal Anayasa bulunmaktadır<sup>371</sup>.

<sup>369</sup> Söz konusu çalışmaya ilişkin daha ayrıntılı bilgi için bkz. AMELIA, s. 15-16, [www.verkaufschweiz.ch](http://www.verkaufschweiz.ch) (15.12.2006) ; GRAF, s. 17-19, [www.lomag-man.org](http://www.lomag-man.org) (15.12.2006).

<sup>370</sup> DESPINOY, <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006) ; GRAF, s. 20, [www.lomag-man.org](http://www.lomag-man.org) (15.12.2006) ; AMELIA, s. 17, [www.verkaufschweiz.ch](http://www.verkaufschweiz.ch) (15.12.2006).

İsviçre Ulusal Parlamentosu'nun 14.03.2002 tarihinde gerçekleştirilen ilkbahar oturumunun dokuzuncu seansında, işyerinde manevi tacize ilişkin bir yasa teklifi görüşülmüştür. Teklif sahibi, işyerinde manevi tacizin çalışma hayatının önemli ve sık karşılaşılan bir sorunu haline geldiğini ve mevcut düzenlemelerin ancak mağdurun işinden ayrıldığı veya iş sözleşmesinin sona erdirildiği ya da uğradığı taciz nedeniyle izin aldığı anda devreye girebildiğini belirttikten sonra, mevcut boşlukları gidererek işyerinde manevi tacizi önleyecek, işçinin uğrayabileceği tüm tacizlerin önlenmesi görevine ilişkin yasal temelleri yaratacak ve manevi tacizin cezasal yanını daha da güçlendirecek yeni bir yasanın gerekliliğine değinmiştir. Ancak çoğunluk görüşü mevcut yasal düzenlemelerin yeterliliği yönünde olduğundan bu teklif yasalastırılmamıştır. Bkz. [http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d\\_n\\_4612\\_54884\\_54931.htm](http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d_n_4612_54884_54931.htm) (15.12.2006) ; [http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f\\_bericht\\_n\\_k12\\_0\\_20000446\\_01.htm](http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f_bericht_n_k12_0_20000446_01.htm) (15.12.2006).

<sup>371</sup> [www.sgb.ch/fr/f-download/congres02-uss-f.pdf](http://www.sgb.ch/fr/f-download/congres02-uss-f.pdf) (15.12.2006).

İsviçre Borçlar Kanunu'nda ("BK") ise, "kişiliğin korunması" başlıklı 328. maddeye göre işverenin iş ilişkilerinde işçilerinin fiziksel ve psişik sağlıklarını koruma ve bunlara saygı gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>372</sup>. Federal Mahkeme 1998 yılının ekim ayında vermiş olduğu kararda bir üstün özellikle de işverenin işyerinde manevi tacizi önleyemediğinde söz konusu yükümlülüğünü ihlal etmiş olduğunu belirtmiştir<sup>373</sup>. Bu durumda mağdur, manevi tacizin failine değil, astlarının davranışlarından sorumlu olan işverene karşı iş mahkemesinde dava açacaktır. Bu dava çerçevesinde davacının davalı işverenden, meydana gelecek bir ihlalin önlenmesini, var olan bir ihlalin sona erdirilmesini, uğranılan maddi zararların tazminini, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi uyarınca da uğranılan manevi zararların tazminini talep etmesi mümkündür<sup>374</sup>. İsviçre BK'nun 336. maddesinin 1. fıkrasının b bendi işyerinde manevi taciz davası açan işçinin bu davası nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde tazminat talep etme yolunu da açmaktadır<sup>375</sup>.

Kolektif bir menfaatin varlığı halinde mağdurun yerine sendikaların dava açması mümkündür. Bu durumda sendika sadece tespit davası açabilmekte ve mahkeme sadece mevcut veya geçmişteki bir manevi tacizin varlığını tespit edebilmekte ancak işverenin söz konusu tacizin sona ermesi için gerekli tedbirleri almasına, uğranılan maddi ve/veya manevi zararların tazmin etmesine karar verememektedir<sup>376</sup>.

İşyerinde manevi taciz İsviçre BK'nun 337. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin işçi tarafından derhal feshedilmesi bakımından haklı neden de teşkil etmektedir<sup>377</sup>. Ayrıca işyerinde manevi tacizin faili her zaman işveren olmadığından, diğer çalışanların fail konumunda yer almalarını önlemek adına İsviçre BK'nun 321d maddesi uyarınca işveren, yönetim hakkı çerçevesinde işin görülmesi ile işletmede işçilerin tutumlarına ilişkin genel talimatlar da getirebilmektedir<sup>378</sup>. İşçi de BK'nun

<sup>372</sup> AMELIA, s. 18, [www.verkaufschweiz.ch](http://www.verkaufschweiz.ch) (15.12.2006) ; DESPINOY, <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006) ; [http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f\\_bericht\\_n\\_k12\\_0\\_20000446\\_01.htm](http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f_bericht_n_k12_0_20000446_01.htm) (15.12.2006) ; [http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d\\_n\\_4612\\_54884\\_54931.htm](http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d_n_4612_54884_54931.htm) (15.12.2006) ; [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing_f_20-4-05.pdf) (15.12.2006).

<sup>373</sup> AMELIA, s. 18, [www.verkaufschweiz.ch](http://www.verkaufschweiz.ch) (15.12.2006).

<sup>374</sup> [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing_f_20-4-05.pdf) (15.12.2006).

<sup>375</sup> DESPINOY, <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006).

<sup>376</sup> [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing_f_20-4-05.pdf) (15.12.2006).

<sup>377</sup> [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing_f_20-4-05.pdf) (15.12.2006).

<sup>378</sup> [http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d\\_n\\_4612\\_54884\\_54931.htm](http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d_n_4612_54884_54931.htm) (15.12.2006).

321a maddesinde düzenlenen sadakat borcu uyarınca işveren ile işyerine zarar verici davranışlardan kaçınmak zorundadır<sup>379</sup>.

İsviçre İş Kanunu'nun mevcut düzenlemeleri uyarınca kişiliğin korunmasına ilişkin olarak korunan değerler genel olarak, hayat ve beden bütünlüğü, fiziksel ve psişik sağlık, manevi bütünlük ve sosyal saygınlık, bireysel hak ile özgürlüklerin tasarrufu ve özel alandır. Söz konusu düzenlemeler mahkemeler tarafından işyerinde cinsel ve manevi tacizin yasaklanmasını, iş sözleşmesinin feshi yoluyla kişiliğe saldırının yasaklanmasını da dahil eder şekilde çok geniş bir olay yelpazesine uygulanmaktadır<sup>380</sup>. Nitekim İsviçre idarelerinin İşK.'nuna ilişkin yorumları işyerinde manevi tacizi açıkça öngörmektedir. Söz konusu yorumlar işverenin manevi tacizi önleme görevinin yanı sıra bir sorunun mevcudiyeti durumunda müdahale etme gerekliliği de bulunduğu yönündedir<sup>381</sup>.

İsviçre İşK.'ndaki düzenlemeler ele alındığında, sağlığın korunmasını düzenleyen 6. madde uyarınca işverenin, işçilerinin sağlıklarını korumak için bütün gerekli önlemleri almak zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca İşK.'na ilişkin 3 numaralı kanun hükmünde kararnamenin 2. maddesinin 1. fıkrası da işverenin işçilerinin sağlıklarının korunmasını sağlamak ve iyileştirmek, fiziksel ve psişik sağlıklarını garanti altına almak için gerekli bütün önlemleri almakla yükümlü olduğunu ve tacizin mağdurun fiziksel ve psişik sağlığını tehlikeye atmasından dolayı işyerinde tacizle mücadelenin de değinilen önlemlerin içerisinde yer aldığını belirtmektedir<sup>382</sup>. Bu belirtilenler doğrultusunda işverenin özellikle ergonomi ve hijyen açısından çalışma şartlarının iyi olmasını, sağlığın fiziksel, kimyasal veya biyolojik etkilerden kaynaklanan müdahalelere maruz kalmamasını, aşırı veya çok tekrar edilen çabalardan kaçınılmasını, işin uygun bir şekilde organize edilmesini sağlaması gerekmektedir<sup>383</sup>.

<sup>379</sup> [http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f\\_bericht\\_n\\_k12\\_0\\_20000446\\_01.htm](http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f_bericht_n_k12_0_20000446_01.htm) (15.12.2006).

<sup>380</sup> [www.sgb.ch/fr/f-download/congres02-uss-f.pdf](http://www.sgb.ch/fr/f-download/congres02-uss-f.pdf) (15.12.2006).

<sup>381</sup> DESPINOY, <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006).

<sup>382</sup> [http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d\\_n\\_4612\\_54884\\_54931.htm](http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d_n_4612_54884_54931.htm) (15.12.2006) ; [http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f\\_bericht\\_n\\_k12\\_0\\_20000446\\_01.htm](http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f_bericht_n_k12_0_20000446_01.htm) (15.12.2006) ; DESPINOY, <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006) ; [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/studienundberichte/mobbing\\_studie\\_2002\\_f.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/studienundberichte/mobbing_studie_2002_f.pdf) (15.12.2006) ; [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing_f_20-4-05.pdf) (15.12.2006).

<sup>383</sup> DESPINOY, <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006).

3 numaralı kanun hükmünde kararnameye ilişkin yorumun 2. maddesi işyerindeki çatışmalara ilişkindir ve işyerinde manevi tacizi, hedef olarak belirlenen kişinin sistematik olarak düşmanca davranışlara maruz kaldığı bir süre devam eden çatışma şeklinde tanımlamaktadır<sup>384</sup>.

İşyerinde manevi tacize cinsiyete dayalı ayrımcılığın da eşlik etmesi durumunda “Eşitliğe İlişkin Kanun’un” 10. maddesi de uygulanma alanı bulmaktadır.<sup>385</sup>

Belirtilenlerin yanı sıra manevi taciz hareketlerinin ceza kanununda düzenlenen ve yaptırıma bağlanan tehdit, sövme, iftira gibi suçları teşkil etmesi durumunda mağdurun ceza davası açması da mümkün olmaktadır<sup>386</sup>.

Son olarak belirtilmesi gereken ve işyerinde manevi tacize ilişkin bilinçlenmenin bir göstergesi olarak nitelendirilmesi mümkün olan Lozan valisince kabul edilen ve yerel yönetim personeli açısından işyerinde manevi tacizle mücadele kuralları içeren yönetmeliktir. Yönetmelik, işyerinde manevi tacizi mağdurun kişiliğine, saygınlığına veya bütünlüğüne dokunur, mağdurun işini tehlikeye sokacak, işyeri ortamına zarar verici nitelikteki tek taraflı tavırlar, sözler, hareketler, davranışlar, yazılar şeklinde sıklıkla gerçekleşen her türlü aşırı ve tekrar eden tutum olarak tanımlamaktadır. İşyerinde manevi tacize maruz kalan bir kişinin en kısa zamanda başvurabileceği bir “Güven Grubu’nun” kurulması da öngörülmektedir. Söz konusu grubun işyerinde manevi tacizle mücadelede yeterli bir rolünün olduğu söylenemese de hiyerarşiden bağımsız olması faaliyetlerini etkin olarak sürdürmesini sağlar niteliktedir<sup>387</sup>.

<sup>384</sup> [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/studienundberichte/mobbing\\_studie\\_2002\\_f.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/studienundberichte/mobbing_studie_2002_f.pdf) (15.12.2006).

<sup>385</sup> [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing_f_20-4-05.pdf) (15.12.2006) ; <http://apc.epfl.ch/page56571.html> (15.12.2006).

<sup>386</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. [http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing\\_f\\_20-4-05.pdf](http://www.seco-admin.ch/imperia/md/content/publikationenundformulare/merk-undinformationsblaetterundwegleitungen/mobbing_f_20-4-05.pdf) (15.12.2006) ; [http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f\\_bericht\\_n\\_k12\\_0\\_20000446\\_01.htm](http://www.parlament.ch/afs/data/f/bericht/2000/f_bericht_n_k12_0_20000446_01.htm) (15.12.2006) ; [http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d\\_n\\_4612\\_54884\\_54931.htm](http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/n/4612/54884/d_n_4612_54884_54931.htm) (15.12.2006).

<sup>387</sup> DESPINOY, <http://www.jurisfutur.com> (15.12.2006).

## C) Anglosakson Hukuku'nda İşyerinde Manevi Tacize İlişkin Yasal Düzenleme Örnekleri

### 1- Amerika Birleşik Devletleri

Yukarıda daha önce belirtilen tarihe ve iş kültürüne ilişkin nedenlerden dolayı ABD'de genel olarak bütün işçilerle değil; kadınlar ve azınlıklar gibi dezavantajlı gruplara mensup işçilerle ilgilenilmektedir. Bu nedenle de Amerikan anlayışına göre taciz, ayrımcılığın bir çeşidini teşkil etmektedir. Nitekim federal mahkemelerce cinsel taciz; cinsel ayrımcılığın bir çeşidi olarak kabul edilirken; ırksal taciz de ırka veya renge dayalı ayrımcı davranış olarak nitelendirilmektedir. Amerikan hukukunda ayrımcılık kavramından anlaşılan; iş ve terfi elde etmeye çalışan kişilerin önlerine engel koymaktır<sup>388</sup>. Ancak ayrımcılık sürecinin toplumun birçok yönünü içermesinden dolayı; tek bir etkenle yeterli bir şekilde açıklanamayacağı gerçeği de göz ardı edilmemelidir<sup>389</sup>.

ABD'nin 50 eyaletinin hiçbirinde işyerinde manevi taciz kavramı başlı başına ve doğrudan ele alınmamakla beraber; ayrımcılık, federal yasaların elemekte ustalaştığı en önemli sorunlardan biri olduğundan ve bu yasaların hemen hemen hepsi ayrımcılık karşıtı düzenlemeler içerdiğinden; işyerinde manevi taciz mağdurlarının savunmalarında kullanılan birçok federal yasa bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları; 1970 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu, 1964 tarihli Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu'nun VII. bölümü, 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Kanunu, 1967 tarihli İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu'dur<sup>390</sup>.

Ayrımcılık karşıtı bu yasalar, işverenlerin işçileri hakkında karar alırken herhangi bir önyargıya neden olabilecek özellikleri yokmuş gibi davranmalarını öngörerek önyargılarla mücadele etmektedirler. Diğer bir deyişle, söz konusu kanunlar,

<sup>388</sup> FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006) ; SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 151, 162-163 ve 168, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006) ; SACK, Steven Mitchell :The Employee Rights Handbook, New York 1990, s. 76 ; KOPPELMAN, Andrew :Antidiscrimination Law and Social Equality, New Haven and London 1996, s. 248 ; YAMADA, David :“Workplace Bullying and the Law”, s. 8, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006).

<sup>389</sup> ROTHENBERG, Paula S. :Race, Class and Gender in the United States, New York 1995, s. 77.

<sup>390</sup> STROHM, s. 43 ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 161 ; SCHULTZ / FRIEDMAN / SAGUY / HERNANDEZ / YAMADA, s. 162 ve 183, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006) ; BADZMIEROWSKI / DUFRENSE, <http://preparetraining.com> (15.12.2006) ; SHALLCROSS, <http://www.members.shaw.ca> (15.12.2006) ; PLAYER, s. 23.

işverenlerin karar alma sürecinde renk, cinsiyet, yaş gibi hususları nazara almamalarını, adeta birer kör gibi davranmalarını hedeflemektedirler<sup>391</sup>.

Söz konusu federal yasalardan Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu'nun VII. bölümü, İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu ve Engelli Amerikalılar Kanunu uyarınca işveren, sanayide ticareti etkileyen bir faaliyet gösteren herhangi bir tüzel kişi iken<sup>392</sup>; işçi de işverenle istihdam ilişkisinde bulunan ve mevcut veya bir önceki takvim yılının en az yirmi haftasının çalışma günlerinde çalışan gerçek kişidir. Aynı takvim yılı içinde olmak şartıyla yirmi haftanın art arda olması gerekmemektedir. İş günü işçinin fiilen işyerinde bulunduğu günler uyarınca değil; işverenin haftalık maaş çizelgesi uyarınca belirlenmektedir. Ancak müteahhitler, stajyerler, işyerinin günlük işlerini yürütmekle görevli olan ortaklar, hissedarlar, yönetim kurulu üyeleri işçi olarak kabul edilmemektedirler<sup>393</sup>.

Bu üç federal yasadaki herhangi biri tarafından garanti altına alınan hakları ihlal edilen kişinin öngörülen süre içinde kendisine en yakın ABD İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Ofisi nezdinde bir şikayet dilekçesi yazması gerekmektedir<sup>394</sup>. Ayrıca bu yasalardan birine dayanarak bir talepte bulunan veya haklarını elde etmeye çalışan işçiye karşı işverenin misilleme yapması da yasadışı olarak nitelendirilmektedir<sup>395</sup>. Bir misillemeye maruz kaldığını iddia eden kişi; kanunca korunan bir davranışta bulunduğunu, işverenin karşı davranışından dolayı zarar gördüğünü ve kendi davranışı ile işverenin tepkisi arasında illiyet bağının bulunduğunu ispatlamalıdır. Bu üç hususun ortaya konması halinde, ispat yükü işverene geçecektir ve davranışının geçerli olduğunu, geçerli bir nedene dayandığını ispat etmesi gerekecektir. İşverence ortaya konan nedenlerin sadece bahane olduğunu ispat yükü ise yine iddia makamına aittir<sup>396</sup>.

<sup>391</sup> KERBER, Linda K. :“Gender and Inequality:Old Questions, New Answers”, <http://www.amacad.org> (15.12.2006) ; POST, Robert :“Prejudicial Appearances:The Logic Of American Antidiscrimination Law”, California Law Review, 2000, Vol. V:P, s. 18-19, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006).

<sup>392</sup> Dini örgütler söz konusu üç federal kanunda öngörülen asgari işçi sayısına sahip iseler işveren olarak kabul edilmekle beraber, Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu bu nitelikteki örgütleri kapsamı dışında bırakmaktadır. Kapsam dahilinde olan ve muaf tutulan işverenler açısından daha ayrıntılı bilgi için bkz. PLAYER, s. 46-50.

<sup>393</sup> PLAYER, s. 44-46.

<sup>394</sup> PLAYER, s. 39-40, 251.

Şikayet prosedürü ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm.II.C.1.b.

<sup>395</sup> STROHM, s. 28-29 ; PLAYER, s. 274.

<sup>396</sup> PLAYER, s. 278-279.

Ayrıca aynı korumayı sağlamaya yönelik çeşitli eyalet yasaları da bulunmaktadır ve federal yasaların uygulama alanına girmeyen işyerlerinde uygulanmaktadırlar<sup>397</sup>.

İşyerinde manevi tacize uğrayan bir işçi federal ve eyalet yasalarının yanı sıra bir sendikaya üye ise; mevcut olan toplu iş sözleşmesi hükümlerine de başvurabilmektedir. Sendikalar pazarlık aşamasında işçinin kötü yönetime karşı korunmasını sağlayacak hükümlerin konmasını sağlayabilecekleri gibi; bu tip düzenlemelerin bulunmadığı durumlarda, toplu iş sözleşmelerinde garanti altına alınan genel haklar manevi taciz mağduru işçiye yasal koruma sağlar niteliktedirler. Ayrıca işyerinde gerçekleşen manevi taciz olaylarında görevli sendika temsilcisinin uzlaştırıcı bir rolü bulunmaktadır. Sendika üyesi olsun olmasın işyerinde manevi taciz mağduru olan işçiler; karşılıklı yardım veya koruma öngören Ulusal İş İlişkileri Kanunu'nun VII. bölümüne de başvurabilmektedirler. Söz konusu kanunun VIII. bölümü uyarınca da işveren; bu haklarını kullanan işçilerini baskı altında tutamamakta, onlarla çatışmamakta veya onları kısıtlayamamaktadır. Ulusal İş İlişkileri Kanunu'nun sağladığı korumadan amirler, istisna veya vekalet sözleşmesi ile bağımsız çalışanlar, ev ve tarım işçileri ile aile üyeleri olan işçiler yararlanamamaktadırlar. Yüksek Mahkeme sır tutma yükümlülüğü bulunan ve idari çalışanların da kapsam dışı oldukları görüşündedir<sup>398</sup>.

Söz konusu düzenlemeler her ne kadar geniş bir koruma alanı yaratıyor gibi görünseler de bazı kişileri koruma alanı dışında bırakmakta, bu nedenle de yetersiz kalmaktadırlar. Örneğin manevi taciz, mağdurun cinsiyetinden değil de kişilik çatışmasından kaynaklanıyorsa veya aynı cinsiyetten kişiler arasında gerçekleşiyorsa ya da eşcinsellere yönelik ise kişilik hakları ile ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık söz konusu olsa da belli bir gruba dahil olanlardan birinin veya birkaçının diğerlerine kıyasla ayrımcı işleme tabi tutulduğundan söz edilememektedir<sup>399</sup>. Bu nedenle bu düzenlemelerin belirtilen kategorilere dahil unsurlara dayalı ayrımcılık yapma amacı taşıyan manevi taciz durumları ile sınırlı olduğunu belirtmek mümkündür<sup>400</sup>.

<sup>397</sup> SACK, s. 75 ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 161.

<sup>398</sup> YAMADA, s. 10, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006).

<sup>399</sup> BAKIRCI, s. 152-153 ; FRIEDMAN / WHITMAN, <http://papers.ssrn.com> (15.12.2006).

<sup>400</sup> ÇELEBİ, s. 707.

### a- Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu

Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu, işverenlerin güvenli ve sağlıklı işyerleri sağlamalarını gerektirmekte, işyerlerinin her türlü öngörülebilir nitelikteki tehlikelerden arı kılınmalarını gerektiren oldukça geniş kapsamlı genel görev klozu içermektedir. Söz konusu federal kanun özel sektörde faaliyet gösteren ve eyaletler arası ticaretle uğraşan her boyuttaki işyerine uygulanmaktadır<sup>401</sup>.

Bu düzenleme uyarınca işçilerin tehlikeli bir ortamda çalışmayı reddetme, güvenli olmayan çalışma koşullarını protesto amacıyla greve başvurma, tehlikeli çalışma koşullarına ilişkin bir soruşturmanın başlatılması için güvenlik dilekçesi yazma gibi birtakım hakları bulunmaktadır<sup>402</sup>. Söz konusu federal yasanın en önemli yanlarından biri de; öngördüğü çok ağır para cezaları vasıtasıyla işçilerin haklarını savunmalarından sonra herhangi bir misillemeye karşı korunmalarını sağlamasıdır<sup>403</sup>. Bu korumanın sağlanabilmesi için misillemeye maruz kaldıklarına inanan işçilerin 30 gün içinde Birleşik Devletler Çalışma Departmanı (“United States Department of Labor”) nezdinde bir şikayet dilekçesi yazmaları gerekmektedir<sup>404</sup>.

Belirtilen hususlarda kanunun uygulanmasını sağlamak amacıyla kurulu ve görevi işçi sağlığı hususunda işverenlerin uymaları gereken düzenlemeler çıkarmak olan Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi de bulunmaktadır. İşverenlerin kurallara uydıklarından emin olmak için işyerleri müfettişlerce teftiş edilmektedir. Bu teftişler sırasında işyerinde sağlığa veya güvenliğe ilişkin problemleri göstermek amacıyla bir işçi temsilcisinin de bulunması kanun uyarınca gerekli kılınmıştır<sup>405</sup>.

Bazı eyaletlerde uygulanan bu kanun tarafından onaylı mesleki güvenlik ve sağlık planları da bulunmaktadır. Sonuç olarak hem federal hem de eyalet güvenlik yasalarının amacı; işyerlerindeki tehlikeleri azaltmak, güvenlik çalışmalarını geliştirmek ve işyerlerinde meydana gelen zararları kaydetmek için bir raporlama sistemi oluşturmaktır<sup>406</sup>.

<sup>401</sup> SACK, s. 68-69.

<sup>402</sup> İşçilerin sahip oldukları haklar hususunda daha ayrıntılı bilgi için bkz. SACK, s. 69-70.

<sup>403</sup> SACK, s. 70 ; STROHM, s. 83-84.

<sup>404</sup> STROHM, s. 83.

<sup>405</sup> STROHM, s. 82 ; SACK, s. 69.

<sup>406</sup> STROHM, s. 82.



Mesleki güvenlik ve sağlık dzenlemeleri açıkça psikolojik ve duygusal gvenliği iğermeyip esas olarak fiziksel zararların önlenmesini amağlasa da ve halihazırda işyerindeki psikolojik ve duygusal tehlikeleri kapsayan özel bir Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu standardı bulunmasa da işyeri gvenliğini dzenleyen bu kanunlar, yasa koyucuların ęalıřanları her türlü zarardan ve mağdur durumuna düşmekten korumaya niyetli oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu nedenle de işyerinde manevi tacizin, özellikle mesleki güvenlik ve sağlık bağlamındaki önleyici tedbirlerle bağlantılı olarak işyeri gvenliği kuralları ve dzenlemeleri kapsamına girmesi gerektiğini savunmak mümkündür<sup>407</sup>.

### **b- Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu**

İşyerinde ayrımcılığı ele alan, en kapsamlı ve en önemli federal dzenleme olan 1964 tarihli Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu'nun VII. bölümü<sup>408</sup> 1965 yılında yürürlüğe girmiştir ve 1972, 1978 ile 1991 yıllarında olmak üzere üç kere esaslı değişikliğe uğramıştır<sup>409</sup>. Söz konusu bölüm;

*“bir işverenin;*

*ırkı, rengi, dini, cinsiyeti veya milliyeti nedeniyle bir bireyi işe almaması veya bireyi bu nedenlerden biriyle işten atması veya bu nedenlerden biri nedeniyle bireyin tazminatı, ęalıřma/iş koşulları veya işle ilgili kazanımlarında ayrımcılık yapması*

*veya*

*bir işçisinin veya iş başvurusunda bulunan bireyin ırkı, rengi, dini, cinsiyeti (hamilelik de dahil olmak üzere) veya milliyeti nedeniyle ęalıřma/iş olanaklarını daraltan veya daraltmaya eğilim gösteren veya bir işçi olarak statüsünü olumsuz/kötü yönde etkileyecek biçimde yapacağı işler konusunda sınırlar koyması, yapacağı işleri ayırması veya sınıflandırması yasadışıdır<sup>410</sup>”* şeklinde olup; yasalara aykırı ęalıřma uygulamalarının listesini yapmaktadır.

<sup>407</sup> YAMADA, s. 11-12, <http://www.bullyinginstitute.org> (15.12.2006) ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 170.

<sup>408</sup> SACK, s. 75.

<sup>409</sup> BAKIRCI, s. 41 ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 162 ; SACK, s. 75 ; PLAYER, s. 24.

<sup>410</sup> BAKIRCI, s. 108.

Bu durumda işverenin bir işçisine yönelttiği, işe alma, işten çıkarma, bir çalışma/iş koşulunu dayatma gibi istihdamın herhangi bir aşamasında yasada belirtilen nedenlerden birine dayanan davranışı bölüm VII.'yi ihlal etmektedir<sup>411</sup>.

Yüksek Mahkeme, VII. bölümün yalnızca ekonomik ve somut ayrımcılıkla sınırlı olmadığını aynı zamanda insanları saldırgan ve istismar edici ortamlarda çalışmak zorunda kalmaktan da koruduğunu kabul etmiştir. Söz konusu maddenin kapsamına giren olaylarda saldırgan ortam genellikle cinsel taciz anlamına gelirken; işyerinde manevi taciz durumunda ise saldırgan iş ortamı, cinsel ve ırksal olmayan genel tacizlerin olduğu ortam olarak adlandırılmaktadır<sup>412</sup>.

Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu'nun VII. bölümü tüm eyaletlerde, yerel idarelerde, eğitim kurumlarında, iş bulma kurumlarında, işçi sendikalarında ve 15 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektöre dahil işyerlerinde uygulama alanı bulmaktadır<sup>413</sup>. Kızılderli kabileleri ile vergiden muaf tutulan özel üyelikler söz konusu bölümün uygulama alanının dışında kalmaktadırlar<sup>414</sup>.

Bu bölümde belirtilen unsurlardan herhangi birine dayalı bir ayrımcılığa maruz kalan kişi kendisine en yakın İFEK Ofisi nezdinde bir şikayet dilekçesi yazmalıdır. Uzmanlardan oluşan ve VII. bölümün yanı sıra İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu ile Engelli Amerikalılar Kanunu'nun dahil olduğu istihdamda ayrımcılığı yasaklayan federal yasaların yürütümü ve gözetimi yetkisi dahilinde şikayetçiye danışmanlık hizmeti verme, şikayet konusu olan davranışı soruşturma, taraflar arasında uzlaşma sağlama ve gerekirse dava açma yetkileriyle donatılmış, ülke genelinde ofisleri olan bu bağımsız Komisyon, Yurttaş Hakları Kanunu'nun yorumlanması ile de görevli olup; ayrımcı işleme maruz kalan kişilere usul hukuku açısından birtakım kolaylıklar da sağlamaktadır<sup>415</sup>.

Söz konusu şikayet dilekçesinin ayrımcılığın meydana geldiği tarihten itibaren 180 gün içinde yazılması gerekmektedir. Dava açma hakkına ilişkin ilamın alınmasından

<sup>411</sup> SACK, s. 74 ; BAKIRCI, s. 108.

<sup>412</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 162.

<sup>413</sup> SACK, s. 75 ; STROHM, s. 28 ; PLAYER, s. 45.

<sup>414</sup> STROHM, s. 29.

<sup>415</sup> BAKIRCI, s. 44, 152-153 ; STROHM, s. 8 ; PLAYER, s. 24, 38 ; CAHILL, s. 34.

itibaren de 90 gün içinde kişinin dava açması gerekmektedir. Bu sürelerin kaçırılması veya İFEK ofisiyle birlikte şikayet dilekçesi yazılmaması durumunda işçi, işvereni ayrımcılık nedeniyle dava etme hakkını yitirmektedir<sup>416</sup>. Bu nedenle, söz konusu şikayet dilekçesinin yazılması dava açma hakkı açısından önşart niteliğinde iken, 90 ile 180 günlük süreler de hak düşürücü süre niteliğindedirler.

Şikayet dilekçesinin yazılmasından sonra, şikayette bulunan kişi bir devlet görevlisi ile meydana gelenler hakkında görüşecektir. Bu görevli, işvereni söz konusu iddiadan haberdar edip; kendisinden konuyla ilgili bilgi talep edecek, varsa olaya tanık olanlarla da görüşecektir. İşverenin işbirliği yapması hususunda bir garanti bulunmamaktadır. Devlet, önemli gördüğü belgeleri de talep edebilmektedir. İşverenin daha ileri aşamalara geçilmeden uzlaşmaya varılmasını önerme hakkı da bulunmaktadır. Zaten Devlet de şikayette bulunan ile işverenin bir uzlaşmaya varması taraftarıdır<sup>417</sup>.

Devlet söz konusu iddiayı araştırıp; sağlam bir temele oturtulup oturtulmadığını ortaya koymaya çalışacaktır. Yürütülen soruşturma sona erdiğinde; belirtilen bulgular ve öneriler doğrultusunda İFEK bölge yöneticisi ya ayrımcılığın meydana geldiğine inandırıcı makul bir neden bulacak ya da herhangi bir aykırılığın bulunmadığı sonucuna varacaktır<sup>418</sup>.

İlk olasılıkta İFEK söz konusu ayrımcı uygulamanın düzeltilmesi için işverene baskı yapacak ve mağdur taraf olan işçinin uğradığı zararların ödenmesini veya işine geri döndürülmesini buyurabilecektir. Eğer işveren bunlara uymazsa; olay İFEK tarafından yerel avukatlara havale edilecektir veya şikayetçiye dava açma hakkına ilişkin ilam verilecektir<sup>419</sup>. Bu durumda işveren, işçilerine farklı davranmayı haklı kılan başka farklılıkların varlığını ispat etmekle yükümlü kalacaktır. Bu aşamada ispat yükü yer değiştirmekte, işverene geçmektedir. İşveren işçilerine farklı davranmasına ilişkin geçerli bir neden ortaya koyduğu takdirde; ortada bir ayrımcılığın bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuca “ayrımcı tutum teorisi” de denmektedir<sup>420</sup>.

<sup>416</sup> STROHM, s. 30-31 ; DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 171.

<sup>417</sup> STROHM, s. 31.

<sup>418</sup> STROHM, s. 31, 33.

<sup>419</sup> STROHM, s. 33 ; CAHILL, s. 34-35.

<sup>420</sup> STROHM, s. 32.

İFEK'in herhangi bir aykırılık tespit etmediği durumda ise; İFEK'ten alınan ve dava açma hakkına ilişkin ilam ile işçi, özel hukuk davası açma yoluna başvurabilecektir. Bu noktada dava açmak için öngörülen 90 ve 180 günlük hak düşürücü süreler gözden kaçırılmamalıdır. Eğer İFEK'in soruşturması 180 günlük süre içinde bitmeyecek gibi görünüyorsa, şikayette bulunan işçi soruşturmanın bitmesini beklemeksizin dava açma hakkına ilişkin ilamı alarak özel hukuk davası açabilecektir<sup>421</sup>. İşverenler, yönetici konumundakiler ile işe alma, işten çıkarma yetkileri ve istihdam şartları üzerinde etkisi olanların davranışlarından sorumlu olduklarından; dava genelde onların aleyhine açılmaktadır<sup>422</sup>.

### **c- Engelli Amerikalılar Kanunu**

1992 yılında yürürlüğe giren 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Kanunu 26.Temmuz.1992'den 26.Temmuz.1994'e kadar 25 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulama alanı bulurken; 26.Temmuz.1994 itibariyle 15 ve daha fazla işçi çalıştıran federal hükümetler hariç Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu'nun VII. bölümün uygulanma alanına giren tüm işyerlerinde uygulanmaya başlamıştır. İş başvurusu, işe alma, iş ilişkisine son verme, işte ilerleme gibi istihdamın her aşamasında maluliyete dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır<sup>423</sup>.

Kanun uyarınca bir kişi; bir veya daha fazla yaşam faaliyetini esaslı bir şekilde sınırlayan fiziksel veya akli sakatlığa sahipse, bu tarz sakatlığa ilişkin bir kaydı varsa veya bu tarz sakatlığa sahip olarak addediliyorsa engelli olarak kabul edilmektedir<sup>424</sup>. Sağırılık, kalp hastalıkları, kanser, AIDS, duygusal rahatsızlıklar, işyerinde veya başka bir yerde halen kullanılmadıkça ve işe gelmeyi, iş performansını engellemedikçe alkol veya uyuşturucu bağımlılıkları da yasa kapsamında bulunmaktadır. Ancak sakatlık devamlı nitelikte olmalıdır. Sakatlık kavramı

---

“Ayrımcı etki teorisi” adı verilen ve dışardan yansız ve tarafsız görünen ancak belli bir ırkın, cinsiyetin, dinin, rengin veya milliyetin üyelerinin aleyhine yönelen işverenin işe alma uygulamalarını kapsayan başka bir teori daha bulunmaktadır. Bu teori bir kere ortaya konduğunda ispat yükü işverene geçmektedir. İşveren, söz konusu uygulamasının doğrudan iş performansına bağlı olduğunu ve işin işleyiş tarzının bu uygulamayı kesinlikle gerekli kıldığını ispat etmelidir. İspat edemezse, söz konusu uygulama yasadışı olmaktadır. İspat ettiği takdirde de şikayette bulunan tarafın işverenin amacına aynı şekilde hizmet eden ama daha az ciddi sonuçları olan alternatif bir uygulamanın mevcut olduğunu ispatlama fırsatı bulunmaktadır. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. STROHM, s. 32 ; PLAYER, s. 110 vd. ; POST, s. 18-19, <http://www.lexisnexis.com> (15.12.2006).

<sup>421</sup> STROHM, s. 33-34 ; PLAYER, s. 41.

<sup>422</sup> DAVENPORT / SCHWARTZ / ELLIOTT, s. 171.

<sup>423</sup> STROHM, s. 37-38 ; SACK, s. 97 ; PLAYER, s. 45, 221.

<sup>424</sup> STROHM, s. 38 ; PLAYER, s. 222.

nüfusun genel ortalamasının arz ettiği kilo, boy farklılıkları gibi genel şartları içermese de obezite, anoreksi, migren, cücelik gibi durumları kapsamaktadır<sup>425</sup>. Yasa kapsamında yer alan sakatlığa sahip kişinin yasal korumadan faydalanabilmesi için; iş için gerekli beceri, deneyim ile eğitime sahip olması ve makul yerleştirme olsun olmasın esaslı görevleri yerine getirebilmesi yani nitelikli olması gerekmektedir<sup>426</sup>.

Söz konusu yasal düzenleme karşısında, işveren herhangi bir başvuru sahibine şimdiki veya geçmiş sağlık durumu veya maluliyetinin tedavisi için harcanan veya harcanması beklenen masraflar ile ilgili hiçbir soru sormamaktadır. Tıbbi inceleme, iş ile bağlantılı veya iş gerekleri ile tutarlı ise talep edilebilmekte yoksa kişinin sadece engelli olmasından dolayı talep edilememektedir. İşveren, iş teklifinden sonraki ve fakat kişi işe başlamadan önceki aşamada eğer bütün yeni işe giren işçilerden tıbbi inceleme talep etmişse, sonuçlar ve bilgiler gizli tutulacaksa ve elde edilen bilgi yasaya aykırı bir şekilde kullanılmayacaksa; tıbbi muayene talep edebilmektedir. Ayrıca işveren, bir işçinin veya iş başvurusu sahibinin bir engelli ile ilişkisi veya arkadaşlığı olması nedeniyle ayrımcı davranışta bulunamamakta, engelleri nedeniyle işçileri veya iş başvurusu sahipleri arasında olumsuz sınıflandırma yapamamakta ve iş başvurusunda bulunan kişiyi sırf engelli olmasından dolayı sigorta masraflarının daha yüksek olacağı nedeniyle işe almama yoluna başvuramamaktadır<sup>427</sup>.

Sakatlığı nedeniyle işe alınmayan, terfi edilmeyen ya da işten çıkarılan bir işçi uğradığı ayrımcılığı sözlü ya da yazılı doğrudan delillerle veya doğrudan delil bulunmadığı takdirde dolaylı delillerle ortaya koyarsa; söz konusu kararının geçerli nedenlere dayandığını ispat yükü işverene geçecektir. İşverenin verdiği kararın geçerli nedenlere dayandığını ortaya koyması durumunda, sakatlığı nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını ispatlama yükü tekrar ve son kez iddia makamına geçecek ve işverenin kararının temelinde sakatlığının yer aldığına dair ek deliller sunması gerekecektir<sup>428</sup>.

<sup>425</sup> SACK, s. 97 ; PLAYER, s. 223-225, 228.

<sup>426</sup> PLAYER, s. 230.

<sup>427</sup> STROHM, s. 38, 40 ; SACK, s. 97 ; PLAYER, s. 243, 248-249.

<sup>428</sup> PLAYER, s. 243-244.

Ancak işverenler; mevcut engelleri nedeniyle görevlerini ifa etmekte yetersiz kalan işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilmekte, işin engelli işçinin sağlık ve esenliği açısından tehlike arz ettiğini veya engelli işçi tarafından ifa edilmeye uygun olmadığını ya da engelli işçilerin işe alınmasının işyerinde tehlikeler oluşturacağını, üretime zarar vereceğini ispatlamak şartıyla bu işçilere iş vermeyi reddedebilmektedirler<sup>429</sup>.

Söz konusu yasa işveren açısından birtakım yükümlülükler de öngörmektedir. İşveren, engelli işçinin hareket kabiliyetini engelleyecek nitelikteki fiziksel maniler içermeyen bir iş ortamı sağlama yükü altında bulunmaktadır. Ancak söz konusu yükümlülük çerçevesinde işyerinde yapılacak değişiklikler “işin yürütülmesinde aşırı zorluklar” çıkartmamalı, makul olmalıdırlar<sup>430</sup>. İşin yürütülmesinde aşırı zorluktan anlaşılması gereken; işverenin finansal kaynakları, iş yürütümünün yapılanma tarzı gibi mevcut etkenler nazara alındığında işveren açısından önemli zorlukların veya masrafin ortaya çıkmasıdır<sup>431</sup>.

Söz konusu federal yasanın yanı sıra fiziksel engel nedeniyle yapılan ayrımcılığı yasaklayan çok sayıda eyalet yasaları da bulunmaktadır<sup>432</sup>.

#### **d- İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu**

1967 tarihli İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu ile birçok eyalette yürürlükte bulunan kanunlar istihdamda yaş ayrımcılığı ile mücadele etmektedir<sup>433</sup>. Ayrıca 15.Nisan.1991 tarihinde yürürlüğe giren Yaşlı İşçilerin Menfaatlerinin Korunması Hakkında Kanun da yaşa dayalı ayrımcılığı yasaklamakta, İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu'ndaki hükümlere ek hükümler içermekte ve işverenlerin daha yaşlı işçilerinin menfaatlerini azaltıcı nitelikteki uygulamalarının yasalara uygunluğunu kanıtlamaları gerekliliğini öngörmektedir<sup>434</sup>.

<sup>429</sup> SACK, s. 98-99 ; PLAYER, s. 223.

<sup>430</sup> Yasanın öngördüğü iş ortamının sağlanması yönünde yapılması gerekli değişikliklerin uygunluklarının ispatı hakkında bkz. PLAYER, s. 236.

<sup>431</sup> STROHM, s. 39 ; SACK, s. 97.

<sup>432</sup> SACK, s. 98.

<sup>433</sup> SACK, s. 129.

<sup>434</sup> STROHM, s. 34.

Söz konusu federal kanun 40 ve üstü yaştaki işçilerin iş sözleşmelerinin sadece yaşlarından ötürü feshedilmesini, iş ilanlarında, işe alımlarda, işe son vermelerde, erken emeklilik tekliflerinde yani istihdam sürecinin herhangi bir aşamasında kişinin yaşına dayalı ayrımcılık yapılmasını yasaklamakta, 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile bütün devlet memurlarına uygulanmaktadır<sup>435</sup>. Mahkemeler “yaş” kriterini dar yorumlamakta, işçinin kronolojik yaşının dikkate alınması gerektiğini belirtmektedirler<sup>436</sup>.

Bu kanun uyarınca iş görüşmeleri esnasında işverenler sadece başvuru sahiplerinin yaşlarının 18 ile 65 arasında olup olmadığını sorabilmekte, yaşla ilgili başka hiçbir soru soramamaktadırlar. Kanunen yasak olan herhangi bir soruya cevap vermediği için işe alınmadığını düşünen kişiler haklarını aramak için İFEK, yerel İnsan Hakları Komisyonu ofisi veya bir avukat ile bağlantı kurabilecektir. Ayrıca herhangi bir zorunlu emeklilik yaşı uygulaması da doğrudan bu kanunu ihlal etmektedir<sup>437</sup>.

Bu yasağa aykırılık halinde mağdurun kendisi veya temsilcisi ayrımcılığın meydana gelmesinden itibaren 180 gün içinde İFEK nezdinde şikayet dilekçesi yazmalıdır<sup>438</sup>. Mağdurun kimliği gizli de tutulabilmektedir<sup>439</sup>. Uğranılan ve talep edilen bütün zararların tazmini ayrımcılığın ispat edilmesine bağlıdır. Eğer işçi iş sözleşmesinin yaşı nedeniyle feshedildiğini savunuyorsa ve uğradığı ayrımcılığı yaşı ile ilgili ifadeler, istatistikler gibi sözlü ya da yazılı doğrudan delillerle veya doğrudan delil bulunmadığı takdirde dolaylı delillerle ortaya koyuyorsa, söz konusu kararının geçerli nedenlere dayandığını ispat yükü işverene geçmektedir. Örneğin işverenin, iş sözleşmesini fesih kararını destekler nitelikteki yetersiz iş performansı veya benzer etkenleri içeren belgeleri ortaya koyması durumunda, yaşı nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldığını ispatlama yükü tekrar ve son kez işçiye geçecektir. İşçinin işverenin kararının temelinde yaşının yer aldığına dair ek deliller sunması gerekecektir<sup>440</sup>.

Ancak söz konusu kanunlar, daha yaşlı işçilerin iş sözleşmelerinin yetersiz iş performansları veya geçerli nedenle işverence feshedilmesine, bütün hak ve

<sup>435</sup> STROHM, s. 34 ; PLAYER, s. 25, 45.

<sup>436</sup> PLAYER, s. 253.

<sup>437</sup> SACK, s. 86-87, 89.

<sup>438</sup> Yaş ayrımcılığına ilişkin bir kanunun bulunduğu eyaletlerde şikayet dilekçesinin federal makamlar yerine eyalet makamları nezdinde yazılmasının öngörülmesi de mümkündür. Bkz. STROHM, s. 35.

<sup>439</sup> STROHM, s. 35.

<sup>440</sup> PLAYER, s. 255-257.

taleplerinin verilmesi şartıyla erken emekliliklerinin teklif edilmesine, başarılı iş performansı elde edilmesinin daha genç bir kişinin işe alınmasını gerekli kıldığında daha yaşlı işçilere karşı ayrımcılık uygulanmasına izin vermektedirler<sup>441</sup>.

## 2- Birleşik Krallık

Birleşik Krallık'ta işyerinde manevi tacize ilişkin, doğrudan koruma sağlayan özel bir düzenleme uzun süre mevcut değildi ve bu hususta dolaylı olarak uygulama alanı bulan “Tacizden Korunma Kanunu”, “İşçi Hakları Kanunu” gibi birçok kanun mevcuttu<sup>442</sup>.

1997 tarihli “Tacizden Korunma Kanunu”, iş ilişkilerindeki şiddeti özellikle hedef almasa da işyerinde ve başka yerlerde gerçekleşebilen tacizi kapsayacak nitelikte idi. Taciz kavramı kişide panik ve korku veya üzüntü yaratma olarak tanımlanıyordu. En az iki kere tekrarlanan tacizkar her davranış, failinin taciz etme amacı olmasa bile mağdurun söz konusu davranışların mantıklı her insanın aynı sonuçları gerçekleştireceği şartlarda meydana geldiğini ispat etmesi kaydıyla kanun tarafından cezalandırılıyordu ve mağdurun talep ettiği maddi ve/veya manevi tazminata hükmediliyordu. Ayrıca davaya bakan mahkemenin taciz teşkil eden davranışın durdurulması için ihtiyati tedbir kararı vermesi de mümkündü. Davalı ihtiyati tedbir kararına uymadığı takdirde müessir fiil suçunu işlemiş kabul edilmekte ve davacının tutuklama talebi üzerine tutuklanması gündeme gelmekte idi<sup>443</sup>.

1996 tarihli “İşçi Hakları Kanunu” ise, keyfi fesihleri yasaklıyordu ve manevi taciz zımni fesih hususunda önem arz ediyordu. Kanun uyarınca işçinin iş sözleşmesinin aleni veya zımni şartlarından birinin işveren tarafından ihlal edilmesi nedeniyle istifa etmesi, iş akdinin işverence zımni feshi olarak nitelendiriliyordu ve işçinin manevi tacize maruz kalması da iş sözleşmesinin zımni bir şartının ihlali olarak nitelendiriliyordu. Belirtilen yasaların yanı sıra özel risk taşıyan mesleklere ilişkin bağlayıcı ilkelerin de sayısı artmaktaydı<sup>444</sup>.

<sup>441</sup> SACK, s. 85.

<sup>442</sup> Fondation Européenne Pour L'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, s. 54, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>443</sup> ÇELEBİ, s. 706 ; Fondation Européenne Pour L'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, s. 55, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).

<sup>444</sup> Fondation Européenne Pour L'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, s. 55, <http://www.eurofound.eu.int> (15.12.2006).



2001 yılının Aralık ayında işyerinde manevi tacizi özel olarak ele alan “İşte Saygınlık Kanunu’nun” yürürlüğe girmesi<sup>445</sup> ile işyerinde manevi tacize maruz kalan kişilerin, fail aleyhine açacakları davalarını olguyla dolaylı ilişkisi bulunan hukuki temellere oturtmaya devam etmelerine gerek kalmamıştır.

Söz konusu kanunun 1. maddesi her işçinin işyerinde saygınlık hakkına sahip olduğunu ve söz konusu hakkın iş sözleşmesinin bir şartı olduğunu belirtmektedir. İşçinin istihdamı süresince işverenin tacizi veya manevi tacizi ya da korku veya sıkıntı yaratan herhangi bir icrai veya ihmali davranışı nedeniyle acı çekmesi işverenin işçinin işyerinde saygınlık hakkını dolayısıyla da iş sözleşmesini ihlal etmesi olarak nitelendirilmektedir<sup>446</sup>. Bir diğer ifadeyle işveren, işçinin korku ya da sıkıntı yaratan herhangi bir davranıştan dolayı acı çekmemesini sağlamakla sorumlu kılınmıştır<sup>447</sup>.

En az iki kere tekrarlanan kırıcı, kaba, kötü niyetli, hakaret edici veya küçük düşürücü davranışlar, en az iki kere tekrarlanan ve makul bir sebeple açıklanamayan eleştiri, makul bir sebeple açıklanamayan yaptırım, makul bir sebeple açıklanamayan ve işçinin durumunu ağırlaştıran görev veya sorumluluk değişikliği işçide korku ya da sıkıntı yaratan davranışlara örnek olarak verilmektedir<sup>448</sup>. Söz konusu kanun şikayet prosedürlerini, işveren savunmasını ve hukuki çareleri de öngörmektedir<sup>449</sup>.

Belirtilen nitelikteki davranışlara maruz kalan işçi şikayetini 4. maddede belirtildiği üzere, son hareketin meydana geldiği tarihten itibaren üç ay içinde iş mahkemesi önüne götürmelidir<sup>450</sup>. Söz konusu üç aylık hak düşürücü sürenin aşılması durumunda şikayetin dikkate alınması için mahkemenin olayın tüm koşulları çerçevesinde hakkaniyetin gerekli kıldığına karar vermesi gerekmektedir<sup>451</sup>.

<sup>445</sup> FINEMAN, s. 156.

<sup>446</sup> [www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf](http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf) (15.12.2006) ; <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006).

<sup>447</sup> AYLING, <http://www.beyondbullying.co.nz> (15.12.2006).

<sup>448</sup> [www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf](http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf) (15.12.2006) ; <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006) ; ÇELEBİ, s. 707.

<sup>449</sup> [www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf](http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf) (15.12.2006) ; <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006) ; AYLING, <http://www.beyondbullying.co.nz> (15.12.2006).

<sup>450</sup> [www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf](http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf) (15.12.2006) ; <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006) ; ÇELEBİ, s. 707.

<sup>451</sup> ÇELEBİ, s. 707 ; <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006).

5. maddede ise, şikayete konu edilen davranış veya davranışlar zamanında işyerinde saygınlık politikasının bulunması, söz konusu politikanın gelişimi ile uygulanmasının sağlanması için yetkili bir kişinin görevlendirilmesi gibi makul bütün önlemlerin alınmış olması, şikayetçinin maruz kaldığı herhangi bir kayıp, zararın düzeltilmesi için gerekli tüm önlemlerin alınmış olması gibi işverenin kendini savunma ve sorumluluktan kurtarma araçlarına yer verilmiştir<sup>452</sup>.

Mahkemenin şikayetin sağlam temellendirildiğine kanaat getirmesi halinde sağlanabilecek hukuki çareler 6. maddede düzenlenmektedir. Söz konusu madde uyarınca, mahkeme şikayetçinin haklarını bildiren, işverenin sözleşmeye aykırılığının ciddiyeti, sıklığı ile ısrarını nazara alarak şikayetçinin hislerinde meydana gelen hasarın tazminini gerektiren bir hükme, davalının herhangi bir aykırılığının davacı üzerinde meydana getirdiği karşı etkiyi gidermesi veya azaltması yönünde bir tavsiyeye karar verebilmektedir<sup>453</sup>. Mahkemenin verdiği karara makul bir özrü olmadan uymayan işveren ödeyeceği tazminatın artırılması ile de karşı karşıya gelebilmektedir<sup>454</sup>.

Belirtilen hususların yanı sıra söz konusu kanun, ayrımcılık ile mağduriyete karşı da koruma sağlamaktadır<sup>455</sup>.

---

<sup>452</sup> <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006) ; [www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf](http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf) (15.12.2006) ; AYLING, <http://www.beyondbullying.co.nz> (15.12.2006).

<sup>453</sup> [www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf](http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/Dignityatwork.pdf) (15.12.2006) ; <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006).

<sup>454</sup> ÇELEBİ, s. 707.

<sup>455</sup> Daha ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.bullyonline.org> (15.12.2006) ; AYLING, <http://www.beyondbullying.co.nz> (15.12.2006).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRK HUKUKU'NDA İŞYERİNDE MANEVİ TACİZ

#### I- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Yürürlüğe Girmesinden Sonra Türk Hukuku'nda Genel Durum

Türk Hukuku'nda işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Türkiye'nin de imzalayıp, onayladığı ve yakın zamanda yürürlüğe giren<sup>456</sup> Avrupa Konseyi tarafından 1996 tarihinde yürürlüğe konan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın<sup>457</sup> “onurlu çalışma hakkı” başlıklı 26. maddesi;

*“akit devletlerin tüm çalışanların onurlu çalışma haklarını etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,*

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

<sup>456</sup> 03.10.2006 tarihli, 26308 sayılı Resmi Gazete. (<http://www.basbakanlik.gov.tr>)

<sup>457</sup> Avrupa Komisyonu'nun 2004 ve 2005 yılları İlerleme Raporları'nda Türkiye'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı halen onaylamamış olması eleştirilmiştir. Bu eleştiriler karşısında söz konusu Şart'ın onaylanması için daha önce başlatılan çalışmalara hız verilmiş, 27.09.2006 kabul tarihli ve 5547 numaralı “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun” Türkiye Büyük Milletince kabul edilmiştir. Söz konusu kanun 03.10.2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak aynı gün yürürlüğe girmiştir. 5547 sayılı kanun uyarınca Türkiye'nin onayladığı 29 madde arasında Şart'ın 26. maddesi de yer almaktadır. Bkz. AKTEKİN, Şeyda :“Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Onay”, MESS İşveren Gazetesi, Ekim 2006, Y. 43, S. 803, s. 6.

Bu kanun, yürürlüğe girdiği 03.10.2006 tarihi itibarıyla AY.'nin 90. maddesi uyarınca iç hukukumuzda dahil olmuş, ancak doğrudan doğruya uygulanan (*self-executing*) hükümler içermediğinden, program hükümler içeren sözleşme niteliğinde olduğundan doğrudan uygulanması söz konusu değildir. Bunun sonucu olarak iç hukukumuzun bu Şart hükümleri ile uyumlu kılınması zorunluluğu ortaya çıkmıştır ve Şart'ta belirtilen hususlar yönünde iç hukukta yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bir diğer ifade ile bu Şart'ta yer alan hukuksal yükümlülüklerle uygunluk denetimi söz konusu olduğundan Türk Hukuku'nda da işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenleme mevcut olacaktır. Türkiye'nin imzalayıp, onayladığı uluslararası sözleşmelerin Türk hukuk sistemine dahil olma süreçleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL, Ali :“ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı”, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s. 16-29 ; TUNCAY, Can :“87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu” (“ILO”), ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s. 80-82.

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

*taahhüt ederler” şeklindedir<sup>458</sup>.*

Görüldüğü üzere Şart’ın 1. fıkrası işyerinde cinsel tacizi düzenlerken, cinsel tacizi kapsamayan 2. fıkrasında da Şart’ın Ek’inde belirtildiği üzere onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ya da kasıtlı yıldırma biçimleri düzenlenmektedir. İşverenin ya da iş arkadaşlarının sevmemesi gibi nedenlerle işyerinde işin düzenlenmesi konusundaki görüşmelerden sistemli biçimde dışlanan veya benzer nedenlerden ötürü kendisine çalışma odası ya da mesleki unvanına uygun görevler verilmeyen bir işçinin durumu bu fıkranın tanımladığı eylemler kapsamına girmektedir<sup>459</sup>. Bir diğer ifade ile bu fıkrada her ne kadar adı zikredilmese de işyerinde manevi taciz düzenlenmekte ve Kıta Avrupası hukuk sisteminde olduğu gibi insan onuru ile bağdaşmayan bir kavram olarak nitelendirilmektedir.

Halihazırda hukukumuzda işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenleme henüz mevcut bulunmadığından söz konusu olgu ile aralarında dolaylı ilişki kurulabilecek çeşitli düzenlemelere başvurarak yasal çözüm bulunması gerekmektedir. Bu nedenle irdelenecek hususları; işverenin işçilerini gözetme borcunun ihlali olması ve manevi tacizin kişilik haklarına hukuka aykırı saldırı teşkil etmesi nedenleriyle işverenin işyerinde işçilerini gözetme borcuna aykırılık halleri ile kişilik hak ve değerleri, bu hallerde açılacak davalar, işverenin eşit işlem borcuna aykırılık halleri ile çeşitli ihtimaller dahilinde iş sözleşmesinin haklı nedenle ve çalışma koşullarında değişiklik nedeniyle feshi teşkil etmektedir.

---

<sup>458</sup> Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nda mevcut olan 23 temel hakla birlikte 8 yeni temel hakkı, bir diğer ifade ile toplam 31 temel hakkı güvence altına almaktadır. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart’ta getirilen yeni haklardan biri de “*onurlu çalışma hakkıdır*”. Bunun yanı sıra 1961 tarihli metinde yer alan bazı maddelerde de yeni haklar öngören ilave değişiklikler yer almaktadır. Bkz. AKTEKİN, s. 6.

<sup>459</sup> KERESTECİOĞLU, s. 34 ; TINAZ, s. xi-xii.

## II- Sözleşmenin İfası Aşamasında Mağdur İşçinin Başvurabileceği Hukuki Korunma Yolları

### A) İşverenin Gözetme Borcuna Dayalı Koruma

Doktrinde “gözetme borcu<sup>460</sup>”, “özen borcu<sup>461</sup>”, “ihtimam ve yardım borcu”, “koruma borcu<sup>462</sup>”, “gözetim borcu<sup>463</sup>” gibi çeşitli şekillerde adlandırılan işverenin işçiyi gözetme borcu işçinin işverene sadakat borcu gibi tarafların aralarındaki ilişkinin kişisel niteliğinden kaynaklanmaktadır<sup>464</sup>. Söz konusu borç, kural olarak işçi ile işveren arasında hukuksal bir ilişkinin bulunmasını gerektirir<sup>465</sup> ve işçilerin sadece işyerinde fiilen çalıştıkları sürece değil, işyeri sayılan yerler ile işyeri dışında işverenin buyruğu altında buldukları sıralarda da söz konusu olur<sup>466</sup>.

### 1- Gözetme Borcuna İlişkin Mevcut Yasal Düzenlemeler

İşverenin gözetme borcu, BK'nun 332. maddesi ile İşK.'nin İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili 5. Bölümünde yer alan 77 ila 89. maddelerinde düzenlenmektedir<sup>467</sup>.

BK'nun 332. maddesinin 1. fıkrası; *“iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve*

<sup>460</sup> ERTÜRK, s. 89 ; ULUSAN, s. 1 ; AYDIN, s. 60 ; ÇELEBİ, s. 712 ; AYDINLI, s. 106 ; BAKIRCI, s. 154 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 123 ; SÜZEK, s. 312 ; ÇOBANOĞLU, s. 207 ; SERATLI, Gaye Burcu :İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s. 19.

<sup>461</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 273.

<sup>462</sup> TAŞMAN, Bilgehan :Bireysel İş Hukuku (“İş Hukuku”), C. 1, İstanbul 1998, s. 419 ; NARMANLIOĞLU, s. 231 ; ÖZDEMİR, İspat, s. 199 ; IŞIKLI, s. 92 ; SENYEN-KAPLAN, s. 192 ; OKUR, s. 4 ; ONARAN YÜKSEL, s. 273 ; AYDINLI, s. 106 ; ÇELİK, s. 154 ; SERATLI, s. 19.

<sup>463</sup> EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 137.

<sup>464</sup> NARMANLIOĞLU, s. 231 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 137 ; ÖZDEMİR, s. 199 ; SÜZEK, s. 312.

İşverenin gözetme borcunun dayandığı hukuki ilkeler hususunda çeşitli görüşler için bkz. ULUSAN, s. 1-19 ; TAŞMAN, İş Hukuku, s. 422-424 ; ERTÜRK, s. 91-92 ; AYDINLI, s. 138-147.

<sup>465</sup> BAKIRCI, s. 158.

<sup>466</sup> NARMANLIOĞLU, s. 232.

<sup>467</sup> Belirtilen yasal düzenlemelerin yanı sıra bu düzenlemelerin yasal dayanak teşkil ettikleri birçok tüzük ile yönetmelik mevcut olup, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 26 ve 124. maddeleri ile Umumi Hıfzıssıha Kanunu'nun 179. maddesinin II. bendinde de işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu'nda işverenin gözetme borcuna ilişkin bir düzenleme bulunmadığından, bu kanunlara tabi işçiler söz konusu olduğunda genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu'nun ilgili maddeleri uygulama alanı bulmaktadır.

*sihhi çalışma halleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sihhi yatacak yer tedarikine mecburdur”* şeklindedir.

İşK.’nin 77. maddesinin 1. fıkrası ise, *“işverenler işyerlerinde iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”* şeklindedir<sup>468</sup>.

Bu iki düzenleme arasındaki fark, işverenin gözetme borcunun BK’nca bireysel iş ilişkisi ve işin nitelikleri bakımından hakkaniyet gereği kendisinden istenebilecek ölçüde tehlikelere karşı gerekli önlemleri almak, uygun ve sağlıklı işyerleri ile işçinin işverenle birlikte oturması halinde sağlıklı yer sağlamak şeklinde belirlenmesine karşılık İşK.’nda teknik yönden mümkün olan bütün tedbirleri alma yükümlülüğü olarak öngörülmesidir<sup>469</sup>. Bir diğer ifade ile İşK. düzenlemesi işverenin bu yükümlülüğü uyarınca alacağı tedbirleri BK düzenlemesinde olduğu gibi hakkaniyetin gerektirdiği ölçü ile değil, teknik yönden mümkün olma ile sınırlamış ve böylelikle daha geniş bir alana yerleştirmiştir<sup>470</sup>. Bu düzenleme uyarınca işverenler bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucu ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sürekli izlemek, bunları herhangi bir sınırlama olmaksızın işyerlerinde uygulamak zorundadırlar<sup>471</sup>.

<sup>468</sup> İş Kanunu’nun ilgili diğer madde hükümlerine de değinmek gerekmektedir. 77. maddenin 2. fıkrası işvereni işyerinde alınan güvenlik önlemlerine uyulmasını denetlemek, işçileri mesleki riskler ile alınması gerekli tedbirler ve yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutmaktadır. 80. madde sınav işlerinde devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan ve altı aydan çok sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünü öngörmekte ve işvereni bu kurulun kararlarını uygulamakla yükümlü tutmaktadır. 81. madde devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenlerin işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü düzenlemektedir. 82. maddede bazı tüzüklerde münferiden öngörülen işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik eleman görevlendirme zorunluluğu en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan çok sürekli işlerin yapıldığı işyerleri açısından genelleştirilmektedir. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. ALP, s. 31 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 157-159 ; ÇELİK, s. 154-158 ; AYDINLI, s. 121-124 ; SÜZEK, Sarper :“İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”(“İş Sağlığı”), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 507-528 ; ÇELİK, s. 156-158 ; SÜZEK, s. 673-689.

<sup>469</sup> ÖZDEMİR, İspat, s. 200 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 137 ; SERATLI, s. 21.

<sup>470</sup> TAŞMAN, İş Hukuku, s. 427 ; SÜZEK, s. 314 ; SERATLI, s. 23 ; ENGİN, Murat :“Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, İzmir 2003, s. 86.

<sup>471</sup> SÜZEK, s. 671.

Söz konusu borcun kapsamının farklı belirlenmesi işverenin sorumluluğunun niteliğinin farklı olmasına da yol açmaktadır. BK düzenlemesi uyarınca işverenin sorumluluğu bir kusur sorumluluğudur. İşK. düzenlemesi uyarınca ise işverenin sorumluluğu tartışmalı olup, doktrinde çoğunluğun ve Yargıtay'ın görüşü bir kusursuz sorumluluk halinin söz konusu olduğu yönündedir<sup>472</sup>.

## **2- İşverenin Gözetme Borcunun Kapsamı ve İhlali Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Temelleri**

### **a- İşverenin Gözetme Borcunun Kapsamı**

Günümüzde giderek hızlanan teknolojik gelişme sonucunda iş kazalarında meydana gelen artış ile işyerlerinde işçilerin sağlığının bozulmasına ve ölümlerin ortaya çıkmasına neden olan başlıca etmen olan meslek hastalarındaki artış, iş sağlığı ve güvenliğini daha da önemli kılmıştır<sup>473</sup>.

Gözetme borcu geniş kapsamlı bir borç olduğundan sınırının ve içeriğinin somut ve kesin olarak belirlenmesi mümkün değildir. İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerde iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde işverenin alması gereken birçok önlem yer almakla beraber, söz konusu düzenlemeler borcun kapsamını belirleyecek şekilde genel nitelikli olmadıklarından<sup>474</sup> önlemlerin tümü mevzuatta yer almamaktadır.

Bununla birlikte genel olarak işverenin bu borcu uyarınca işyerinde işçilerin hayatını, sağlığını, kişilik hakkını<sup>475</sup> ve mallarını korumakla yükümlü olduğunu ve bu borcun işverene işçinin yararları doğrultusunda hareket etmeyi, onu korumayı, işçi açısından

<sup>472</sup> TAŞMAN, İş Hukuku, s. 425 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 161-162 ; SÜZEK, s. 315-320 ; ÇELİK, s. 158-164.

<sup>473</sup> DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 152.

<sup>474</sup> NARMANLIOĞLU, s. 231 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 137 ; ERTÜRK, s. 89 ; SÜZEK, s. 312.

<sup>475</sup> İşverenin işçiyi gözetme borcunun kapsamında işçinin kişilik hakkının da yer almasının nedeni çağdaş iş hukukunda işçinin kişiliği ile buna dahil değerlerin korunmasının önem kazanmış olmasıdır. Nitekim ileride de değinileceği üzere doktrindeki baskın görüş işverenin gözetim borcu kapsamında işçilerinin kişilik hakkını korumayı dahil etmekte, Borçlar Kanunu Tasarısı da bu duruma paralel bir düzenleme ihtiva etmektedir.

zararlı olabilecek davranışlar içine girmemeyi gerektirdiğini<sup>476</sup>, sınırının somut olayın özellikleri ile dürüstlük kuralına göre belirlendiğini<sup>477</sup> kabul etmek gerekmektedir<sup>478</sup>.

Böyle bir yorum, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcunun kapsamında işçinin kişiliğine, şeref ve haysiyetine diğer işçilerden ve 3. kişilerden gelebilecek müdahale ve tecavüzlere, cinsel tacize karşı gerekli önlemleri almanın da bulunmasına neden olmaktadır<sup>479</sup>. Bu durumda işyerinde manevi tacizin mağdur işçinin kişilik hakkına, bedensel ve/veya ruhsal sağlığına zarar veren bir tecavüz olmasından dolayı işyerinde manevi tacizin önlenmesi de işverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri arasında yer alacaktır ve işçinin işyerinde manevi tacize maruz kalması işverenin gözetme borcunun ihlali kapsamında değerlendirilecektir.

İş kazası ve meslek hastalığını önleme iş güvenliği mevzuatının tümüne hakim temel ilke olduğundan<sup>480</sup>; incelenmesi gereken bir diğer husus; işyerinde manevi tacizin mağdurda meydana getirdiği ruhsal ve/veya fiziksel zararların iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelendirilmesinin mümkün olup olmadığıdır. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesi iş kazası ile meslek hastalığını düzenlemektedir<sup>481</sup>. Söz konusu maddenin A bendi iş kazasının tanımını yapmak yerine bazı koşul ve unsurlarını saymaktadır. Bir iş kazasından söz edebilmek için bu unsurların tümünün birden mevcut olması hem gerekli hem de yeterli olmaktadır<sup>482</sup>. Bunlar; sigortalı olma, kazaya uğrama, sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması, kaza ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır.

<sup>476</sup> OKUR, s. 4 ; AYDIN, s. 60-61 ; BAKIRCI, s. 155.

<sup>477</sup> BAKIRCI, s. 155 ; AYDINLI, s. 108 ; SÜZEK, s. 312 ; AYDIN, s. 60 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 138 ; NARMANLIOĞLU, s. 233 ; ÇELİK, s. 165 ; SERATLI, s. 20.

<sup>478</sup> İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınacak önlemlerin sonu olmadığından, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratarak çalışma hayatının kalitesini yükseltmek yöneticilerin çalışanlara yönelik etik sorumluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bkz. TINAZ, Mobbing, s. 20.

<sup>479</sup> ÇELİK, s. 158-159, 165.

<sup>480</sup> ENGİN, s. 88.

<sup>481</sup> Henüz yürürlüğe girmemiş bulunan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda iş kazası ile meslek hastalığı "Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri" başlıklı Üçüncü Bölüm'de farklı maddelerde düzenlenmektedir. İş kazası, 13. maddede beş bent halinde belirtilen durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay olarak tanımlanırken; 14. maddede düzenlenen meslek hastalığının tanımı hemen hemen 506 sayılı Kanun'da yer alan tanımına benzemektedir. Söz konusu tanım; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğranılan geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllük halleri şeklindedir.

<sup>482</sup> BAKIRCI, s. 172.



Doktrinde iş kazası genel olarak, sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla **aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle** onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmaktadır<sup>483</sup>.

Meslek hastalığı ise; aynı maddenin B bendinde düzenlenmekte olup, “*sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir*” şeklinde tanımlanmaktadır. Söz konusu tanım uyarınca sigortalı olma, hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, uzun bir zaman parçası içinde meydana gelmesi, hastalığın Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü’ne ekli Meslek Hastalıkları Listesinde yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması, hastalığın hekim raporu ile saptanması, sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması meslek hastalığının unsurlarını teşkil etmektedirler<sup>484</sup>.

Söz konusu unsur ve tanımlar incelendiğinde bu iki kavramın ortak bazı unsurları nedeniyle aynı maddenin iki farklı bendinde düzenlenseler de birbirlerinden farklı oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu farklılık özellikle iş kazasının ani bir olay sonucu, mesleki hastalığın ise yavaş yavaş ortaya çıkmasındadır<sup>485</sup>.

İşyerinde manevi taciz daha önce de yapılan tanımı uyarınca çeşitli zarar verici davranışların sistematik olarak tekrarlanması ve belli bir dönem devam etmesi sonucu gerçekleşen bir süreçtir<sup>486</sup>. Olgunun bünyesinde barındırdığı belli bir dönem dahilindeki süreklilik unsuru iş kazası olarak nitelendirilmesine engel teşkil eder niteliktedir. Çünkü iş kazası ani ve dıştan gelen bir olay sonucu oluşmaktadır. Başka bir deyişle, iş kazasından söz edebilmek için kişinin ani veya oldukça kısa süren bir zaman dilimi içinde ortaya çıkan bir olay sonucu zarara uğramış olmalıdır<sup>487</sup>. Bu nedenle iki kavram arasında bir paralellik yaratarak işyerinde manevi tacizin mağdurda meydan getirdiği sonuçları iş kazası olarak nitelendirmek mümkün değildir.

<sup>483</sup> TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer :Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2005, s. 269-280 ; GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza :Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2004, s. 227 ; SERATLI, s. 29.

<sup>484</sup> TUNCAY / EKMEKÇİ, s. 280-284.

<sup>485</sup> TUNCAY / EKMEKÇİ, s. 269.

<sup>486</sup> Bkz. Birinci Bölüm.II.B.

<sup>487</sup> GÜZEL / OKUR, s. 229.

İşyerinde manevi tacizin belirtilen bu özelliği, olgunun mağdur üzerinde yarattığı etkileri meslek hastalığı kavramına yakınlaştırmakta, bu şekilde bir değerlendirmenin mümkün olup olamayacağını sorusunu akıllara getirmektedir. Bu sorunun cevabını ortaya koyabilmek adına meslek hastalığının unsurlarından biri olan “hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması” unsurunu irdelemek gerekmektedir.

Meslek hastalığı, belirli bir işin nitelik ve yürütüm şartlarının doğurduğu, bir diğer ifade ile işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebepten dolayı ortaya çıkan bir sakatlık veya hastalıktır<sup>488</sup>. İşyerinde manevi taciz, işin yürütümü esnasında ortaya çıkmakla beraber yapılan işle arasında objektif bir bağ kurmak mümkün gözükmemektedir. Mağdurun maruz kaldığı davranışlar yaptığı işten kaynaklanan ya da yaptığı işin karşılaşılmasını gerekli kıldığı davranışlar niteliğinde değildirler. Bu davranışlar, mağdurun çeşitli özellikleri sonucu ve faillerdeki çeşitli amaçlar doğrultusunda ortaya çıkmaktadırlar. Bu nedenle işyerinde manevi tacizin mağdur üzerinde meydana getirdiği etkileri meslek hastalığı olarak nitelendirmek kanımca mümkün değildir<sup>489</sup>.

Bununla birlikte olması gereken hukuk açısından ve dolaylı da olsa olguyla ilgili Türk mahkeme kararlarının ortaya çıkması<sup>490</sup> nedeniyle; işyerinde manevi taciz, meslek hastalığı ile ilişkilendirilip, mağdurda meydana gelen ruhsal ve/veya fiziksel zararlar meslek hastalığı olarak nitelendirilebilirler. Nitekim verdiği çeşitli kararlarla

<sup>488</sup> TUNCAY / EKMEKÇİ, s. 280-281 ; GÜZEL / OKUR, s. 239.

<sup>489</sup> İşyerinde manevi taciz sonucu azar azar biriken sorunlar neticesinde oluşan hastalıkların işin yürütümü şartları yüzünden oluştuğunu bu nedenle de işyerinde manevi tacizin mağdur üzerindeki etkilerinin meslek hastalığı olarak nitelendirilmesini savunan görüş için bkz. ÇELEBİ, s. 718.

<sup>490</sup> Nitekim bugüne kadar işyerinde manevi taciz teşkil eden üç olay Türk mahkemelerine intikal etmiştir. Toprak Mahsulleri Ofisi'nin 25 yıllık çalışanı işyerinde manevi taciz kurbanı olduğu gerekçesi ile Devlet'e karşı dava açmıştır. Jeoloji Mühendisleri Odası'nda çalışan bir bayan işçi de 2004 yılında yapılan seçimlerden sonra yönetimin değişmesi ile birlikte yaşadıkları nedeniyle dava açmıştır. Son olarak belirtilmesi gereken bir diğer dava da Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya Anabilim Dalı'nda öğretim görevlisi olan ve yaklaşık 17 yıldır manevi taciz olarak nitelendirilebilecek çeşitli davranışlara maruz kalan bir öğretim üyesi kişilik hakkının ihlali nedeniyle açtığı ve kazandığı manevi tazminat davasıdır. Söz konusu olaylarla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. GÜÇER, Deniz :“İlk Mobbing Davasını Bir Bürokrat Açtı”, 29.05.2006 tarihli Akşam Gazetesi, s. 12 ; MİSER, Behzat :“İşyerinde Ağzından Çıkanı Kulağın Duysun”, BAŞARAN, 26.12.2006 tarihli Radikal Gazetesi, <http://www.radikal.com.tr> (15.12.2006) ; Ezgi :“Hiçbir Şey Değişmedi”, 03.12.2006 tarihli Hürriyet Pazar Gazetesi, s. 15.

iş kazası kavramının kapsamını genişleten Yargıtay'ın<sup>491</sup>, meslek hastalığı açısından da aynı yorumu benimseyip; söz konusu kavramın kapsamına işyerinde yaşanan manevi taciz nedeniyle meydana gelen rahatsızlıkları da dahil etmesi mümkündür. Böylelikle mağdurun, manevi taciz sonucu meydana gelen rahatsızlıklar nedeniyle Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan somut şartlar dahilinde sağlık yardımı ile parasal yardım alma imkanı söz konusu olacaktır.

Bu noktada işyerinde manevi taciz ile işyeri stresi arasında daha önce değinilen farklılara<sup>492</sup> ek bir farklılık daha karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde yaşanan manevi taciz sonucunda mağdurda meydana gelen fiziksel ve/veya bedensel rahatsızlıklar meslek hastalığı olarak nitelendirilemezken, işyeri stresi sonucunda meydana gelen hastalık veya sakatlıkların meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi mümkündür. Çünkü işyeri stresi, günümüz çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olarak nitelendirilmekte ve kişinin mesleği ne olursa olsun o mesleğin bünyesinde stresi de barındırdığı kabul edilmektedir. Bu nedenle işyeri stresi sonucunda meydana gelen fiziksel ve/veya ruhsal hastalık veya sakatlığı yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşyeri stresi sonucunda meydana gelen hastalık veya sakatlıkları, meslek hastalığının belirtilen diğer unsurlarının da mevcudiyeti şartıyla meslek hastalığı olarak nitelendirmek gerekmektedir.

---

<sup>491</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 29.03.1979 tarihli, E. 1978/8413, K. 1979/2759 sayılı kararında sigortalının işyerinde intihar etmesi iş kazası olarak nitelendirilmiştir. Bkz. Yargıtay Kararları Dergisi, Ankara Ağustos 1979, C. 5, S. 8, s. 1167-1169.

Aynı Daire'nin 19.06.1992 tarihli, E. 1991/15658, K. 1992/6893 sayılı başka bir kararında Hürriyet Gazetesi yazarı ve gazetenin genel koordinatörü Çetin Emeç'in sabah işine gitmek üzere işverence kendisine tahsis edilen özel otomobile binip, hareket edeceği sırada teröristlerce şoförüyle birlikte öldürülmesi de iş kazası sayılmıştır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 14.05.1996 tarihli, E. 1996/2674, K. 1996/2378 sayılı kararında ise; sigortalının işe gitmek üzere işverence belirlenen yerde servis aracını beklerken üçüncü kişiye ait bir aracın çarpması sonucunda yaralanması olayı da iş kazası sayılmıştır. (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>492</sup> Bkz. Birinci Bölüm.II.A.3.

## **b- Gözetme Borcunun İhlali Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Temelleri**

İşverenin işçisine manevi tacizde bulunması gözetme borcuna aykırılık oluşturduğundan<sup>493</sup>; sorumluluğu BK madde 96 uyarınca akdi nitelikte olacaktır. Ancak manevi taciz aynı zamanda haksız fiil de teşkil ettiğinden, mağdur işçinin işvereni haksız fiil hükümlerine göre de sorumlu tutabilmesi mümkündür. Burada akitten doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğunun birbiri ile yarışması söz konusudur ve mağdur işçi bu iki sorumluluk halinden birini seçmekte serbesttir<sup>494</sup>.

Ancak mağdur işçinin akdi sorumluluğa ilişkin hükümlere başvurması daha lehine bir durum yaratmaktadır. Çünkü haksız fiil hükümlerine dayanıldığı takdirde mağdur işçinin hem işverenin kusurunu ispat etmesi gerekecek hem de açacağı dava BK madde 60 uyarınca 1 yıllık haksız fiil zamanaşımına tabi olacaktır. Buna karşılık akdi sorumlulukta işverenin kusurlu olduğu karinesi mevcut olduğundan, kusursuzluğunu ispat yükü işverene ait olacak ve de akdi sorumluluğa dayanan dava BK madde 125 uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabi olacaktır<sup>495</sup>.

Gözetme borcu dolayısıyla işveren kendisinin yanı sıra, diğer işçileri ve müşterileri gibi 3. kişilerin de zarar verici her türlü davranışına karşı işçilerini korumak durumundadır<sup>496</sup>. Bu nedenle işyerinde manevi tacizin failinin işveren dışında başka bir kişi olması ihtimalinde mağdur işçi, faili maruz kaldığı haksız fiile dayanarak sorumlu tutmanın<sup>497</sup> yanı sıra işvereni de sorumlu tutabilecektir. Ancak işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağı manevi tacizin failine göre değişecektir.

<sup>493</sup> İşverenin manevi tacizin faili olması durumunda gözetme borcunun ihlalinin yanı sıra yönetim hakkının kötüye kullanılması da söz konusu olmaktadır. Çünkü işverenin, yönetim hakkını kullanırken işçinin kişilik hakkına dahil değerlerine de dikkat etmesi, verdiği talimatların iş ilişkisinin devamı ve kendi yararının korunması açısından kaçınılmaz nitelikte olması gerekmektedir. Bir diğer ifade ile yönetim hakkının hukuka uygunluğunun sınırını Anayasa, iş kanunlarının emredici hükümleri, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, Borçlar Kanunu'nun 19 ve 20. maddeleri, MK madde 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı ve işçiyi gözetme borcu, işin ve işletmenin gerekleri ile yönetim hakkının kendi amacı çizmektedir. İşverenin yönetim hakkı ve sınırları hususlarında daha ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELEBİ, s. 710-711 ; ERTÜRK, s. 94-96 ; ÇELİK, s. 104-105 ; SÜZEK, s. 60-67 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 107-108.

<sup>494</sup> BAKIRCI, s. 161 ; ONARAN YÜKSEL, s. 276-277 ; SÜZEK, s. 322.

<sup>495</sup> SÜZEK, s. 323 ; BAKIRCI, s. 160-161 ; ÖZDEMİR, İspat, s. 203 ; AYDINLI, s. 231.

<sup>496</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 274 ; OKUR, s. 4 ; SENYEN-KAPLAN, s. 193 ; ÇOBANOĞLU, s. 207 ; BAKIRCI, s. 155 ; AYDINLI, s. 107.

<sup>497</sup> Bu durumda işyerinde manevi taciz mağduru işçinin maddi ve/veya manevi tazminat davası açma koşulları ve ispat yükü "kişilik hakkı" başlığı altında belirtilenlerle aynı olduğundan bkz. Üçüncü Bölüm.II.B.3.b ve c.

İşK.'nin 2. maddesinin 4. fıkrası uyarınca işveren vekili “*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse*” bir diğer ifade ile işverenin ifa yardımcısıdır. Bu kişiler işverenin bir işçisi olmakla beraber işyerindeki diğer işçilere karşı işveren görünümündedirler. Bu nedenle genel hükümler uyarınca işveren, ifa yardımcılarının fiillerinden dolayı, bu kişilerin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirirken ya da bu sorumlulukları dolayısıyla gerçekleşen zarar verici olay sebebiyle BK madde 100 uyarınca sorumlu tutulabilecektir. Ancak İşK.'nin 2. maddesinin 4. fıkrasının son cümlesi uyarınca, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu tutulmaktadır.

İşveren vekillerinin işçiler karşısındaki görev ve zorunluluklarının kendilerine yönetim hususunda tanınmış olan yetki ve görevlerle sınırlı olmasına rağmen; gözetme borcu kapsamındaki işçilerin kişiliğini koruma ve saygı gösterme, ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun davranmanın tüm işveren vekillerinin görev ve yetkileri dahilinde olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Böyle bir kabul işyerinde manevi tacizin failinin işveren vekili olması durumunda işveren vekilinin sahip olduğu sıfatın gerektirdiği yükümlülüklerle aykırı davrandığı sonucuna ulaşılmasını ve dolayısıyla da işverenin İşK.'nin 2. maddesinin 4. fıkrası uyarınca sorumluluğunun gündeme gelmesini sağlayacaktır ve herhangi bir kurtuluş beyyinesine yer vermemesinden ötürü daha ağır bir sorumluluk hali öngören İş Kanunu düzenlemesi Borçlar Kanunu düzenlemesi karşısında özel hüküm teşkil etmesi nedeniyle işverenin gündeme gelecek sorumluluğunun hukuki temelinde İşK.'nin 2. maddesinin 4. fıkrası yer alacaktır<sup>498</sup>.

İşverenin başka bir işçisinin manevi tacizin faili olması ihtimalinde, işverenin bu taciz olaylarını bilmesine veya bilmesi gerekmesine rağmen gerekli ve olanaklar dahilinde mümkün olan tüm önlemleri almaması, bir diğer ifade ile gözetme borcuna

<sup>498</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 277-279 ; BAKIRCI, s. 161-163.

Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin ç bendi uyarınca, kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye işveren vekili denmektedir. Aynı maddenin son fıkrası uyarınca da işveren vekilinin bu sıfatla gemi adamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işveren sorumlu tutulduğundan bu kanun uyarınca varılacak sonuç da İş Kanunu uyarınca varılan sonuçla aynı olacaktır. Borçlar Kanunu ile işveren vekili kavramına yer vermeyen Basın İş Kanunu açısından ise, temsile ilişkin BK madde 32 ve devamında yer alan maddeler uygulama alanı bulacaklardır. Bkz. BAKIRCI, s. 162-163.

aykırı davranması şartıyla BK madde 96 uyarınca sorumluluğu doğacaktır<sup>499</sup>. İşçinin işveren ya da işveren vekiline maruz kaldığı taciz nedeniyle şikayette bulunması, yaşanan taciz olay veya olaylarına işveren ve/veya işveren vekilinin tanık olması, müşteriler ya da arkadaşlarından yaşananları öğrenmiş olması ihtimallerinde işverenin işyerinde gerçekleşen manevi tacizi bilmesi koşulunun gerçekleşmiş olduğu kabul edilmelidir<sup>500</sup>.

İşyerinde manevi tacizin failinin işverenin başka bir işçisinin olması ihtimalinde işverenin BK madde 55 uyarınca istihdam edenin kusursuz sorumluluğunun gündeme gelmemesinin nedeni; işverenin bu madde uyarınca sorumlu tutulabilmesi için işçisinin haksız fiil teşkil eden davranışlarının ve meydana gelen zararın iş sözleşmesi ile yüklendiği edimler sebebiyle meydana gelmiş olmaları gerekliliğidir. Bir diğer ifade ile fail işçinin zarar verici fiili ile işi arasında fonksiyonel bir bağlılık bulunmalıdır<sup>501</sup>. İşyerinde manevi taciz oluşturan fiillerin yapılan işle alakaları bulunmamakta, yapılan iş bu davranışların vuku bulmasında sadece bir vesile teşkil etmektedir<sup>502</sup>.

İşçiler dışındaki işverenin arkadaşı, müşteriler, alt işverenler gibi 3. kişinin manevi tacizin faili olması ihtimalinde ise, bu kişilerin işverenin ifa yardımcıları statüsünde olup olmamalarına göre işverenin sorumluluğunun hukuki temeli değişecektir<sup>503</sup>.

Eğer işyerinde bir işçiye manevi tacizde bulunan bu 3. kişiler işveren vekili dışındaki işverenin ifa yardımcılarından iseler, işverenin BK madde 100 uyarınca sorumluluğu gündeme gelecektir<sup>504</sup>.

İfa yardımcıları dışındaki 3. kişilerin manevi tacizlerinden ise, işveren işçisine uygulanan manevi tacizi bilmesine veya bilmesi gerekmesine rağmen uygun, gerekli ve olanaklar dahilinde mümkün olan tüm önlemleri almaması şartıyla BK madde 96 uyarınca sorumlu olacaktır. Bu şartın hangi hallerde gerçekleşmiş olduğunun kabulü

<sup>499</sup> ONARAN YÜKSEL, s. 280-281 ; BAKIRCI, s. 163-165.

<sup>500</sup> BAKIRCI, s. 165.

<sup>501</sup> OĞUZMAN, Kemal / ÖZ, Turgut :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2005, s. 596.

<sup>502</sup> Diğer yandan işverenin BK madde 55 uyarınca sorumlu tutulmasının BK madde 332 çerçevesinde sorumluluğunun gündeme gelmesine engel teşkil etmediği de unutulmamalıdır. ONARAN YÜKSEL, s. 281-282.

<sup>503</sup> BAKIRCI, s. 165.

<sup>504</sup> BAKIRCI, s. 165 ; SÜZEK, s. 320.

hususunda işverenin başka bir işçisinin manevi tacizin faili olması ihtimalindeki esaslar burada da geçerli olmaktadır. Ayrıca işverenin kontrol etme veya etkileme olanağı bulunmayan 3. kişilerin manevi tacizlerinden sorumlu tutulabilmesinin mümkün olmadığını da belirtmek gerekmektedir<sup>505</sup>.

### **3- İşyerinde Manevi Taciz Mağduru İşçinin Başvurabileceği Hukuki Yollar**

İşyerinde manevi tacize maruz kalan işçinin işvereni tarafından gözetilmesini talep etme hakkı çerçevesinde iş görme borcunu ifadan kaçınma ile tazminat talep etme olmak üzere iki tane hukuki yola başvurma imkanı bulunmaktadır<sup>506</sup>. Ayrıca gözetme borcunu ihlal eden işveren açısından çeşitli idari<sup>507</sup> ve cezai yaptırımlar da öngörülmektedir.

#### **a- İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma**

İşK.'nun 83. maddesi uyarınca,

*“işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.*

*İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitini yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.*

<sup>505</sup> BAKIRCI, s. 165.

<sup>506</sup> ÇELEBİ, s. 712-713.

Uğradığı manevi taciz nedeniyle iş ilişkisini sürdürmek istemeyen işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmesi de mümkündür. Bu husus aşağıda incelenecektir. Bkz. Üçüncü Bölüm.III.A.1.

<sup>507</sup> İş Kanunu'nun 105 ile 107. maddelerinde çeşitli idari para cezaları öngörülmektedir. 79. maddede ise, işyerinin kapatılması ve işin durdurulması ile işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından kanuni düzenlemelere göre çalıştırılması yasak olan işçilerin çalıştırıldığının tespiti halinde de idare tarafından bu işçilerin işten alıkonması düzenlenmektedir.

*Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.*

*İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır”.*

İş güvenliği mevzuatının tümüne hakim temel ilke olan iş kazası ve meslek hastalığını önleme amacıyla öngörülen ve işvereni iş güvenliği önlemlerini almaya zorlayan bu hükümden<sup>508</sup> yararlanılarak iş görme borcundan kaçınabilmesi için işçinin karşı karşıya bulunduğu tehlikenin yakın, acil ve hayati tehlike niteliğinde olması, talebinin haklılığı yönünde kurul veya işveren, işveren vekilinin kararı ve işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yoluna başvurulmamış olması gerekmektedir.

İşyerinde gerçekleşen manevi taciz, mağdur işçinin çoğunlukla ruhsal kimi zaman da fiziksel sağlığını bozacak nitelikte yakın, acil ve hayati bir tehlike teşkil etmektedir. Nitekim çeşitli ülkelerde bugüne kadar yapılan araştırmaların sonucu da bu durumu doğrulamaktadır. Bu nedenle işçinin talebi üzerine haklı olduğuna dair bir karar verilmelidir. Bu kararı alan işçi, maruz kaldığı manevi taciz davranışlarının sona ermesini hedefleyen ve bu hedefe uygun tedbirlerin alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. Böyle bir durumda işveren ile aralarındaki iş sözleşmesi geçerliliğini koruduğundan işçinin çalışmamasına rağmen ücreti ve diğer hakları işlemeye devam edecektir. Ancak gerekli önlemlerin işverence alınması durumunda işçi çalışmak zorundadır. İşveren, ücret ve çalışma koşullarında bir değişiklik olmamak kaydıyla çalışmaktan kaçınan işçiye iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olmayan benzer bir işte çalışmasını önerebilir. Sadakat borcu gereği işçinin bu öneriyi kabul etmesi gerekmektedir<sup>509</sup>.

İşyerinde manevi tacize maruz kalan işçi, İşK. kapsamında değil de BK kapsamında ise; BK m. 325 uyarınca işini yapmaktan kaçınabilmesi söz konusu olacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, BK'nun bu hükmü genel hüküm olarak hem İşK. hem de BK kapsamındaki işçilere uygulanmakta idi. Ancak 4857 sayılı İşK.'nu ile 83. maddede özel bir düzenlemeye yer verilmiş olmasından dolayı BK'nun bu hükmü İşK. kapsamındaki işçilere artık

<sup>508</sup> ENGIN, s. 88.

<sup>509</sup> SÜZEK, s. 693.



uygulanmamaktadır<sup>510</sup>. Söz konusu hüküm uyarınca işyerinde gerekli önlemlerin alınmaması, sağlığına uygun bir işin verilmemesi durumlarında işçi çalışmayı reddedebilmekte ve iş güvenliği kurallarına uygun bir biçimde sunulan iş görme edimini kabul etmemek suretiyle işveren temerrüde düşmekte, ücret ödeme borcu devam etmektedir<sup>511</sup>.

Nitekim manevi taciz teşkil eden davranışların faili kim olursa olsun bunları sona erdirmek için hiçbir girişimde bulunmayan işveren, işçiye içinde çalışması beklenemeyecek bir çalışma ortamı sunmaktadır. Bu durumda işçinin iş görme borcunu ifa edebilmesi için kendisine elverişli bir iş ortamının sağlanmasını talep etme hakkı mevcuttur ve bu hak uyarınca bu hükme başvurusu mümkündür<sup>512</sup>.

#### **b- Maddi ve/veya Manevi Tazminat Davası**

Belirtildiği üzere işverenin sorumluluğunun hukuki temeli işyerinde manevi tacizin failinin kim ve/veya kimler olduğuna göre değişmektedir.

İşverenin sorumluluğunun hukuki temelini akde aykırılık teşkil ettiğinde; BK'nun 98. maddesinin 2. fıkrası uyarınca haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler kıyasen akdi sorumluluk hallerinde uygulama alanı bulacaktır<sup>513</sup>. Bu durumda failin kusurunun varlığı yasal karine teşkil ettiğinden; davacının açtığı davada mağdurun manevi taciz teşkil eden fiilleri, meydana gelen zararı ve zarar ile fiil arasındaki illiyet bağıını ispat etmesi gerekli ve yeterli olacaktır. Kusurunun bulunmadığını ispat yükü davalıya ait olacak, kusursuzluğunu ispat ettiği takdirde sorumlu

<sup>510</sup> AYDINLI, s. 245.

Doktrinde, İşK.'nin 83. maddesinin genel hükümlerde yer alan alacaklı temerrüdünün özel bir şekli olan işveren temerrüdü hükümlerinin uygulanma olanağını ortadan kaldırmadığını, aksi yönde bir kabulün İşK. kapsamında bulunan çalışanlar ile BK kapsamındakiler arasında bir eşitsizlik yaratacağını ve bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurulu veya işveren ya da işveren vekili tarafından talebi reddedilen işçinin; BK 325. madde uyarınca işini yapmaktan kaçınabilmesinin mümkün olduğunu savunan görüş için bkz. SÜZEK, s. 694-695.

Kanımcı, İşK.'nin 83. maddesi BK'nun 325. maddesi karşısında özel hüküm niteliğindedir. Madde düzenlemesinden de anlaşıldığı üzere, işçinin iş görme edimini ifa etmekten kaçınma hakkının doğumu bakımından Kurul veya işveren ya da işveren vekilinin kararı kurucu nitelikte olup; söz konusu karar olmaksızın işçi kendi değerlendirmesine göre işten kaçınmayacaktır. Bu nedenle İşK. 83. maddede belirtilen karar olmaksızın ya da ret kararı üzerine işçinin BK 325. madde uyarınca iş görmekten kaçınması mümkün değildir. Bununla birlikte objektif iyi niyet kurallarına göre işçiden çalışmasının beklenemeyeceği veya iş güvenliği bakımından sakıncalı olan, ancak altı iş günü içinde bir kararın verilmediği durumlarda işçinin iş görmekten kaçınma hakkının doğduğunun kabul edilmesi gerekliliği yönünde bkz. ENGİN, s. 91.

<sup>511</sup> ERTÜRK, s. 92-93 ; BAKIRCI, s. 184-185.

<sup>512</sup> ÇELEBİ, s. 713.

<sup>513</sup> SÜZEK, s. 323 ; OĞUZMAN / ÖZ, s. 678.

tutulamayacaktır<sup>514</sup>. Ayrıca mücbir sebep, zarar görenin kusuru, 3. kişinin kusuru sorumlulukta aranan illiyet bağıni kesen haller olduğundan; belirtilenlerden birinin somut olayda mevcut olması da işverenin sorumluluğunun ortadan kalkmasına neden olacaktır<sup>515</sup>.

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması, gözetme borcunun yan edim olmasından dolayı sözleşmenin müspet ihlali niteliğindedir. Bu nedenle mağdur işçinin talep edeceği zarar, müspet zararı olacaktır<sup>516</sup>.

Ayrıca manevi tazminat yalnızca akit dışı sorumluluk halleri ile sınırlı olmadığından, işyerinde manevi tacizin failinin işveren olması, dolayısıyla gözetme borcuna aykırı davranması durumunda da mağdur işçi BK madde 49 veya 47 uyarınca, şartları mevcutsa, manevi tazminat talebinde de bulunabilecektir<sup>517</sup>.

İşverenin sorumluluğunun hukuki temelini işverenin ifa yardımcılarının fiillerinden sorumluluğu teşkil etmesi ihtimalinde; davacının açtığı dava dahilinde ispat etmesi gereken hususlar, manevi taciz teşkil eden fiiller, meydana gelen zarar ve zarar ile fiil arasındaki illiyet bağı olacaktır. Ancak işveren, ifa yardımcısına başvurmadan borcunu bizzat ifa etse idi, zarara yol açan fiilde kusurlu sayılmayacak ve sorumlu olmayacak idiyse sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Çünkü işverenin BK madde 100 uyarınca sorumluluğunun gündeme gelmesinin şartlarından biri de borcun bizzat kendisi tarafından ifa edilmesi ve zarar verici davranışta bizzat kendisinin bulunması ihtimalinde de sorumlu tutulabilecek olmasıdır<sup>518</sup>.

İşverenin sorumluluğunun hukuki temelini haksız fiil sorumluluğu teşkil ettiği hallerde haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır<sup>519</sup>.

<sup>514</sup> OĞUZMAN / ÖZ, s. 335-358.

<sup>515</sup> SÜZEK, s. 327-328.

<sup>516</sup> ÇELEBİ, s. 713.

<sup>517</sup> BAKIRCI, s. 198 ; HELVACI, Serap :Gerçek Kişiler (“Kişiler”), İstanbul 2006, s. 129.

Bu durumda işyerinde manevi taciz mağduru işçinin maddi ve/veya manevi tazminat davası açma koşulları ile ispat yükü “kişilik hakkı” başlığı altında belirtilenler hususlarla aynı olduğundan bkz. Üçüncü Bölüm.II.B.3.b ve c.

<sup>518</sup> Yardımcıların fiillerinden borçlunun sorumluluğu hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN / ÖZ, s. 363-373.

<sup>519</sup> Bu durumda işyerinde manevi taciz mağduru işçinin maddi ve/veya manevi tazminat davası açma koşulları ile ispat yükü “kişilik hakkı” başlığı altında belirtilenlerle aynı olduğundan bkz. Üçüncü Bölüm.II.B.3.b ve c.

## B) İşçinin Kişilik Hakkının Korunması Çerçevesinde Başvurabileceği Hukuki Yollar

İşyerinde manevi taciz, temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kurallarının yanı sıra işçinin onurunun, kişilik değerlerinin ve Anayasal çalışma hakkını da ihlal eden hukuka aykırı bir olgudur<sup>520</sup>.

### 1- Kişilik Hakkının Tanımı ve Kapsamı

Kişilik, gerçek kişilerin doğumlarından ölümlerine kadar ayrılmaz bir biçimde sahip oldukları hukuken korunan değerlerin bir bütünüdür. Bu değerlerin tümü üzerindeki hak da kişilik hakkıdır<sup>521</sup>. Bu hakkın konusunu oluşturan değerler, sağ ve tam doğmakla birlikte hiçbir işleme gerek olmadan hemen kazanılır ve doğumdan ölüme sona ermelerine kadar kişiye ayrılmaz bir biçimde bağlı kalırlar<sup>522</sup>. Kişilik hakkı niteliği itibariyle herkese karşı ileri sürülebilen mutlak, şahıs varlığı ve kişiye sıkı sıkıya bağlı, tekeli niteliği haiz bir haktır. İcra takibine konu oluşturamadığından haciz edilemez, iflas masasına giremez<sup>523</sup>.

Söz konusu hakkın kapsamının kesin olarak belirlenmesi hem güç hem de çağdaş hukuk açısından kabul edilemez bir durumdur. Çünkü eğer kişilik hakkının kapsamı kesin ve net bir şekilde belirlenirse, kişilik hakkı zamana ve yere göre değiştiğinden, bu kapsam içinde yer almayan yeni değerlerin hukuki korumadan yararlanma olanakları kalmayacaktır. Bu nedenle kapsamı kanun koyucu tarafından net olarak saptanmamış ve kapsamın belirlenmesi doktrin ile yargı organlarının yorumuna

<sup>520</sup> TINAZ, s. xi.

<sup>521</sup> HELVACI, Serap :Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Haklarını Koruyucu Davalar (MK md. 24/a fıkra I/İMK md. 28a fıkra I), İstanbul 2001, s. 41, 187 ; HELVACI, Kişiler, s. 71 ; OĞUZMAN / ÖZ, s. 681.

Kişilik hakkının kişiliği oluşturan unsurların tümü üzerindeki bir hak olduğunun kabulü tek bir kişilik hakkının mı yoksa kişisel değerlerin her biri üzerinde ayrı ayrı var olan kişilik haklarının mı söz konusu olduğu tartışmasını da beraberinde getirmiştir. Doktrindeki baskın görüş kişiliğin bir bütün olduğu ve bu bütünlüğün bölünmesinin söz konusu olmadığından hareketle genel bir kişilik hakkının varlığı yönündedir. Nitekim Borçlar Kanun Tasarısında “işçinin kişiliğinin korunması” başlığını taşıyan maddelere yer verilmesi, tasarının genel kişilik hakkı teorisi paralelinde bir düzenlemeyi esas aldığı göstermektedir. Bkz. BAYRAM, Fuat :“Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 13, 15.

<sup>522</sup> HELVACI, Kişiler, s. 72 ; HELVACI, s. 42.

<sup>523</sup> Kişilik hakkının nitelikleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN, Kemal / BARLAS, Nami :Medeni Hukuk, İstanbul 2003, s. 104-105 ; HELVACI, Kişiler, s. 74-76 ; HELVACI, s. 46-50, 187 ; OĞUZMAN, Kemal / SELİÇİ, Özer / OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe :Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul 2005, s. 125-126.

bırakılmıştır. Böylece zamanın ihtiyaçlarına göre yeni kişilik hakkı değerlerinin göz önünde bulundurulmasına olanak sağlanmıştır. Bununla birlikte yaşama, bedensel bütünlük, sağlık, özgürlükler, şeref ve haysiyet, özel yaşam, kişinin ismi ve resmi, meslek, sanat ve ticari yaşama ilişkin iktisadi değerler kişilik hakkı içerisinde yer alan değerlerdendirler<sup>524</sup>.

## 2- Kişilik Hakkına İlişkin Mevcut Yasal Düzenlemeler

İş Kanunu'nda işçinin onur ve kişilik haklarının korunmasını açıkça düzenleyen bir düzenleme mevcut olmadığından genel kanun niteliğindeki Anayasa, Borçlar Kanunu ile Medeni Kanun'daki düzenlemelere başvurulması gerekmektedir.

Anayasa'nın 12. maddesine göre, *“herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder”*. Ayrıca çeşitli maddelerinde kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı, kişi hürriyeti ve güvenliği, zorla çalıştırma yasağı, özel hayatın gizliliği ve dokunulmazlığı gibi kişilik hakkı kapsamında yer alır nitelikteki haklar düzenlenmektedir. 11. maddesinde 1. fıkrasının *“Anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organlarını ve şahısları bağlayan temel hukuk kurallarıdır”* şeklindeki ifadesi ile de yatay etkisini bir diğer deyiş ile temel hak ve hürriyetlerin sadece kişi devlet ilişkilerinde değil, kişiler arası ilişkilerde de uygulama alanı bulacağını ortaya koymaktadır. Bu durumda temelde kişileri koruyan bu düzenlemeler işçi sıfatını taşıyan kişileri de koruma kapsamına almakta, işyerinde manevi tacize uğrayan bir işçinin başvurabileceği bir düzenleme teşkil etmektedir<sup>525</sup>.

Özel Hukukun ana amacı kişiler arasındaki ilişkileri düzenlemek, bunların birbirlerine zarar vermelerini önlemek, durdurmak veya bir zarar meydana gelmişse bunun sonuçlarını yok etmek olduğundan dolayı hem Medeni Kanun'da hem de Borçlar Kanunu'nda kişiliği koruma amacına sahip birçok hüküm bulunmaktadır<sup>526</sup>. Ancak bu hükümlerde daha önce belirtilen nedenlerden ötürü kişilik hakkı

<sup>524</sup> AYDIN, s. 10-20 ; BAKIRCI, s. 197 ; HELVACI, s. 50- 78 ; HELVACI, Kişiler, s. 72-105 ; OĞUZMAN / SELİÇİ / OKTAY-ÖZDEMİR, s. 126-138 ; OĞUZMAN / ÖZ, s. 681.

<sup>525</sup> HELVACI, s. 26-29 ; AYDIN, s. 33-35 ; TINAZ, s. xv ; SÜZEK, s. 313 ; OĞUZMAN / SELİÇİ / OKTAY-ÖZDEMİR, s. 123.

<sup>526</sup> HELVACI, s. 30.

kapsamında yer alan hakların tek tek sayılarak bir katalog oluşturma yerine tek bir kişilik hakkı kuramı esas alınmış ve buna yönelik müdahalelerde başvurulabilecek hukuksal yollara yer verilmiştir<sup>527</sup>. MK'un 24 ve 25. maddeleri ile BK'nun 47 ve 49. maddelerinde kişilik hakkının başkalarının tecavüzlerine karşı korunması düzenlenmektedir.

24. madde kişilik hakkına hukuka aykırı olarak saldırılan kişinin mahkemeye başvurabileceğini ve hangi saldırıların hukuka aykırı olduğunu düzenlerken, 25. madde ise kişilik hakkına saldırılan kimsenin açabileceği davaları, talep haklarını, manevi tazminata ilişkin esasları ve yetkili mahkemeyi belirtmektedir<sup>528</sup>.

Belirtilen düzenlemeler kişiliği koruyan genel düzenlemeler olmakla beraber işyerinde manevi taciz halinde mağdur işçiye sınırlı da olsa hukuki bir koruma sağlar niteliktedirler<sup>529</sup>. Mağdur işçi manevi tacizin faili ister işveren ister başka bir işçi olsun, iş sözleşmesinden doğan haklarından bağımsız olarak MK ile BK hükümlerinden yararlanabilecektir<sup>530</sup>.

Bu noktada yeni Borçlar Kanunu Tasarısı'na da değinmek gerekmektedir. Çünkü tasarıda iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin korunması başlığı altında 421-424. maddeler bulunmaktadır<sup>531</sup>. Bu maddelerin yürürlüğe girmesi ile bugüne kadar insan olması sebebiyle korunan işçinin iş hukukunda işçi olması sebebiyle ayrıca ve ek olarak korumasının gerekliliği yasal düzenlemeye geçirilmiş olacaktır<sup>532</sup>.

Düzenlenmesinde kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 328. maddesi göz önünde tutulan 421. madde yürürlükte bulunan BK'nun 332. maddesinin çok daha ayrıntılı ve çağdaş gelişmelere uygun şekilde düzenlenmiş hali olup, işçinin kişiliğinin korunmasını işverenin bir borcu olarak açıkça ve ilk defa düzenlenmektedir<sup>533</sup>. Söz konusu maddenin 1. fıkrası;

<sup>527</sup> AYDIN, s. 35 ; KERESTECİOĞLU, s. 34.

<sup>528</sup> AYDIN, s. 29.

<sup>529</sup> TINAZ, s. xiv ; KERESTECİOĞLU, s. 34.

<sup>530</sup> ÇELEBİ, s. 716.

<sup>531</sup> 422. madde ev düzeni içinde çalışmada, 423. madde kişisel verilerin işlenmesinde, 424. madde de ceza koşulu ile ibrada işçinin kişiliğinin korunmasını düzenlemektedirler.

<sup>532</sup> AYDIN, s. 37.

<sup>533</sup> KUNTALP, Erden / BARLAS, Nami / AYANOĞLU MORALI, Ahu / İŞINTAN ÇAVUŞOĞLU, Pelin / İPEK, Mehtap / YAŞAR, Mert / KOÇ, Sedef :Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na İlişkin Değerlendirmeler, İstanbul Mayıs 2005, s. 213 ; TINAZ, s. xv ; BAYRAM, s. 11, 14.

*“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”* şeklindedir. İşverenin almakla da yükümlü tutulduğu cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemler arasında işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma<sup>534</sup>, güvenlik personeli bulundurma yer almaktadır.

Maddenin ikinci fıkrasında işverenin işçinin yaşamını, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerekçede, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğünden bahsedilmiştir. İşverenin 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 yükümlü olduğu ve İşK.’nun 77. maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verildiği belirtilmiştir. Maddenin son fıkrası herhangi bir hüküm değişikliği içermemektedir<sup>535</sup>.

Her ne kadar söz konusu maddede işyerinde cinsel taciz olgusu ön planda olsa da Tasarı bu haliyle yürürlüğe girdiği takdirde İşK.’nda bu hususta açık bir düzenleme mevcut olmadığından tüm iş ilişkilerinde uygulama alanı bulacak, işverenin gözetme borcuna yeni bir boyut kazandıracak ve işçinin tüm kişilik değerleri itibarıyla işverenince korunması hususunda hiçbir kuşkuya yer kalmayacaktır. Ancak işyerinde manevi tacize karşı etkin ve tam bir korumanın sağlanması ve Avrupa normları ile tam bir uyumun oluşması İşK.’na söz konusu olguya ilişkin özel bir düzenlemenin getirilmesi ile mümkün olacağı gerçeği de göz ardı edilmemelidir<sup>536</sup>.

<sup>534</sup> Taciz mağdurunun yardım isteyeceği güvenlik sistemi, ses, ışık veya görüntülü olabilecektir. Bkz. BAL, Ersin :“İşyerlerinde Cinsel Taciz Alarmı”, <http://www.aksam.com.tr> (15.12.2006).

<sup>535</sup> KUNTALP / BARLAS / AYANOĞLU MORALI / İŞINTAN ÇAVUŞOĞLU / İPEK / YAŞAR / KOÇ, s. 213-214.

<sup>536</sup> TINAZ, s. xvi ; BAYRAM, s. 11-12.

### 3- Kişilik Hakkının İhlali Nedeniyle Açılabilecek Davalar ve İspat Yükü

MK madde 25 uyarınca işyerinde manevi tacize uğrayan işçinin mevcut şartlar dahilinde açabileceği davalar, “koruyucu davalar” veya “kişilik hakkını koruyan özel davalar” olarak nitelendirilen kişilik hakkına yönelik saldırı tehlikesini önleme davası, sürmekte olan saldırıya son verme davası, sona ermiş bir saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası ile maddi ve/veya manevi tazminat davalarıdır.

Maddenin 3. fıkrasında mağdurun koruyucu davaların yanı sıra tazminat davaları açma hakkının saklı tutulmasının nedeni koruyucu davalar ile BK’nda düzenlenen tazminat davalarının farklı nitelikte davalar olmalarıdır.

Söz konusu iki dava türü arasındaki farklar davaların amaçları, temelleri, şartları, tabi oldukları zamanaşımı süreleri ve yetkili mahkemeler açısından kendini göstermektedir. Koruyucu davalar bir tecavüzü önlemeyi, yok etmeyi veya etkisizleştirmeyi amaçlarken, tazminat davaları davalıyı tecavüzün sonuçlarını yok etmeye, düzeltmeye, onarmaya yarayan bir edimi yapmaya zorlayan davalarlardır. Koruyucu davalar açısından hukuka aykırılık unsurunun gerçekleşmiş olması yeterli ve tecavüzden bir zararın doğması şart değil iken, tazminat davalarında hukuka aykırılığın yanı sıra kusur veya kusursuz sorumluluk hallerinden birinin gerçekleşmiş olması ve mağdurda maddi veya manevi bir zararın meydana gelmiş olması gerekmektedir. Koruyucu davalarda zamanaşımı süresi söz konusu değilken, tazminat davaları açısından zararın ve tazmin yükümlüsünün öğrenildiği andan itibaren 1 yıl, zarar verici fiil veya olayın meydana gelmesinden itibaren de 10 yıl içinde dava açmak gerekmektedir. Koruyucu davalarda yetkili mahkeme 25. maddenin 5. fıkrasında özel olarak belirtilmiş olup, davacı ya da davalının ikametgah adresi mahkemesidir. Ancak bu düzenleme yedek hukuk kuralı niteliğinde olduğundan ve kesin bir yetki kuralı koymadığından; davacının tazminat davalarında olduğu gibi Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun (“HUMK”) 10. maddesi uyarınca tayin edilen, davalının ikametgahı mahkemesi ile haksız fiilin işlendiği veya sonuçlarının meydana geldiği yer mahkemelerinden birinde de dava açma hakkı bulunmaktadır<sup>537</sup>.

<sup>537</sup> HELVACI, s. 86, 176-181, 185 ; HELVACI, Kişiler, s. 122 ; ÇOBANOĞLU, s. 208 ; AYDIN, s. 30-31 ; OĞUZMAN / SELİÇİ / OKTAY-ÖZDEMİR, s. 174-175.

Belirtilen davalarla birlikte maddenin 2. fıkrası uyarınca, davacı düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunması mümkündür<sup>538</sup>.

### **a- Koruyucu Davalar**

Koruyucu davalar kendi içlerinde de çeşitli farklılıklar arz etseler de ortak şartları da bulunmaktadır. Bunlar, kişilik hakkına sahip olma, bu hakkın tecavüze maruz kalması ve tecavüzün hukuka aykırı olmasıdır. Kural olarak kişiliğe yapılan her saldırı hukuka aykırıdır. Bu, kişilik hakkının mutlak bir karaktere sahip olmasının bir sonucudur. Ancak MK 24. maddenin 2. fıkrasında belirtildiği üzere mağdurun rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması tecavüzün hukuka aykırılığını ortadan kaldıran durumlardır, bir diğer ifade ile hukuka uygunluk halleridir<sup>539</sup>.

Koruyucu davalarda kişilik hakkı tecavüze uğrayan kişi davacı sıfatını haiz olduğundan, işyerinde manevi tacize maruz kalan işçinin dava açması gerekmektedir. Davalı sıfatı ise, bir kişinin kişilik hakkına tecavüzde bulunana aittir. Ancak kişiliğin tam olarak korunabilmesi amacıyla sadece asli fiili işleyen değil, kusurlu ya da kusursuz bir şekilde bu fiilin işlenmesine işbirliği yaparak sebep olan, izin veren veya teşvik eden herkes davalı sıfatını haiz olabilmektedir<sup>540</sup>.

Tecavüzün önlenmesi davası kişiliğe tecavüzün henüz başlamadığı ve fakat tecavüz tehdidinin bulunduğu hallerde açılan bir davadır. Bu davanın amacı failin davranışını yasaklayarak mağduru gelecekte gerçekleşecek tecavüzden korumaktır. Tecavüz

---

MK'nun 25. maddesindeki yetkili mahkemeye ilişkin düzenlemenin özel düzenleme olarak nitelendirilmesi nedeniyle koruyucu davaların HUMK uyarınca yetkili kılınan mahkemelerden birinde açılmayacağını savunan görüş için bkz. HELVACI, s. 181 ; HELVACI, Kişiler, s. 134.

<sup>538</sup> Düzeltmenin veya kararın 3. kişilere bildirilmesi ya da yayımlanmasının temelinde meydana gelen tecavüzü öğrenen 3. kişilerde davacıya karşı oluşan güvensizlik duygusunu, yanlış izlenimleri ortadan kaldırmak veya hiç oluşmamasını sağlamak bulunmaktadır. Bunu talep edebilmek için birlikte talep edildiği davanın şartlarının mevcut olmasının yanı sıra davacının bu yönde talebi, vuku bulan tecavüzden 3. kişilerin haberdar olması ve talep üzerine verilecek kararın tecavüzün etkilerini ortadan kaldıracak nitelikte olması da gerekmektedir. Bkz. HELVACI, s. 189.

Ancak davacının doğrudan doğruya söz konusu fıkrada öngörülen tazmin şekillerinden birini talep etmesi mümkün değildir. Bkz. OĞUZMAN / ÖZ, s. 690.

<sup>539</sup> Hukuka uygunluk sebepleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. HELVACI, s. 99-128 ; HELVACI, Kişiler, s. 111-122 ; OĞUZMAN / SELİÇİ / OKTAY-ÖZDEMİR, s. 143-156.

<sup>540</sup> HELVACI, s. 189-190.



tehdidinin varlığı ile bu tehdidin ciddi ve yakın olması bu davanın açılabilmesi için aranan özel şartlardır<sup>541</sup>. İşyerinde manevi taciz belli bir süreye yayılan ve tekrar eden davranışlardan oluşan bir süreç olduğundan bir diğer ifade ile birden çok hareketin bulunmasına rağmen tek bir tecavüzün, işçinin kişilik hakkına devam eden bir tecavüzün söz konusu olmasından dolayı işçinin tecavüzün önlenmesi davası açma hakkı bulunmamaktadır.

Tecavüzün durdurulması davası ise, başlamış ve devam eden bir tecavüzü sona erdirmek amacıyla açılan bir davadır. Bu dava ile zaman içinde yayılan hukuka aykırı eylemler nedeni ile oluşan hukuka aykırı durumun ortadan kaldırılması amaçlandığından<sup>542</sup> işyerinde manevi tacize maruz kalan bir işçinin oluşan durumu sona erdirmek adına başvurabileceği bir hukuki yoldur. Ancak işvereni alacaklı temerrüdü durumunda bulunan işçinin çalışma zorunluluğu bulunmadığından ve dolayısıyla böyle bir durumda bu davayı açmasında hukuki yararı olmadığından failin işveren olduğu hallerde işverenin alacaklı temerrüdü durumunda bulunmaması gerekmektedir<sup>543</sup>.

Tecavüzün önlenmesi ile tecavüzün durdurulması davalarının bir uzantısını teşkil eden ve onları tamamlayan hukuki bir yol olan tecavüzün hukuka aykırılığının tespiti davası, sona ermesine rağmen etkisi devam eden tecavüzün hukuka aykırılığının tespitinin talep edildiği özel bir tespit davasıdır. Tecavüzün etkisini sürdürdüğü durumlar olarak üçüncü kişilerin mağdurun kişilik hakkına yapılan tecavüzü öğrenmeleri ve bu durumun onun şeref ve haysiyetine dokunması veya toplumda yanlış izlenimler uyandırması hali örnek olarak verilebileceğinden<sup>544</sup> işyerinde manevi tacize maruz kalan bir işçinin başvurabileceği bir hukuki yol teşkil etmektedir. Çünkü yaşanan olayların mağdurda bıraktığı etkiler ile mağdurda meydana gelen değişiklikler manevi taciz sona erse bile devam edeceğinden kişinin kendisini toplum içinde eskisi gibi hissedemeyeceği bir gerçektir.

<sup>541</sup> HELVACI, s. 128-130 ; HELVACI, Kişiler, s. 123-124 ; OĞUZMAN / SELİÇİ / OKTAY-ÖZDEMİR, s. 160-162 ; OĞUZMAN / ÖZ, s. 538.

<sup>542</sup> HELVACI, s. 130 ; HELVACI, Kişiler, s. 124 ; OĞUZMAN / SELİÇİ / OKTAY-ÖZDEMİR, s. 159 ; OĞUZMAN / ÖZ, s. 538.

<sup>543</sup> BAKIRCI, s. 200.

<sup>544</sup> HELVACI, s. 131-132 ; HELVACI, Kişiler, s. 125-126 ; OĞUZMAN / SELİÇİ / OKTAY-ÖZDEMİR, s. 159-160, 163.

## b- Tazminat Davaları

İşyerinde uğradığı manevi taciz nedeniyle kişilik hakkı ihlal edilen işçinin maddi ve/veya manevi tazminat davası açabilmesi için gerekli şartlar, kişilik hakkına bir tecavüzün bulunması, bu tecavüzün hukuka aykırı olması, maddi ve/veya manevi bir zararın meydana gelmesi, zararlar tecavüz arasında uygun illiyet bağının bulunması ve failin kusurlu olması veya bir kusursuz sorumluluk halinin<sup>545</sup> bulunmasıdır<sup>546</sup>.

Manevi taciz veya manevi tacize gösterdiği tepki nedeniyle onur kırıcı veya arkadaşları arasındaki saygınlığını zedeleyici davranışlara maruz kalması veya iş sözleşmesinin haksız ya da kötüniyetli feshedilmesinden başka, feshin işyerinde herkesin önünde işçinin onurunu kırıcı, itibarını zedeleyici tarzda yapılması ya da işçiye haksız birtakım isnatlarda bulunulması durumlarında işçinin manevi bir zararı oluşmaktadır<sup>547</sup>. Mağdur işçi, uğradığı manevi tacizin vücut bütünlüğünü ihlal etmesi durumunda BK madde 47 uyarınca diğer kişilik hakkı değerlerinin ihlali halinde ise, BK madde 49 uyarınca manevi tazminat davası açacaktır.

Manevi tazminat davası açma hakkı kural olarak işyerinde uğradığı manevi taciz nedeniyle manevi zarar gören işçiye aittir. Ancak 25. maddenin 4. fıkrasında da belirtildiği üzere manevi tazminat istemi hakkının karşı tarafça kabul edildiğinde devredilmesi<sup>548</sup> ve miras bırakan tarafından ileri sürülmüş olduğunda mirasçılara geçmesi mümkündür. Davalı tarafında ise, kişilik hakkına saldırıda bulunan bir diğer ifade ile işyerinde manevi tacizin faili ya da failleri<sup>549</sup> yer almalıdır<sup>550</sup>.

<sup>545</sup> Davalının sorumluluğu BK madde 55'te öngörülen gibi kusursuz sorumluluk hali olduğunda, madde metninde öngörülen kurtuluş beyinelerinden yararlanarak sorumluluktan dolayısıyla da tazminat ödemekten kurtulması mümkündür. Bkz. OĞUZMAN / ÖZ, s. 687, 692, 698.

Davalının sorumluluğunun BK'nun 100. maddesine dayandığı durumlarda da davalının ifa yardımcısına başvurmadan borcunu bizzat ifa etse idi, zarara yol açan failde kusurlu sayılmayacağını ve sorumlu olmayacağını ispat etmesi koşuluyla sorumluluktan kurtulması mümkündür.

<sup>546</sup> BK m. 49 uyarınca manevi tazminat talebi için aranan şartlar hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. OĞUZMAN / ÖZ, s. 681-688.

<sup>547</sup> BAKIRCI, s. 197.

<sup>548</sup> Manevi tazminat talebinin sorumlu kişinin kabul etmesi sonucu başkasına devredilebilmesinin nedeni; tazminat talebinin tarafların anlaşmalarından sonra bu anlaşmaya dayanan bir alacağa dönüşmesidir. Sorumlu kişi bu anlaşmadan doğan borcu, alacak temlik edilmişse alacağı devralan 3. kişiye ödeyecektir. Borcun ifa edilmemesi ihtimalinde alacaklı konumundaki kişinin açacağı dava tazminat davası değil, borcun ifası davası olacaktır. Bkz. OĞUZMAN / ÖZ, s. 689.

<sup>549</sup> Manevi tacizin birden fazla failinin bulunduğu durumlarda bu kişiler müteselsilen sorumlu oldukları için mağdur bu kişilerden birine, birkaçına veya hepsine karşı maddi ve/veya manevi tazminat davası açmakta serbesttir. Bkz. OĞUZMAN / ÖZ, s. 539, 689-690.

<sup>550</sup> HELVACI, Kişiler, s. 132-133 ; BAKIRCI, s. 199 ; OĞUZMAN / ÖZ, s. 688-689.

Manevi tazminat miktarı tayin edilirken tarafların sıfatı, işgal ettikleri makam ve diğer sosyal ve ekonomik durumlar<sup>551</sup> ile mağdurun ortak kusuru varsa bunun derecesini dikkate alınacak, 2 ve 3. fıkralar uyarınca hakim tazminatın ödenmesi yerine diğer bir tazminat yöntemi bir kınama kararı ya da basın yoluyla ilana karar verebilecektir<sup>552</sup>.

Maddi tazminat davası ise, kişilik hakkı hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan bir kişinin bu saldırı yüzünden malvarlığında meydana gelen azalmanın giderilmesini sağlamak amacıyla açtığı bir davadır<sup>553</sup>. Kişilik hakları hukuka aykırı olarak tecavüze uğrayan kişi kanunlarda özel düzenleme bulunan hallerde bu hükümlere dayanarak; özel düzenlemenin bulunmadığı hallerde de BK m. 41 ve devamında düzenlenen haksız fiil sorumluluğu çerçevesinde maddi tazminat davası açıp, maddi zararının giderilmesini talep edebilmektedir<sup>554</sup>. Nitekim bu durum işyerinde manevi taciz halinde de söz konusu olmaktadır.

Bu davayı açma hakkı malvarlığımı ilgilendirdiğinden başkasına temlik edilebilir ve mirasçılara da geçebilir. Bu nedenle davacının her zaman manevi tacizin mağduru olması gerekmemektedir. Davalı tarafında ise, işyerinde manevi tacizin faili ya da failleri yer almalıdır<sup>555</sup>.

İşyerinde uğranılan manevi taciz nedeniyle tazmini talep edilecek maddi zararın maruz kalınan olayların özelliklerine göre farklılık göstermesi mümkündür. Bunlar, işçinin beden ve ruh bütünlüğü nedeniyle yaptığı tedavi harcamaları, çalışma gücünün yitirilmesi, iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin zararlar, manevi tacize gösterdiği tepki nedeniyle uğradığı zararlar biçiminde olabilirler<sup>556</sup>.

---

<sup>551</sup> Bu hüküm kişiler arasında sıfat ve mevkileri ile sosyal ve ekonomik durumlarına göre ayırım yaptığı gerekçesiyle doktrinde eleştirilmektedir. Söz konusu düzenleme işyerinde manevi taciz olgusuna uyarlanacak olursa, aynı manevi taciz davranışlarına maruz kalan kişilerden sosyal ve ekonomik durumu diğerine göre daha yüksek olana daha fazla manevi tazminat ödenmesine karar verilebilecektir. Bkz. BAKIRCI, s. 198-199.

<sup>552</sup> AYDIN, s. 31-32 ; BAKIRCI, s. 190 ; HELVACI, Kişiler, s. 129.

<sup>553</sup> HELVACI, Kişiler, s. 127.

<sup>554</sup> AYDIN, s. 31.

<sup>555</sup> HELVACI, Kişiler, s. 132-133 ; BAKIRCI, s. 199 ; OĞUZMAN / ÖZ, s. 538-539.

<sup>556</sup> BAKIRCI, s. 191.

### c- Açılan Davalarda İspat Yükü

Türk Hukuku'nda işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenlemenin bulunmaması ispat hususunda da genel hükümlere başvurulmasını gerekli kılmaktadır. Manevi tacizin failinin sorumluluğunun hukuki temelini haksız fiilin teşkil ettiği durumlarda, Türk doktrininde ve yargı kararlarında haksız fiilin meydana geldiğinin ispatlanmasının zarara uğrayana ait olduğu kabul edildiğinden davacının manevi tacizin de dahil olduğu dava(lar) şartlarının varlığını ispatlaması gerekmektedir.

Ancak işyerinde manevi taciz çoğunlukla kapalı kapılar ardında gerçekleştiğinden ispat edilmesi genellikle çok zor ve hatta imkansızdır. Yaşanılan olaylara tanık olanlar bulunsa bile işsizliğin had safhada olduğu, iş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda işverenin misillemesinden korkulduğundan tanıklık yapacak ve gerçekleri anlatacak kişilerin bulunması da oldukça zor olacaktır. Bu nedenlerden ötürü doktrinde failin aynı işyerinde başka kişilere yönelik benzer davranışları, yaşanılanlar sonrası mağdurda meydana gelen tutum ve davranış değişiklikleri, failin mağdura yönelik tutum ve davranışlarındaki değişiklikler ve bunlar arasındaki kronolojik ilişkinin kanıtlanması gibi hususların karine olarak kabul edilmesi ve böylelikle ispat yükünün kolaylaştırılması gerektiği savunulmaktadır<sup>557</sup>.

### C) İşverenin Eşit İşlem Borcuna Dayalı Koruma

Daha önce “keyfi ayırım yasağı” başlığı altında incelenen ve İşK.’nin 5. maddesinde düzenlenen eşit işlem borcu<sup>558</sup>, genel bir ifade ile işverenin işçileri arasında madde metninde belirtilen nedenlerin yanı sıra objektiflikten uzak, hiçbir şekilde doğrulanamayan nedenlere dayalı ayrımcılık yapmasını yasaklamaktadır. Her ne kadar işverenin eşit işlem borcu ile işyerinde manevi taciz kavramı farklı kavramlar olsalar da iç içe geçtikleri, kesiştikleri durumlar da bulunmaktadır<sup>559</sup>. Nitekim işyerinde manevi tacizin ayrımcılık yapma saiki ile işveren tarafından gerçekleştirilmesi bir diğer ifade ile manevi tacizin ayrımcılığı gerçekleştirilmesinin

<sup>557</sup> BAKIRCI, s. 202 ; ÖZDEMİR, İspat, s. 211 ; ÖZDEMİR, Cinsel Taciz, s. 93-96.

<sup>558</sup> Bkz. Birinci Bölüm.II.A.1.

<sup>559</sup> Eşit işlem borcunu düzenleyen hükmün işverene işçi ile olan ilişkisinde genel bir davranış kuralı olarak algılanması ile hükümden beklenen amacın gerçekleşmesinin sağlanacağına ilişkin olarak bkz. ÇELEBİ, s. 713-714.

aracı olarak kullanılması bu durumlardan biridir ve işverenin eşit işlem borcunu ihlali söz konusu olmaktadır. Böylelikle işyerinde manevi tacize maruz kalan işçi İşK.’nun 5. maddesine başvurabilmekte, İşK.’nun 5. maddesinin devreye girmesini sağlayabilmektedir.

Söz konusu borcun ihlal edilmesi durumunda öngörülen yaptırım ve ispat usulü İşK.’nun 5. maddesinin 6 ve 7. fıkraları uyarınca düzenlenmiş olup;

*“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesi hükümleri saklıdır.*

*20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur”* şeklindedir.

6. fıkra uyarınca söz konusu borca aykırılığın yaptırımları SK m. 31 saklı kalmak koşuluyla, işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminat (ayrımcılık tazminatı)<sup>560</sup> ve yoksun bırakıldığı haklardır<sup>561</sup>. İşçinin eşitlik ilkesine aykırı olarak ödenmeyen veya eksik ödenen ücreti veya ikramiyesi yoksun bırakıldığı haklara örnek olarak verilebilir.

Gerekçede de belirtildiği üzere ayrımcılık tazminatı için esas olacak ücret, “asıl ücret” olup; ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım gibi ücret ekleri buna dahil olmamaktadır. Tazminatın tutarı, olayın özelliğine, işçinin kıdemine ve konumuna uygun olarak hakim tarafından belirlenecektir. Ayrıca söz konusu düzenleme nisbi emredici nitelikte olduğundan; tazminatın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılması da mümkün olmaktadır. Ayrımcılık tazminatı eşit davranma borcuna aykırılığın hukuksal yaptırımı olduğundan; teknik anlamda bir

<sup>560</sup> Dört aylık tazminat sınırı da AB müktesebatı ile uyumlu değildir. Yaptırım olarak düzenlenen tazminata üst sınır getirilmesi normdan beklenen faydaya uygun düşmemektedir.

<sup>561</sup> Önceki düzenlemede somut bir yaptırım öngörülmediği için; farklı işleme tabi tutulan işçi sadece yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilmekteydi. Bkz. EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 136.

tazminat değildir. Bu nedenle sadece eşit davranma borcuna aykırılığın meydana gelmiş olması yeterli olup; işçinin herhangi bir zararı<sup>562</sup> ve işverenin kusuru aranmamaktadır.

Belirtilen durumlardan biri ile karşılaşan mağdur işçi, 7. fıkranın öngördüğü ispat kolaylığından da yararlanacaktır<sup>563</sup>. İşçi, işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığını ispatlamakla yükümlü olmakla beraber, aykırılığın varlığı olasılığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu karine olarak ortaya koyması yeterli olacak ve işveren böyle bir aykırılığın var olmadığını kanıtlamak durumunda kalacaktır<sup>564</sup>.

Madde metninde öngörülen ispat kolaylığı ispatı çok zor hatta kimi zaman imkansız olan manevi taciz olgusunu ispat edilebilir kılmaktadır. Bu nedenle Türk Hukuku açısından, işyerinde manevi tacizin Anglosakson hukuk sisteminde olduğu gibi ayrımcılık yasağı ana başlığı altında değerlendirilmesi mağdurun lehine gözükmektedir. Böylelikle zaten yaşadıkları nedeniyle zor durumda bulunan işçinin bir de fail ile arasında meydana gelmiş olayların ispatının zorluğu nedeniyle çaresiz bir durumda bulunmasının önüne geçilmiş olacaktır. Ancak bu şekildeki bir değerlendirme Kıta Avrupası hukuk sisteminde yer alan hukuk sistemimize Anglosakson hukuk sistemine özgü bir anlayışın dahil edilmesi sonucunu da beraberinde getirecektir. Değinilen bu husus Türkiye'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylaması ile çözüme kavuşmuş bulunmaktadır. İşyerinde manevi taciz, Türk Hukuku'nda da insan onuru ile bağdaşmayan bir olgu olarak nitelendirilecektir.

Avrupa Birliği Hukuku'nda manevi tacizin bir alt kavramı olarak nitelendirdiğimiz<sup>565</sup> cinsel taciz yoğun bir Amerikan Hukuku etkisi sonucunda cinsiyet temeline dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirilmekte, 2002/73 sayılı Yönerge<sup>566</sup> cinsel tacizi

<sup>562</sup> SÜZEK, s. 368.

<sup>563</sup> Görüldüğü gibi yasa, ispatı zor olan bu konuda ispat yükünü yumuşatarak; hem işçiye kolaylık getirmiş hem de 97/80/CE sayılı cinsiyete dayalı ayrımcılık hususunda ispat yükünü düzenleyen Konsey Yönergesi'nin 4. maddesinde düzenlenen ispat kolaylığını öngördüğünden AB müktesebatı ile de uyum sağlamıştır. Bkz. EYRENCİ, s. 23 ; ÖZDEMİR, İspat, s. 218 ; ÖZDEMİR, Cinsel Taciz, s. 93.

<sup>564</sup> İstanbul Ticaret Odası :Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, No. 2004-31, s. 132.

<sup>565</sup> Bkz. Birinci Bölüm.II.2.

<sup>566</sup> 23.09.2002 tarihli, 2002/73/EC sayılı "İşe Alınma, Mesleki Formasyon ve Yükselme ve İş Koşulları Alanında Kadınlarla Erkekler Arasında İşlem Eşitliğinin Sağlanmasına Dair 76/207/EEC sayılı Konsey Yönergesinin Değiştirilmesine İlişkin" Parlamento ve Konsey Yönergesi, JO L 269, s. 15-20. (<http://eur-lex.europa.eu>).

Amerikan Hukuku'nda benimsenen ölçüt ve esaslara göre geniş bir biçimde tanımlamaktadır. Üye devletlerin AB mevzuatına uyum sağlama zorunluluklarının sonucu olarak; cinsel taciz ABD dışında Avrupa'da da ayrımcılık kapsamında nitelenen bir konu olmuştur<sup>567</sup>. Bununla beraber Birlik Hukuku'nda işyerinde manevi taciz, insan onuruna aykırı bir olgu olarak nitelendirilmektedir.

### III- İşyerinde Manevi Tacizin İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Etkisi

#### A) İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi

İş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyen, bu ilişkiye devam kendisi açısından çekilmez hale gelen tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim öneline bağlı kalmaksızın derhal feshetme hakkı veren bozucu yenilik doğuran bir haktır<sup>568</sup>.

İş sözleşmesinin taraflarına haklı nedenle fesih hakkını tanıyan haller İŞK.'nun 24 ve 25. maddelerinin “sağlık sebepleri”, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ile “zorlayıcı sebepler” bentleri ile düzenlenmiş bulunmaktadır<sup>569</sup>.

Söz konusu fesih sebeplerinden “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin” en önemli özelliği kanuni metinlerdeki düzenlemelerinde yer alan “gibi” sözcüğünden de anlaşıldığı üzere muhteva olarak sınırlı sayıda belirtilmemiş olup, kanuni örnekler arasında yer almayan benzer nitelikteki davranışların da bu bent dahilinde kabul edilmesine olanak sağlamalarıdır. Nitekim hangi olayların bu tanım içine girdiğinin kazuistik bir yöntemle önceden belirlenmesinin mümkün olmadığı, kanunun amacına ve hukuk anlayışına uygun düşmeyeceği doktrin ile Yargıtay kararlarında da açıkça belirtilmektedir<sup>570</sup>. Bu durumda hangi davranışların bu bent dahilinde olduklarının

<sup>567</sup> ÖZDEMİR, Cinsel Taciz, s. 83, 88-89.

<sup>568</sup> SÜZEK, s. 500, 503 ; TAŞMAN, Bilgehan :Bireysel İş Hukuku, C. 2, İstanbul 1998, s. 559 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 172-173 ; LİMON, Resul :İş Kanunu Açısından İşçinin ve İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı ve İşyeri Sendika Temsilciliği, Ankara 1998, s. 1-8.

<sup>569</sup> Söz konusu haller Deniz İş Kanunu'nun 14, Basın İş Kanunu'nun 11, Borçlar Kanunu'nun 344. maddelerinde de düzenlenmektedirler.

<sup>570</sup> AYDINLI, s. 211 ; LİMON, s. 8 ; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 173 ; TAŞMAN, s. 559-560 ; GÜVEN / AYDIN, s. 82 ; ÇELİK, s. 226 ; SÜZEK, s. 505.

tespitinde hakimler İş Kanunu'nun gerekleri ve toplumun değer yargılarını dikkate alarak, her davranışın yarattığı etkileri özel olarak değerlendirecektir<sup>571</sup>.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden biri olduğu aşikar olan işyerinde manevi tacizi, bentte yer verilen cinsel taciz gibi, bu bent dahilinde kabul etmek ve mağdurun haklı nedenle fesih hükümlerinden yararlanmasını sağlamak mümkündür.

### 1- İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı İşK.'nın 24. maddesinde düzenlenmektedir. İşyerinde manevi tacizin failinin işverenin kendisi olduğu durumlarda, işçi iş sözleşmesini “işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” şeklindeki düzenlemeyi haiz II. bendin b fıkrası uyarınca derhal feshedebilecektir<sup>572</sup>. Söz konusu düzenlemede belirtilmemekle beraber, manevi tacizin failinin işveren vekili olduğu durumda, işveren vekili de işverenin işlevlerine sahip, onun adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan 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 olduğunun kabulünden dolayı işçinin bu fıkra uyarınca haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır<sup>573</sup>.

İşyerinde manevi tacizin failinin işveren değil de başka bir işçi veya üçüncü kişiler olması ihtimalinde ise, işçi “işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” şeklindeki düzenlemeyi haiz II. bendin d fıkrası uyarınca iş

<sup>571</sup> ÇALIK, Şefik :İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005, s. 285.

<sup>572</sup> Deniz İş Kanunu'nun “önelsiz fesih ve infisah” başlıklı 14. maddesinin II. bendinin c fıkrası düzenlemesi “işveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi” şeklindedir.

Basın İş Kanunu'nun “ihbar mühletini beklemeksizin fesih hakkı ve tazminatı” başlıklı 11. maddesinin 1. fıkrası düzenlemesi ise “bir mevketenin veçhe 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 akdi feshedebilir” şeklindedir.

Borçlar Kanunu'nun “muhik sebeplerden dolayı fesih” başlıklı 344. maddesinin 1. fıkrası da “muhik sebeplerden dolayı gerek işçi, gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Eczümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder” şeklindedir.

<sup>573</sup> LİMON, s. 16 ; SÜZEK, s. 520 ; ÇALIK, s. 226.

Aynı çözüm tarzı BK açısından da geçerli olmalıdır. Deniz İş Kanunu'nda ise, işveren vekilinden işverene birlikte bahsedildiğinden herhangi bir yoruma gerek kalmamaktadır.



sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Ayrıca iş güvencesine ilişkin hükümler uyarınca işyerinde başka bir işçiye manevi taciz uygulayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi geçerli bir nedenle işverence feshedilebilmesi de söz konusu olabilecektir<sup>574</sup>.

Bu fıkra işverenin gözetme borcu gereği işçisini diğer işçilere ve üçüncü kişilere karşı koruma, bunlardan gelebilecek çeşitli tacizlere karşı önlem alma yükümlülüğü düzenlenmekte<sup>575</sup>, işyerinde manevi taciz durumunda kıyasen uygulanması söz konusu olmaktadır. Bu nedenle manevi taciz mağduru işçinin yaşananları işverene bildirmemesi veya bildirmesi üzerine işverenin gerekli önlemleri alması durumlarında söz konusu fıkranın uygulanma olanağı olmayacaktır<sup>576</sup>.

İşveren böyle bir durumun kendisine bildirilmesi üzerine, olayın tekrar etmemesi için her türlü çabayı göstermeli, hemen bir soruşturma yapmalı, tacizin faili olduğu iddia edilen işçiye kendisini savunma olanağı sağlamalı, manevi tacizin mevcut olduğu sonucuna ulaştığında da çok ciddi bir biçimde uyarma, çalışılan yeri değiştirme ya da tacizin ağırlığı karşısında işine son verme gibi çeşitli çözüm yollarına başvurulmalıdır<sup>577</sup>. İşyerinde manevi tacizin failinin işverenle ilişkisi bulunan 3. kişi olması halinde de, işveren manevi tacizi sona erdirmek için en kısa zamanda gerekli önlemleri almalıdır<sup>578</sup>.

İşK.'nin 26. maddesinin ikinci fıkrasında belirtildiği üzere, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını süresi içerisinde kullanan işçinin genel hükümlere göre ayrıca maddi ve manevi tazminat isteme hakkı da bulunmaktadır<sup>579</sup>. Ayrıca işçi, işyerinde bir yıldan fazla çalışmışsa kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.

<sup>574</sup> TINAZ, s. xiii.

<sup>575</sup> SÜZEK, s. 521.

<sup>576</sup> EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 175 ; SÜZEK, s. 521.

<sup>577</sup> EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 175 ; BAKIRCI, s. 184 ; SÜZEK, s. 521 ; AYDINLI, s. 216 ; ONARAN YÜKSEL, s. 280.

<sup>578</sup> Ancak böyle bir durumdan haberdar edilen işveren tepkisinde dikkatli olmalıdır. Çünkü manevi tacizi sona erdirmek için hiçbir önlem almaması, geç önlem alması veya aldığı önlemlerin yetersiz olması mağdur işçiye karşı sorumluluğuna yol açarken, manevi tacizin faili olduğu iddia edilen işçiye karşı hiçbir soruşturma yapmadan yaptırım uygulaması da bazı hallerde işverenin tacizde bulunmakla itham edilen işçiye karşı sorumluluğuna yol açabilir. Bkz. BAKIRCI, s. 180.

<sup>579</sup> Aynı tazminat hakkı Deniz İş Kanunu'nun 15. maddesinin son fıkrasında, BK m. 345 ve Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinin ikinci fıkrasında da öngörülmektedir.

İşyerinde manevi taciz mağduru işçi, belirtilen fıkralar uyarınca iş sözleşmesini derhal feshedebilme hakkını, İşK. m. 26/I'de belirtildiği üzere işyerinde manevi taciz teşkil eden davranışları öğrenmesinden itibaren altı iş günü içinde ve her halde fiilden itibaren bir yıl içinde kullanmalıdır<sup>580</sup>. Fesih bozucu yenilik doğuran bir hak olduğundan, öngörülen süreler hak düşürücü sürelerdir<sup>581</sup>. Bu nedenle hakim tarafından re'sen nazara alınır ve durma ya da kesilmeleri de söz konusu olamaz. Altı iş günlük süre failin ve fiilin feshe yetkili tarafça öğrenildiği tarihten itibaren başlar<sup>582</sup>. Bu sürelerin geçirilmesi sonucunda yapılan fesih haksız fesih hükümlerine tabi olur<sup>583</sup>. Ancak işyerinde manevi taciz tek bir hareketle oluşmadığından ve belli bir sürece yayıldığından, bir temadi söz konusu olduğundan bu süre ile sıkı sıkıya bağlı kalmak doğru değildir. Manevi taciz süreci içerisinde yer alan her hareketle yeni bir sürenin başlayacağını kabulü gerekmektedir<sup>584</sup>. İşçi açısından önemli olan manevi tacize maruz kaldığı kanısı ile ispat araçlarının mevcut olmasıdır.

İşyerinde manevi tacizin, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil etmesinden dolayı işçinin İşK. m. 24/II dışında başvurabileceği başka bir yol daha bulunmaktadır. Daha önce de değinildiği üzere, manevi tacizin işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike olarak nitelendirilebilecek şiddete ve etkiye ulaşması halinde, İşK.'nin 83. maddesine göre işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işveren veya işveren vekiline durumun tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması için başvurabilmektedir<sup>585</sup>.

<sup>580</sup> Altı iş günlük hak düşürücü sürenin yanında 1 yıllık başka bir hak düşürücü sürenin kanunda öngörülmüş olmasının nedeni; tarafların ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı geç öğrenmeleri nedeniyle haklarını yitirmemeleri içindir. Bkz. ÇALIK, s. 212.

<sup>581</sup> İş sözleşmesinin derhal feshi için hak düşürücü sürenin sadece iyi niyet kurallarına aykırılık durumları açısından öngörülmesinin nedeni, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir hareketin öğrenilmesinden veya bu olayın üzerinden uzun bir süre geçtikten sonra, taraflardan birinin bu olaya dayanarak sözleşmeye son vermek istemesini kanun tarafından, kamu düzeni, ahlak ve iyiniyet kuralları bakımından haklı sayılmamasıdır. Bkz. SÜZEK, s. 252 ; ÇALIK, s. 211.

Deniz İş Kanunu'nun "fesih hakkını kullanma oneli" başlıklı 15. maddesi iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hallerinin tümü açısından aynı hak düşürücü süreleri öngörmektedir. Buna karşılık Basın İş Kanunu ile Borçlar Kanunu'nda haklı nedenle fesih hakkının kullanımına ilişkin süre ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bkz. BAKIRCI, s. 181-182 ; AYDINLI, s. 223-224.

<sup>582</sup> Yargıtay'a göre altı iş günlük süre ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışın diğer tarafça öğrenildiği tarihin ertesi gününden başlar ve bu sürenin hesabında hafta tatili ve genel tatil günleri hesaba katılmazlar. Bkz. SÜZEK, s. 252, 185 numaralı dipnot ; BAKIRCI, s. 182.

<sup>583</sup> AYDINLI, s. 222-223 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 181 ; SÜZEK, s. 252-253 ; ÇELİK, s. 526-527 ; ÇELEBİ, s. 716 ; BAKIRCI, s. 182 ; ÖZDEMİR, İspat, s. 332 ; GÜVEN / AYDIN, s. 90.

<sup>584</sup> AYDINLI, s. 223 ; ÇELİK, s. 527 ; ÇELEBİ, s. 716 ; BAKIRCI, s. 188.

<sup>585</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm.II.A.3.a.

Kurulun işçinin talebi yönündeki kararı ve işçinin talebine rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaması durumunda işçi, maddenin 5. fıkrası uyarınca<sup>586</sup> altı iş günü içinde m. 24/I düzenlenen sağlık sebepleri gerekçesi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir<sup>587</sup>. Ancak işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yoluna başvurulmuşsa, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağı bulunmamaktadır.

## 2- İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshetmesi

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı İşK.'nun 25. maddesinde düzenlenmektedir. İşverenin bir işçisinin manevi tacizine maruz kalmasının maddenin II. bendinin b fıkrası uyarınca haklı fesih nedeni teşkil ettiği kabul edilmelidir<sup>588</sup>. Söz konusu fıkra, *“işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması”* şeklindedir. Her ne kadar hükümde yer verilmemiş olsa da işveren vekilinin bir işçinin manevi tacizine maruz kalması halinde de işverenin sözleşmeyi fesih yetkisinin bulunduğu kabul edilmelidir. Çünkü işveren vekili işyerinde işçilere karşı işverenin otoritesini temsil etmekte, onun adına yönetim hakkını kullanmaktadır<sup>589</sup>.

<sup>586</sup> İşçiye sadece işin niteliğinden kaynaklanan tehlikeler için değil, alınmayan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden doğan tehlikeler için de fesih hakkı tanınması gerektiğinden ve işçinin İşK. madde 24/I uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshinde kıdem tazminatının yanı sıra genel hükümler uyarınca maddi ve/veya manevi tazminat talep etmesinin mümkün olmadığından İşK.'nun 83. maddesinin 5. fıkrasında yer alan atfın İşK. madde 24/I yerine 24. maddenin II. bendinin f fıkrasına olması gerektiği yönünde bkz. SÜZEK, s. 696-697.

<sup>587</sup> ÇELEBİ, s. 717 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 160.

Doktrinde İşK.'nun 83. maddesinde yer alan prosedürden geçilmeden işçinin haklı olsa da yapacağı feshin haksız olacağını savunanlar ile işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için mutlaka bu prosedürü işletmesinin gerekli olmadığını, çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle İşK.'nun 24. maddesinin II bendinin f fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğini savunanlar bulunmaktadır. Bkz. SÜZEK, s. 695-696 ; SERATLI, s. 26-27.

<sup>588</sup> Deniz İş Kanunu'nun “önelsiz fesih ve infisah” başlıklı 14. maddesinin I. bendinin ç fıkrası düzenlemesi *“gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi”* şeklindedir. BK'nun 344. maddesinin 1. fıkrası, daha önce de belirtildiği üzere, özellikle ahlaka ilişkin nedenler yüzünden veya iyi niyet kuralları bakımından iki taraftan birinin akdi yerine getirmemesini haklı gösteren her durumu haklı neden olarak kabul etmekte ve bir bildirim gereksizdir iş sözleşmesinin her zaman feshedilebileceğini öngörmektedir. Bkz. BAKIRCI, s. 179.

<sup>589</sup> SÜZEK, s. 507 ; BAKIRCI, s. 179-180 ; ÇALIK, s. 279.

İşK. ile benzer düzenlemeyi haiz BK açısından da aynı çözüm tarzı geçerli kabul edilmelidir. Buna karşılık Deniz İş Kanunu'nda işverenin yanı sıra işveren vekilinden de bahsedilmektedir. Bkz. BAKIRCI, s. 180.

İşyerinde manevi tacizin işverenin bir işçisi tarafından başka bir işçiye uygulanması durumunda da işveren, manevi tacizin faili işçisinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Çünkü İşK.'nun 25. maddesinin II. bendinin c fıkrası işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunmasını ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir hal olarak düzenlediğinden bu maddenin manevi taciz olgusuna da uygulanması mümkündür.

İş sözleşmesinin İşK. m. 25 uyarınca feshinde de İşK. m. 26/I'de belirtilen süreler geçerlidir. İşverenin ya da feshe yetkili işveren vekilinin işyerinde manevi taciz teşkil eden davranışları öğrenmesinden veya tespit etmesinden itibaren altı iş günü içinde ve her halde fiilden itibaren bir yıl içinde bu hakkını kullanması gerekmektedir.

İrdelenmesi gereken bir diğer husus da işyerinde manevi tacizin mağdur işçinin devamsızlık yapmasına ya da hastalanmasına veya verimsizliğine neden olması durumlarında işverenin iş sözleşmesini feshetmesinin geçerliliğidir. Bu ihtimalde işveren 25. maddenin I. bendi<sup>590</sup> uyarınca sağlık sebeplerine veya II. bendinin g fıkrası<sup>591</sup> uyarınca işçinin bir haftayı aşan devamsızlığına dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkının doğduğunu ileri sürebilecektir.

Nitekim bu ihtimallerde işçinin sağlığının bozulması veya devamsızlığı vakıaları gerçektir, ancak bu gerçek işyerinde yaşanan manevi taciz olaylarından kaynaklanmakta, bir diğer ifade ile haklı nedene dayanmaktadır. Bu nedenle işverenin iş sözleşmesini devamsızlık hükmüne göre feshetme hakkı doğmamaktadır<sup>592</sup>. Manevi tacizin faili işverenin kendisi olduğu durumlarda da aynı

<sup>590</sup> İşverenin iş sözleşmesini söz konusu bent düzenlemesine dayanarak derhal feshetme hakkı işçinin hastalığı nedeniyle işe devamsızlık süresinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğmaktadır.

<sup>591</sup> Söz konusu fıkra düzenlemesi "*işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi*" şeklindedir.

Deniz İş Kanunu m. 14/I fıkra a uyarınca ise, işveren veya işveren vekili gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi halinde iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

<sup>592</sup> Hangi hallerde işe gelmemenin haklı sayılacağı ve devamsızlık hükmüne dayanılarak fesihte bulunulamayacağı belirli bir kurala bağlanamamaktadır. Her olayda durumun özelliğine göre bu konuda bir sonuca varılmalıdır. Ayrıca işçinin devamsızlığı haklı nedene dayansa bile dürüstlük kuralı uyarınca bu durumu derhal işverene bildirmesinin zorunlu olduğu da unutulmamalıdır. Bkz. SÜZEK, s. 238 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 187 ; ÇELİK, s. 512-513.

Her ne kadar Deniz İş Kanunu m. 14/I fıkra a metninde gemiadamının belirtilen şekilde davranmasının haklı bir nedene dayanıp dayanmadığının araştırılması hususunda bir açıklık

sonuç geçerlidir. Çünkü kimsenin kendi hukuka aykırı hareketine dayanarak hak talep edemeyeceği kuralı uyarınca haklı fesih nedeninin doğmadığı kabul edilmelidir<sup>593</sup>.

Belirtilen hususlara rağmen işveren işçinin sözleşmesini belirtilen düzenlemelerden birine dayanarak feshederse, iş sözleşmesinin haksız feshi gündeme gelecektir. İşçi iş güvencesinin kapsamında ise iş güvencesine ilişkin kurallardan yararlanabilecek, iş güvencesi kapsamında değil ise de fesih hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin hukuki sonuçlardan yararlanabilecektir.

Ayrıca işyerinde maruz kaldığı manevi taciz olayları işçinin verimsizliğine neden olmuşsa ve işverenin bu durumda kusuru varsa, işverenin verimsizlik nedenine dayanarak iş sözleşmesini feshi iyi niyet kurallarına aykırı olacaktır<sup>594</sup>. İşçi iş güvencesinin kapsamında ise iş güvencesine ilişkin kurallardan yararlanabilecek, iş güvencesi kapsamında değil ise de fesih hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin hukuki sonuçlardan yararlanabilecektir<sup>595</sup>.

## **B) İş Sözleşmesinin Çalışma Koşullarında Değişiklik Nedeniyle Feshi**

Daha önce de belirtildiği üzere Türk hukukunda uygulamada sıkça rastlanan ve yargı kararlarına yansıyan işyerinde manevi taciz türü; çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve kişinin aşırı bir yük altına sokulması şeklinde gerçekleşendir<sup>596</sup>.

Nitekim Yargıtay bir kararında, işe giriş yılı olan 1994'ten itibaren feshin gerçekleştiği 2001 yılına kadar konfeksiyon kesim bölümünde çalışan bayan işçinin daha sonra genelde erkek işçilerin çalıştığı ve erkek işçilerin taşıdıklarından daha

---

bulunmasa da söz konusu hüküm İşK. m. 25/II fıkra g'ye paralel bir biçimde yorumlanmalıdır. Bkz. BAKIRCI, s. 171.

Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinin 4. fıkrasının düzenlemesi ise, "gazetecinin şeref ve şöhretine halel verebilecek mahiyette bir fiil ve harekette bulunması için işveren tarafından vaki isteği yerine getirmemesi hali işverene ihbar mühletini beklemeksizin iş akdini feshetme hakkını vermez" şeklindedir.

<sup>593</sup> ÇELEBİ, s. 717 ; BAKIRCI, s. 171.

<sup>594</sup> BAKIRCI, s. 170.

<sup>595</sup> Haksız fesih ile fesih hakkının kötüye kullanılmasının hukuki sonuçları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 529-536 ; DEMİRCİOĞLU / CENTEL, s. 190 ; ÇELİK, s. 243-248.

<sup>596</sup> Bkz. Birinci Bölüm.I.C.1.

Ancak işçinin çalışma koşullarında meydana getirilen her aleyhine değişikliğin işyerinde manevi taciz teşkil etmediği de unutulmamalıdır. Her somut olayın kendi özellikleri ve şartları değerlendirilerek manevi tacizin mevcut olup olmadığına karar verilmelidir.

hafif olmakla beraber yine de bir bayana göre ağır paketlerin taşındığı paketleme bölümünde çalıştırılmak istenmesini iş şartlarında ağırlaştırma olarak nitelendirmiştir<sup>597</sup>. Başka kararlarında ise; işçinin işyerinde muhasebe çalışanı iken temizlik işçisi olarak temizlik işlerine verilmesinin<sup>598</sup>, emekliye ayrılana kadar işveren temsilcisi gibi hareket ederek araçlar amiri olarak çalışan işçinin emekliliğinden sonra ara vermeksizin aynı işyerinde çalışmaya devam ederken foseptik çukuru temizliğinin de dahil olduğu vidanjör şoförlüğüne görevlendirilmesinin<sup>599</sup>, belediye başkanlığında geçici işçi sıfatıyla işe giren ve seçimlere kadar belediye başkan yardımcısı olarak görev yapan inşaat yüksek mühendisinin seçimler sonrasında yeni seçilen belediye başkanı tarafından temizlik işçisi olarak görevlendirilmesinin<sup>600</sup>, şef yardımcısı olarak çalışan kişinin haklı bir neden olmaksızın başka bir şubeye memur olarak atanmasının<sup>601</sup>, şef olarak çalışırken hamal olarak çalıştırılmak istenmesinin<sup>602</sup> iş şartlarının ağırlaştırılması, tenzili rütbe olduğuna hükmetmiştir.

İş Kanunu'nun 22. maddesi,

*“işveren, 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 işçiyi 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 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.*

<sup>597</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.03.2001, E. 2001/1470, K. 2001/5087 (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>598</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.01.2002, E. 2001/16244, K. 2002/724 (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>599</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.05.2004, E. 2004/104, K. 2004/10869 (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>600</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 04.10.2005, E. 2005/9992, K. 2005/32333 (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>601</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.02.2003, E. 2002/13866, K. 2003/1977 (<http://www.kazanci.com.tr>).

<sup>602</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.11.2003, E. 2003/6542, K. 2003/19153 (<http://www.kazanci.com.tr>).

*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe giremez” şeklinde olup; değişiklik feshini düzenlemektedir<sup>603</sup>.*

Söz konusu madde İş Kanunu’na tabi olan iş ilişkileri için bir başka deyiş ile iş güvencesi kapsamında olan ve kapsam dışında kalan işçiler için uygulama alanı bulmaktadır<sup>604</sup>. Bununla birlikte İşK.’na tabi olmayan iş ilişkilerinde çalışma koşullarında değişiklik sadece usul açısından farklılık arz etmektedir. Bir diğer ifade ile İşK.’ndaki bu düzenlemede öngörülen şekil ve usul şartları olan yazılı bildirim, altı iş günü içinde yazılı kabul şartları İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilerin iş ilişkileri açısından, söz konusu olmamakta, Borçlar Kanunu’ndaki genel düzenleme uyarınca sadece tarafların değişiklik hususunda anlaşmaları yeterli olmaktadır<sup>605</sup>.

Değişiklik feshi hükümlerinin uygulanabilmesi için işverence yazılı olarak teklif edilen değişikliğin esaslı ve işçinin aleyhine olması gerekmektedir. Ancak söz konusu madde çalışma koşullarında esaslı değişikliğin tanımını yapmadığından; çalışma koşullarında gerçekleştirilen değişikliklerden hangilerinin esaslı olduğu<sup>606</sup>

<sup>603</sup> 1475 sayılı İş Kanunu’nda çalışma koşullarının esaslı değiştirilmesi hakkında doğrudan bir düzenleme bulunmamakta, çalışma koşullarında tek taraflı esaslı değişiklik ile sözleşmenin ihlalinin yaptırımını olarak işçiye derhal fesih hakkı tanıyan 16. maddesinin II/e bendi bir ölçü normu olarak kabul edilmekteydi. Bu dönemde Yargıtay uygulaması, işverenin tek taraflı çalışma koşullarında esaslı değişiklik ile iş sözleşmesine aykırılık yarattığı durumlarda işçiye değişikliği reddedip, eski koşullarda çalışma hakkı tanımamakta idi. Değişikliği kabul etmeyen işçi, kıdem tazminatını alarak işinden ayrılmak durumunda kalıyordu. İşçinin sözleşmeyi feshetmemesi de değişikliğin zimnen kabulü olarak yorumlanıyordu. Böylelikle ahde vefa ilkesine aykırı olarak işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapmasına izin veriliyordu. Bu nedenle yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesinin amacı; hem önceki dönemdeki hatalı uygulamayı düzeltmek hem de sözleşme değişikliğinin hangi esas ve usule göre yapılabileceğini düzenleyen bir sistem oluşturmaktır. Böylece bu madde ile iş sözleşmesinin değiştirilmesi Borçlar Hukuku esaslarına uygun hale getirilmiştir. Söz konusu maddenin bir diğer amacı olan olumsuz bazı durumlarda iş sözleşmesinin feshi yerine çalışma koşullarında değişiklik yapılarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması ise, feshin son çare olması ilkesini somutlaştırmakta, feshin en önemli ve en uygulanabilir alternatifi olan çalışma koşullarının değiştirilmesinin feshe önceliği vurgulamaktadır. Bkz. ALP, Mustafa :İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 56-59, 111-119, 152-155 ; ÇELİK, s. 222-223.

<sup>604</sup> ÇELİK, s. 195 ; SÜZEK, s. 499 ; ALP, s. 59-60.

<sup>605</sup> Belirtilen bu durum Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’na tabi iş ilişkilerinde de geçerlidir. Bkz. ALP, s. 59-60.

<sup>606</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 28.11.2005 tarihli, E. 2005/12379, K. 2005/37355 sayılı kararında yıllardır İstanbul’da çalışan işçinin Bodrum’daki işyerinde çalışmasının istenmesinin işçi açısından çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğuna hükmetmiştir. 17.05.2005 tarihli bir başka kararında ise; işçinin önceki işyerinden 35 km. uzaktaki bir başka işyerine kendi ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılamasının istenmesinin çalışma koşullarında esaslı, aleyhe değişiklik oluşturduğu sonucuna varmıştır. Hukuk Genel Kurulu’nun 14.03.2001 tarihli, E. 2001/19-150, K. 2001/254 sayılı kararı, uzun süre üzüm ayıklama işinde çalışan işçiye çöp toplama işinin verilmesinin objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşmadığı ve işçinin işinin esaslı bir şekilde değiştirildiği yönündedir. (<http://www.kazanci.com.tr>)

hangilerinin esaslı olmadığı<sup>607</sup> her olayın özellikleri göz önünde tutularak mahkemece belirlenecektir. Bununla beraber “sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini işçi aleyhine bozan, özellikle objektif esaslı unsurlarda farklılaşma sonucu yaratan değişikliklerin her durumda esaslı değişiklik olduğu kabul edilmelidir”<sup>608</sup>. Nitekim işçiye manevi taciz uygulamak amacı ile gerçekleştirilen ve yer verilen Yargıtay kararlarındaki değişikliklerin esaslı nitelikte ve işçinin aleyhine oldukları kesindir. Bu tür değişiklik önerileri ile karşılaşan işçilerin yapması gereken; altı işgünü içinde bunları kabul etmediğini yazılı olarak bildirmek veya bu süre içinde suskun kalmaktır.

Teklifinin altı işgünü içinde yazılı olarak kabul cevabı verilmemesi ya da suskun kalınması şeklinde reddedilmesi halinde, işçisi iş güvencesi kurallarına tabi işverenin önünde iki seçenek bulunmaktadır. Ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve iş sözleşmesine eski hükümlerine göre devam edecek ya da değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve bildirim süresine uymak koşuluyla iş sözleşmesini feshedecek, şartları oluştuysa işçiye kıdem tazminatı ödeyecektir<sup>609</sup>. İş güvencesi kapsamında olmayan bir işçi söz konusu ise, geçerli fesih nedeninin yazılı olarak açıklanması dışındaki seçenekler aynen söz konusu olacaktır<sup>610</sup>.

<sup>607</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 24.03.1997 tarihli, E. 1996/22150, K. 1997/5666 sayılı kararında işverenin işçisine bitişik yerdeki işyerinde aynı koşullarla iş teklifinin objektif iyi niyet kurallarına göre çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmediğini hükmetmiştir. Aynı Daire'nin 30.10.1997 tarihli, E. 1997/14191, K. 1997/18211 sayılı bir diğer kararında işverenin çalışma koşullarını esaslı bir şekilde değiştirmemek veya ağırlaştırmamak kaydıyla yönetim hakkı çerçevesinde işçilerinin çalışacakları yerleri belirleme ve düzenleme yetkisini kullanabileceğine değinildikten sonra, işçinin çalıştığı kattan başka bir kata nakledilmesinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik teşkil etmediği sonucuna varılmıştır. 08.11.1999 tarihli, E. 1999/14476, K. 1999/16882 sayılı bir başka kararı da işçinin çalıştığı aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirilmesinin fiziki mekan, sosyal çevre ve ücret yönünden aleyhte bir sonuç doğurmaması nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmediği yönündedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 27.09.2000 tarihli, E. 2000/9-1176, K. 2000/1198 sayılı kararında işyerinin, işçinin ikametgahının bulunduğu yere naklinin lehe bir durum yaratmasından dolayı çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin söz konusu olmadığı sonucuna varılmıştır. Hukuk Genel Kurulu'nun 16.03.2005 tarihli, E. 2005/9-88, K. 2005/157 sayılı bir başka kararında ise; işverenin cam işçisinden bekçi kulübesi yapımında tuğla taşımaması ve ustaya yardım etmesini istemesinin; geçici ve basit nitelikte bir iş söz konusu olduğundan ve o tarihte fabrikada yapılan başka bir iş bulunmaması nedeniyle çalışma koşullarının işçinin aleyhine ağırlaştırılma oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. (<http://www.kazanci.com.tr>)

<sup>608</sup> ALP, s. 111-119.

<sup>609</sup> SÜZEK, s. 496-498 ; ALP, s. 64, 74-77.

İş Kanunu'nun 18 ila 21. maddelerinin kıyas yolu ile uygulandığı Basın İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde de iş sözleşmesinin değişiklik feshi için işverenin geçerli neden göstermesi gerekmekte ve geçerli neden denetimi söz konusu olmaktadır. Bkz. ALP, s. 60.

<sup>610</sup> ÇELİK, s. 195 ; SÜZEK, s. 499.



İşK.'nun 22. madde düzenlemesi uyarınca işçinin çalışma koşullarındaki değişikliği zımnen kabul etme olanağı söz konusu olmadığından; iş sözleşmesinin feshi riski işverene yükletilmiştir. Ayrıca manevi taciz amacıyla önerilen değişikliklerin geçerli nedene dayanması ihtimali bulunmadığından ve de genelde iş sözleşmesinin feshi için başka geçerli bir nedeni olmadığından, işverenin iş güvencesi kapsamında bulunan işçileri açısından eski şartlar uyarınca iş sözleşmesine devam etme dışında bir seçeneği bulunmamaktadır. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler açısından ise, feshin geçerli nedene dayanması feshin geçerliliği bakımından şart teşkil etmediğinden; işveren değişikliği kabul etmeyen işçisinin iş sözleşmesini feshedebilecek ve fakat söz konusu feshin kötü niyetli olması durumunda kötü niyet tazminatı ödemesi gündeme gelecektir. Bu nedenlerden ötürü eski kanun düzenlemesi döneminde rastlanan Yargıtay kararlarına konu olan uygulamalarla da artık karşılaşılmayacaktır.

Belirtilenlere rağmen işveren, çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirirse; iş sözleşmesini ihlal etmiş ve bu sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmemiş olacaktır<sup>611</sup>. Bu durumda iş güvencesi kapsamındaki işçi, ücret veya çalışma şartlarının uygulanmaması haklı nedeniyle iş sözleşmesini İşK.'nun 24. maddesinin II bendinin e veya f fıkrası uyarınca derhal feshedebilecektir. Eğer işçi iş güvencesi kapsamında değil ise ve iş sözleşmesi değişikliğin kabul edilmemesi nedeniyle işverence feshedilmiş ise somut şartlar dahilinde İşK. m. 17'de yer alan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, maddi ve manevi tazminat talep edilebilecektir. İşverenin sözleşmeyi feshetmemekle beraber işçinin eski şartlar altında işi görme önerisini kabulden kaçınması ise haksız fesih sayılacaktır<sup>612</sup>.

Ancak bu noktada belirtilmesi gereken bir diğer husus da işverenin çalışma koşullarında değişiklik önerisi karşısında işçinin suskun kalmakla birlikte söz konusu değişiklik önerisi doğrultusunda çalışmaya başlaması durumunda daha sonra bu çalışma şeklinin rızasının bulunmaması nedeniyle geçerli olmadığını ileri sürüp süremeyeceğidir.

---

<sup>611</sup> SÜZEK, s. 498.

<sup>612</sup> ÇELİK, s. 195 ; SÜZEK, s. 499 ; ALP, s. 75, 238-241 ; ÇALIK, s. 243-244.

İş Kanunu kapsamında olan bir işçinin işverenin çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik teşkil eden teklifini altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekmekte, zımni kabulü geçerli olmamaktadır. Bununla birlikte işçinin değişikliğin geçersizliğini ileri sürmesinin hakkın kötüye kullanılması teşkil etmemesi ve makul bir süre içinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Makul sürenin önceden kesin olarak belirlenmesi ise; mümkün değildir. Her olayın şartları ayrı ayrı dikkate alınıp, menfaatler dengesi gözetilerek bir değerlendirilme yapılmalıdır. İş Kanunu kapsamı dışında bir işçi söz konusu olduğunda ise, tarafların değişiklik hususunda anlaşmaları gerekli ve yeterli olduğundan artık işçinin zımni kabulü sonrasında meydana gelen değişikliğin geçerli olmadığını ileri sürmesi mümkün olamayacaktır<sup>613</sup>.

Bu konuda son olarak değinilmesi ve irdelenmesi gereken değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerliliği ve denetimi hususlarıdır. İşK.'nun 22. maddesi değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer vermemekle birlikte bu tür kayıtların yasaklandığına dair açık bir ifade de içermemektedir. Söz konusu düzenleme şekli sözleşme özgürlüğünün sınırlanması ve bu kayıtların yasaklanması olarak yorumlanmamalıdır<sup>614</sup>. Bu tür kayıtlar, iş sözleşmesinin önceden öngörülemeyen gelişimlere hızlı ve kolay uyum olanağı sağlayacak şekilde esnek şekillendirilmesine olanak tanıdıklarından işverenin yararına ve iş sözleşmesinin feshini önleyerek iş güvencesine hizmet etmeleri nedeniyle de işçinin yararına olduklarından haklı kabul edilmelidirler<sup>615</sup>.

Ancak her hak gibi değişiklik kayıtları öngörme hakkının da kötüye kullanılması söz konusu olabileceğinden, bu kayıtların denetlenmesi de gerekmektedir. Fakat değişikliği saklı tutma kayıtlarının tümünün her durumda denetime tabi tutulması ve haksız kabul edilmesi de söz konusu olamaz<sup>616</sup>. Bu nedenle değişiklik kayıtlarının denetimi çok hassas bir husustur.

<sup>613</sup> Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 23.10.1997 tarihli, E. 1997/13904, K. 1997/18043 sayılı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verdiği kararında, Fen İşleri Müdürlüğü'nde çalışırken temizlik işine nakledilen işçinin hemen itirazda bulunmamış ve nakledildiği görevde üç ay süre ile çalıştıktan sonra dava açma yolunu seçmiş olmasını zımni kabul olarak nitelendirmiştir. (<http://www.kazanci.com.tr>)

<sup>614</sup> ALP, s. 257.

<sup>615</sup> ALP, s. 357.

<sup>616</sup> ALP, s. 355.

Değişiklik kaydının geçerli kabul edilebilmesi için; şekli açıdan açıklık ilkesine uygun olması, özellikle tek yanlı değişiklik yetkisinin konusuna, kullanma nedenlerine ve kullanılacağı durumlara kayıta yer verilmesi gerekmektedir. İçerik bakımından ise; bu kayıtların öngörülme amaçları bakımından gerekli olmaları, hukuki ilişkinin tabi olduğu koşullarda önceden öngörülemeyen değişikliklerle uyum içinde olmaları ve bu kayıtlarla işverene ait risklerin işçiye yüklenmesi şeklinde meşru olmayan amaçlar güdülmemelidir. Son olarak da tek yanlı değişiklik yetkisi, değişiklik kaydında yer alan nedenler bulunmadıkça kullanılmamalı ve kullanım ölçülü olmalıdır<sup>617</sup>.

Belirtilen sınırlar dahilinde öngörülen ve kullanılan bu kayıtlar sözleşme serbestisi ile menfaatler dengesi gereği geçerli kabul edilmelidirler. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi<sup>618</sup>; iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde, personel yönetmeliğinde yer verilen değişikliği saklı tutma kayıtlarının “*sözleşmeler bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla*” hükmü de dahil olmak üzere 1475 sayılı İş Kanunu’nun 16/II e maddesinde yer alan kurallar doğrultusunda geçerli olduklarını kabul etmekle beraber; çok açık ve kesin olmalarını ve öngörülen kaydın verdiği yetkinin aşılmamış olmasını da aramaktadır. Söz konusu denetim ile kullanılan kriterler işyerinde manevi tacizin ispatı hususunda da rol oynar niteliktedirler.

Bu durumun sonucu olarak, işverenin iş değişikliği kaydına dayanarak konfeksiyon kesim bölümünde çalışan bayan işçiyi daha sonra genelde erkek işçilerin çalıştığı ve erkek işçilerin taşıdıklarından daha hafif olmakla beraber yine de bir bayana göre ağır paketlerin taşındığı paketleme bölümünde çalıştırması, işyerinde muhasebe çalışanını temizlik işçisi olarak temizlik işlerinde görevlendirmesi gibi durumlar kabul göremezler.

<sup>617</sup> ALP, s. 361-362.

<sup>618</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 21.01.1994, E. 1993/11110, K. 1994/351 ; 19.06.1995, E. 1995/22082, K. 1995/22082 ; 25.06.1996 tarihli, E. 1996/2531, K. 1996/14240 ; 01.03.2000 tarihli, E. 2000/2221 ; K. 2000/2417, 24.09.2001 tarihli, E. 2001/10241, K. 2001/14276 ; 07.03.2002 tarihli, E. 2001/18292, K. 2002/3415 ; 05.04.2005, E. 2004/17005, K. 2005/12119 sayılı kararlarında değişikliği saklı tutma kayıtları inceleme konusu edilmiştir. (<http://www.kazanci.com.tr>)

### C) Fesih Nedenini İspat Yükü

İşyerinde manevi tacizin iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih nedeni teşkil etmesi durumunda haklı nedenin, bir diğer ifade ile yaşanan manevi tacizin ispatına ilişkin İK'nda özel bir düzenleme bulunmadığından genel hükümlere başvurulması gerekmektedir. Bu durumda ispat yükümlülüğü normal durumun aksini iddia edene ait olacaktır. Bir diğer ifade ile iş sözleşmesinin manevi tacizin meydana getirdiği haklı nedenle derhal feshinde ispat yükü, iş ilişkisinin normal şekilde devam ettiğini iddia eden tarafa değil; istisnai durum olan karşı tarafın sözleşmenin feshini gerektirecek haklı bir neden yarattığını ileri süren tarafa düşecek ve tam ispat aranacaktır<sup>619</sup>.

Esaslı değişikliğin iş güvencesi kapsamında olan işçi tarafından kabul edilmemesi ve bunun akabinde iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshi durumunda İşK.'nin 20. maddesinin 2. fıkrası uyarınca feshin geçerli nedene dayandığını işveren ispat etmelidir meğerki işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etsin. İş güvencesi kapsamında olmayan bir işçi söz konusu ise; belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim sürelerine uyulmak suretiyle her zaman sona erdirebildiğinin ve asıl olanın fesih serbestisi olduğunun kabul edildiği bir sistemin mevcudiyeti nedeniyle işverenin kötü niyetini ispat işçiye ait olacaktır<sup>620</sup>.

Ancak iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf veya iş güvencesi kapsamında olup işverenin başka bir nedene dayandığını iddia eden ya da iş güvencesi kapsamında olmayan işçi, her türlü delile başvurabilecek olsa da<sup>621</sup> işyerinde manevi

<sup>619</sup> İstanbul Ticaret Odası, s. 69 ; ÇELEBİ, s. 717 ; ÇELİK, s. 537 ; BAKIRCI, s. 181, 189 ; ÖZDEMİR, İspat, s. 210-211, 320, 329 ; ÖZDEMİR, Cinsel Taciz, s. 93-94.

Yargıtay'ın cinsel tacizin ispatı hususunda sunulan delillerin bütünlük içinde değerlendirilmesi, tarafların davranışlarının "hayatın olağan akışı" ölçütü bağlamında yorumlanması, taciz iddiasının gerçekçi olup olmadığının değerlendirilmesi, görgüye dayansın dayanmasın tüm tanık anlatımlarına kanaat oluşturma hususunda büyük önem verilmesi şeklindeki uygulamalarının manevi tacizin ispatında da uygulanırılığının kabulü mağdur üzerindeki ispat yükünün biraz da olsa hafiflemesini sağlayacaktır. Bkz. ÖZDEMİR, Cinsel Taciz, s. 95.

<sup>620</sup> SÜZEK, s. 477-478 ; ÇELİK, s. 216-217 ; ALP, s. 142, 238 ; ÇALIK, s. 244.

<sup>621</sup> Nitekim çalışma koşullarında esaslı değişiklik hususunda değinilen mahkeme kararları ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.06.1998 tarihli, E. 1998/8060, K. 1998/9761, 25.03.1997 tarihli, E. 1996/22847, K. 1997/5905, 22.02.2000, E. 1999/19644, K. 2000/1928, 05.02.2001 tarihli, E. 2000/18183, K. 2001/1722 sayılı kararlarında esaslı değişikliğin ispatında bilirkişi marifetiyle işyerinde keşif yapılması, tanık dinletimi, görevlendirme tutanağının sunulması, Bölge Çalışma Müdürlüğü İş Müfettişi'nin raporu yeterli bulunan ispat araçlarıdır. (<http://www.kazanci.com.tr>) İşK.'nin 83. maddesi uyarınca Kurulun işçinin talebi yönündeki kararı ve işçinin talebine rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaması nedeniyle işçinin altı iş günü içinde m. 24/I düzenlenen sağlık sebepleri gerekçesi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda, kararda belirtilen hususlar

taciz çoğu zaman mağdur ile fail arasında yaşanan bir eylem niteliğinde olduğundan kişilik hakkının ihlalinin ispatında olduğu gibi ispatı oldukça zordur<sup>622</sup>. Bu nedenle kişilik hakkının ihlalinin ispatı hususunda belirtilenler burada da geçerli olacaktır<sup>623</sup>.

İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, genel hükümler uyarınca maddi ve/veya manevi tazminat talebinde bulunmuşsa, talep ettiği tazminatlara hükmedilmesi için eski İşK. döneminde Yargıtay'ın verdiği kararlar doğrultusunda birtakım hususları da ispatlaması gerekmektedir. Manevi tazminat istenebilmesi için sadece iş sözleşmesinin feshi yeterli olmamakta ayrıca fesih ile birlikte kişilik haklarına yönelmiş haksız bir tecavüzün varlığının da ispatlanması gerekmektedir. Maddi tazminat talebinde de sözleşmenin feshi ile birlikte zarara uğranıldığı da ispatlanmalıdır. Bu hususların ispatında yaşanan ve daha önce değinilen zorluklar mevcut düzenlemelerin neredeyse hiç uygulama alanı bulamamasına neden olmaktadır<sup>624</sup>.

---

işçi tarafından ispat aracı olarak kullanılacaklardır ve böylelikle işçi, yaşadığı manevi tacizi ispat külfetinden kurtulacaktır. Bkz. ENGİN, s. 91.

<sup>622</sup> ÖZDEMİR, İspat, s. 210-211,

<sup>623</sup> Bkz. Üçüncü Bölüm.II.B.3.c.

<sup>624</sup> ÖZDEMİR, İspat, s. 334-339.

Bkz. Üçüncü Bölüm.II.B.3.c.

## SONUÇ

İnsan onuru açısından doğrulanamayan, seneler sonunda şiddeti ve uzunluğu belirginleşen çalışana özgü bir acı olan<sup>625</sup> işyerinde manevi taciz bünyesinde işyeri, mağdur ile failin özelliklerinden kaynaklanan çeşitli etkenleri ve nedenleri barındırmakta, farklı şekillerde cereyan edebilmekte ve mağdur, işyeri ile toplum üzerinde oluşturduğu etki ve sonuçları farklılık arz etmektedir. Bu nedenle işyerinde manevi tacizi birçok bilinmeyen değişkenden oluşan bir denklem olarak nitelendirmek mümkündür. Nitekim bu durum insan ilişkilerinin ve öznel değerlendirme ile yorumların rol almasının doğal bir sonucudur.

İş hayatına dahil olan herkes statüsü ne olursa olsun, işyerinde manevi taciz sürecinde mağdur, fail veya izleyici olarak yer alma riski altındadır. Belli bir mağdur, fail veya izleyici profili oluşturmak her somut olayın koşullarının, özelliklerinin farklı olmasından dolayı mümkün değildir. Bu nedenle çalışmamızda yer verilen profiller yaşanan birtakım olayların incelenmesi sonucunda ulaşılan veriler doğrultusunda oluşturulan ve fakat genel geçer nitelikte olmayan profillerdir.

Çok genel olarak belirtmek gerekirse; işyerinde manevi taciz faili konumunda paranoid, obsesif, narsistik ve anti sosyal kişilik bozukluklarını taşıyan kişi veya kişiler yer almaktadırlar. İşyeri ortamında diğerlerinden herhangi bir farklılık taşıyan ve bu nedenle dikkat çeken kişi veya kişiler ise; manevi taciz mağduru olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

İşyerinde manevi taciz; bir üstün astına yönelik olarak, bir veya birkaç astın üstüne yönelik olarak ve eşit konumdakiler arasında cereyan edebilmektedir. Bununla birlikte bir üstün çalışana manevi taciz uygulaması en çok karşılaşılan manevi taciz türünü teşkil etmektedir. Bu nedenle işyerinde manevi taciz, yetkinin kötüye kullanılmasının en açık örneklerinden biridir<sup>626</sup>.

<sup>625</sup> <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006).

<sup>626</sup> ELLIS, <http://www.worktrauma.org> (15.12.2006).

Kavramın belirtilen karmaşık ve değişken yapısı; yabancı ve yerli literatürde çeşitli terimlerin kullanılmasına ve değişik tanımlarının yer almasına neden olmuştur. Ancak bu terimlerin hepsi aynı olguya atıfta bulunmakta<sup>627</sup>; iş arkadaşlarının, astların, üstlerin çalışanın bütünlüğüne, onuruna, yeteneğine defalarca saldıran ve haftalarca, aylarca hatta yıllarca süren davranışlarına işaret etmektedirler<sup>628</sup>.

Çalışmamızda “*işyerinde manevi taciz*” teriminin tercih edilmesinin nedeni; işyerinde manevi tacizin, mağdur veya mağdurları psikolojik açıdan vurmaya amaçlayan bir şiddet davranışı olmasıdır<sup>629</sup>. Fail veya failerin asıl amacı, mağduru fiziksel olarak zarara uğratarak alt etmek değil, ona içten içe zarar vererek, psikolojik sağlığını bozarak karşı koyacak fiziksel gücünü de dolaylı yönden sona erdirmek ve çoğunlukla işten ayrılmasını sağlamaktır. Ayrıca söz konusu davranışlar “cinsel taciz” kavramı ile madalyonun birer yüzünü oluşturmakta, hatta kimi zaman iç içe geçebilmektedirler. Söz konusu nedenlerden ötürü Fransızca’da kullanılan “*le harcèlement moral*” teriminin Türkçe karşılığı olan ve hukuki bir terim olan “*işyerinde manevi taciz*” teriminin kullanılması tercih edilmiştir.

Çalışmamızda kavramın çeşitli tanımlarına yer verildikten sonra, “*amaç ne olursa olsun, fail kim olursa olsun işyerinde bir çalışana sistematik olarak uygulanan psikososyal saldırı*” şeklindeki genel nitelikli tanımımıza yer verilmiştir. Söz konusu tanımda, işyerinde manevi tacizin iki ana özelliği olan zarar verici davranışların da sistematik olarak tekrarlanması ve belli bir dönem devam etmesi gerekliliği odak noktası teşkil etmektedir.

İşyerinde manevi taciz çok çeşitli şekillerde meydana gelebilse de çalışma koşullarının ağırlaştırılması ve kişinin aşırı bir yük altına sokulması şeklinde gerçekleşen manevi taciz Türk Hukuku’nda uygulamada sıkça rastlanan ve yargı kararlarına da yansıyan türüdür.

Hukuk düzeninde yer alan birtakım kavramlarla benzerlik gösteren manevi taciz, karmaşık yapısı nedeniyle bazı kavramlarla karıştırılabilmekte, aralarındaki sınırın belirlenmesinde güçlük çekilebilmektedir. Ancak işyerinde karşılaşılan her anormal

<sup>627</sup> EINARSEN, <http://www.emeraldinsight.com> (15.12.2006).

<sup>628</sup> DAVENPORT, <http://www.mobbing-usa.com> (15.12.2006).

<sup>629</sup> FERRARI, <http://www.surrey.ac.uk> (15.12.2006).

davranışın manevi taciz teşkil etmediği unutulmamalıdır. Bu nedenle keyfi ayırım yasağı, işyerinde cinsel taciz, işyeri stresi kavramları da incelenmiş, işyerinde manevi taciz ile aralarındaki benzer noktalara değinilmiş ve tespit edilen farklılıkların altı çizilmiştir.

Genel olarak belirtmek gerekirse, işyerinde manevi taciz ile keyfi ayırım yasağı arasındaki farklılık özellikle kurucu unsurlar ve hukuki rejim itibariyle kendini göstermektedir. İşyerinde manevi tacizi cinsel tacizden ayıran farklılıklar ise; faildeki amaç farklılıkları, cinsel tacizin mağdurlarının çoğunlukla kadınlar olmasına rağmen herkesin manevi tacizin mağduru olma riski altında olmasıdır. Ayrıca cinsel tacizin tek bir hareketle bile oluşabilmesine rağmen manevi tacizin bir süreç olarak karşımıza çıkması, işyerinde cinsel tacizin manevi tacizin bir aracı olarak kullanılabilmesi nedeniyle manevi tacizin daha üst bir kavram niteliği taşıması ve işyeri örgütlenmesinin işyerinde cinsel tacizin meydana gelmesinde belirleyici bir rolünün bulunmamasıdır. İşyerinde manevi taciz ile işyeri stresi ise; oluşumları, süreçleri ve özellikle hukuki nitelikleri açısından birbirlerinden ayrılmaktadırlar.

Belirtilen bütün hususların irdelenmesindeki amaç, işyerinde manevi taciz kavramının netleştirilmesi ve sınırlarının belirlenmesi ile pozitif hukukta yer almayı hak eden bir kavram olduğunun ortaya konmasıdır.

Nitekim uluslararası platformda söz konusu olgunun önemi ve vahameti hususlarında bilinçlenmenin mevcudiyeti, çeşitli uluslararası belgelerde ve birçok ülke mevzuatında işyerinde manevi tacize ilişkin doğrudan düzenlemelerin yer almasını sağlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işyerinde manevi tacize ilişkin çalışmaları arasında bir adım öne çıkanlar, "İşyerinde Şiddet" başlıklı rapor ile hizmet sektöründe işyeri şiddeti üzerine davranış kodudur.

Avrupa Birliği'nde ise; işyerinde manevi tacizi açıkça düzenleyen bir yönerge hala mevcut olmamakla birlikte mevcut bilinçlenmenin sonucu olarak gerek Birlik bünyesinde gerek üye ülkelerde hukuki çalışmalar ivme kazanmıştır. Birlik çalışmaları arasında "İşyerinde Şiddetin ve Tacizin Önlenmesi" başlıklı rapor,



“İşyerinde Şiddet” başlıklı tebliğ, *Elena Ferrari* tarafından 2004 yılının Nisan ayında Komisyon’a sunulan “İşyerinde Manevi Tacize Karşı Yükselen Bilinç” başlıklı rapor ve 2001/2339 INI sayılı “İşyerinde Taciz” başlıklı Parlamento kararı yer almaktadır.

Mukayeseli hukukta ise; ülkelerin işyerinde manevi taciz kavramına ilişkin yasal düzenlemeleri arasında birtakım farklılıklara rastlanılmaktadır. Bu durum ülkelerin taciz kavramına bakış açılarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim Kıta Avrupası hukuk sistemine dahil ülkelerde işyerinde manevi taciz mağdurun onurunu, işyerinde kendisine saygılı davranılması hakkını ihlal eden bir olgu olarak nitelendirilirken; Anglosakson hukuk sisteminde yer alan Amerika Birleşik Devletleri’nde ise; eşitlik ilkesini ihlal eden bir olgu, cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir.

Her iki hukuk sistemi arasındaki konuya yaklaşım ve bakış açısı farklılığının yanı sıra aynı hukuk sistemine dahil ülkeler arasında tercih ve mücadele farklılığı bulunmaktadır.

Nitekim Kıta Avrupası hukuk sistemine dahil Fransa ile İsviçre olguyla yasal mücadele hususunda farklı seçimler yapmışlardır. Fransız Hukuku’nda işyerinde manevi taciz 2002 yılında özel bir düzenlemeye kavuşmuştur ve söz konusu düzenleme 03.01.2003 tarihli “*Fillon Kanunu*” ile ispat ve arabuluculuk hususlarında değişikliğe uğramış, bugünkü halini almıştır. İsviçre Hukuku’nda ise, işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Anayasa, Borçlar Kanunu ile İş Kanunu’nun çeşitli hükümleri işyerinde manevi tacize maruz kalan kişinin başvurabileceği hukuki dayanakları teşkil etmektedirler. Mevcut düzenlemeler, mahkemeler tarafından çok geniş olay yelpazesine uygulandıklarından yeterli görülmektedirler ve bu nedenle İsviçre Ulusal Parlamentosu’nun 14.03.2002 tarihinde gerçekleştirilen ilkbahar oturumunun dokuzuncu seansında görüşülen işyerinde manevi tacize ilişkin yasa teklifi yasalaşamamıştır.

Anglosakson hukuk sisteminde yer alan Amerika Birleşik Devletleri ile Birleşik Krallık da olguyla yasal mücadele hususunda farklı seçimler yapmışlardır. ABD’de işyerinde manevi taciz mağdurlarının savunmalarında kullanılan birçok federal yasa

bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları; 1970 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu, 1964 tarihli Amerikan Yurttaş Hakları Kanunu'nun VII. bölümü, 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Kanunu, 1967 tarihli İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu'dur. Ayrıca aynı korumayı sağlamaya yönelik, federal yasaların uygulama alanına girmeyen işyerlerinde uygulanan çeşitli eyalet yasaları da bulunmaktadır. Birleşik Krallık'ta ise; 2001 yılının Aralık ayında işyerinde manevi tacizi özel olarak ele alan "İşte Saygınlık Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Böylelikle işyerinde manevi tacize maruz kalan kişilerin, fail aleyhine açacakları davalarını olguyla dolaylı ilişkisi bulunan hukuki temellere oturtmaya devam etmelerine gerek kalmamıştır. Ayrıca söz konusu kanun, ayrımcılık ile mağduriyete karşı da koruma sağlamaktadır.

Türk Hukuku'nda ise, işyerinde manevi taciz kavramına ilişkin farkındalığın yeni yeni oluşmasından dolayı; mevzuatımızda özel bir düzenleme henüz bulunmamaktadır. Bu nedenle işyerinde manevi tacizin hukuk sistemimizde nitelendirilmesi ile mağdurların başvurabileceği yasal düzenlemelerin belirlenmesi sorunları gündeme gelmektedirler.

Olguya ilişkin doğrudan bir düzenlemenin henüz mevcut olmaması, mağdurun uğradığı zararın giderilmesini mevcut düzenlemede var olan başka kavramlarla yapay ilişkiler kurulması sonucu talep edebilmesine neden olmaktadır. Bu kavramları işverenin işçilerini gözetme borcunun ihlali olması ve manevi tacizin kişilik haklarına hukuka aykırı saldırı teşkil etmesi nedenleriyle işverenin işyerinde işçilerini gözetme borcuna aykırılık halleri ile kişilik hak ve değerleri, bu hallerde açılacak davalar, işverenin eşit işlem borcuna aykırılık halleri ile çeşitli ihtimaller dahilinde iş sözleşmesinin haklı nedenle ve çalışma koşullarında değişiklik nedeniyle feshi teşkil etmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığını önleme iş güvenliği mevzuatının tümüne hakim temel ilke olduğundan ve işverenin gözetme borcu kapsamında yer aldığından; işyerinde manevi tacizin mağdur üzerinde meydana getirdiği psikolojik ve/veya fiziksel zararların iş kazası ya da meslek hastalığı olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin incelenmesi gerekmektedir.

İş kazası ani ve dıştan gelen bir olay sonucu olduğundan; işyerinde manevi tacizin bünyesinde barındırdığı belli bir dönem dahilindeki süreklilik unsuru iş kazası olarak nitelendirilmesine engel teşkil eder niteliktedir. Her ne kadar söz konusu olgunun belirtilen bu özelliği, olgunun mağdur üzerinde yarattığı etkileri meslek hastalığı kavramına yakınlıktır, bu şekilde bir değerlendirmenin mümkün olup olmayacağını sorusunu akıllara getirirse de meslek hastalığı, belirli bir işin nitelik ve yürütüm şartlarının doğurduğu bir sakatlık veya hastalıktır. Buna karşın işyerinde manevi tacizin mağdurunun maruz kaldığı davranışlar yaptığı işten kaynaklanan ya da yaptığı işin karşılaşılmamasını gerekli kıldığı davranışlar niteliğinde değildirler. Bu nedenle işyerinde manevi tacizin mağdur üzerinde meydana getirdiği etkileri meslek hastalığı olarak nitelendirmek kanaatimizce mümkün değildir.

Bununla birlikte olması gereken hukuk açısından ve dolaylı da olsa olguyla ilgili Türk mahkeme kararlarının ortaya çıkması nedeniyle; işyerinde manevi taciz, meslek hastalığı ile ilişkilendirilip; mağdurda meydana gelen psikolojik ve/veya fiziksel zararlar meslek hastalığı olarak nitelendirilebilir. Nitekim verdiği çeşitli kararlarla iş kazası kavramının kapsamını genişleten Yargıtay, meslek hastalığı açısından da aynı yorumu benimseyebilir ve söz konusu kavramın kapsamına işyerinde yaşanan manevi taciz nedeniyle meydana gelen rahatsızlıkları da dahil edebilir. Böylelikle mağdurun, manevi taciz sonucu meydana gelen rahatsızlıklar nedeniyle Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan somut şartlar dahilinde sağlık yardımı ile parasal yardım alma imkanı söz konusu olacaktır.

İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesi düzenlemesi ayrımcılığın ispatında tam ispat aramadığından ve ispat kolaylığı öngördüğünden; Türk Hukuku açısından işyerinde manevi tacizin Anglosakson hukuk sisteminde olduğu gibi ayrımcılık yasağı ana başlığı altında değerlendirilmesi daha mümkün gözükmektedir. Bu durumda zaten yaşadıkları nedeniyle zor durumda bulunan mağdurun bir de fail ile arasında meydana gelmiş olayların ispatının zorluğu nedeniyle çaresiz bir durumda bulunmasının önüne geçilmiş olacaktır. Ancak bu şekildeki bir değerlendirme her ne kadar mağdurun lehine bir sonuç yaratacak olsa da Kıta Avrupası hukuk sisteminde yer alan hukuk sistemimize Anglosakson hukuk sistemine özgü bir anlayışın dahil edilmesi sonucunu da beraberinde getirecektir.

Ancak belirtilen bu yasal çözümler, bütün manevi taciz türlerinin kapsam dahiline sokulmasına<sup>630</sup> olanak vermediği, geç ve kavram ve sonuçları ile uyumsuz cezaların gündeme gelmesine neden olduğu için yeterli değildir. Mağdurların çektikleri ıstırapların tanınması ve adalet önünde onarımı elde etmeleri bir iyileşme unsuru<sup>631</sup> da teşkil ettiğinden; Türk Hukuku'nda işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenlemenin yer alması gereklilik halini almış bulunmaktadır.

İçinde bulunulan ve değinilen bu sorunlar, Türkiye'nin de imzalayıp, onayladığı ve 03.10.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5547 numaralı “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun” ile kendiliğinden çözülmüş bulunmaktadır.

Türkiye'nin onayladığı maddeler arasında yer alan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın “*onurlu çalışma hakkı*” başlıklı 26. maddesi cinsel tacizle birlikte adını zikretmeden manevi tacizi de düzenlemekte ve işyerinde manevi tacizi, Kıta Avrupası hukuk sisteminde olduğu gibi insan onuru ile bağdaşmayan bir kavram olarak nitelendirmektedir. Bu kanun, yürürlüğe girdiği 03.10.2006 tarihi itibarıyla Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca iç hukukumuzda dahil olmakla beraber “program sözleşme” niteliğinde olduğundan doğrudan uygulanması söz konusu değildir. Bunun sonucu olarak iç hukukumuzun bu Şart hükümleri ile uyumlu kılınması zorunluluğu ortaya çıkmıştır ve Şart'ta belirtilen hususlar yönünde iç hukukta yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bir diğer ifade ile bu Şart'ta yer alan hukuksal yükümlülükler uygunluk denetimi söz konusu olduğundan Türk Hukuku'nda da işyerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenleme mevcut olacak ve işyerinde manevi taciz Türk Hukuku'nda da insan onuru ile bağdaşmayan bir olgu olarak nitelendirilecektir.

Son olarak belirtilmesi gereken husus; son gelişmeler doğrultusunda kanun koyucuya düşen görevlerdir. Kanun koyucunun mukayeseli hukukta mevcut yasal düzenlemeleri de göz önünde bulundurarak, işyerinde manevi taciz mağduruna birtakım ispat kolaylıkları da tanıyacak, bütün manevi taciz türlerini kapsayacak, mağdurun mağduriyetini giderecek nitelikte yaptırımlar öngörecektir ve önleyici hükümler de içerecek bir yasal düzenleme oluşturması gerekmektedir. Ancak bu

<sup>630</sup> TINAZ, s. xiv.

<sup>631</sup> <http://lextel.club.fr/index.htm> (15.12.2006)

nitelikteki bir yasal düzenleme mağduriyeti önleme ve tazmin etme amaçlarını gerçekleştirebilecektir. Ayrıca konunun iş dünyasına ve halka yansıtılması ve kısa sürede bir bilinçlenmenin oluşturulması da gerekmektedir. Bu hususta devlet kurumlarına, işçi ve işveren sendikalarına, sivil toplum kuruluşlarına ve basına büyük görev düşmektedir<sup>632</sup>.

---

<sup>632</sup> ÇOBANOĞLU, s. 238.

## KAYNAKÇA

### A) Genel Yapıtlar

- BLANPAIN, Roger / JAVILLIER, Jean-Claude :Droit du travail communautaire, Paris 1995.
- BONNECHERE, Michèle :Le droit du travail, Paris 1997.
- CATALA, Nicole / BONNET, René :Droit Social Européen, Paris 1991.
- COUTURIER, Gérard :Droit du Travail, Paris 1996.
- ÇELİK, Nuri :İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2005.
- DEMİR, Fevzi :Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2002.
- DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut :İş Hukuku, İstanbul 2005.
- DUPEYROUX, Jean-Jacques :Droit de la sécurité sociale, Paris 1998.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim :Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005.
- GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza :Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2004.
- GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk :İş Hukuku, Eskişehir 1998.
- HELVACI, Serap :Gerçek Kişiler (“Kişiler”), İstanbul 2006.
- HEPER, Altan :Avrupa İş Hukuku ve Türkiye, İstanbul 1997.
- IŞIKLI, Alpaslan :İş Hukuku, Ankara 2005.
- JAVILLIER, Jean-Claude :Droit du Travail, Paris 1996.
- LE GOFF, Jacques :Du silence à la parole :une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours, Rennes 2004.
- MAZEAUD, Antoine :Droit du travail, Paris 2002.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi :İş Hukuku, Ankara 2005.
- NARMANLIOĞLU, Ünal :İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1994.
- OĞUZMAN, Kemal / BARLAS, Nami :Medeni Hukuk, İstanbul 2003.
- OĞUZMAN, Kemal / ÖZ, Turgut :Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2005.

-OĞUZMAN, Kemal / SELİÇİ, Özer / OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe :Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul 2005.

-PELISSIER, Jean / LYON-CAEN, Antoine / JEAMMAUD, Antoine / DOCKES, Emmanuel :Les grands arrêts du droit du travail, Paris 2004.

-PELISSIER, Jean / SUPIOT, Alain / JEAMMAUD, Antoine :Droit du travail, Paris 2002.

-PUIGELIER, Catherine :Droit du Travail, Paris 2001.

-RAY, Jean-Emmanuel :Le droit du travail, Paris 2003.

-REHBINDER, Manfred :Droit Suisse du Travail, Berne 1979.

-RIVERO, Jean / SAVATIER, Jean :Droit du Travail, Paris 1993.

-SACK, Steven Mitchell :The Employee Rights Handbook, New York 1990.

-SÜMER, Haluk Hadi :İş Hukuku Uygulamaları, Konya 1993.

-SÜZEK, Sarper :İş Hukuku, İstanbul 2005.

-TAŞMAN, Bilgehan :Bireysel İş Hukuku (“İş Hukuku”), C. 1, İstanbul 1998.

-TAŞMAN, Bilgehan :Bireysel İş Hukuku, C. 2, İstanbul 1998.

-TEYSSIE, Bernard :Droit Européen Du Travail, Paris 2001.

-TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer :Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2005.

-TUNÇOMAĞ, Kenan :Türk İş Hukuku (“İş Hukuku”), C. I, İstanbul 1971.

-TUNÇOMAĞ, Kenan :İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988.

-TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut :İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003.

-TURAN, Kamil :Ferdî İş Hukuku, Kamu-İş (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası), Ankara 1993.

-VERDIER, Jean-Maurice / COEURET, Alain / SOURIAC, Marie-Armelle : Droit du Travail, Paris 2002.

## **B) Uzmanlık Yapıtları**

-ALP, Mustafa :İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.

-AYDIN, Ufuk :İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002.

-AYDINLI, İbrahim :İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinde Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2004.

-BAKIRCI, Kadriye :İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul 2000.

-BRODKIN SACKS, Karen / REMY, Dorothy :My Troubles Are Going to Have Trouble with Me, New Brunswick, New Jersey 1984.

-BROUILLAUD, Edmond / CHAVERON, Bertrand / MOTHE, Jean-Pierre :Vaincre Le Harcèlement Moral Dans L'Entreprise, Hericy 2000.

-Bureau International du Travail :Egalité Dans l'Emploi et La Profession, Cenevre 1988.

-BUSS, David M. / MALAMUTH, Neil M. :Sex, Power, Conflict:Evolutionary and Feminist Perspectives, New York 1996.

-CAHILL, Mia L. :The social construction of sexual harassment law:the role of the national, organizational and individual context, Aldershot, Hants, England 2001.

-ÇALIK, Şefik :İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005.

-Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası :Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997.

-ÇOBANOĞLU, Şaban :Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul 2005.

-DAVENPORT, Noa / SCHWARTZ, Ruth Distler / ELLIOTT, Gail Pursell :Mobbing, İstanbul 2003.

-ERTÜRK, Şükran :İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.

-FINEMAN, Stephen :Understanding Emotion at Work, London-California-New Delhi 2004.

-HELVACI, Serap :Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar (MK md. 24/a fıkra I/İMK md. 28a fıkra I), İstanbul 2001.

-HERNU, Rémy :Principe d'égalité et principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes, Paris 2003.

-HIRIGOYEN, Marie-France :Le harcèlement moral, Paris 1998.

-HITE, Shere :Sex&Business, London 2000.

-İstanbul Ticaret Odası :Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2004, No. 2004-31.

-KOPPELMAN, Andrew :Antidiscrimination Law and Social Equality, New Haven and London 1996.



-KOSS, Mary P. / GOODMAN, Lisa A. / BROWNE, Angela / FITZGERALD, Louise F. / KEITA, Gwendolyn Puryear / RUSSO, Nancy Felipe :No Safe Haven:Male Violence Against Women at Home, at Work and in the Community, Washington D.C. 1999.

-KUNTALP, Erden / BARLAS, Nami / AYANOĞLU MORALI, Ahu / İŞINTAN ÇAVUŞOĞLU, Pelin / İPEK, Mehtap / YAŞAR, Mert / KOÇ, Sedef :Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'na İlişkin Değerlendirmeler, İstanbul Mayıs 2005.

-LİMON, Resul :İş Kanunu Açısından İşçinin ve İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı ve İşyeri Sendika Temsilciliği, Ankara 1998.

-ONARAN YÜKSEL, Melek :Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği, İstanbul 2000.

-ÖZDEMİR, Erdem :İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları ("İspat"), İstanbul 2006.

-PALUDI, Michele A. / BARICKMAN, Richard B. :Academic and Workplace Sexual Harassment, Albany 1991.

-PLAYER, Mack A. :Federal Law of Employment Discrimination, Saint Paul Minnesota 1999.

-RAVISY, Philippe :Le harcèlement moral au travail, Paris 2004.

-ROTHENBERG, Paula S. :Race, Class and Gender in the United States, New York 1995.

-SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay :Kadın İşçinin İş İlişkisinden Doğan Hakları ve Korunması, Ankara 1999.

-SERATLI, Gaye Burcu :İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.

-STROHM, Richard L. :Your rights in the workplace:an employee's guide to legal protection, Hawthorne 1994.

-TINAZ, Pınar :İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2006.

-TUNCAY, Can :İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.

-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ("İşveren Sendikaları Konfederasyonu") :İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, No. 231, Ankara 2003.

-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu :Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?, No. 235, İzmir 2003.

-WAQUET, Philippe :L'entreprise et les libertés du salarié, Paris 2003.

### C) Makaleler

-AKTEKİN, Şeyda :“Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na Onay”, MESS İşveren Gazetesi, Ekim 2006, Y. 43, S. 803, s. 6.

-ALP, Mustafa :“Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İzmir 2004, C. 6, S. 1, s. 1-41.

-AMELIA, Walter :“Harcèlement psychologique (“mobbing”) et autres tensions sociales sur le lieu de travail en Suisse”, s. 15-18, [http://www.verkaufschweiz.ch/~document/Was\\_ist\\_Mobbing\\_franz.pdf](http://www.verkaufschweiz.ch/~document/Was_ist_Mobbing_franz.pdf)

-ARPACIOĞLU, Gülcan :“Mobbing- İşyerinde Zorbalık–1”, <http://www.energyturkey.org/content/view/45/2>

-ARPACIOĞLU, Gülcan :“Mobbing- İşyerinde Zorbalık–2” (“Zorbalık”), <http://www.energyturkey.org/content/view/46/2>

-ATKINSON BROWN, Valerie :“Mobbing:Sophisticated Bullying in the Workplace”, <http://icdr.sullivan.edu/articles/MobbingArticle1.htm>

-AYLING, Diana :“Defining Workplace Harassment:Who Is the Bully?”, [http://www.beyondbullying.co.nz/defining\\_workplace\\_harassment.htm](http://www.beyondbullying.co.nz/defining_workplace_harassment.htm)

-AYTAÇ, Serpil :“İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları”, [http://www.isguc.org/?avc=arc\\_view.php&ex=117&pg=m](http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=117&pg=m)

-BADZMIEROWSKI, William F. / DUFRENSE, Jerilyn C. :“Dealing with Office Bullies:Developing Respect, Service and Safety”, [http://preparetraining.com/pdf/JD-BB-EAP\\_Fall05\\_Bullies.pdf](http://preparetraining.com/pdf/JD-BB-EAP_Fall05_Bullies.pdf)

-BAL, Ersin :“İşyerlerine Cinsel Taciz Alarmı”, <http://www.aksam.com.tr/arsiv/aksam/2005/02/12/politika/politika4.html>

-BAŞARAN, Ezgi :“Hiçbir Şey Değişmedi”, 03.12.2006 tarihli Hürriyet Pazar Gazetesi, s. 15.

-BAYPINAR, Başar :“İşyerinde Cinsel Taciz”,“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Hakemli E-Dergi, 2003, S. 2, C. 5, [http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc\\_view.php&ex=137&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=137&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003)

-BAYRAM, Fuat :“Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin, İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 11-48.

-BOUAZIZ, Paul :“Le harcèlement moral dans les relations de travail:Essai d’approche juridique”, Le Droit Ouvrier, Paris Mayıs 2000, S. 621, s. 192- 216.

-BOUTY, Cédric :“Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile”, Droit Social, Paris Temmuz-Ağustos 2002, S. 7/8, s. 695-703.

-BUKSPAN, Elisabeth :“Harcèlement Moral Sur le Lieu de Travail:Mythe et Réalité”,  
[http://www.eurofound.eu.int/ewco/health/documents/bukspan\\_%20290403.doc](http://www.eurofound.eu.int/ewco/health/documents/bukspan_%20290403.doc)

-CASSITTO, Maria Grazia :Raising Awareness of Psychological Harassment at Work [ebook], Albany, NY, USA 2003, <http://www.ebrary.com>

-CENTEL, Nur :“Cinsel Suç Mağduru Kadının Korunması”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 59-70.

-CHAPPELL, Duncan / DI MARTINO, Vittorio :“Violence at Work”, s. 1-7,  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/violwk/violwk.pdf>

-ÇELEBİ, Özgün :“İş İlişkisinde Manevi Taciz”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, İstanbul 2004, C. I, s. 691-719.

-DAVENPORT, Noa :“Emotional Abuse in the Workplace:A Silent Epidemic?”,  
[http://www.mobbing-usa.com/R\\_articles.html#Article1](http://www.mobbing-usa.com/R_articles.html#Article1)

-DESPINOY, Antoine :“Le Harcèlement Moral Au Travail”,  
<http://www.jurifutur.com/Dossiers/harcelement.htm>

-Dictionnaire Permanent Social (“DPS”) :Harcèlement moral au travail, Montrouge 14.10.2002, Feuilles 206, s. 2736-2740-7.

-DIETER, Zapf :“Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work”, <http://www.worktrauma.org/research/research15.htm>

-DOĞAN YENİSEY, Kübra : “İşverenin Sözleşmenin Feshinde Eşit Davranma Borcuna İlişkin İki Yargıtay Kararının Düşündürdükleri”, Sicil, İstanbul Haziran 2006, S. 2, s. 60-65.

-DUNN, Susan :“Mobbing in the Workplace:Has This Happened to You?”,  
<http://www.selfgrowth.com/articles/Dunn15.html>

-DUVERT, Cyrille :“Harcèlement Moral”, Juris-Classeur:Pénal Code, Paris 2003, s. 1-12.

-EINARSEN, Stale :“The nature and causes of bullying at work”,  
<http://www.emeraldinsight.com/10.1108/01437729910268588>

-ELLIS, Andy :“Workplace Bullying”,  
<http://www.worktrauma.org/research/research02.htm>

-ENGİN, Murat :“Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, İzmir 2003, s. 77-94.

-European Commission :“Consultation of the social partners concerning violence at the workplace and its effects on health and safety at work”, [http://www.ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/consultation\\_violence\\_en.pdf](http://www.ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/consultation_violence_en.pdf)

-European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions :Seminar on violence and harassment in the workplace (“Seminar”), 2004, <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/64/en/1/ef0464en.pdf>

-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions :“Violence and Harassment”, <http://www.eurofound.eu.int/ewco/health/harassment/index.htm>

-EYRENCİ, Öner :“4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2004, S.1, s. 15-56.

-FERRARI, Elena :“Raising Awareness on Mobbing”, <http://www.surrey.ac.uk/politics/ese/elena-report-April04.doc>

-Fondation Européenne Pour L’Amélioration des Conditions de Vie et de Travail :“La qualité de travail et de l’emploi en Europe Enjeux et défis”, <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0212.htm>

-FRIEDMAN, Gabrielle S. / WHITMAN, James Q. :“The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity”, [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=383900](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=383900)

-GRAF, Margaret :“Le mobbing en Suisse”, Communications de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail, Nisan 2003, S. 54, s. 17-20, [www.lomag-man.org/sante%20travail/communication\\_042003CFST\\_fr54.pdf](http://www.lomag-man.org/sante%20travail/communication_042003CFST_fr54.pdf)

-GRENIER-PEZE, Marie :“Le harcèlement moral:Approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique”, Le Droit Ouvrier, Paris Mayıs 2001, S. 621, s. 186-191.

-GUERRERO, Maria Isabel S. :“The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation, [http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicl/27\\_2/10\\_TXT.htm](http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicl/27_2/10_TXT.htm)

-GÜÇER, Deniz :“İlk Mobbing Davasını Bir Bürokrat Açtı”, 29.05.2006 tarihli Akşam Gazetesi, s. 12.

-GÜZEL, Ali :“ILO Normlarının İş Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı”, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s. 5-49.

-HOEL, Helge / DI MARTINO, Vittorio / COOPER, Cary L. :“Preventing Violence and Harassment in the Workplace”, 2002, <http://www.bullyinginstitute.org/res/EU2003report.pdf>

-International Labour Organization :“Violence on the job-a Global Problem”,  
<http://www.worktrauma.org/research/research01.htm>

-İŞIKHAN, Vedat :“Çalışma Hayatında Stres Olgusu ve Başa Çıkma Yolları”,  
İşveren Dergisi, Ankara Haziran 2001, C. 39, S. 9, s. 27-30.

-KARTALCI, Şükrü :“İş Stresi ve Sonuçları”,  
<http://ahuder.org/ahudergi/sayi1/stres.htm>

-KAYA, Pir Ali :“Çalışma Hukukunda Eşitlik:Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri”, Mercek, İstanbul Nisan 2005, s. 144-152.

-KERBER, Linda K. :“Gender and Inequality:Old Questions, New Answers”,  
[http://www.amacad.org/blvliivn4/blvliivn4\\_14.aspx](http://www.amacad.org/blvliivn4/blvliivn4_14.aspx)

-KERESTECİOĞLU, Filiz :“İşyerinde Psikolojik Şiddet “Mobbing””, Güncel Hukuk, İstanbul Mayıs 2006/05, s. 32-35.

-LAUPER, Ether / SCHILLER-STUTZ, Klaus :“Qu'est-ce que le mobbing”,  
[http://www.verkaufschweiz.ch/~document/Was\\_ist\\_Mobbing\\_franz.pdf](http://www.verkaufschweiz.ch/~document/Was_ist_Mobbing_franz.pdf)

-LEHTO, Anna-Maija / PARNAEN, Anna :“Violence, bullying and harassment in the workplace”,  
<http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>

-MİSER, Behzat :“İşyerinde Ağızdan Çıkanı Kulağın Duysun”,  
<http://www.radikal.com.tr/yazici.php?haberno=208391&tarikh=26/12/2006>

-The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>

-MOIZARD, Nicolas :“Droit communautaire.Son usage régressif dans la réforme de la charge de la preuve d'un harcèlement”, Lamy Social, Paris 10.Mart.2003, S. 1113, s. 6-9.

-MOROĞLU, Nazan :“T.C. Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi”,  
<http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2808>

-MOUGENOT, Laetitia :“la Sanction du Harcèlement Moral Sur le Lieu de Travail”,  
<http://www.jurismag.net/articles/article-harcelement.htm>

-OKUR, Ali Rıza :“İşyerinde Cinsel Taciz”, Argumentum, Ocak-Şubat-Mart 1994, Y. 4, S. 42, s. 1-6.

-OLSEN, Lene :“Services sectors:ILO code of practice combats workplace violence”, s. 61-64, [www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/12.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/12.pdf)

-ÖZÇELİK, Burcu :“Astlarına terör uygulayan yönetici hak ettiği yerde değil demektir”, 16.07.2006 tarihli Hürriyet gazetesi İnsan Kaynakları eki, s. 26.

-ÖZDEMİR, Erdem :“Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2005, S. 5, C. 2, s. 253-263.

-ÖZDEMİR, Erdem :“İşyerinde Cinsel Taciz” (“Cinsel Taciz”), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2006 / 4, s. 83-96.

-PENET, Julie / LECAILLE, Bérengère :“Le harcèlement moral au travail”, [http://www.adns-avocats.com/htm/dossiers/harcelement\\_moral.htm](http://www.adns-avocats.com/htm/dossiers/harcelement_moral.htm)

-POST, Robert :“Prejudicial Appearances:The Logic Of American Antidiscrimination Law”, California Law Review, 2000, Vol. V:P, s. 1-72. (<http://www.lexisnexus.com>).

-RAMAGE, Roderick :“Mobbing in the Workplace”, <http://www.law-office.demon.co.uk/art%20mobbing-1.htm>

-RENAUT, Anne :“Moral harassment-work organization to blame?”, [www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/1.pdf)

-SCHULTZ, Vicki / FRIEDMAN, Gabrielle S. / SAGUY, Abigail C. / HERNANDEZ, Tanya K. / YAMADA, David : “Global Perspectives on Workplace Harassment Law: Proceedings of the 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Law”, Employee Rights and Employment Policy Journal, Illinois 2004, V. 8, S. 1, s. 151-193 (<http://www.lexisnexus.com>).

-SEYYAR, Ali :“Çalışma Hayatında Cinsel Taciz Sorunu ve Çözüm Yolları (Almanya Örneği)”, Mercek, İstanbul Nisan 2000, s. 68-74.

-SHALLCROSS, Linda :“The Workplace Mobbing Syndrome:Response and Prevention in the Public Sector”, <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm>

-SÜZEK, Sarper :“İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri” (“İş Sağlığı”), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 507-528.

-TINAZ, Pınar :“Mobbing:İşyerinde Psikolojik Taciz” (“Mobbing”), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2006 / 3, s. 11-22.

-TINAZ, Pınar :“İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBING) (“İşyerinde Psikolojik Taciz”), Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul 2006 / 4, s. 13-28.

-TINAZ, Pınar :“Çalışma Hayatında Psikolojik Bir Dram:MOBBING” (“Çalışma Hayatı”), Toprak İşveren, İstanbul Eylül 2006, S. 71, s. 4-13.

-TUNCAY, Can :“87 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumu” (“ILO”), ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, s. 75-95.

-ULUCAN, Devrim :“Yeniden Yapılanma Sürecinde İş Hukuku Açısından Eşitlik İlkesi ve Uygulaması”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ankara Nisan 2000, S. 3, C. 5, s. 191-202.

-UŞAN, Fatih :“İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır?”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul Ekim 2005, S. 8, C. 2, s. 1623-1632.

-ÜNAL, Ayşe :“İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres-AB düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi”, Çimento İşveren Dergisi, Ankara Eylül 2005, S. 5, C. 19, s. 18-23.

-VALETTE, Jean-Claude :“Point de vue sur le harcèlement moral au travail:L’action collective pour la santé mentale”, Le Droit Ouvrier, Paris Mayıs 2001, S. 621, s. 217-221.

-WEILER, Anni :“Annual Review of Working Conditions in the EU:2004-2005”, <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/126/en/1/ef05126en.pdf>

-YAMADA, David :“Workplace Bullying and the Law”, <http://www.bullyinginstitute.org/bbstudies/yamada.pdf>

-YARAMAN, Ayşegül :“İşyerinde Psikolojik Taciz/Demokrasi/Psikolog:Nasıl Bir İlişki?”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/3, s. 317-320.

-Yargıtay Kararları Dergisi, Ankara Eylül 1986, C. 12, S. 9, s. 1326-1328.

-Yargıtay Kararları Dergisi, Ankara Ağustos 1979, C. 5, S. 8, s. 1167-1169.

-YÜCETÜRK, E. Elif :“Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları:Düş Mü? Gerçek Mi?”, [http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\\_gos.php?nt=226](http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226)

#### **D) İnternet Sayfaları**

-Association du Personnel de la Confédération Resmi İnternet Sayfası, <http://apc.epfl.ch>

-Avrupa Birliği Parlamentosu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.europarl.europa.eu>

-Başbakanlık Resmi İnternet Sayfası, <http://basbakanlik.gov.tr>

-Bullying Institute Resmi İnternet Sayfası, <http://www.bullyinginstitute.org>

-Bully Online Resmi İnternet Sayfası, <http://www.bullyonline.org>

-Department of Enterprise, Trade and Employment Resmi İnternet Sayfası, <http://www.entemp.ie>

-Hürriyet Gazetesi Resmi İnternet Sayfası, <http://arsiv.hurriyetim.com.tr>

-Hürriyet Gazetesi Resmi İnternet Sayfası, <http://arsiv3.hurriyet.com.tr>

-Info Travail Resmi İnternet Sayfası, <http://www.infotravail.com>

-Institut National de Recherche et de Sécurité Resmi İnternet Sayfası, <http://www.inrs.fr>

-İsviçre Parlamentosu Resmi İnternet Sayfası, <http://www.parlament.ch>

-İsviçre Sendikalar Birliği Resmi İnternet Sitesi, <http://www.sgb.ch>

-Kazancı Hukuk Otomasyonu, <http://www.kazanci.com.tr>

- <http://lextel.club.fr/index.htm>

-Medecine Générale Resmi İnternet Sayfası, <http://www.esculape.com>

-Milliyet Gazetesi Resmi İnternet Sayfası, <http://www.milliyet.com>

-Secrétariat d'Etat à l'économie Resmi İnternet Sayfası, <http://www.seco-admin.ch>

-Swedish Work Environment Authority Resmi İnternet Sayfası, <http://www.av.se>

-T.C. Maltepe Üniversitesi Resmi İnternet Sayfası, <http://www.maltepe.edu.tr>