

175920

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞYERİNDE İŞÇİYE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ARİF NİHAT ÇOBANOĞLU**

**ENSTİTÜ NO:  
0310030002**

**Anabilim Dalı: Hukuk Fakültesi  
Programı : Özel Hukuk Bölümü**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Turgut ÖZ**

**KASIM 2005**

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iii
TÜRKÇE ÖZET.....	iv
YABANCI DİL ÖZET.....	v
1. GİRİŞ.....	1
2. İŞYERİNDE DUYGUSAL SALDIRI (MOBBING) KAVRAMI.....	7
2.1. Mobbing'in Tanımı.....	7
2.2. Mobbing İle İlgili Araştırma, İnceleme ve Düzenlemeler.....	8
3. İŞÇİYE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILARIN TİPOLOJİSİ.....	15
3.1. İşçinin Şeref ve Haysiyetine Yönelik Psikolojik Saldırıları.....	17
3.2. İşçinin Giyim ve Görünüşüne Yönelik Psikolojik Saldırıları.....	18
3.3. İşçinin Dini İnanç ve Vicdan Özgürlüğüne Yönelik Psikolojik Saldırıları.....	22
3.4. İşçinin Düşünce ve İfade Özgürlüğüne Yönelik Psikolojik Saldırıları.....	26
3.5. İşçinin Özel Yaşamına Yönelik Psikolojik Saldırıları.....	30
3.6. İşyerinde Cinsel Taciz.....	48
4. PSİKOLOJİK TACİZLERE KARŞI İŞÇİNİN KORUNMASI.....	55
4.1. İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Nedeniyle Derhal Fesih Hakkı.....	55
4.2. İşverenin Gözetme Borcu Bakımından İşçinin Korunması.....	58
4.3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu Bakımından İşçinin Korunması.....	64
4.4. İşçinin Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu Hükümleri Bakımından Korunması.....	68
4.4.1. Savunma Davaları.....	76
4.4.2. Manevi Tazminat Davası.....	81
5. SONUÇ.....	85
KAYNAKÇA.....	87

## KISALTMALAR

AB	:Avrupa birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	:Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
BK	:Borçlar Kanunu
BM	:Birleşmiş Milletler
f.	:Fıkra
FSEK	:Fikri Sınâî Eserler Kanunu
H.D.	:Hukuk Dairesi
ILO	:International Labour Organization
İK	:İş Kanunu
İŞİG	:İşçi Kanunu ve İş Güvenliği
m.	:Madde
MK.	:Medeni Kanun
sf.	:Sayfa
TCK.	:Türk Ceza Kanunu
TTK.	:Türk Ticaret Kanunu
Tüz.	:Tüzük
vd.	:Ve devamı
Yarg.	:Yargıtay

Enstitüsü : Sosyal Bilimler  
Anabilim Dalı :Hukuk Fakültesi  
Programı :Özel Hukuk Bölümü  
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Turgut ÖZ  
Tez türü ve Tarihi : Yüksek lisans – KASIM 2005

## KISA ÖZET

### İŞYERİNDE İŞÇİYE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILAR

Arif Nihat ÇOBANOĞLU

Bu çalışmanın konusu ve amacı, özellikle işletmelerde ve işyerlerinde maruz kalınan, işçilerin kişisel manevi haklarına yönelik tecavüzlerin ve ihlallerin ne şekillerde gerçekleştiğini tespit ederek, hukuk düzeninin tecavüze uğrayan mağdura tanıdığı koruma ve savunma yollarını belirlemektir.

Araştırmada, işçilerin manevi haklarının kişilik hakları kapsamında yer alması nedeniyle kişilik hakları incelenmiş, Medeni hukuk, Borçlar hukuku ve işçi – işveren ilişkisinin niteliği sebebiyle temel olarak İş Hukuku bakımından Türk hukukundaki, yabancı ve uluslararası hukuklardaki düzenlemelere yer verilmiştir.

Çalışma ilişkisi açısından değerlendirildiğinde, yabancı ülke hukuklarının işçinin manevi haklarına yönelik kapsamlı düzenlemelerine rağmen Türk hukukunda bu konuya ilişkin halen yeterli düzenlemelerin var olmadığı görülmüştür. İşçinin manevi haklarına yönelik gerçekleşen pek çok tecavüzün hukukumuzda ayrıntılı düzenlenmemiş olması ve kanunlarımızda bu hususlarda boşlukların bulunmasının uygulamada özellikle işçilerin haklarının ihlal edilmesini kolaylaştırdığı ve işyerlerinde bu nevi tecavüzlerin sıklıkla görülebildiği tespit edilmiştir.

Saldırı ve tecavüzlerin, ülkeden ülkeye toplumsal değer ve yargıların değişmesi ve teknolojik gelişmelere de bağlı olarak sürekli bir değişim içerisinde olduğu ve bu özelliği nedeniyle hukuk düzenlemelerinin çoğu zaman uygulamadaki gerçeklerin gerisinde kaldığı, manevi hakları yeterince koruma altına alamadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar sözcükler** : İşyeri ilişkisi, İşyeri, Kişilik Hakları, Manevi Haklar, Tecavüz, Saldırı, İşçi, İşveren, Mobbing

University : Istanbul Kültür University  
Institute : Institute of Social Sciences  
Department : Faculty of Law  
Programme : Civil Law  
Supervisor : Prof. Dr. Turgut ÖZ  
Degree Awarded and Date : MA – November 2005

## ABSTRACT

### PSYCHOLOGICAL ASSAULTS ON EMPLOYEES IN WORKPLACES

Arif Nihat ÇOBANOĞLU

The subject and the purpose of this study is to examine how the moral rights of employees are assaulted and violated in work places and organizations; and cosequently to determine the preventive aspects of the individual and legal rights of the victims.

The study attempes to cover the contents of moral rights as they are indispensable body of employees' individual rights. The study also reveals the legal arrangements in Turkish Labour Law as well as foreign and international laws.

In comparison to Turkish and foreign laws in terms of working relations, it has been concluded that Turkish laws have some constraints and limitations to arrange individual and moral rights. Due to the fact that Turkish Labour Law is missing some detailed arrangements and legal protections, the moral rights of employees are often assaulted, abused or violated in businesses and organizations.

As a result of our exploration, we have concluded that the assaults and abuses to the moral rights reveal different practices in different countries and societies based on social values and technological improvements. Due to this rapid changes in societies the legal arrangements and preventions are not sufficent enough to secure the individual and moral rights of employees.

**Key Words** : Business Relation, Workplace, Individual Rights, Moral Rights, Assault, Employee, Employer, Mobbing

## 1. GİRİŞ

Hukuk kavramının ortaya çıkışı insan münasebetleri neticesindedir. Kişiler arası karşılıklı iletişimin başlamasıyla hukuk varlık kazanmıştır. Tüm hukuk düzenlerinin temelinde yatan olgu aslen iletişimdir. İletişimin olmadığı ve daha doğrusu insanın var olmadığı bir noktada hukuktan bahsetmek de mümkün olmayacaktır.

Aslen iletişim, insanoğlunun bildiği en eski bilimdir. Karşılıklı iletişim, en ilkel dönemlerden günümüze dek insanların yemek – içmek, barınacak yer temin etmek kadar muhtaç olduğu bir gereksinimdir. Kişinin kendini tamamlaması ve kendini bilmesi toplum içerisinde kendisine bir yer ve statü oluşturması iletişim ile mümkün olmaktadır. Bilgi ve tecrübeler paylaşıldığı müddetçe değer kazanırlar.

Yaşadığımız yüzyılda iletişim hızı tahmin edilemeyecek boyutlara ulaşmıştır. Görsel – işitsel teknoloji kullanan iletişim cihazları artık toplumdaki her bireyin rahatlıkla kullanabileceği ve erişebileceği bir yapıdadır. Karşılıklı etkileşimde bundan kısa bir zaman öncesine kadar sorun teşkil eden mesafe problemi artık ortadan kalkmıştır. Eski iletişim araçları olan mektup, telgraf ve telefonun yerini günümüzde televizyon, radyo, cep telefonları ve internet almıştır. Bilgiye ulaşmak ve sahip olmak ve elde edilen bilgiyi depolamak hiç olmadığı kadar kolaylaşmıştır. Günümüzde kullandığımız masa üstü bilgisayarlar dahi en büyük arşivlerden yahut kütüphanelerden daha çok veri ve bilgiyi depolayabilme kapasitesine sahiptir. Ancak bilgiye hızlı ulaşabilme ve depolama kadar onun nasıl kullanılacağını bilmek de çok büyük önem kazanmıştır. Bu noktada duygusal ve analitik zekâsı üstün, üretim yahut hizmet için gerekli donanıma sahip personelin değeri artmıştır. Bu değer artışı dolaylı olarak yetişmiş ve donanımlı personel

ihtiyacını arttırmış, işletmeler içinde personel arası bir rekabetin doğmasına neden olmuştur.

Bilginin bu denli hızlı transfer edilebilmesi özellikle işyeri ilişkilerinde ve bu alandaki yönetim ve hiyerarşi yapılarında köklü değişikliklere sebep olmaktadır. Yüzyılın başında makineler üretim sektörünün en büyük sermayeleri iken günümüzde sanayinin de gelişmesi ile makineler tali bir değer kazanmış, deneyimli ve bilgili personel müesseselerin en büyük sermayeleri olmuştur. Artık hizmet ve üretim sektörleri açısından yeni yönetim anlayışı insan kaynaklarına değer veren, açık kapı politikaları sürdüren, insan odaklı bir vizyon ve misyona sahip olabilmektir.

Değişen ve gelişen bu yapı içerisinde de toplum kendi ihtiyaçları doğrultusunda hukuk düzenini de etkilemekte ve mevcut hukuk sistemi sürekli bir değişim göstermektedir. Çalışan bireylerin hakları doğrultusunda hukuk düzeni de yenilenmektedir.

Kıt kaynakların en verimli şekilde kullanılması, yüksek kazanç politikaları ve kırıncı rekabet ortamı içerisinde firmaların en değerli kaynağı olan çalışan personel de bu rekabetten payını almakta ve personel arası çatışmalar giderek şiddetlenmektedir. Bu çatışmaların önlenemediği yahut önceden sezilemediği işyerlerinde bireyler maddi ve manevi haklarına yönelik bazı tecavüzlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle, çalışanlar arası hiyerarşinin iyi düzenlenmediği, etik değerlere sahip olmayan, vizyon ve misyonu belirlenmemiş, işçileri birer makine olarak algılayan işletmelerde bu sorun daha da belirgin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Üretim ve hizmet maliyetleri yanında aslen sorunlu personelin işletmelere getirdiği maliyetler de hiç küçümsenmeyecek ölçülerdedir.

İşletmeler boyutunda, işyerinde yaşanan maddi ve manevi haklara yönelik tacizlerin getirdiği sorunlar ve maliyetlerin yanında ve ondan daha asli olarak, tüm hukuk düzenlerinin ana gayelerinden biri olan eşitlik, adalet ve kişisel hak kavramları da bu tacizler neticesinde zarar görmektedir. Artarak devam eden bu taciz hareketleri neticesinde hem işletme içi hem de toplumsal alanda büyük sıkıntılar ortaya çıkmış bulunmaktadır. Taciz hareket ve eylemlerine maruz kalan

personel kadar, yakın çevresi de bu durumdan menfi olarak etkilenmekte ve bireyler arası nitelikteki bir saldırı toplumsal bir sorun haline gelmektedir.

Nitelikli personelin tacizler neticesinde yaşadığı motivasyon ve performans düşüklüğü doğrudan üretimi ve hizmetleri de olumsuz yönde etkilemekte, bu nedenle iktisadi ve toplumsal istikrar ortamı zarar görmektedir.

İşyeri ilişkisi içerisinde karşılaşılan kişiler arası bu çatışmalar genellikle sistemli ve zamana yayılmış bir özellik arz ederler. Bu saldırılar bir bireyden diğerine yönelmiş olabileceği gibi, bir topluluk tarafından, sindirilmek istenen bir başka bireye karşı da gerçekleşebilmektedir. Burada önemli olan söz konusu saldırının niteliğidir. Bu saldırılar genellikle maddi zarar verici nitelikte olmamakta daha ziyade manen personelin duygusal yapısına yönelik, baskıcı, şevk ve istek kırıcı, kimi zaman aşağılayıcı, ayrımcı mahiyette olmaktadır. Saldırı gayet sistemli ve bilinçli bir niteliktedir. Amacı, yöneldiği kişinin işyeri ile olan tüm duygusal bağlarını koparmak ve kişiyi sıklıkla maddi haklara yönelik bir eylem olmaksızın işyerinden ayrılmaya sevk etmektir. Sözü geçen bu eylemler “işyerinde yaşanan duygusal saldırılar” (psikolojik tacizler) olarak vasıflandırılmaktadır.

Bunun yanı sıra işyerinde, işverenden işçiye ve hatta işçilerden işverene yönelik saldırı ve tacizler de söz konusu olabilmektedir. Bu hak ihlalleri çoğu zaman aşağılama, hakaret, çalışana yahut işverene yönelik devamlı alaycı bir üslup kullanma, kötü ortamlarda çalıştırma, meslek ve işin icaplarını aşacak şekilde başka vazifelerde çalıştırma, dışlama ve çalışana mesleği doğrultusunda işyerinde sorumluluk vermeme, yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi, umursanmama ve sanki yokmuş gibi davranılması, dini ve siyasi görüşlerle alay edilmesi, çalışan hakkında asılsız söylentiler çıkarılması, hareketleri taklit edilmek suretiyle gülünç duruma düşürülmesi, cinsel imalarda ya da sözlü cinsel tacizde bulunulması, verilen işlerin geri alınması, kişinin itibarını ve kariyerini zedelemek için yeteneği dışında işler verilmesi ve psikolojik ve fiziksel olarak ağır işlerde görevlendirilmesidir. Bu sayılan durumların tamamı işyerinde işçiye karşı gerçekleştirilen psikolojik tacizler kapsamında yer almaktadır.



Saldırıların bir diğere boyutu ise cinsel tacizlerdir. İşyerinde sıkça karşılaşılabilen bir tacizdir. Özellikle Mağdurların çalışma hak ve özgürlüklerini ihlal ettiği ve dolayısıyla ekonomik özerklik ve özgürlüklerini yok ettiği için, işyeri dışında gerçekleşen cinsel tacizden ayrılmaktadır. Genelde kadınlara yönelik olarak uygulandığı için bir cinsiyet ayrımcılığına da neden olmaktadır. Kişi tarafından hoş karşılanmayan, istenmeyen davranışlar da cinsel taciz kapsamında düşünülmektedir.

Cinsel taciz denildiğinde; ırza geçme, ırza tasaddi, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı olarak; cinsel nitelikli gereksiz dokunma, vurma, çimdikleme, sürtünme gibi fiziksel davranışlar anlaşılmaktadır.

Bunlara ek olarak cinsel içerikli sözel ve adaba aykırı davranışlar da vardır: Söz atma, sarkıntılık, hakaret, sövme, edebe muhalif hareketler, teklifler, cinsel ilişki için baskı, dışarıda birlikte olmaya ilişkin baskı, rahatsız edici flörtleşmeler, müstehcen sözler, İmalar ve yakışsız yorumlar, pornografik veya müstehcen resim, nesne veya materyalin sergilenmesi, şehvetli bakışlar, ıslık çalmalar, müstehcen işaret yapmaya ilişkin davranışlar bu kapsamda ele alınmaktadır.

Bu ve benzeri davranışlar İş Kanunu madde 24/2, 25/2 anlamında ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturmaktadır.

Bu tür davranışlara, cinsel tacize dayalı aşağılayıcı veya küçük düşürücü davranışlar, sataşmalar, işçinin profesyonel yeteneklerine, kapasitesine, görünüşüne veya giyimine ilişkin rahatsız edici yorumlar da dâhildir.

Bahsi geçen saldırılara ek olarak Anayasa tarafından da koruma altına alınmış olan, kişilerin temel hak ve özgürlüklerine yönelik saldırılar da işyerlerinde işçilere yönelik olarak sıklıkla gerçekleştirilmektedir. Saldırıları bazı hallerde işçinin maddi nitelikli kişilik haklarına yönelik olabileceği gibi, bazen de manevi değerlerine yönelik olabilmektedir. Bu bakımdan ele alındığında özellikle işyeri ilişkisi bakımından işçinin, bedensel bütünlüğüne ve sağlığına ilişkin saldırılar maddi bedensel değerler kapsamındaki haklara yönelmiş bulunan saldırılardır.

İşçinin manevi değerlerine yönelik saldırılar ise, genellikle özgürlüklerine, şeref ve haysiyetine, özel yaşamı ve giz alanına yahut ismi ve resmine yönelmiş saldırılar olarak sınıflandırılabilirler. İşyerinde işçinin giz alanına yönelik saldırılar çoğu zaman yargı tarafından göz ardı edilebilmekte ve tali bir değer olduğu vurgulanmaktadır.

Bazı hallerde ise, işçinin meslek, sanat ve ticari yaşamına ilişkin değerlerine yönelik saldırılar gerçekleşebilmektedir.

İşyerinde gerçekleşen, işçinin özgürlüklerine yönelik saldırılar ise genellikle giyim ve görünüşüne, din ve vicdan özgürlüğüne, düşünce ve ifade özgürlüğüne, yerleşme ve seyahat özgürlüğüne tecavüzler olarak nitelendirilebilirler.

Tez çalışmamız kapsamında, "İşyerinde İşçiye Yönelik Psikolojik Tacizler" başlığı altında asıl irdelemeye çalışacağımız saldırılar, işyerinde işçiye yönelik olarak gerçekleşen ve Anayasa ile uluslararası hukukça da koruma altına alınmış bulunan belli başlı kişisel manevi değerlere yönelik ihlaller ve yeni yeni dikkatleri üzerine çeken işyerinde çalışana yönelik gerçekleştirilen psikolojik ve duygusal baskılar ve saldırılardır. Özellikle 90'lı yıllardan sonra yabancı ülkelerde ve hukuk düzenlerinde ortaya çıkmış bulunan ve yeni bir kavram olan "**mobbing**"; Türkçe karşılığı ile "**yıldırma**", "**işyerinde psikolojik terör**", "**işyerinde duygusal saldırı**" başlıkları altında incelenen bu saldırılar tez araştırmamızın da temelini oluşturmaktadır.

**İşyerlerinde duygusal linç ve psikolojik terör, yani "mobbing"** dünya çapında bir olgudur. Ancak, eğitim ve bilinç düzeyi istenilen seviyede gelişmemiş ülkelerde, bu sorun daha da yaygındır. Fiziksel şiddet, sözlü saldırılar, küçük düşürmeler, zorbalıklar, eziyet ve yıldırmalar, psikolojik baskılar ve tacizler bir insan üzerine yoğunlaştığında ortaya çıkan tahribat çok geniş boyutlara ulaşmaktadır.

“İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya gibi batı ülkelerinde mobbing sendromu ile ilgili çalışma ve araştırmalar, yaklaşık 20 yıldır yürütölmektedir. İtalya’da 1 milyon kişinin işyerinde psikolojik terör, yani mobbing yaşadığı; bu rakamın bir gelişmiş ülke olan İsveç’te 154.000 olduğu, İngiltere’de çalışanların %50’sinin iş hayatlarının bir bölümünde mobbing kurbanı olduğu bilinmektedir. ABD’de mobbing mağdurlarının oranı ise %25 olarak belirlenmiştir.”<sup>1</sup>

İşyerinde yaşanan bu tacizler doğrudan bireyin kişilik haklarına yönelik bulunmaktadır. Bu bakımdan, kişilik hakları yönünden yoğun ihlaller söz konusu olmaktadır. Bu çalışmamızda, sözkonusu tacizlerin ne mahiyette olduğunu, saldırıların tipolojisini ve önlenmesi amacıyla hukukumuzun ne gibi düzenlemeler getirmiş olduğunu inceleyerek, benzer yabancı hukuklardaki düzenlemelere yer yer atıflarda bulunarak işyeri saldırılarının İş Hukukumuz bakımından hukuki boyutunu irdelemeye çalışacağız.

---

<sup>1</sup> “Mobbing” İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Şaban Çobanoğlu, Timaş, İstanbul 2005, sf. 12.

## 2. İŞYERİNDE DUYGUSAL SALDIRI (MOBBING) KAVRAMI

### 2.1. MOBBING'İN TANIMI

“Mobbing kelimesi Latince “**mobile vulgus**” sözcüğünden türetilmiştir. Karasız kalabalık, Şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır. İngilizcede **mob** fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi manalara gelmektedir. Dünyanın belli başlı dillerinde de, bu terim çeviri yapılmaksızın, aynen **mobbing** olarak kullanılmaktadır<sup>2</sup>”. Bu fiilin, işyerinde psikolojik tacizler için genelleme yapılarak kullanılmasının nedeni ise mobbing ile ilgili araştırmaların ilk olarak psikiyatrlar tarafından gerçekleştirilmesi ve hayvanlara yönelik testlerde elde edilen sonuçların değerlendirilmesinin bir ürünü olmasıdır.

İşyerinde duygusal saldırı kavramıyla ilgili olarak pek çok tanım verilmiştir. Bu tanımlamalardan hareketle mobbing'in ne olduğunu açıklamak uygun olacaktır.

Duygusal saldırı “mobbing”, İşyeri mobbingi, Noa Davenport'un tanımı ile; “Bir insanı çalıştığı kurumdan ayrılmaya zorlamak amacıyla, yersiz suçlamalar, aşağılamalar, genel tacizler ve/veya terör şeklindeki baskı unsurlarını art niyetli ve sistemli olarak uygulamaktır<sup>3</sup>”.

ABD'li psikiyatrist Dr. Carroll Brodsky, *The Haressed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan)* adlı araştırmasında mobbing olgusunu, “Başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek ve tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli yapılan, muhatabı kışkırtan, baskı yapan, korkutan, yıldırان ya da rahatını kaçıran

<sup>2</sup> Mobbing, Şaban ÇOBANOĞLU; Timaş, İstanbul, 2005. sf. 19 vd.

<sup>3</sup> Davenport, N., Schwartz Distler, R. & Elliot Pursell, G. 1999. *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace*. Ames Iowa: Civil Society Publishing.

davranışlarda bulunmak” olarak açıklamıştır<sup>4</sup>.

Dr. Heinz Leymann'ın tanımlamasına göre mobbing “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terör” dür. (Leymann, 1976)

İngiliz yazar Tim Field, Bully in Sight adlı kitabında zorbalığı, “Bir kimsenin, kurbanın kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamıştır. Zorbalığın esası kurban üzerinde haksız bir biçimde üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek arzusudur”<sup>5</sup>.

Bu tanımlamalardan hareketle mobbing saldırılarının bir kişiden ziyade genelde bir grup tarafından ve özellikle sistematik, belirli süre devam eden bir nitelikte gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Mobbing sürecinde tacizci saldırılarını giderek artan bir şiddetle uygulamaktadır. Bu saldırıların en ağır ve zarar verici boyutunu ise cinsel tacizler oluşturmaktadır.

Mobbing sözcüğünün karşılığı olarak değişik kaynaklarda bu konu ile ilgili farklı terimler kullanılmaktadır. Ancak, hiç birisi tam olarak mobbing ifadesini karşılayacak netlik ve açıklıkta değildir. Ülkemizde de bu kavram yabancı ülkelerde olduğu gibi yani “mobbing” adı altında kabul görmüştür.

## **2.2. MOBBİNG İLE İLGİLİ ARAŞTIRMA, İNCELEME VE DÜZENLEMELER**

20. yüzyılın ikinci yarısının başlarında, Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz, hayvanların grup içerisindeki davranışlarını incelerken, topluluk içerisinde hayvanların sürü içi ve dışına farklı davranışlarda bulunduğunu tespit etmiş, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için “Mobbing” terimini kullanmıştır.

<sup>4</sup> Brodsky, C. M. (1976): *The Harassed Worker*. Lexington: Lexington Books.

<sup>5</sup> Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullies, Tim Field, 1996, Paperback.

İsveçli bilim adamı Dr. Heinemann, öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını incelemiştir. Bu araştırmasının bir sonucu olarak İsveç'te "Mobbing: Group Violence Among Children" (Çocuklar Arasında Grup Şiddeti) adlı kitabını yayınlamıştır. Bu çalışmada **mobbing** sözcüğü sözkonusu zorbalık ve taciz olaylarını açıklamak için kullanılmıştır.<sup>6</sup>

Bu terimin terminolojiye girmesi ile daha sonra yapılan pek çok çalışmada "**mobbing**" terimi iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Dr. Heinz Leymann, İsveç ve Almanya'da işyerinde gerçekleşen tacizlerle ilgili yaptığı araştırmalar sonucu, taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında da geniş boyutta yer aldığını tespit etmiştir. Dr. LEYMANN konu ile ilgili araştırma sonuçlarını bir rapor haline getirerek yayınlamıştır<sup>7</sup>. Dr. Leymann'ın bu raporunun ardından "**mobbing**" terimi işyerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsamıştır.

Mobbingin tam bir tanımını yapmak mümkün olamamaktadır. Bunun asli nedeni mobbing saldırılarının kültürlerin farklılığından ileri gelen çeşitliliğidir. Uluslar arası araştırma kurumları ve özellikle Avrupa Birliği organları bu konu ile ilgili pek çok araştırma ve düzenlemelere sahip olmakla birlikte ülkeden ülkeye değişiklik gösteren saldırı biçimleri nedeniyle, mobbingin ancak genel bir tanımlaması yapılabilmektedir.

İşyerinde yaşanan psikolojik tacizlerin pek çok ülkede ve işletmede sıklıkla görülmesi devletlerin ve devletler üstü organizasyonların da bu konuya eğilmelerine neden olmuştur.

İşyerinde psikolojik tacizler yani mobbing konusu Avrupa Komisyonu'nun gündemine Nisan 2004 tarihinde komisyona Elena Ferrari tarafından "**Mobbinge karşı Yükselen Bilinç**" başlıklı bir rapor sunulması sonucu girmiştir. Bu raporda ana hatlarıyla çocuklara, gençlere ve kadınlara karşı uygulanan psikolojik tacizin kısaca tanımı yapılmış, türlerinden bahsedilmiş, topluluk üyesi ve aday ülkelerin

<sup>6</sup> ÇOBANOĞLU, sf. 26 vd.

<sup>7</sup> Mobbing: Psycho-Terror at the Workplace And How Can You Defend Yourself; The New Mobbing Report: Experiences And Initiatives, Ways Out And Helpful Advice.

mobbing tacizi ile ilgili güncel konumları irdelenmiştir. Çalışmada birçok ülkede mobbing sendromu ile ilgili rakamsal bilgiler verilmiş, ancak Türkiye ile ilgili herhangi bir kayda rastlanmamıştır<sup>8</sup>.

Raporda, mobbing sözcüğü “İşyerinde Taciz” olarak tanımlanmaktadır ve ilave olarak, “kurbanın psikolojik açılardan yıpranmasına yönelik aşırı davranışlar” olarak açıklanmaktadır. Tacizin kültür ve sosyal çevreye göre şekillenebileceğine vurgu yapıldıktan sonra, özellikle topluluğa üye ülkelerdeki mobbing olgusunun seyrine dair bilgiler verilmektedir.

Hangi tür tacizin mobbing olarak nitelendirileceği hususunda raporda netlik yoktur. Bunun nedeni, bir bireye göre oldukça ağır olarak değerlendirilen bir saldırı bir başkasına hafif gelebilir olmasıdır. Kişilerin yaşadıkları, hissettikleri ve öz saygısında görülebilecek subjektif farklılıklar mobbing olgusunun tespit edilebilmesini güçleştirmektedir. Bu bakımdan yıldırma olgusu, görmezden gelme noktasından başlayarak, şiddetli saldırılara kadar uzanabilmektedir. Ancak, rapora göre belli başlı bazı eylemlerin mobbing kapsamında değerlendirilmesi hususunda görüş geliştirilebileceğine işaret edilmiştir. Fiziksel temaslar, şakayla karışık incitici bir üslup, çıkarılan dedikodular, bağırma ve azarlanmalar, duvarlara asılan posterler, yazılar ve ayıp işaretler, bilgi kaynaklarına ulaşımın engellenmesi, sorumluluk verilmemesi ve hatta verilenlerin alınması, sosyal aktivitelerden kişiyi soyutlama girişimleri bu eylemler arasında sıralanmıştır.<sup>9</sup>

European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre, son 12 ay içinde, 12 milyon kişi mobbing tacizine uğramıştır. Bu rakam çalışan nüfusun %9 unu oluşturmaktadır. Mobbing olaylarının birçoğunun rapor edilmemiş olması nedeniyle bu rakamın çok düşük olduğu söylenebilir.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> ÇOBANOĞLU, sf. 213'ten alıntı, Raising Awareness On Mobbing An EU Perspective, Elena Ferrari, Daphne Programme, European Commission, April 2004.

<sup>9</sup> ÇOBANOĞLU, sf. 215.



Mobbing saldırıları işçinin yaş ve cinsiyet özellikleriyle bağlantı göstermemekte ve herkese karşı uygulanabilmektedir. Ancak araştırma sonuçları incelendiğinde kadınların erkeklere nazaran daha çok mobbinge maruz kaldıklarını görülmektedir. Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339(INI) sayılı işyeri tacizleri ile ilgili kararında bu konu değerlendirilmiştir<sup>10</sup>.

Mobbing saldırıları genel olarak duygusal ve analitik zekâsı üstün ve yönetim kademesinde yer alan işçilere karşı gerçekleştirilmektedir. İdari işlerde çalışan işçilere yönelik psikolojik tacizler tüm grubun %17'sini oluşturmaktadır. **Dublin Vakfı** araştırmalarına göre (2000) bunu izleyen diğer sektörler %13 ile hizmet ve satış, %10 ile bankacılık sektörüdür. Bu sektörde bazı zor müşterilerin çalışanlara mobbing uyguladıklarından da bahsedilmektedir.<sup>11</sup>

Avrupa Birliği ülkeleri arasında ve genel olarak tüm ülkelerde mobbing saldırıları hızla artmaktadır. Bu saldırıların engellenmesi bakımından hukuk sistemlerinin yasal düzenlemeler getirmesi kaçınılmaz olmuştur. Ancak mobbing saldırılarının ülkeden ülkeye farklılıklar göstermesi ve kültürlere, işyeri ortamına, işin mahiyetine göre değişmesi neticesinde, bu konuda yasal düzenlemeler yapılması neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Sorun, mobbing saldırılarının açık bir tanımının yapılamamasıdır.

Avrupa Birliği'nin kurucu anlaşmalarından birisi olan Roma Anlaşması da her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Yine bir diğer AB metni olan Amsterdam Anlaşması'nın 13. maddesi, ırk, cinsiyet, din, inanç, yaş, sakatlık, cinsel tercihler ve etnik kökene bağlı ayrımcılık faaliyetlerine karşı önlem almaktadır. Bu maddeye göre, "Konsey, bu antlaşmanın diğer hükümlerine zarar vermeksizin ve topluluğa antlaşma tarafından tanınan yetkilerin içinde kalarak, Komisyon'un önerisi üzerine ve Avrupa Parlamentosu'na danıştıktan sonra oybirliğiyle hareket ederek, cinsiyet, ırk ve etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel konuma dayanan ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun girişimlerde bulunabilir."

<sup>10</sup> European Parliament 2001, *Report on harassment at the workplace*, report number 2001/2339 (INI), A5-0283/2001, Committee on Employment and Social Affairs, Brussels.

<sup>11</sup> ÇOBANOĞLU, sf. 215.



Sözkonusu maddede, 2001 yılında yapılan bir değişiklik ile madde içerisine “işyerinde taciz” konusu da eklenmiş ve karar Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanmıştır. (2001/2339 (INI) Bu karar, özellikle bir işyeri tacizi olan mobbing konusunu ilgilendirmektedir<sup>12</sup>. Kararda, işyerlerinde çalışanların sağlık ve emniyetlerinin korunmasını; insan onuru ve karakter bütünlüğünün korunmasının bir gereği olarak, zorbalık ve işyerinde şiddete karşı mücadele öngörülmektedir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 21. maddesinde “ayrımcılık yasağı” başlığı altında da Amsterdam Antlaşması hükmüne benzer ifadeler yer almaktadır. Buna göre; cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır.

Mobbingin birçok farklı tanımı yapıldığından, henüz uluslar arası kabul görmüş kesin bir tanımı bulunmamaktadır. Bu noktadan hareketle, Avrupa Parlamentosu; işyerinde insani anlayışın eksikliğini, işçiye yönelik gerçekleştirilen kişisel saldırıların varlığını, işyerinde mevcut sosyal topluluktan soyutlanmak hissini, işyerlerinde karşılanamayan talepler ve bu talepleri karşılayacak imkânların olmayışı gibi durumları mobbing kapsamı içerisinde saymaktadır.

Bu tanım ile mobbing kavramının kapsamı daha da genişlemiştir. İşyerlerinde insani anlayışın yokluğu veya eksikliği çok geniş bir tanımlamadır. Ayrıca, Avrupa Topluluğu standartlarına göre bir insanın kendisini fiziksel, moral ve sosyal açılardan iyi hissetmesinin esas alınmış olduğu anlaşılmaktadır. Fiziksel, moral ve sosyal konularda iyi hissetme kavramının kapsamı da oldukça geniş bir konudur.

1995'de Avrupa Topluluğu mobbinge ilgili önerdiği tanımda, “İş ortamında kişilerin rahatsız, taciz ve tehdit edilmeleri ve bu olumsuzlukların açık ve sinsi bir şekilde psikolojik ve genel sağlıklarını ve emniyetlerini ciddi biçimde tehlikeye atması...” ifadesine yer verilmiştir.

---

<sup>12</sup> ÇOBANOĞLU, sf. 217.

2001 yılında yayınlanan “İşyerinde Şiddet Üzerine Görüşler” adlı raporda ise “işyerinde şiddet” tanımı şu şekilde ele alınmaktadır: “Şiddet, bazen tekrarlanan bazen umulmadık anlarda ortaya çıkan ve işyerlerinde çalışanların sağlıkları ve moralleri üzerinde zararlı etkileri olan, iki ve daha fazla sayıda insan arasında geçen olumsuz tutum ve davranışlar olarak tanımlanabilir.”

Adı geçen rapor, bu tanımın kapsamına vücut dili yoluyla tehdit, aşağılama, küçük düşürme gibi tacizlerin yanı sıra, gerçek fiziksel ve sözel tacizleri de almıştır. Raporda fiziksel saldırılar, sözel tacizler, zorbalıklar, yıldırma davranışları, cinsel taciz, din, ırk, sakatlık, cinsiyet konularında ayrımcılıklar “şiddet” teriminin tanımı içine alınmıştır.

Aynı doküman mobbinge ilgili daha da geniş bir tanımlama yapmaktadır.

“Mobbing, ilgili kişiyi birçok defa küçük düşüren, doğrudan ve dolaylı olarak, bir veya birden fazla kişi ile yalnızlığa itme amacıyla, iş arkadaşları, amirler ve astlar arasında gerçekleşen olumsuz bir davranış şeklidir.”

Birliğe değişik tarihlerde değişik ülke ve kişilerce sunulan raporlarda zorbalık, şiddet, taciz ve mobbing kelimelerinin açık tanımları yapılmış olmasına rağmen **2001/2339 (INI)** nolu “işyerinde taciz” başlıklı kararda mobbingin net bir tanımı yapılmamıştır<sup>13</sup>.

Uluslararası metinlerden birisi olan ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 1948 tarihinde kabul edilen, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 1. maddesinde bütün insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları belirtilmektedir. Bildirgenin 2. maddesinde herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer herhangi bir inanç, ulusal veya toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi bir diğer fark gözetilmeksizin bildirmede ilan olunan tüm hak ve özgürlüklerden yararlanabilecekleri, bundan başka uyruğu bulunduğu ülkenin statüsü ne olursa olsun vatandaşlarla vatandaş olmayanlar arasında hiçbir ayırım gözetilemeyeceği

<sup>13</sup> European Parliament 2001, *Report on Harassment at the Workplace*, Report Number 2001/2339 (INI).

belirtilmiştir. Bildirgenin 7. maddesinde ise kanun önünde herkesin eşit olduğu ve ayırım yapılmadan kanunun korumasından herkesin faydalanacağı belirtilmiştir<sup>14</sup>.

Bildirgenin 23. maddesinde de, her kişinin işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya, herkesin hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hak kazanması öngörülmektedir.

Bildirgenin olması gereken ideal haklar listesi niteliği taşıması ve devletlere hiçbir bağlayıcılık yüklememesiyle beraber yine de Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kabul edilmiş olması manevi değerini ve zorlayıcılığını kuvvetlendirmektedir<sup>15</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütünün, İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında 111 Sayılı Çalışma Sözleşmesinin 1. maddesinin (a) bendinde, ayırım deyimi, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal ve sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu olan her türlü ayrılık (ayrıcalık) gözetme, ayrı tutma ve üstün tutma olarak tanımlanmıştır. Maddenin (b) bendinde ise, iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık (ayrıcalık) gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma tanımları da eklenmiştir<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> RG. 27.5.1949, sayı 7217.

<sup>15</sup> Tuncay, A. Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul 1982, s. 13.

<sup>16</sup> RG. 22.12.1966, sayı 811

### 3. İŞÇİYE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILARIN TİPOLOJİSİ

İşyerinde işçiye yönelik psikolojik saldırıları belirli gruplara ayırarak incelemek mümkündür. Mobbing saldırılarında işçinin, işyeri içinde kendini göstermesi engellenmektedir. Ayrıca diğer işçilerle yahut amirleri ile olan iletişimi kesilmekte, çoğu zaman işçinin işyeri içi sosyal ilişkilerine saldırılar sözkonusu olmaktadır. Bunun yanı sıra işçinin mesleki yahut sosyal konumuna yönelik aşağılama ve saldırılar da mobbing tacizleri kapsamında değerlendirilir.

İşçiyi “yıldırımak” amacıyla işveren yahut diğer amir ve işçiler pek çok yola başvurabilirler. İşçinin giyim kuşama ile alay edilmesi yahut eleştirilmesi, diğer işçiler işyerine girişlerde hiçbir üst aramasına tabi tutulmazken mağdur işçinin üstünün aranması, devamlı suretle gözetlenmesi, işçinin işyeri içinde kullandığı bilgisayar verilerinin ve telefonunun işveren tarafından eşit davranma borcuna aykırı şekilde izlenmesi ve takip edilmesi de bu kapsamda psikolojik bir yıldırma niteliğindedir.

İşverenin işin mahiyeti ve gereklerine uymayacak şekilde, işyeri içinde sadece belirli işçilere yönelik psikolojik yahut performans testleri gerçekleştirmesi de bu anlamda işçilere yönelik bir yıldırma hareketi olarak tanımlanabilmektedir. Bazı tıbbi testler de çoğu zaman işyerinde bu amaçla gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin işin gerekleri ve mahiyeti ile hiç bağdaşmadığı halde işverenin belirli periyotlarla bir veya bir kısım işçiye tıbbi testler uygulaması ve en ilginç HIV/Aids testleri yaptırması da psikolojik bir tacizdir. Bu durumda saldırgan tarafından hedeflenen amaç işçiyi yıldırma, aşağılamak ve kimi zaman işten ayrılmaya zorlamaktır.

İşyerindeki ödüllendirme sisteminden hiçbir koşulda mağdur işçinin faydalandırılmaması ve görevi olan işler dışında çalıştırılması da bu kapsamdadır. Örneğin, metal atölyesinde kaynak ustası olarak işe alınan ve çalışan bir işçinin

gerek olmadığı halde sürekli olarak işverence yemekhane bölümünde bulaşıkçı olarak çalıştırılması psikolojik saldırılara iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Saldırıların psikolojik bir yıldırma amacı taşıması büyük önem taşımaktadır. Aksi halde, işveren işin gerekleri ölçüsünde ve hizmet sözleşmesi hükümlerine de bağlı kalmak kaydı ile işçinin çalışma yerini değiştirebilir, işçiye yönelik ödül ve ceza uygulamasında bulunabilir. İşyeri içerisinde ödül ve ceza sistemi işçiler arası motivasyonu artırıcı önemli bir faktördür. Mobbing kapsamında bir tacizden söz edebilmek için işverenin yahut saldırıda bulunan kişinin, saldırıyı bilinçli olarak ve işçiyi yıldırma, sindirme amacıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

İşyerinde gerçekleşen ve işçiye yönelik olan psikolojik saldırılar çoğunlukla işçinin kişilik haklarının da ihlal edilmesi sonucunu doğurmaktadır. İhlal edilen bu haklar genellikle işçinin sağlığı, vücut bütünlüğü, özgürlükleri, şeref ve haysiyeti, özel yaşamı ve giz alanı yahut mesleki ve iktisadi değerleri olmaktadır.

İşyeri ilişkisi içerisinde sözkonusu manevi ve maddi haklara yönelik saldırı ve ihlaller sıklıkla gerçekleşmektedir. Bunun genel nedenleri ayrımcılık, eşitlik prensibine aykırı hareket edilmesi, işverenlerin yahut amirlerin ellerinde bulundurdukları yetkileri kötüye kullanmaları ve işletme içi ve işletmeler arası kırıci rekabet ortamının çalışanlar üzerinde doğurduğu yoğun strestir.

Özellikle işçi – işveren ilişkisinde, işçinin kişilik hakları ile işletmenin etkinliği, kazanç stratejileri ve verimliliği arasında çoğu zaman kesişmeler yaşanmakta, verimlilik ve kazanç, işçinin kişilik haklarına yeğlenmektedir. İşçinin özgürlükleri, şeref ve haysiyeti, giz alanı ve özel yaşamı onun manevi değerleri arasında yer almaktadır. Bu değerlere yönelik saldırıların ne şekillerde ve hangi yollarla gerçekleştiğini ve ayrıca bu tecavüzlere ilişkin yasal düzenlemelerin neler olduğunu incelemek yerinde olacaktır.

### 3.1. İŞÇİNİN ŞEREF VE HAYSİYETİNE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILAR

İşyerinde işçinin sıklıkla karşılaştığı psikolojik saldırıların başında Onur ve saygınlığa yönelik tecavüzler gelmektedir. Şeref ve haysiyet bir kimseye toplum tarafından verilen manevi değerlerinin tamamını ifade etmektedir. Kişi şeref ve haysiyet niteliklerinin bazılarını doğuştan, bazılarını ise sonradan kazanmaktadır. Sonradan kazanılan şeref ve haysiyet değerleri, kişinin davranış ve yetenekleriyle elde ettiği ve toplum tarafından kişiye verilen objektif değer yargılarıdır.

Hizmet sözleşmesinin niteliği gereği olarak kişinin bireysel unsurlarını bünyesinde barındıran bir sözleşme çeşididir. Dolayısıyla hizmet sözleşmesinde, işçinin kişisel özellikleri, geçmiş tecrübeleri, teknik bilgisi, saygınlığı büyük önem taşımaktadır. İş Kanunu'nun 24. maddesinin, ikinci fıkrasının (c) bendine göre, işveren, işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız ağır isnat ve ithamlarda bulunursa, işçi hizmet sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.

İşverenin, işçinin ailesinin şeref ve haysiyetine yönelik söz ve davranışlarda bulunması halinde de işçiye fesih ve tazminat olanağı verilmiştir. Bu husus İş Kanunu'nun 24. maddesinin, ikinci fıkrasının (b) fıkrasında ve İK.m.14/I-a bendinde düzenlenmiştir. Aile kavramının içine eş – çocuk ve yakın akrabalar da girmektedir. Ancak buradaki akraba sözcüğünü geniş bir anlamda yorumlamak doğru değildir.

Şeref ve haysiyet kırıcı itham ve isnatların çerçevesi, tarafların durumuna, içinde çalıştıkları çevreye ve çevrenin anlayışlarına göre değerlendirilmelidir. Genellikle, toplumdaki eğilimlere göre onur kırıcı sayılan söz ve davranışlar bu kapsamda ele alınmaktadır.

Şeref ve haysiyet kırıcı davranışlardan işyeri ilişkisi içerisinde en sık karşılaşılanlarından birisi de işverenin işçiyi bireysel yeteneklerine yahut uzmanlık alanına uymayan bir alanda çalıştırmasıdır.

İşveren, elektronik teknikeri bir çalışanını işletmenin yemekhane bölümünde bulaşık yıkamakla görevlendirdiğinde bu davranış, işçinin şeref ve haysiyetinin ihlali anlamına gelmektedir. İşletmelerde sıkça karşılaşılan manevi haklara saldırı örneklerinden birisidir. Bu örnekler, aslen incelemeye çalıştığımız “işyerinde psikolojik taciz” kavramının da temelini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, işçiye yakışsız lakaplar takılması da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Makine teknikeri olarak işyerinde çalışan bir işçiden herkesin önünde bilinçli olarak ve saldırı amacıyla işverenin çay servisi yapmasını istemesi yahut tuvaletleri temizlemesi talimatını vermesi işçinin şeref ve haysiyetine yönelik bir saldırı niteliği taşımaktadır. Yine diğer işçilerin önünde işverenin mağdur işçiye “Sen ne kadar beceriksiz ve ahmaksın! Bir makineyi kontrol edemedin” şeklinde ifadeler kullanması da bu kapsamda bir tacizdir. Burada önemli olan husus işverenin işin mahiyeti gereği verdiği bir emir ve talimatta, ifade biçiminde sınırın aşılmış olması ve işçinin kişisel manevi haklarına yönelmiş bir saldırının vuku bulmasıdır.

### **3.2. İŞÇİNİN GİYİM VE GÖRÜNÜŞÜNE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILAR**

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sözleşmeye dayalı olan bir ilişkidir. Dolayısıyla taraflar sözleşme hükümleri ve ilgili yasa ve mevzuat hükümleriyle bağlı bulunmaktadır. Hizmet sözleşmesi sonucu çalışan kişi işverenin emir ve talimatlarına bağlı kalmak mükellefiyeti altına girmektir. Ancak, bu emir ve talimatlar sınırsız değildir. Bu emir ve talimatların sınırını ise kişilik haklarının ihlal edilmemesi oluşturmaktadır. İşverenin sözkonusu sınırları aşan talimatlarını çalışan yerine getirmekle yükümlü değildir.

Genellikle bu ihlallerin en basit örneğini işçinin kılık ve kıyafetine, görünüşüne ilişkin işverenin emir ve talimatları oluşturmaktadır. Kılık, kıyafet ve görünüş kişinin zevklerini, beğenilerini ve kültürünü yansıtan ve kendisini dış dünyaya tanıtan en önemli vasıtalarından birisidir. Bu bakımdan kişinin ve araştırmamız bakımından özellikle işçinin kılık, kıyafet ve görünüşleri onların kişilik hakları içerisinde bulunan özgürlükleri arasında yer almaktadır. Ancak, özellikle işletmelerde bazı hallerde belirli kıyafetlerin işin mahiyeti açısından kullanılmasının zorunluluğu ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, radyoaktif madde



içeren bir işletmede yahut zehirli boya veya asit ile işini yürüten müesseselerde belirli kıyafetlerin çalışanlar açısından kullanılmasının zorunluluğu ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durumda işverenin belirlenmiş bazı kıyafetlerin kullanılması zorunluluğu emrini verip veremeyeceği incelenmesi gereken önemli bir sorun olmaktadır. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken nokta bu kıyafetlerin giyilmesinin doğrudan iş güvenliği ve çalışanın sağlığını korumak amacı gütmesidir. Bunun yanı sıra, işletmede yukarıda saydığımız gibi tehlikeli maddeler ile işlem yapılmasa dahi işverenin çalışanı belirli bir görünüş içinde olmakla yükümlü tutabilip tutamayacağı da ayrı bir sorundur. Bu durumda çalışanın kişilik hakları ile işletmenin menfaatlerinin ortak bir paydada birleştirilmeye çalışılması doğru bir yaklaşım olacaktır. Açıklamalarımız ışığında, yalnız iş için gerekli önlemlerin alınmasına ve giysilerin kullanılmasına yönelik işverenin talimatlarının işçinin kişilik haklarına aykırı görülmemesi yerinde olacaktır. “İşletme açısından gerekli olan önlemler” kavramını, uyulmaması durumunda işin doğruluk kuralının ve o işteki göreneklerin zarar göreceği önlemler olarak açıklamak doğrudur. Kişilik haklarının yanı sıra ve aslında yine işçinin kişilik haklarını koruyucu nitelikte hem işin güven içinde yürütülmesi ve hem de hijyenle ilgili önlemlerin alınabilmesi bakımından giyim ve görünüşe ilişkin işveren tarafından verilen talimatların bu hallerde kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirilmemesi yerinde olacaktır. Buna ek olarak, sağlık, güvenlik ya da hijyenle alakalı olmasa dahi bazı işlerin mahiyeti nedeniyle, o işteki gereklere göre giyilmesi zorunlu görülen kıyafetler de söz konusu olabilir. Örneğin, bir orkestranın elemanlarının, havayolu hosteslerinin bu bağlamda belli üniformaları giymeleri kişilik haklarının ihlal edilmesi olarak algılanmamalıdır. Özetlersek, bu kıyafetleri giyme konusunda emir veya talimatta bulunan işveren manevi haklara yönelik bir ihlalde bulunmuş sayılamaz. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere, sağlık ve güvenliğin temini amacıyla çalışana giydirilen bot, eldiven, kasket gibi giysiler de çalışanın sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak amaçlı olduğundan bunlara yönelik talimatlara çalışanın uymakla yükümlü olduğu söylenebilir.

İşverenin, iş mahiyeti bakımından gerekli olmayan bazı kıyafetlerin giyilmesine yahut görünüşe ilişkin talimatları ise işçinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkına ve kişi özgürlüğüne saldırı ve dolayısıyla bir mobbing saldırısı niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla, işverenin kendi zevk ve moda anlayışına yönelik emir ve talimatları çalışanın haklarına yönelik bir ihlal niteliğindedir. İşçinin her işe



gelişinde işveren tarafından bilinçli olarak diğer işçiler önünde kıyafeti yahut görünüşü ile ilgili eleştirilmesi ve hatta aşağılanması bu bakımdan psikolojik bir tacizdir. İşyerinde çalışan işçilerin belirli bir kıyafeti varken, işverenin haklı bir sebep yokken mağdur işçiden belirli kıyafetten farklı bir iş elbisesi giymesini istemesi ve onu bu yönde zorlaması da bir duygusal saldırıdır. Daha önce de değinmeye çalışıldığı üzere, mobbing saldırılarında asıl amaç mağdur işçiyi işyeri içinde çalışan diğer işçilerden ayırmak, aşağılamak ve yıldırmaktır. Saldırgan açısından bunun ilk ve en temel yolu ise mağdur işçiyi giyim ve görünüş açısından diğer işçilerden farklılaştırmaktır.

Giyim ve dış görünümle ilgili olarak iç hukukumuzda sadece çalışanın güvenlik ve sağlığına, hijyen sağlanması amacıyla yönelik düzenlemelere yer verilmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 524. maddesinin birinci fıkrasına göre işçilerin bir güvenlik önlemi olarak gözlük kullanmalarını, 525. madde ise gürültülü yerlerde çalışan işçilerin tıkaç kullanmalarını, 527. maddenin 1. fıkrası ise parlayıcı ve patlayıcı tozlar ve gazlarla çalışanların koruyucu elbise giymesi gerektiğini belirtmiş, 532. madde ise işçilerin koruyucu bot giymelerini düzenlemiştir. Düzenlenen maddelerden de anlaşılacağı üzere sadece çalışanın sağlığına ve güvenliğe yönelik önlemler alınmak istenmiş, ancak bu arada çalışanın giyim ve görünüşü ile ilgili manevi haklarına yönelik herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. İSİG Tüz.'ün 534. maddesinin göre, işveren, yukarıdaki maddelerde belirlenen önlemlere çalışanların uyup uymadığını denetleyecek, işçinin mevzuatta belirlenen kıyafeti giymesini sağlayacaktır. İş Kanunu'nun 77/I. maddesi ve İSİG Tüz. 2/2. maddeleri uyarınca güvenlik önlemi olarak sağlanan kıyafet ve koruyucu maddeleri kullanmayan çalışanın işin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ileri sürülebilmektedir. Çalışanın işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ise İş Kanunu'nun 25. maddesinin ikinci fıkrasının (1) bendine göre ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinden sayıldığı için işverene işçiyle arasındaki hizmet sözleşmesini derhal feshedebilme olanağı tanımaktadır.

İşçinin dış görünüşüne ve sağlığına ilişkin bir diğer düzenleme de eski İş Kanunumuzun 17. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer almaktaydı. Buna

göre, çalışanın işiyle bağdaşmayacak derecede tiksinti verecek bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması halinde işverenin sağlık sebeplerine dayanarak derhal fesih olanağı doğmaktaydı. Bu maddenin uygulanabilmesi için iki şarta bağlanmıştı. İlk olarak hastalığın işle bağdaşmayan neviden bir hastalık olması gerekmekte ve bu hastalığın tiksinti verici bir hastalık olması aranmaktaydı. Eğer bu iki şart mevcut değilse, işveren derhal fesih hakkını kullanamamaktaydı. Hastalığın iş ile bağdaşmaması önemli bir koşuldur. Örneğin, egzama yahut çıban gibi dış görünüşü de etkileyen bir hastalığa, dış görünüşün önemli olduğu, bir hostesin yahut garsonun yakalanmış olması durumunda işveren derhal fesih hakkını kullanabileceken, aynı hastalıklara bir inşaat işçisinin yakalanması durumunda sözkonusu hastalıkların iş ile bağdaşmayacağı ileri sürülemeyeceğinden işveren derhal fesih yoluna gidemeyecekti.

Bu madde yeni İş Kanununda değiştirilerek daha ağır bir yapıya kavuşmuştur. Yürürlükteki İş Kanunumuzun 25. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre, işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda işverenin derhal fesih hakkı doğmakta ve bu madde ise hastalığın niteliğinin tespiti sağlık kurumuna bırakılmakta, işverenin inisiyatifinden çıkarılmaktadır.

Bunun aksine olarak işverenin çalışanın sözleşmesini feshetmesi durumunda, fesih haklı bir sebebe dayanmayacak ve İş Kanunu'nun 17. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Yargıtay'da bu konuda örnek teşkil edebilecek bir karar almıştır. Karara konu olayda sakalını kesmeyen bir işçi işveren tarafından işten çıkarılmış ve Yargıtay sakalını kesmemenin iş sözleşmesinin haklı olarak sona erdirilmesi için yeterli neden sayılmayacağına karar vermiştir<sup>17</sup>.

Saldırgan işveren yahut diğer bir işçi, mağdurun tutulmuş olduğu ve tehlikesiz olan bir hastalığı işyeri içerisinde bulaşıcı ve tehlikeli bir hastalıkmiş gibi göstererek diğer işçilerle mağdur işçinin iletişimini engellemeye çalışması psikolojik tacizin evrelerinden birisidir. Saldırganın amacı mağduru mümkün olduğunca işyeri

<sup>17</sup> AYDIN, sf. 116'dan alıntı, 9. HD T. 3.2.1984, E. 1984/343, K. 1984/916.

içinde tek başına bırakmak, ona karşı diğer bireylerin cephe almasını sağlamak ve sonuçta onu yıldırarak ve hatta işyerinden ayrılmaya zorlamaktır.

Yargıtay'ın da benimsemiş olduğu kıstaslarla konuyu ele aldığımızda işverenin, işçinin giyimine ve dış görünüşüne ilişkin talimat ve emirlerinin de sınırı çizilmiş olmaktadır. Buna göre, doğruluk kuralı ve göreneklere uygun olarak, işyerinin ve işin özelliklerine göre işverenin dış görünüş ve çalışanın giyimine ilişkin talimatlarda bulunabileceği söylenebilir. Bu kriterlerin dışında ve MK 2'deki objektif iyiniyet kurallarına aykırı olarak gerçekleşen emir ve talimatlar ise, kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirilmelidir.

Hizmet sözleşmesi içerisinde yukarıda sıraladığımız kriterlere aykırı bir hüküm yer alsada dahi, Medeni Kanun'un 23. maddesinin ikinci fıkrası karşısında böyle bir hüküm Borçlar Kanunu 20. maddesi kapsamında kısmi butlan yaptırımıyla karşı karşıya kalacaktır.

### **3.3. İŞÇİNİN DİNİ İNANÇ VE VİCDAN ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILAR**

İşyeri ortamında işçilerin karşılaşabileceği bir diğer psikolojik taciz ise dini inançları ve vicdani kanaatlerine yönelik saldırılardır. İşyerinde farklı dini inanışlara mensup çalışanların bulunması pek muhtemeldir. Mobbing saldırıları ile ilgili yapılan araştırmaların da bir sonucu olarak, bu saldırıların genellikle bir grup tarafından ve sindirilmek istenen bir işçiye veya azınlığa yönelik gerçekleştirildiği söylenebilir. Müslümanların çoğunlukta olduğu bir işletmede diğer dinlerin mensuplarına yahut Müslümanların azınlık olduğu bir işyerinde bu dini benimseyenlere yönelik mobbing saldırılarının görülme olasılığı hayli yüksektir.

Anayasamızın 24. maddesi, herkesin din ve vicdan özgürlüğüne sahip olduğunu kabul etmektedir. 24. maddeye göre, herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahip kabul edilmiş ve hiç kimsenin bunları açıklamaya zorlanamayacağı, bunlardan ötürü kınanamayacağı ve suçlanamayacağı belirtilmiştir. Bu özgürlüklerin kesin ve mutlak olduğu ve hatta olağanüstü hallerde

dahi durdurulamayacağı kabul edilmektedir. Din ve vicdan özgürlüğünün sınırını ise kamu düzeni oluşturmaktadır.

Özellikle işyeri içerisinde her ne kadar, dini inanışlar kişinin iç dünyası ile alakalı olsa dahi, bu inanışların gerektirdiği kimi kuralların ve alışkanlıkların sorunlara neden olduğu söylenebilir. İnanç sitemlerinin beraberinde getirdiği kolektif ve örgütsel yapı, belirli bir yaşam tarzının benimsenmesi gibi özellikleri işçilerin de işletme içerisindeki tutumlarını ve işletme ile ilişkilerini etkileyebilmektedir.

Diğer dinlerinden farklı olarak İslam dininin dünyevi ve uhrevi yaşam ile ilgili ayırım yapmadan tamamına ilişkin kaide ve düzenlemelerinin bulunması çalışma ilişkileri bakımından, ülkemizle batılı ülkeler arasında farklılıklar doğmasına neden olabilmektedir. Batılı dinlerin sosyal yaşama ilişkin ve günlük yaşamla ilgili çok fazla düzenleme içermemesi, batı hukuk sistemlerinin genel olarak çalışanların dini özgürlüklerini sadece “dini inançlar bakımından çalışanlara ayırım yapmama” bakımından incelemeye sevk etmiş, din özgürlüklerinin kullanılmasına ve sınırlanmasına yönelik herhangi bir düzenlemeye gerek duyulmamasına neden olmuştur. Ancak, İslam dininin sosyal yönünün kuvvetli olması nedeniyle bu şekil düzenlemeler özellikle ülkemiz açısından zayıf kalabilmektedir.

Hemen hemen tüm uluslar arası insan hakları belgeleri, din ve vicdan özgürlüğünü bir insan hakkı olarak benimsemişlerdir. Anayasalarda da bu hak korunmuştur. ABD’de Medeni Haklar Kanuna göre işçilerin işe alınmasında özel bir yeteneğin ve bilginin gerekmediği hallerde, işveren işe alma esnasında kişiye dinle ilgili sorular sormamaktadır. Ayrıca işe almada bir dini inanışla ilgili başvurular arasında tercih yahut öne alma da yapmamaktadır.

İşveren, kendisine büyük ve gereksiz yükler yüklememesi kaydıyla, işçilerin dinsel inanışlarını ve gereklerini yerine getirebilmesi için makul bir çaba göstermekle de yükümlü tutulmuştur. Bunun yanı sıra, ABD’de dini inanca sahip işçiler korunmaya çalışılırken, herhangi bir dini inanca sahip olmayan işçileri de koruyabilmek amacıyla, işveren tarafından veya diğer çalışanlarca işyerinde din

propagandası yapılması, düşmanca bir işyeri ortamı yaratacağı gerekçesiyle kabul edilmemektedir.

“ABD’de, işçilerin dini özgürlüklerini kullanmaya yönelik talepleri aşağıdaki hallerde haklı bulunmamaktadır:

- İşçilerin taleplerinin işverene önemli sayılabilecek bir maliyet getirmesi,
- İşçilerin taleplerinin, diğer işçilerin hakları bakımından yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin ihlali niteliğinde olması,
- İşçinin talebinin yerine getirilmesi halinde ortaya çıkacak etkinin, farklı dinlerden işçileri mağdur edecek veyahut onlar aleyhinde ayrımcılığa neden olabilecek durumlar doğurması<sup>18</sup>.”

ABD’de 1997 tarihli bir genelgede, federal örgütlere, çalışanlarının dinsel giyim ve sembollerine karışmamaları, dinlenme zamanlarında dini materyal okumalarına izin verilmesi ve yine bu zamanlarda ibadet etmelerine olanak tanınması gerektiği belirtilmektedir. Genelde bu hükme aykırı davranan işverenler hakkında cezai bir müeyyide öngörmemesine rağmen yol gösterici bir niteliğe sahiptir.

İşyerindeki çoğunluğun mensup olduğu din dışındaki dinlerden herhangi birisine dâhil olan işçinin ibadetinin gereklerini yerine getirmesinden dolayı alaycı bir üslupla eleştirilmesi, bu konuda işçiye yakışsız lakaplar takılması yahut işin mahiyeti ve gerekleri zarar görmediği halde örneğin dinlenme molası esnasında ibadetlerini yerine getirmesinin engellenmesi işçiye yönelik psikolojik tacizlerdendir.

İç hukukumuzda ise özellikle işyeri içi ilişkilere yönelik din, vidan ve kanaat özgürlüklerine ilişkin pek hüküm bulunmamaktadır. ABD’deki düzenlemelere benzer şekilde çalışanların işe alınmalarında dine yönelik sorular geçersiz kabul edilmektedir. Eğer işe alınmaya aday olan kimse bir din kurumunda yahut dini eğilimi olan bir kuruluşta çalıştırılmak üzere işe alınacaksa bu tür sorular sorulabilmektedir.

---

<sup>18</sup> AYDIN, sf. 139.

Eşit davranma borcunun bir gereği olarak işveren, işin dağıtımında, yürütülmesinde, ücret ve ikramiyelerde ve bunlar benzer işçilere haklar verilmesinde hiçbir şekilde dini temele dayanan bir ayrımcılıkta bulunamaz. Ayrıca, bu hususlara ilişkin ve eşitlik ilkesini zedeleyici sözleşme hükümleri de geçersiz sayılmaktadırlar. Dini ayrımcılığa uğrayan ve kişilik hakları ihlal edilen çalışan, işverene yönelik olarak eda davası, tazminat davası açabilmekte ve hatta işi yapmaktan kaçınma hakkı da bulunmaktadır. Bununla beraber, dini temelli ayrımcı uygulamalar, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar arasında kabul edildiği takdirde, işçi İş Kanunu 24. maddesi kapsamında derhal fesih hakkını da kullanabilecektir.

Ülkemizde de çokça karşılaşılan bir durum da, işçinin dini inanışları sebebiyle işe devamsızlık yapması yahut verilen bir işi yapmaktan kaçınmasıdır. İşçi belirli bir süreyi aşan devamsızlık yaptığında yahut görevli bulunduğu işi yerine getirmedeğinde, işveren İş Kanunu 25. maddesi hükümleri çerçevesinde hizmet sözleşmesini derhal feshedebilme hakkına sahip olmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere, çalışanın işini yapmamasında ya da işe gelmemesinde dini gerekçeler haklı sebep sayılmamaktadır. Ancak bunun aksi sözleşmede belirlenebilmektedir.

İşveren – işçi ilişkisinde, işçinin haklarına yönelik gerçekleşen saldırılardan bir diğeri de işveren tarafından işçiye dini inançlarına aykırılık oluşturacak vazifeler verilmesi durumudur. Bu durumda, işçi tarafından işin mahiyeti ile ilgili önceden görülemeyen ve beklenmeyen bir hal sözkonusu değilse, 25. madde uygulaması aynen geçerli olacaktır. Aksi halde, işçinin işin mahiyetinden, önceden böyle bir görevlendirme ile karşı karşıya kalacağını anlaması mümkün değilse, işçinin işi yapmaktan kaçınmaya hakkı olduğu söylenebilir. Bu halde, işverenin sözleşmeyi derhal feshetme hakkının da bulunmadığı kabul edilmelidir.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, din ve vicdan özgürlüğü hem Türkiye'nin taraf olduğu uluslar arası sözleşmelerde hem de Anayasa'da güvence altına alınmış bir temel hak ve kişilik hakları kapsamındaki bir özgürlüktür. Bu bakımdan, işçinin işini aksatmadan, dini gereklerini yerine getirmesi, iş güvenliğine ve hijyenine zarar vermeyen dinsel sembol ve takılar kullanması veya görünüşe bürünmesi, iş saatleri dışında ibadetlerini yerine getirmesi işverene derhal fesih yetkisi tanımamaktadır.



### 3.4. İŞÇİNİN DÜŞÜNCE VE İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILAR

1982 Anayasa'sının 25 ve 26. maddeleri düşünce ve kanaat hürriyetini ve ayrıca düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetini düzenlemektedir.

Düşünce ve ifade özgürlüğünün belli başlı üç temel unsuru bulunmaktadır:

- Düşünce ve bilgilere ulaşma özgürlüğü (haber alma)
- Düşüncelerde ötürü kınanmama,
- Düşüncelerini açıklayabilme, yayma ve başkalarına aşılama özgürlüğü. Bu özgürlüğü de ifade özgürlüğü olarak tanımlayabiliriz.

İşyerinde psikolojik saldırıların temelinde, saldırganın, mağduru işyeri ortamından soyutlaması amacı yatmaktadır. Kendisini hukuk kaideleri sınırları içinde rahatça ifade edemeyen bir işçi baskı altına alınmış olmaktadır. İşyeri mobbinginde, saldırgan kişi veya grup, işçinin kendisini ifade etmesini engellemektedir. Mağdur işçinin her tür konu ile ilgili fikirleri ve beyanları eleştirilmekte, alay edilmekte ve kimi zaman da işçi bir konu ile ilgili fikir beyan ederken yokmuş gibi davranılmaktadır. Örneğin, üretim verimliliğinin artırılması ile ilgili yapılan bir işyeri toplantısında üretim bandında çalışan tüm işçilerin fikirleri alınırken mağdur işçiye yokmuş gibi davranılması ve ona söz hakkı tanınmaması da psikolojik bir saldırıdır. Burada amaç işçinin motivasyonunu yok etmek ve yıldırmaaktır.

Düşünceyi ifade ve propaganda özgürlüğü sınırsız değildir. Faşist, ırkçı, ayırımçı, savaşa kışkırtıcı, propaganda ve iftira, hakaret, sövme, suça ve şiddete teşvik ve tahrik niteliği taşıyan söz ve düşüncelerle, dince kutsal sayılan şeylerin istismarı ve kötüye kullanılması, bu özgürlüğün sınırını oluşturmakta ve her türlü yasal, anayasal ve uluslar arası korumanın dışında kalmaktadır.

Düşünce ve ifade özgürlüğü, demokratik bir toplumun ve bireysel gelişimin temel kurumlarından birisidir. Bu özgürlükten sadece toplumca kabul gören fikir ve bilgilerin ifade edilebilmesi değil, bunun aykırı görülen fikirlerin de özgürce ifade

edilebilmesi anlaşılmalıdır. Aslen bu özgürlüğün temelinde yatan olgu, demokratik toplumun olmazsa olmazlarından çoğulculuk, hoşgörülülük ve açık fikirliliktir.

Giriş bölümünde de ifade etmeye çalıştığımız gibi iletişim insan için en değerli gereksinimlerden biridir. Düşünce ve ifade özgürlüğü bireye, tabii olduğu otoriteden çekinmeksizin kendi inisiyatifine göre farklı şekillerde iletişim kurabilme imkânı tanımaktadır.

İşyerinde işçilere verilen önem ve değer, onların iş motivasyonunu arttırmakta ve iş potansiyelinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. İşçilerin işin yönetiminde söz sahibi olması, fikirlerini serbestçe yönetime iletebilmesi, karşılıklı hoşgörü ve anlayış ortamı içerisinde işveren ve işçilerin beyin fırtınası yaparak işletme için gerekli çalışmaları beraberce gerçekleştirmeleri, işçilerin işletmeyi sahiplenmesi sonucunu doğurmaktadır ve başarı yükselmektedir. Yeni işyeri anlayışı ve insan odaklı yaklaşımlar bu hareketin temelini oluşturmaktadır. İşte işverenle işçi arasındaki bu ilişkinin destek noktasında fikir ve düşünceleri serbestçe açıklayabilme özgürlüğü yatmaktadır.

Bunun tam tersi yönde olarak işverenin açık kapı politikaları gütmeyerek otoriteyi daha da güçlendirmesi, hiyerarşi zincirini kuvvetlendirmesi ve işçilerin fikirlerini dinlememesi, yeni fikirlere açık olmayışı yönetim anlayışında değişiklikleri takip etmemesi neticesini doğurmaktadır, çalışanlarla işveren arasındaki uçurum açılmakta, işyeri içi huzur ortamı zedelenmektedir.

İşçilerin anayasa ve yasalarca korunan ifade ve düşünceyi açıklama özgürlüğüne sahip olmalarının bir diğer faydası da, işletmelerde yaşanabilecek olası saldırı ve tecavüzleri açıkça kamuoyuna duyurabilme imkânına sahip olmalarını sağlamasıdır.

Belli hallerde çalışan açısından bu özgürlüğün sınırlanması mümkün olabilir. Örneğin, işçinin vasfı nedeniyle işyerini temsil eder durumda olması halinde düşüncelerini ve ifadelerini tam bir serbestlik ile açıklayabilmesi işletme açısından zararlı sonuçlar doğurabilir. Özellikle, işçinin işletmenin sözcüsü olduğu durumlarda bu kısıtlama söz konusu olabilmektedir. Ancak, bu sınırın da sınırını, işçinin kendi



kişisel görüşlerini ifade etmesi oluşturmaktadır. Temel nokta, işçinin açıklamalarda bulunurken işyerini temsil yetkisini aşacak yahut bu yetkiyi zedeleyecek ifadelerde bulunmaması, işletmenin sırlarını ifşa etmemesidir.

Düşünce ve ifade özgürlüğünün çalışma ilişkisi açısından getirdiği bir diğer sorun da, işletme açısından çok değerli olan gizli nitelikli bilgilerin, teknolojilerin ve üretim teknolojilerine ilişkin bilgilerin işletme dışına çıkması tehlikesidir. Dolayısıyla, işçinin ifade ettiği bilgilerin işletme açısından gizli bilgi niteliğinde olması durumunda bu sorun ortaya çıkmaktadır. İşçi, işverene sadakat borcu çerçevesinde, işverene ait gizli bilgileri başkalarına yaymamakla yükümlüdür. Bu tür bilgilerin dışarı açıklanmasının tespitinde, işyeri ya da işyeri dışındaki etkileri değil, kamuya duyurulan bilgilerin işverene ne derece zarar verebileceği noktasından hareket edilmesi yerinde olacaktır. Bu açıdan, işletme imajının zedelenmemesi büyük önem taşımaktadır.

İşyerinde psikolojik nitelikteki çalışana yönelik tacizlerin (mobbing) en bilinen örneğini, çalışanın görüş ve düşüncelerini açıklamasının engellenmesi, sanki yokmuş gibi davranılması oluşturmaktadır. İşletme içerisinde bu şekilde diğer çalışanlarla iletişimi engellenen çalışan büyük bir baskı altına girmektedir. Kendisini yalnız hisseden çalışan çoğu zaman ve saldırıda bulunan kimselerinde beklentileri doğrultusunda işten ayrılmakta ve çoğunlukla haksız olarak sözleşmesini feshetmiş olduğundan dolayı maddi açıdan da zarara uğrayabilmektedir.

Türk hukuku düşünce ve ifade özgürlüğünü Anayasa ile güvence altına almıştır. Ancak, bu özgürlüğün işyerindeki durumuna ne doktrinde ne de uygulamada pek değinilmemiştir. Sınırlı sayıdaki Yargı kararı konuya ilişkin kaynak olarak gösterilebilir.

“İş Kanunu, hakaret, şeref ve namusa dokunacak sözler ve davranışları 25. maddenin 2. fıkrası kapsamında ifade özgürlüğü çerçevesinde değerlendirilmemiş ve korunmamıştır. İşçinin personel müdürüne hakaret etmesi, işverene “sizde insanlık yok, vicdansızsınız” demesi, bir işçinin diğer işçiye suçlayıcı sözler ya da hakarete bulunması, yüksek sesle, el kol hareketleri yaparak ve normali aşan davranışlarla hakarete varan sözler sarf etmesi, bir işçinin diğerine küfür ve onunla

alay etmesi, işçinin işverene “benim üzerime çok düşme, yoksa karışmam” şeklinde tehdit ve hakareti, Yargıtay kararları kapsamında da ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmemiş ve bu tür ifade ve davranışlarda bulunan işçilerin hizmet sözleşmelerini fesheden işverenler haklı bulunmuşlardır<sup>19</sup>.”

İşveren hoşlanmasa dahi işçinin serbestçe açıklama yapmasına katlanmak durumundadır. Ancak, işçinin bu özgürlüğünün sınırını, işverenle arasındaki hizmet sözleşmesine dayalı olan sadakat borcunu zedelememesi oluşturmaktadır.

“Yukarıda değindiğimiz işçinin işyeri dışına işletme ile ilgili gizli bilgileri ulaştırmasına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu’nun 25. maddesi uyarınca, işçinin işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işverene hizmet sözleşmesini derhal feshedebilme yetkisi tanımaktadır. Maddenin içeriğinden, işçinin işveren hakkında gerçeği yansıtan ihbar ve isnatlarda bulunması halinde durumun ne olacağı anlaşılamamaktadır. Böyle bir durumda dahi işçinin korunması hayli zor görünmekte, dolayısıyla işletmedeki önemli bir hukuka aykırılık durumunu ilgili mercilere ya da kamuoyuna duyuran işçinin bir anda işsiz kalması kaçınılmaz hale gelmektedir. Böyle bir durumda işçi sadece İş Kanunu 17. maddesindeki “kötüniyet tazminatından” yararlanabilmektedir.”<sup>20</sup>

Yargıtay’ın pek çok kararında işçi aleyhine sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yargıtay kararlarında , “şeref ve haysiyet kırıcılık” kavramını oldukça geniş yorumlamakta ve neredeyse işveren aleyhine işçi tarafından yapılan tüm açıklamaları haklı fesih nedeni saymaktadır. Hatta Yargıtay, sözkonusu açıklamaların doğruluğuna dahi hemen hemen hiçbir kararında dikkat etmeyerek sadece salt olarak açıklamaların işvereni küçük düşürücü olup olmadığı kıstasını dikkate almaktadır. Mobbing saldırılarının yaygınlaşması bakımından Yargıtay’ın bu tutumu yerinde değildir. Uygulamanın bu şekilde cereyan etmesi işyerinde işçilerin ifade özgürlüklerinin de ciddi biçimde kısıtlanması anlamına gelmektedir.

<sup>19</sup> AYDIN, sf. 153’ den alıntı, Yargıtay 9. H.D. K.1995/34013, K. 1988/1719, K. 1987/5057, 1982/6279, K. 1967/7049.

<sup>20</sup> AYDIN, sf. 154

İş Kanunu'nun 25. maddesinde işçinin işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması işverene derhal fesih yetkisi vermektedir. Sadakat borcu gereği olarak işçi işverene karşı dürüst davranmak, işyerinde gerçekleştirdiği çalışma nedeni ile öğrendiği sırları saklamak, işveren için zarar ile sonuçlanacak davranışlardan kaçınmakla yükümlü tutulmaktadır. Mesleki sırların neler olduğu hizmet sözleşmesinde düzenlenebilmektedir. Kanunun koyucunun tutumu genellikle bu özgürlükler bakımından işverenin lehine olarak düzenleme yapmaktır. Ancak işçinin iş güvencesi de dikkate alınmalı ve bu temel hakkın korunması yoluna gidilmelidir.

### **3.5. İŞÇİNİN ÖZEL YAŞAMINA YÖNELİK PSİKOLOJİK SALDIRILAR**

Kişinin özel yaşamı, kendisine ait olan ve başkalarının bilgisinden uzak kalması gereken manevi hakları arasındadır. Bu nedenle, kişilerin özel yaşamlarının veya kendi giz alanlarıyla ilgili bilgilerin izinsiz olarak elde edilmesi yahut açıklanması kişilik haklarına da saldırı niteliğindedir. Bu hak İngiliz ve Amerikan hukuklarında çok geniş bir biçimde incelenmiştir. Kara Avrupası hukukunda ise, konu sadece sınır belirleme açısından incelenmekte ve kişinin yaşamı, kamuya açık alan, özel hayat alanı ve gizlilik alanı olarak sınıflandırılmaktadır.

Hemen belirtmek gerekir ki, Türk Yargıtay'ı işçinin giz alanının işyeri bakımından korunmasına çok fazla ihtimam göstermemekte ve verdiği kararlarda bu hususu göz önüne almamakta, işçinin giz alanını işyeri dışında kabul etmektedir.

Kişinin özel yaşamı, daha önceden de ifade etmeye çalıştığımız diğer maddi ve manevi haklarıyla da yakından bağlantılıdır. Giyim ve görünüş, din ve vicdan özgürlüğü ya da ifade özgürlüğü korunmayan bir bireyin özel yaşamının da var olması pek düşünülemez. Bu bakımdan medeni insanın en değerli hakkı, özel yaşamı ve gizlilik alanının her türlü tecavüze karşı korunmasıdır.

“İşçinin özel yaşamı” kavramı 1980'lerden sonra hukuk düzeni içerisinde daha da önem kazanmıştır.

Günümüzde, işletmelerde işçilerin birer makine olmaktan çok bir “insan” olarak algılanması yaklaşımı bu hakkın değerini de arttırmıştır. İşletmeler boyutunda incelendiğinde, işçinin özel yaşamı ve giz alanına yönelik pek çok ve türlü ihlaller söz konusu olmaktadır. Bu ihlaller en çok, işçilere yönelik performans testlerinde, çalışanların değişik tekniklerle işyeri içinde izlenmesi ve gözlemlenmesinde ortaya çıkmaktadır.

Teknolojinin de gelişmesi sonucu özellikle özel yaşamın gizliliği, değişik şekillerde tecavüzlere maruz kalabilmektedir. Değişen teknolojinin hızına hukuk düzeninin ve mevzuatların ayak uyduramaması, bazı hallerde, bu en temel hakkın ihlal edilmesine ve korunamamasına neden olabilmektedir.

“Avustralya’da 1992’de telefon dinlenmesi ve görüşmelerin gizliliğine yönelik şikâyetlerin %13’lük bir kısmını işçiler oluşturmuştur. İşin bir diğer ilginç yanı ise, bu ihlalleri gerçekleştirenlerin çoğunlukla şikâyetçi işçilerin işverenleri olduğu anlaşılmıştır<sup>21</sup>. MacWorld dergisinin gerçekleştirdiği bir ankete göre ise, işletmelerin %22’si işçilerini çeşitli yöntemlerle gözlemekte, 100 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bu oran %30’a çıkmaktadır. MacWorld’ün hesabına göre, ABD’de yaklaşık 20 milyon işçi bilgisayarlarla gözlenmekte ve bunlardan sadece %8’inin gözlemle elde edilen bilgilerin nasıl, ne zaman, nerede ve hangi amaçla kullanılacaklarına dair bilgi sahibi oldukları anlaşılmaktadır. İngiltere’de her yıl 250.000 çalışanın uyuşturucu – alkol testlerine tabi tutulduğu, 1998 yılı itibariyle her 10 işletmeden 7’sinin işçilerinin işe uygunluklarını saptama gerekçesiyle anket uyguladıkları saptanmıştır. Uluslar arası Çalışma Örgütü verilerine göre, ABD’de elektronik yöntemlerle gözlenen işçi sayısı 26 milyondur.”

Uluslar arası hukukta ve bazı ülkelerin iç hukuklarında az da olsa konu ile ilgili düzenlemeler bulunmasına rağmen Türk hukukunda, işçilerin özel yaşamlarının korunmasına yönelik düzenlemelere önem verilmemiş ve kanun koyucu bu hususta düzenleme yoluna gitmemiştir.

---

<sup>21</sup> AYDIN, sf. 164.

İşçilerin özel hayatlarına ve gizlilik alanlarına yapılan müdahalelerin başında işyerinde gerçekleştirilen test uygulamaları gelmektedir. İşyerinde yapılan testler, özellikle işe almada ve yerleştirmede sıkça uygulanmaktadır. İşyerinde yapılan testlerin, işçilerin özel hayatlarına müdahale niteliği taşıma ihtimaline ilişkin ILO'nun 1993 yılında yayınladığı “**Conditions of Digest, Volume 12**” adlı eser bu konu üzerindeki ilk araştırmalardan birisidir.

Amerikan Yönetim Birliği'nin (American Management Association) gerçekleştirdiği bir anket sonuçlarına göre, birliğe üye işletmelerin %35'inin, iş başvurularında genel kültür ve yetenek testi uyguladıklarını göstermektedir. Matematik içerikli testlerin uygulanma oranı %11 iken, genel nitelikli uygulanan işe alma testlerinin oranı tüm işletmeler içerisinde %57,3'tür.

İşe alma aşamasında bu testlerin çoğu zaman bir tecavüz yahut müdahale niteliği taşımadığı söylenebilir. Aslen bu testlerin amacı işverenin, işe başvuruda bulunan kişiye yönelik olarak daha detaylı bilgi sahibi olabilmesidir. Ancak asıl sorun, işe alma aşamasından sonra, işin devamı esnasında gerçekleştirilen testlerde ortaya çıkmaktadır. Amerikan Yönetim Birliği üyesi işletmelerin %40,4'ünde işin devamı esnasında da işçilere buna benzer testlerin uygulandığı anket sonuçlarından anlaşılmaktadır. İşçilere yönelik psikolojik testlerin uygulanma oranı ise %29,2'dir. İşverenlerin işçilere yönelik gerçekleştirdiği tıbbi testlerde ise oranlar daha da artmaktadır. Buna göre, birlik üyelerinin %68,4'ü çalışanlarına tıbbi testler uygulamaktadırlar. Tıbbi testler en çok uyuşturucu ve alkol kullanımına ilişkin yapılmaktadır. Bunu işe uygunluk ve işyeri tehlikelerine karşı fiziksel yeterlilik testleri izlemektedir. Ayrıca, bazı işletmelerin çalışanlarına HIV/Aids testleri yaptıkları da bilinmektedir<sup>22</sup>.

Sözkonusu testler neticesinde işçilerin özel yaşamına ilişkin ve hatta gizli tutmak istedikleri bilgiler işverenler tarafından öğrenilmekte ve işçilerin en temel hakkına tecavüzler gündeme gelmektedir.

---

<sup>22</sup> AYDIN, 167

Günümüzde işletmelerin en önemli bölümlerinden biri haline gelen insan kaynakları, çoğu işletmede istatistikî bilgiler toplayan, işçileri düzenli ve sistemli bir biçimde takip eden ve gözlemleyen, belirli aralıklarla onlara psikolojik, fiziksel ve iş potansiyeline ilişkin testler uygulayan adeta bir klinik halini almıştır.

İşe almada, işin yönetiminde ve işin işçilere dağıtılmasında gerçekleştirilen bu testlerin çoğunun yapılması bile özel yaşama saldırı niteliği taşıırken, bir diğer kısmı ise içerdiği sorularla işçinin özel yaşamının tüm ayrıntılarının öğrenilebilmesine ve gizlilik prensibinin ihlal edilmesine neden olmaktadır.

Bu testlerin gerçekleştirilmesinin en vahim boyutunu ise mobbing amaçlı yapılan testler oluşturmaktadır. Örneğin, daha önceden grev yapmış bulunan işyeri işçilerine her hafta bu tarz testler uygulanması ve fakat grev yapmayan işçilere hiçbir test ve anketin uygulanmaması durumunda işverenin bu işçilere psikolojik tacizde bulunduğu söylenebilir. Yıldırılmak istenen işçiye özel ve işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı bu hareketler doğrudan işçinin manevi haklarına saldırı niteliğindedir. Ayrıca belli bir işçiye sürekli olarak psikolojik güven testleri uygulanması yahut tıbbi ve HIV/Aids testlerinin uygulanması ve bu durumun bilinçli olarak diğer çalışanlara duyurulması durumunda da işveren tarafından mağdur işçinin güvenilmez olduğu yahut tehlikeli bir hastalığa tutulmuş olduğu imajının işyeri içinde yayılmak istendiği söylenebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün araştırmaları neticesinde sözkonusu testleri sınıflandırmak mümkündür;

- Alkol ve uyuşturucu testleri,
- HIV/Aids testleri
- Genetik testler,
- Psikolojik testler,
- Dürüstlük testleri.

ILO, uyuşturucu testlerinin yapılmasını belli koşullarla kabul etmektedir. Buna göre, testler ihtiyaç halinde, işçilerin özel yaşamına müdahaleden kaçınılacak bir şekilde gizli yapılmalı, sonuçlar gizli tutulmalı, işçilere test ve sonuçları hakkında bilgi verilmelidir. Yapılacak testlerin teknik kalitesi en üst düzeyde olmalı,

pozitif çıkan sonuçlar bağımsız kuruluşlarca denetlenebilmelidirler. ILO, ayrıca, test sürecinin işçinin onurunu zedelemeyecek şekilde, özel yaşamına müdahaleden kaçınarak ve kişilik hakları da dikkate alınarak gerçekleştirilmesini önermektedir.

Tıbbi ve psikolojik testlerin yapılış şekli de işçinin manevi hakları açısından önem taşımaktadır. Tıbbi bir test sırasında işçinin onurunu zedeleyebilecek hareketlerden kaçınılması gerekmektedir. Örneğin, işverenin sözkonusu tıbbi testleri uygularken kadın ve erkek işçileri aynı yerde birlikte teste tabi tutması. Test esnasında cevaplanması işçi açısından hayli onur kırıcı olan soruların herkesin önünde işçiye yöneltilmesi gibi durumlar psikolojik birer saldırı olarak değerlendirilebilir.

Uluslararası İşverenler Örgütü'nün (International Organization of Employers) de belirlemiş olduğu bazı test gerçekleştirme şartları bulunmaktadır. Buna göre, testler özel yaşamın gizliliği ilkesini dikkate alacak şekilde, ancak iş disiplini ya da güvenlik gerekçeleri ile yapılabilir.

Aslen alkol ve uyuşturucu testlerinin hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu testlerin; işyeri içinde güvenliği sağlamaları ve iş kazalarını azaltıcı bir faktör olmaları, kamuya bazı işlerin düzgün ve güven içerisinde yapıldığı mesajını vermeleri, işçileri işin tıbbi gereklerine uygun hale getirmeleri, verimliliği arttırmaları, işletme içi ve toplumsal anlamda tıbbi masrafların azalmasına katkıda bulunmaları, madde bağımlısı kimselerin rehabilitasyonuna imkân sağlamaları, işçileri ahlaklı olmaya sevk etmeleri, işçilerin yasadışı faaliyetlere iştirak etmesini engellemeleri bakımından olumlu faaliyetler olarak değerlendirmek mümkündür.

Olumlu yanlarının dışında işletme içinde bu şekilde testlerin gerçekleştirilmesinin getirdiği pek çok olumsuz sonuç da söz konusudur. Öncelikle, testlerin yapılması ve bazı hallerde mevzuatlar ile çelişmesi durumunda işletmelere ağır sorumluluklar getirebilmektedir. Testlerin yapılması, işçiler ile işletme ve işveren arasında çatışmalara yol açabilmekte ve ahlaki bazı sorunların doğmasına neden olabilmektedir. Testlerin yapılış tekniği bakımından ise, uyuşturucu madde kullanımının tespit edilebilmesinin en güvenilir yolu idrar tahlili yapılmasıdır. Ancak, işçilere idrar tahlili yapılması aşağılayıcı ve doğrudan giz alanına müdahale

niteliği taşıtmaktadır. Bunun yanı sıra, sözkonusu testlerin yapılması, işletmelerin hiç de küçümsenmeyecek maliyetlere katlanmasına neden olmaktadır.

Aslen bu tarz testlerin yapılması eski bir yönetim anlayışının sonucudur. Yapılan testler işyerinin işçileri birer makine olarak algılamasının bir yansıması niteliğindedir. Günümüzde modern işletmelerde bu nevi testler olmaksızın uzman kişiler gözetiminde karşılıklı mülakat teknikleri ile işçiler hakkında bilgi ve veri toplanabilmektedir.

Modern ve insan odaklı bir anlayış çerçevesinde bu tarz alkol ve uyuşturucu testleri yapılması yerine, gelişmiş görüşme teknikleri ile uzman kişilerin gerçekteşirdiği mülakatlar neticesinde saptamaların yapılması ve sonuçların ışığında işletme içinde çalışanlara yönelik eğitim ve yardım programlarının benimsenmesi hem işletme, işveren ile çalışanlar arasındaki münasebetlerin olumlu cereyan etmesini sağlamış olacak, hem de işletmeleri çok yüksek test masraflarından kurtaracak ve hem de işletmenin kamuoyundaki imajının kuvvetlenmesine katkıda bulunabilecektir. Bunların yanı sıra işletmenin bazı testleri gerçekteşirmesi neticesinde doğabilecek hukuki sorumluluklar altına girmesi de yukarıda açıklamaya çalıştığımız mülakat tekniklerinin benimsenmesi ile engellenmiş olmaktadır.

Alkol ve uyuşturucu testlerinin yapılabilmesi için, işçiden kan ve idrar örneklerinin alınması Kanada, Yeni Zelanda ve ABD gibi ülkelerde “makul ve akla uygun olmayan araştırma” niteliği taşıtmaktadır. Dolayısıyla zel yaşamın ihlali anlamına gelmektedir.

Ceza hukuku bakımından konuyu incelediğimizde, hemen hemen bütün ülkelerde zorla vücut sıvısı yani kan, idrar yahut doku alımı yasaklanmış ve suç sayılmıştır. Aynı yönde olarak, Avusturya, Almanya ve İsviçre’de de alkol ve uyuşturucu testleri yasalarda kişinin özel yaşamına ve giz alanına müdahale olarak nitelendirilmiştir. Bu ülkelerde, sadece güvenlik yönünden hassas olarak nitelendirilebilecek işler bakımından alkol ve uyuşturucu testlerinin yapılabilmesine olanak tanınmıştır. Bunların dışında ise, medeni kanunlarındaki düzenlemelere göre alkol ve uyuşturucu testleri objektif gereksinimlere dayalı olarak gerçekteştirilebilen



ülkelerde bulunmaktadır. Belçika ve Hollanda bu ülkelere örnek olarak gösterilebilir.

İş hukuku bakımından incelendiğinde, birçok ülkede alkol ve uyuşturucu testleri fiziksel işe uygunluk, sağlık ve güvenlik gerekçesiyle kabul edilmiş, ancak yine de birçok ülkede işçinin, iş konseyinin, sendikanın, işçi temsilcilerinin testin yapılabilmesi için görüşlerinin alınması şartı getirilmiştir.

Avrupa'da birçok ülkede, işveren tek taraflı bir kararla test uygulaması yapamamakta, teste katılmayanları işten çıkarması akla uygun ve makul olarak kabul edilmemektedir. İşyerinde sağlık ve güvenlik gereği olarak bu şekilde tek taraflı kararlar gerçekleştirilen testlerin haklılığı dahi tartışılmamaktadır.

Buraya kadar açıkladıklarımızdan hareketle, alkol ve uyuşturucu testlerinin işe alma ve işin devamı sırasında işçilere uygulanmasının, işçinin özel yaşamına ve giz alanına müdahale niteliği taşıdığını ve anayasa ile korunan bir hakkın ihlali niteliğinde olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Ancak, böyle bir ihlalin varlığına rağmen, işletmenin, işverenin ve toplumun çıkarları ile işçinin kişilik hakları arasında makul bir dengenin sağlanarak alkol ve uyuşturucu testlerinin uygulama standartlarının belirlenmesi yerinde bir hareket olacaktır.

Konu ile ilgili yabancı hukuklarda pek çok düzenlemeye yer verilmesine rağmen, alkol ve uyuşturucu testleri ile ilgili olarak Türk hukukunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

İşyerinde gerçekleştirilen tıbbi testlerden bir diğeri de **HIV/Aids** testleridir. Bilindiği üzere Aids, HIV virüsünden kaynaklanan, vücut sıvılarının değişimi yolu ile bulaşabilen, öldürücü nitelikte ve aşısı ya da tedavisi bulunmayan bir hastalıktır. İşyeri açısından değerlendirildiğinde aslen, birçok işin mahiyeti nedeniyle aidsli bir işçiden diğere bulaşma ihtimali oldukça düşüktür. Ancak bu risk en çok sağlık çalışanlarında ortaya çıkmaktadır. Hastalığın bulaşma riskinin normal şartlarda çok düşük olduğu gerçeğini bir tarafa bırakacak olursak, sözkonusu hastalığın bir diğer boyutu ise sinsi bir hastalık olması ve HIV virüsü bulaşan kişinin uzun yıllar bunu fark etmesinin dahi oldukça güç olmasıdır. Bu nedenle konuyu işyeri ilişkisi

içerisinde incelediğimizde, HIV virüsü taşıyan bir işçinin uzun yıllar işini rahatlıkla yerine getirebildiği, hastalığın şiddetine de bağlı olarak çalışma performansında herhangi bir düşüklüğe neden olmadığı da söylenebilir.

1991 yılında yapılan bir araştırmaya göre, ABD’de kazaen HIV virüsü bulaşan sağlık personeli sayısı binde altı kadardır.

İşyerinde HIV/Aids testleri yapılmasının işverenlerce ileri sürülen başlıca iki temel nedeni bulunmaktadır. Buna göre, işverenler, işletmelerinde HIV/aids’li işçi bulunmasının diğer işçilerin veyahut 3. kişilerin şikâyetlerine neden olduğunu ileri sürmekte ve ayrıca hastalığın ileri aşamalarında kişinin çalışma kapasitesinin düştüğünü belirtmektedirler.

HIV/Aids tesleri özellikle belli sektörlerde çalışanlara yönelik olarak uygulanmaktadır. Sağlık çalışanlarına, deniz aşırı görevlerde bulunan askeri personele, polise, gardiyanlara, itfaiyecilere bu testler uygulanmaktadır. Özellikle bu sektörlerde çalışanlara sıkça HIV/Aids testi uygulanmasının ana nedeni bu işlerin mahiyeti nedeniyle güvenlik bakımından oldukça hassas olmalarından ileri gelmektedir.

Uygulamada çoğu ülkede testler işçilerin rızası doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Ancak burada, işçilerin karşılaştıkları önemli bir sorun, testin gerçekleştirilmesin reddetmeleri halinde işten çıkarılma veya işe alınmama olaylarının sıkça görülmesidir.

İşçilerin bu korkularının aksine olarak ILO’nun 1988 yılında WHO ile yaptığı bir toplantıda belirttiği gibi, “HIV enfeksiyonu hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi için haklı bir sebep değildir. Diğer birçok hastalıkta olduğu gibi HIV hastaları da, tıbbi olarak çalışabilmelerinde bir sakınca bulunmadığı sürece çalışabilirler”.

İşçilere zorla HIV/Aids testi yaptırılması mümkün değildir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 5. maddesine göre “hiç kimseye işkence yapılamaz, zalimce insanlık dışı, onur kırıcı ceza verilemez, davranışta bulunulamaz.” Yine

beyannamenin 12. maddesine göre ise, hiç kimsenin özel yaşamına, ailesine keyfi olarak karışılmaz, onur ve ününe saldırılmaz.”

Testlerin yapılması işçileri psikolojik olarak da derinden etkilemektedir. Virüs taşıyan ve bu virüsün getirdiği hastalığın tedavisi bulunmadığını iyi bilen bir işçinin böyle bir muamele ile karşı karşıya kalması ve test sonucunda virüs taşıdığını öğrenmesi durumunda yaşayacağı derin çöküntü de kişinin benliği üzerinde derin tahribatlara neden olabilmektedir.

ILO ile WHO'nun ortak yaptığı çalışmalar neticesinde sözkonusu testlerle ilgili temel ilkeler saptanmaya çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda, mesleklerin büyük bir bölümünde işçilerin birbirlerine HIV/Aids bulaştırma riskinin bulunmadığı tespit edilmiş, işverenlerin riskli işçilerine farklı muamelede bulunmamaları önerilmiş, işçilerin kendi HIV/Aids durumları ile ilgili olarak işverenlerini bilgilendirme borçlarının olmadığı tespit edilmiştir.

Farklı olandan uzak durma dürtüsünün bir sonucu olarak işletmelerde aids ve benzeri hastalıklara yakanmış işçilere yönelik baskılar azımsanmayacak boyutlardadır. Alaycı yaklaşımlar, haysiyet ve şerefe yönelik saldırılar, görev dağılımında işçinin hak etmediği ve uzmanlık alanına girmeyen işlere verilmesi, işyerinden ayrılması için sürekli ve sistemli baskı vasıtalarının kullanılması, işyeri içinde, eğer varsa, ödül sisteminden faydalandırılmama, hastalıklı işçiye yokmuş gibi davranılması, karar süreçlerinde işçinin fikirlerine önem verilmemesi, ağır işler verilmesi yahut hiç iş verilmemesi gibi baskı vasıtaları kullanılarak işçi, bir yıldırma politikasının içine itilmektedir.

Aslen doğru işleyiş içerisindeki bir işletmenin böyle bir durumda HIV/Aids virüsü taşıyan işçisini işten çıkarmak yerine hastalığına uygun olarak uygun bir başka işe yerleştirmesi akla daha uygun ve makul bir yoldur.

Bu bakımdan değerlendirildiğinde, aslında yukarıda açıklamaya çalıştığımız ve işverenin inisiyatifinde bulunan hastalıklı işçi için yapılabilecekler, genellikle hukuk düzeninin ilgi alanından çok ahlak kuralları ve kişilerin ahlak anlayışları ile ilgilidir. Toplumun konu ile ilgili değer yargıları da işçiyi doğrudan etkilemektedir.

Hukuk düzeni her ne kadar koruyucu önlemler olsa dahi bireylerin bilinçleri ve anlayışları uygulamada çatışmaların doğmasına neden olmaktadır. Hakkını arama kudretinde olmayan yahut baskılar sonucu bezmiş ve yıldırılmış bir işçinin toplumsal maliyeti hiç azımsanmayacak ölçülerdedir. Kolektif bilinç içerisinde, kişisel sorunların bir aileye ve oradan da topluma yansıdığı gerçeği akıldan çıkarılmaması gereken bir olgudur. Bu açıdan değerlendirildiğinde işletmelerin ve işverenlerin etik ve ahlak değerlerini işletmenin tüm duvarlarına asması yeterli değildir. Uygulanmayan kural, ölü bir kuraldır. İşverenler ve özellikle işletme yönetim kadrosunu oluşturan personel, hukuk kurallarına sıkı sıkıya bağlı kalmanın ötesinde etik değerlere ve ahlak anlayışına da önem vermeli, bu değerleri işletmenin misyon ve vizyonuna taşıyabilmelidir. İşletme içi kolektif bilincin sağlanması ve işçilerin motivasyonunun artırılmasının temini ancak bu yolla mümkün olmaktadır.

“Avrupa Konseyi HIV/Aids testlerine ilişkin 1987 ve 1989 tarihli iki tavsiye kararı çıkarmıştır. Bu kılavuzda şu ilkeler benimsenmiştir:

- Toplumun bütününe ya da bir kısmını kapsayacak zorunlu HIV/Aids testleri yapılamaz.
- Zorunlu HIV/Aids testleri gayri ahlaki, gereksiz yere rahatsızlık verici, ayrımcı ve verimi azaltıcı nitelik taşımaktadır.
- Mahkûmlar, esirler, göçmenler gibi baskı altındaki nüfuslar testlere karşı özellikle korunmalıdır.
- Şüphelenilse bile, özel ya da kamusal işte çalışan bir kimsenin teste zorlanmasına şiddetle karşı çıkılmalıdır.
- Sağlık sektöründe ya da mesleki sebeple HIV/Aids hastası olanlar özel olarak korunmalı ve HIV/Aids bu kimseler için meslek hastalığı ya da iş kazası olarak kabul edilmelidir.”

“Avrupa Birliği, 1988 yılında üye devletlerin sağlık bakanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği bir toplantıda şu ilkeleri benimsemiştir:

- HIV virüsü taşıyanlar ve Aids hastaları, birlikte çalıştıkları kişiler için bir risk oluşturmamaktadır. Bu yüzden işe alınacakların HIV/Aids testine tabi tutulmalarının anlamı yoktur.

- İşyerine alınma ve işin devamında HIV/Aids testlerinin hastalıkla savaşta hiçbir geçerliliği yoktur.
- İşçilerin işverene kendi HIV/Aids durumları ile ilgili bilgi verme borcu yoktur.
- HIV virüsü taşıyanlardan Aids ile ilgili belirti vermeyenler, normal işçilerle aynı muameleye tabi tutulup, aynı işlerde çalıştırılacaktır<sup>23</sup>”.

Türk hukuku bakımından konuyu değerlendirdiğimizde, HIV/Aids testleri ile ilgili olarak herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği söylenebilir. Yürürlükten kaldırılan eski 1475 sayılı İş Kanunu'nun 79. maddesine göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak olanlar, işe girişlerinde elverişlilik ve dayanıklılık muayenesine tabi tutulmaktaydılar. Ancak, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 86. maddesi ile yeni bir düzenleme getirilerek, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu kanuni zorunluluk, HIV virüsü taşıyanlar bakımından anlamlı değildir. Çünkü HIV virüsü taşıyanlar işlerini normal olarak yerine getirebilecek durumdadırlar. İşçi bu testlere tabi tutulmayı reddederse, HIV virüsü sebebiyle değil, kanuni bir zorunluluğa uymadığından dolayı işe alınmayabilecektir. Söz konusu zorunluluğun bulunmadığı hallerde ise işçinin testler için muvafakati aranmaktadır.

İşçinin işverence talep edilen testi kabul etmemesi sebebiyle işe alınmamasının işverene getirdiği herhangi bir yaptırım da söz konusu değildir.

HIV virüsü taşıyan işçinin işini yapamaz hale geldiği hastalığın ileri aşamalarında, İş Kanunu 24/I gereği olarak işçi, işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması nedenine dayanarak hizmet sözleşmesini derhal feshedebilme hakkına sahiptir.

---

<sup>23</sup> AYDIN, sf. 182 vd.

Konuya işveren açısından baktığımızda ise, HIV/aids hastalığının, İş Kanunu'nun aradığı anlamda bulaşıcı bir hastalık olmaması ve iş ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici nitelikte bir hastalık olmaması nedeniyle, işverenin HIV virüsü taşıyan veya Aids hastası olan işçisini, kişi çalışabildiği sürece işten çıkarmaması gerekmektedir. Aksine bir tutum haksız fesih niteliği taşıyacaktır. Hatta bu durum kötü niyetli fesih olarak dahi nitelendirilebilecektir.

İşe almalarda ve işin devamında çokça uygulanan testlerden bir diğeri ise işçinin psikolojik yapısını tahlil etmeye yönelik testlerdir. Bu testler genellikle işçinin kişiliğini analiz etmeye yahut dürüstlük derecesini belirlemeye yönelik olarak yapılmaktadır. Kişilik testleri, kişinin duygusal yapısını ve zekasını, sosyal ilişkilerinin gelişimini ve boyutlarını, motivasyon katsayısını, ilgi alanlarını, değer ve olaylara karşı davranışlarını belirleyebilmek amacıyla yapılırlar.

Dürüstlük testleri ise, işçinin güvenilirliğini tespit etmeye yöneliktir. Dürüstlük testleri genelde yazılı olarak veya elektronik cihazlar yardımıyla gerçekleştirilmektedir. Uzman bir psikiyatristin çalışmasını gerektirmesi ve hayli masraflı olması nedeniyle dürüstlük testleri çokça ve yaygın olarak uygulanmamaktadır.

Kişilik testleri işçilerin kişilik değerlerini saptamayı amaçlamaktadır. Bunun da ötesinde bu testler sayesinde işçide görülebilecek histeri, depresyon, paranoya gibi psikiyatrik sorunların ortaya çıkarılması da mümkün olmaktadır.

“Dürüstlük testlerinde kullanılan tekniklerin genel olarak çok güvenilir sonuçlar veremeyebilmesi, maliyetlerinin yüksekliği ve özel hayatın gizliliği prensibine ağır şekilde zarar vermesi nedeniyle sadece çok istisnai durumlarda kullanılmaktadır. ABD’de özel sektör ve kamu sektöründe bu testlerin elektronik cihazlarla gerçekleştirilmesi 1998 tarihli federal bir kanunla (Employee Polygraph Protection Act) sadece FBI, CIA ve savunma gibi hassas görevlerdeki çalışanlar açısından müsaade edilmiştir.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> AYDIN, sf. 184.

Dünya çapında kişilik ve dürüstlük testleri hayli yaygın olarak gerçekleştirilmektedir. Bir araştırmaya göre, işe almada psikolojik test uygulanma oranları Fransa'da %34.8, Almanya'da %40, İtalya'da %37.5 ve İngiltere'de %40'tır.

Aslen sözkonusu kişilik testlerinin yapılmasının uzman bir psikolog için dahi hayli güç bir çalışma gerektirdiği düşünülürse, işletmelerin meydana getirdiği bu testlerin hele bir de uzaman desteği olmaksızın gerçekleştirilmesi durumunda test sonuçlarının işçiler açısından doğruyu ve gerçeği yansıtmasının hemen hemen imkânsız olduğu söylenebilir. Aslen, kişilik testlerinin yapılması işçi hakkında kesin ve net sonuçların elde edilmesine de imkân sağlayamamaktadır. Zira, kişilik devamlı gelişim ve değişme gösteren, yaşa, zamana ve çevreye göre farklılaşabilen likit nitelikli bir kavramdır. Kurnaz bir işçinin bu testlerde bilinçli şekilde kişiliğini saklamasının da mümkün olabileceği unutulmaması gereken bir gerçektir. Dürüstlük testlerinin getirdiği bir diğer sorun da, dürüst bir işçinin testler sonucunda dürüst davranışlara sahip olmadığı sonucunun çıkarılması durumunda bunun doğrudan kişilik haklarının ihlali niteliği taşımasıdır. İşverenin, işçinin iş potansiyeli ve kabiliyetleri yerine kişiliği ile ilgilenmesi işçinin manevi haklarına saldırı niteliği taşımaktadır. Özellikle dürüstlük testleri, işverence işçiyi yıldırma amacıyla yapılmış olabilir. Sıklıkla hırsızlık olaylarının görüldüğü bir işyerinde, işverenin tüm işçiler yerine sadece belirli bir işçiye yönelik ve sıklıkla bu tarz testleri gerçekleştirmesi işçi üzerinde dayanılmaz bir psikolojik baskı oluşturmaktadır.

ABD, psikolojik testlerin doğduğu ve ilk olarak uygulanmaya başlanıldığı yer olarak görülmektedir. Hatta 1964 tarihli Medeni Haklar Kanunu'nda dahi bu testlerle ilgili hükümler yer almaktadır. Test içeriğinin ne amaçla sorulduğunun ve nerede kullanılacağına işçiye yahut işe başvuruda bulunan kişiye bildirilmesi koşuluyla, karakter, yaşam tarzı ve ekonomik durumla ilgili soruların işçilere sorulmasına federal hukuk müsaade etmiştir. ABD bakımından, işe almada ve işçiler açısından hukuk düzeni içerisinde ayrımcılığa büyük önem gösterilmektedir. Bu bakımdan işçilere din, evlilik ve çocuk durumu gibi soruların sorulmasının ayrımcılık niteliği taşımasından dolayı testlerde yer alması yasaklanmıştır.

Türk hukukunu incelediğimizde ise, bu tür psikolojik testlere ilişkin herhangi bir hükmün varlığından söz etmek mümkün değildir. Psikolojik testler kişilik haklarına müdahale niteliği taşımaktadır. Bu nedenle ancak işçinin izniyle ve testle ilgili olarak bilgilendirilmesi şartıyla uygulanabileceği kabul edilmektedir.

İşyerinde yaşanan psikolojik tacizlerden birini de bahsi geçen test yöntemleri oluşturmaktadır. İşveren, kendince sorunlu olarak nitelendirdiği personeline yönelik bu testleri sıklıkla uygulayabilmekte ve işçiler üzerinde baskı kurabilmektedir. Ayrıca, mobbing kavramı çerçevesinde, işveren bilinçli olarak testleri sadece belli grup çalışanlarına uygulayabilmekte ve açıkça bir ayrımcılık yapabilmektedir. İşverenler bakımından psikolojik testler yıldırma politikasının bir unsuru olarak kullanılabilir.

Test uygulamalarının yanı sıra, işçilerin özel yaşamı ve giz alanlarına yönelik saldırıların bir diğerini de işçilerin işyeri ortamında gözlenmesi oluşturmaktadır.

Gözleme, çeşitli sebeplerle, gizli ya da açık olarak birilerinin ısrarla ve yakın şekilde, diğerlerini izlemesi anlamına gelmektedir. Teknolojik gelişmelerin de katkısıyla bugün izleme ve kayıt etme sistemleri inanılmaz boyutlara ulaşmıştır. İzleme tekniklerinin gelişmesi ile eski yöntemlerde açık ve izlenen kişinin küçük bir dikkati ile fark edilebilen bu durum artık, kişinin ve özellikle işçilerin bilgilendirilmemesi durumunda izlendiklerini anlamalarının neredeyse imkansız olduğu bir safhaya ulaşmıştır. Örneğin, bilgisayar operatörü olarak çalışan bir işçinin, bilgisayar tuşuna her dokunuşu kayıt edilebilmekte ve bu sayede bilgisayarın başında ne süre ile kaldığı anlaşılabilir hatta bilgisayarı kullanma hızı, hataları dahi kayıt altına alınabilmektedir. Aynı şekilde, işletme içi network ağları sayesinde işçilerin kullandıkları bilgisayarların içeriğine işverenler diledikleri an müdahale edebilmekte, içerik taraması yapabilmektedirler. GPS, yani uydu izleme sistemleri sayesinde tır filosu sahibi bir işveren filo araçlarının hangi konumda olduklarını, süratlerini derhal ve anında nerede olursa olsun öğrenebilmektedir.



Bunun yanı sıra, kalabalık nüfuslu işletmelerde kapalı devre TV sistemleri yaygınlaşmakta, hatta bu sistemler işçilerin dinlenme ve soyunma odalarına kadar girebilmektedir. İşçilerin işletme içinde taşıdıkları manyetik kartlar sayesinde gün içindeki tüm aktiviteleri takip edilebilmektedir.

Teknolojinin gelişmesi ile beraber teknik donanımların maliyetlerinde gerçekleşen azalmalar, her geçen gün işletmelerin daha yaygın olarak bu sistemleri kullanmaya başlamasına neden olmaktadır.

**American Management Association**'un yaptığı bir araştırma sonucuna göre, telefon, internet ve elektronik posta gözlemi yapılan işletmelerde bu donanımların işverence uygun bulunmayan şekilde kullanılması sebebiyle araştırmaya katılan işverenlerin %30,9'u işçilerini işten çıkardığını, %56,7'si resmi uyarı ve ihtarda bulunduğunu, %44,7'si ise gayri resmi uyarı yoluna başvurduğunu belirtmiştir<sup>25</sup>. ABD'de haberleşme, sigorta, bankacılık gibi sektörlerde çalışanların yaklaşık %80'i telefon ya da bilgisayara dayalı gözlem altında tutulmaktadır.

İşletme içerisinde gözlemlene, izleme ve kayıt sistemlerinin kullanılmasının temel nedenleri olarak, kanuni zorunluluklar, sorumluluklar, işçilerin performanslarının zahmetsizce değerlendirilebilmesi, verimlilik ölçümü yapılabilmesi ve güvenlik sebepleri gösterilebilir. İzlemenin kanuni sorumlulukları önlemesi bakımından bir faydası, işyerinde cinsel taciz niteliği taşıyan olayların saptanabilmesi ve önceden engellenebilmesidir.

Bu tür cihazların işletme içerisinde sıkça bulunması, işçileri psikolojik ve sosyal açıdan olumsuz etkilemektedir. Bu tekniklerin kullanılması işçilerde kişilik bozukluklarına, çevre ile ilişkilerde tutarsız davranışlara neden olabilmektedir. Bir insanın tüm faaliyetlerinin izlenmesi, özel yaşamının yok olması anlamına gelmektedir.

Bilindiği gibi kişide meydana gelen psikolojik sıkıntılar, fiziksel yapıyı da doğrudan etkileyebilmektedir. İzlenen işçiler üzerinde yapılan bir araştırma

---

<sup>25</sup> <http://www.amanet.org/research/summ.htm>, 2001 AMA Survey, Workplace Monitoring and Surveillance.

sonucunda, bu tür çalışanlarda, stres, yüksek tansiyon, depresyon, sinir ve titreme gibi rahatsızlıkların görülmesi bu bakımdan oldukça ilgi çekicidir<sup>26</sup>.

İşçilerin gözlenmesinin getirdiği pek çok olumsuz sonuç söz konusudur. Öncelikle belirtmek gerekir ki, bu tekniklerle gerçekleştirilen izlemeler insan onuruna ve haklarına aykırılık oluşturmaktadır. İşçinin özel yaşamı saldırıya maruz kalmakta, hatta çoğu zaman işçi izlendiğinin dahi farkına varamamaktadır. İşçilerle işletme arasındaki bağ zayıflamaktadır. Çalışanların kendilerini, izleme nedeniyle güvenilmez kişiler olarak hissetmesi ve işletmeye karşı büyüyen bir kuşku ile yaklaşmaları bunun en temel nedenidir. İzleme teknikleri çoğu zaman kullanılan teknikler nedeniyle işçiler arasında düşmanca ve ayırımçı muamelelerin doğmasına neden olabilmektedir. Gözleme sonucu elde edilen veriler genellikle işçiler aleyhine kötüye kullanılmaya oldukça elverişli bir nitelik taşımaktadır.

Avrupa Konseyi'nin R(89)2 No'lu İşçiye Ait Kişisel Verilerin İstihdam Amacıyla Kullanılmasından Korunması'na Yönelik Tavsiye kararı konuyla ilgili doğrudan incelemeler içermektedir. OECD ve BM'nin ve ayrıca Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin çalışmaları da mevcuttur.

Telefon yolu ile izlemelerle ilgili olarak ABD'de 1995 tarihli Federal Gizli Dinleme Kanunu, sözlü ya da elektronik haberleşmenin dinlenmesini, hatta dinlenmesine teşebbüs edilmesini, buradan elde edilen bilgilerin kullanılmasını ve açıklanmasını yasaklamaktadır. Sözkonusu kanun işverenler açısından bazı istisnaları içermektedir. Buna göre, işverenler işçilerinden alacakları muvafakatle telefonlarını dinleyebileceklerdir. Ayrıca, işverenler işletme içinde oluşturdukları ve işin olağan gerekleri için kullanılan dâhili hatları da dinleme olanağına sahip kabul edilmişlerdir.

Çalışanların gözlenmesinin yaygın olmayışının getirdiği bir sonuç olarak Türk iş hukukunda konuya ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

---

<sup>26</sup> AYDIN, sf. 206 vd.

İşverenin, işçinin yaşamına müdahale niteliğinde gerçekleştirdiği izleme ve gözlenmesi sonucu işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranması gerekçesiyle sözleşmeyi feshedebilme imkânına sahip olmaktadır. Ayrıca, işverenin yaptığı gözleme dayalı olarak elde ettiği haklı bir sebep sözkonusu ise ve izleme eylemi işçinin özel yaşamının ihlali niteliği taşııyorsa, bu haklı sebebe dayanarak işverenin sözleşmeyi feshetmesi de mümkündür.

İşveren, işçi ile alakalı olarak elde edilen bilgi ve verileri depolamış olabilir. İlke olarak, işverenin işçiyi işe alırken veya iş ilişkisinin devamı sırasında onun özel hayatı, şerefi ve haysiyeti, aile ve işyeri dışındaki yaşamı ile ilgili olarak kişilik hakları kapsamına giren bilgileri personel dosyasında veya bilgisayarda toplaması, bunları üçüncü kişilere vermesi hukuka uygun değildir. Aksi yöndeki işveren davranışı, işçinin kişilik haklarına ve manevi değerlerine tecavüz niteliğindedir.

Kişisel verilerin toplanması ve kullanılmasıyla ilgili olarak ilk uluslararası düzenleme 1978’de OECD tarafından gerçekleştirilmiştir. Uygulama kılavuzu niteliğindeki “**Özel Yaşamın Korunması ve Kişisel Verilerin Sınır Ötesi Akımı**” kılavuzu iş ilişkilerini değil, bireylerin her alandaki kişisel verilerinin korunmasını amaçlamaktadır. Ayrıca Avrupa Konseyi’ de, Kişisel Verilerin Otomatik Olarak Elde Edilmesine Karşı Şahsıların Korunması Sözleşmesini düzenlemiştir. Bu sözleşme de çalışanları değil genel anlamda şahısları korumayı amaçlamaktadır.

“1989 yılında Avrupa Konseyi kişisel verilerin istihdam amaçlı kullanımına karşı korunması adını taşıyan tavsiyeyi kabul etmiştir. Bu tavsiye kararı doğrudan işçilerin haklarını korumayı amaçlamaktadır<sup>27</sup>”.

1995 tarihli ve 95/46/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine göre, veri – işleme sistemlerinin insana hizmet ettiği vurgulanmış, ancak, milliyetine ya da yerleşim yerine bakılmaksızın, insanın ekonomik ve sosyal gelişimine hizmet etmesi ve özellikle kişilik hakları ile özel yaşamına önem vermesi gerektiği belirtilmiştir. Direktifte, kişisel verilerin kolayca ve kaçınılmaz olarak birlik içerisinde dolaştığı

---

<sup>27</sup> AYDIN, sf. 224.

ve direktifin hedefinin bu dolaşım sırasında, dolaşıma konu verilerin korunması olduğu ifade edilmiştir.

“Direktifin veri toplamayı hukuka uygun kılan ölçütleri de şu şekilde özetlenebilir:

- Veri toplamaya konu olan kişi bunu açıkça kabul etmelidir,
- Veri toplamanın amacı bir performans değerlendirmesi ya da veriler sayesinde kişinin bir sözleşmeye dâhil edilmesi olmalı veya,
- Verilerin toplanması ve işlenmesi kanunu bir borcun yerine getirilmesi için zorunlu olmalı, ya da,
- Veri toplama, veriye konu olan kişinin yaşamsal gereklerinin korunması için gerekli olmalı veya
- Veri toplama, kamusal bir görevin resmi bir merci adına yapılmasında veriye konu kimsenin performansının değerlendirilmesi için zorunlu olmalı ya da,
- Veriyi toplayan ya da verinin verileceği üçüncü kişinin kanunlara ve kişilik haklarına aykırı olmayan ilgi alanının gerekleri için toplanmalıdır.”<sup>28</sup>

Buna ek olarak, direktife göre, ırk, etnik köken, politik düşünce, dinsel ve felsefi inanç, sendika üyeliği ile sağlık ve cinsel yaşam ile ilgili verilerin toplanması yasaktır. Bu şekilde incelendiğinde direktifin oldukça kapsamlı ve ayrıntılı olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu direktif doğrultusunda, üye devletler de kendi hukuklarında düzenlemeler gerçekleştirmişlerdir.

İşçinin aile yaşamı, duygusal ve cinsel yaşamı onun işyeri dışındaki yaşam alanında yer almaktadır. Bu bakımdan işverenin ilgisinin de dışarısında bulunmalıdır. İşçinin ailesi, duygusal ve cinsel yaşamı ile ilgili veriler hassas kişisel bilgi olarak değerlendirilmekte ve işverenin bu hususlara ilişkin bilgi edinebilmesi, hemen hemen tüm ülkelerde önemli ölçüde sınırlanmakta yahut yasaklanmaktadır<sup>29</sup>. Dolayısıyla işverenin işçi ile ilgili kararlarında ve işçi ile ilişkilerinde aile, duygusal ve cinsel yaşamına yönelik fiil ve eylemlerde bulunamayacaktır.

<sup>28</sup> AYDIN, sf 325.

<sup>29</sup> AYDIN, sf. 237.

1982 Anayasası'nın, özel hayatı ve aile hayatının gizliliğini koruyan 20. maddesinin birinci fıkrası, çalışanlar açısından da uygulama alanı bulmaktadır.

İşçinin cinsel yaşam ve tercihleri, işyeri dışında ve özel yaşamı ile ilgili konulardır ve salt bu yaşayış sebebiyle hizmet sözleşmesinin feshedilmesi kişilik haklarının ihlal edilmesi olarak değerlendirilebilecektir. İşçinin cinsel yaşam, cinsel tercih ve davranışlarının, işyerinde verimi düşürmediği, devamsızlığa yol açmadığı sürece fesih sebebi olabileceğini kabul etmek doğru değildir. İşçinin yaşayış tarzının hastalık ve devamsızlığa ya da performans düşüklüğüne yol açması halinde ise, işverenin sözleşmeyi feshetme hakkının var olduğu kabul edilebilir.

İşçinin duygusal yaşam ve ilişkileri de işverenin ilgi alanı dışındadır. Bu bakımdan, örneğin, çalışanın işyeri dışındaki ve hatta işyeri içindeki duygusal ilişkileri, işverence yasaklanamayacağı gibi, fesih nedeni olarak da kabul edilemez. Yargıtay'ın 1998 yılında verdiği bir karara göre, işyerinde çalışanlar arasındaki gönül ilişkisi işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece, derhal fesih için işveren yönünden haklı bir sebep yaratmaz<sup>30</sup>.

### 3.6. İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

İşyerinde gerçekleşen cinsel taciz olayları yapıları itibariyle, işyeri dışı cinsel tacizlerden ayrılmaktadır. İşçiler açısından bakıldığında, işyerinde cinsel tacize uğramalarının manevi haklarına saldırı niteliği taşımasıyla beraber maddi haklarına ve özellikle iş ilişkilerinde sebep olduğu bozulmalar açısından da incelenmesi gerekli olan bir husustur.

Anayasa'nın 12. maddesine göre, "herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir." 19. maddeye göre ise, "herkes kişi hürriyeti ve güvenliğine", 20. maddeye göre ise, "...özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir." Anayasa tarafından korunan bu hakların

<sup>30</sup> Yarg. 9. H.D. E. 1998/365, K. 1998/2700.

kapsamı içerisinde, işçinin istemediği cinsel davranışlara karşı korunması da girmektedir.

Cinsel tacizin özellikle işyerinde gerçekleşmesi belgelenebilmesini ve tespitini de hayli güçleştirebilmektedir.

İşyerinde gerçekleşen cinsel tacizlerle ilgili yaklaşımların temeli ABD’de atılmış ve mevzuatlarda cinse taciz kavramı ilk kez ABD’de yer almış ve düzenlenmiştir.

İşyeri cinsel tacizlerinde genellikle mağdurların kadın olmaları ayrı bir sorunu meydana getirmektedir. Bu bakımdan ele alındığında cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın ortaya çıktığı da söylenebilir. Ancak, mağdurlar kimi zaman erkekler, eşcinseller ve hatta çocuklar dahi olabilmektedir.

Cinsel taciz mağdur tarafından istenilmeyen, tek yanlı bir davranıştır. Dokunma, elleme gibi fiziksel bir davranış neticesinde gerçekleşebileceği gibi, sözle sarkıntılık edilmesi, laf atmalar yahut mağdura pornografik resimler veya materyallerin rızası dışında gösterilmesi gibi davranışlar da cinsel taciz kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir.

Cinsel tacizin bir tanımı yapılması gerekirse, “cinsel anlam taşıyan ya da cinsel temele dayalı ve istenmeyen davranışlar” olarak tanımlamak mümkündür. Bu davranışların işyerinde gerçekleşmesi ile işyerinde cinsel taciz sözkonusu olmaktadır.

İşyerinde cinsel tacizin doktrinde kabul gören iki türü bulunmaktadır. İşyerinin cinsellikle kirlenmiş olması ve cinsel açıdan düşmanca bir ortamın var olması durumunda **düşmanca ve cinsellikle kaplı işyeri** kavramı hayat bulmaktadır. Bu durumda tacizler genellikle kuvvetli bir cinsiyete dayalı ayrımcılık içermekte ve işyerindeki erkekler tarafından çalışan kadınlara yönelik cinsel saldırılar sıklıkla sözkonusu olmaktadır. Elle, sözle, bakışlarla yahut pornografik içerikli resimlerle çalışan erkeklerin kadınlara yönelik baskıları gerçekleşmektedir. Hatta bu baskıcı çalışma ortamı saldırganlar tarafından normal karşılanmakta ve

mağdurun yahut mağdurların bu ortama katlanmaları beklenmektedir. Örneğin, kalabalık erkek çalışanların bulunduğu bir çalışma ortamında az sayıdaki kadın çalışanlara bu yönde saldırılar daha yoğun olarak gözlemlenmektedir. Cinsel taciz kapsamına giren davranışları saptamak da çoğunlukla oldukça güç olabilmektedir. Burada dikkate alınması gerekli olan kıstas, makul bir insanın ya da makul bir kadının davranışlara vereceği anlamdır.

Bir diğer cinsel taciz türü ise, işçinin amirlerinin ya da işverenin, işçinin işe alınması, prim, ikramiye ve benzeri olanaklardan yararlanması için cinsel gözdağı ya da şantajlar yapılması durumudur. İşçiye yönelik cinsel talepler sözkonusu olmakta ve işçi bu talepleri karşılamak yahut mesleki olanaklarını kaybetmek riski arasında kalmaktadır. Burada işverenin yahut amirin yetkisini kötüye kullanması sözkonusu olmaktadır.

Cinsel tacize uğrayan işçi, psikolojik ve hatta fizyolojik zararlara uğrayabileceği gibi, toplumsal ilişkileri ve cinsel yaşamı bozulmakta, cinsel tacizin getirdiği baskının neticesinde iş verimliliği düşmekte, ekonomik geleceği tehlikeye girmektedir.

Cinsel taciz sonucu aslen sadece mağdur değil, işletme ve işveren de büyük zararlar görmektedir. Cinsel tacizler nedeniyle işletmede gerçekleşen verim düşüklükleri, işçilerde iş devamlılığında azalmaların yaşanması, zamansız işten ayrılmalar ile yetenekli personelin kaybedilmesi, belli durumlarda işverenlerin mağdura tazminat ödemek durumunda kalmaları, tacizler neticesinde işyerinin dışarıdaki imajının zedelenmesi ve ayrıca işçinin psikolojik ve fizyolojik hasarlarından dolayı gerçekleşen tedavi masrafları işletme açısından cinsel tacizlerin getirdiği sorunlar arasında sayılabilmektedir.

Cinsel tacizlerin topluma getirdiği külfetler de azımsanamaz. Tacizler sebebiyle sosyal güvenlik kuruluşlarının iş yükünün artması, işçiler arasında cinsiyete yönelik ayrımcı hareketlerin özellikle işe alınmalarda fazlalaşması gibi sorunlar gün yüzüne çıkmaktadır.

İşyerinde yaşanan cinsel tacizlerin temelinde cinsiyete yönelik ayrımcı anlayışlar ve elde bulundurulmuş yetkilerin kötüye kullanılması yatmaktadır.

Türk hukukunda, cinsel taciz kavramı hem ceza hukukunun, hem medeni hukukun hem de iş hukukunun içeriğinde düzenlenmiştir. Türk ceza Kanunu'nun 102. maddesi cinsel saldırı başlığı altında şu hükme yer vermektedir. "Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi mağdurun şikâyeti üzerine iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Yine ceza kanununun 105. maddesinde işçilere yönelik işyeri cinsel tacizlerinde ağırlaştırıcı bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında mağdurun şikâyeti üzerine üç yıldan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunmaktadır. Bu fiiller hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfus kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde verilecek ceza yarı oranında arttırılmaktadır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamamaktadır<sup>31</sup>.

Medeni hukuk bakımından incelendiğinde, Borçlar Kanunu'nun 41. maddesi kapsamında cinsel tacizin kişilik haklarına yönelik haksız bir fiil olduğu söylenebilir. Dolayısıyla cinsel tacizde bulunan kişiler, cezai ve hukuki sorumluluklar altına girmektedirler.

İş hukuku bakımından ele alındığında ise işveren açısından cinsel tacizler sonucu doğan sorumluluğun işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklandığı söylenebilir. Cinsel tacizlere karşı işverenin alması gerekli önlemleri, işçinin hayatını ve sağlığını koruma ve bu hususta gerekli bütün tedbirleri alma yükümlülüğü kapsamında değerlendirmek mümkündür.

Gözetme borcu, işverenin sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol

---

<sup>31</sup> Ceza Hukuku, Mehmet Emin ARTUK, Ahmet GÖKCEN, Caner YENİDÜNYA, Turan Kitapevi, Ankara, 2004, s. 830.



açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşmaktadır<sup>32</sup>.

İşverenin işçiyi gözetme borcu Yargıtay tarafından “kusursuz sorumluluk” çerçevesinde yorumlanmaktadır<sup>33</sup>.

Borçlar Kanunu’nun 332. maddesinin birinci fıkrasına göre, işveren “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 sıhhi çalışma mahalleri tedarikine mecburdur”. Bu maddeden de hareketle, işverenin işyerinde işçilerin sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri alma borcunun geniş yorumlanması sonucu çıkarılabilir. Bu kapsamda işverenin cinsel tacizlerin önlenmesine yönelik önlemler alması da sorumluluğuna dâhil edilebilmektedir.

Hizmet sözleşmesinin içerdiği kişisel nitelik de dikkate alınır, işverenin, kişilik değerlerini de korumak ve işyerinde ahlak ve iyiniyet kurallarına uygunluğu sağlamak yükümlülüğü bulunduğu da ileri sürebilinecektir. Anayasanın 19, 17 ve 50. maddeleri de işverene bu sorumluluğu yükleyecek mahiyettedir.

İşverenin bu sorumluluğunun varlığını tespit etmekle birlikte, sorumluluğun kapsamını ve sınırlarını çizmek de yerinde olacaktır.

İşveren, iş sözleşmesi görüşmeleri ve sözleşmenin devamı sırasında ortaya çıkan cinsel rüşvet ve gözdağı şeklindeki tacizlerden şahsen sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca, bu tür bir tacizin işveren vekilleri tarafından gerçekleştirilmesinde dahi işverenin sorumluluğu sözkonusu olmaktadır.

İş Kanunu’nun 2. maddesinin 4. ve 5. fıkralarına göre, işveren vekillerinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu

<sup>32</sup> İlhan ULUSAN. Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: Kazancı, 1990. sf. 1.

<sup>33</sup> Kenan TUNÇOMAĞ, Tankut CENTEL. İş Hukukunun Esasları, İstanbul: Beta, 2003. sf. 126.

tutulmaktadır. Ayrıca, işveren için öngörülen her çeşit zorunluluk ve sorumluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanmaktadır.

Tacize uğrayan işçinin elinde iki imkân bulunmaktadır. Buna göre, mağdur ya haksız fiil hükümlerine (BK 41 – 55) dayanacak yahut borca aykırılık hükümlerine dayanacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin borca aykırılık hükümlerine dayanması durumunda (BK 96 – 100) kendisi için kusurun ispatı ve zamanaşımı süreleri bakımından daha elverişli koşullar doğmaktadır.

İşverenden kaynaklanmayan ve fakat iş ortamının düşmanca ve cinsellikle kaplı olması durumunda da işverenin yukarıda bahsettiğimiz sorumluluklarının devam ettiği söylenebilir. İşveren, işçinin sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünün yanı sıra işin yapılması için işçiyi katlanmasını bekleyemeyeceği koşullar altında da çalıştırmamak sorumluluğu altındadır. Dolayısıyla işçiye işyerindeki diğer çalışanların ve müşteri benzeri üçüncü kişilerin cinsel tacizi halinde işvereni hem iş hukuku ve hem de borçlar hukuku çerçevesinde sorumlu tutmak mümkündür.

Bu çerçevede cinsel tacize uğrayan işçinin iş hukuku kapsamındaki fesih ve tazminat haklarını kullanmasından önce borçlar kanunu hükümlerinden de yararlanması imkânı sağlanmış olmaktadır.

Borçlar kanunu bakımından 96. madde de yer alan alacaklı temerrüdü hükümleri tacize uğrayan işçi açısından önem ifade etmektedir. Bu hükme göre, alacaklı, “borçlunun (yani işçinin) iş görme borcunu ifa edebilmesi için lazım gelen (tacizden uzak işyeri sağlamak gibi) muameleleri icradan kaçınırsa, mütemerrit addolunur.” Bu hüküm sayesinde, tacize uğrayan işçi işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdüne ilişkin hükümlere dayanarak işi yapmaktan kaçınabilecek ve ayrıca zarar doğmuşsa ve koşulları varsa, iş ilişkisine son vermeksizin maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.

İş kanunu'nun 24. maddesinin (d) bendine göre, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. 24. maddenin (b) bendinde ise, işveren çalışanın veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa çalışanın haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

#### **4. PSİKOLOJİK TACİZLERE KARŞI İŞÇİNİN KORUNMASI**

İşçi, kişilik haklarının ihlal edilmesi ve işyerinde kendisine psikolojik saldırıların vuku bulması halinde, tecavüzün önlenmesi, tecavüze son verilmesi, belli şartların gerçekleşmesi ile kimi hallerde maddi tazminat, manevi tazminat, iş hukukuna özgü bazı özel tazminatlar, çalışmayı reddetme, iş akdinin feshedilmesi ve kamu hukuku yaptırımları gibi birçok hukuki olanaklardan faydalanabilmekte ve işverene çeşitli yaptırımlar uygulanabilmektedir. Psikolojik tecavüzler genellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra işyerinde gerçekleşen bu saldırılar karşısında gerekli önlemleri almayan işveren de işçiyi gözetme borcu bakımından sorumlu tutulabilmektedir. İşçi, iş kanunu hükümlerinin dışında, borçlar kanunu genel hükümlerinden hareket ederek de, haklarının korunmasını hâkimden talep edebilecektir.

##### **4.1. İŞÇİNİN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER NEDENİYLE DERHAL FESİH HAKKI**

İşçilerin işyerinde psikolojik tacizlere maruz kalmaları ve bu saldırıların kanunda belirlenen bazı haklı nedenlerin doğmasına neden olması neticesinde iş akdini feshetmeleri mümkün olabilmektedir. Bu haklı nedenlerin birçoğu araştırmamız bakımından işçilerin de manevi haklarını doğrudan ilgilendirmektedir. Özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle haklı fesihlerde bu husus karşımıza çıkmaktadır.

İş Kanununun 24. maddesinin II. Bendinin (a) fıkrası gereğince “İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa” işçi lehine iş akdini derhal feshedebilme hakkı doğmaktadır. Dolayısıyla işveren iş akdinin kurulmasına ilişkin görüşmelerde kusurlu davranır ve sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işçiyi yanıltırsa,

işçi haklı nedenle iş akdini feshedebilmektedir. İşçi iş görüşmeleri esnasında işin mahiyetini doğru anlayamayacağı şekilde işverence yönlendirilmiş olmaktadır. Yukarıda incelediğimiz psikolojik tacizlerin tamamında işveren öncelikle iş akdinin hükümlerine ve işin mahiyetine aykırı hareket etmektedir.

İşveren “İşçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçi İş Kanununun 24. maddesinin II. Bendinin (b) fıkrası uyarınca haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. İşverenin işçiye veya onun aile üyelerinden herhangi birisine hakaret etmesi, küfredmesi, sarkıntılıkta veya cinsel tacizde bulunması bu maddenin kapsamına girmektedir. 24. maddenin II. Bendinin (b) fıkrası işçinin onur ve şerefine yönelik psikolojik saldırılar sözkonusu olduğunda uygulama alanı bulmaktadır. İşveren tarafından işçiye yakışsız lakaplar takılması, işyeri içinde işçiye küfredilmesi yahut aşağılanması durumunda, işçi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılıktan dolayı derhal fesih hakkını kullanabilmektedir.

İşverenin işçiye yönelik saldırıları da bu kapsamda ele alınmaktadır. 24. maddenin II. Bendinin (c) fıkrasına göre, “İşveren işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa” işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmektedir. Burada sataşmadan kasıt sözle hakaret, küfür veya maddi bir fiille saldırı olabilmektedir. Buna benzer gözdağı verilmesi, tehditte bulunulması da bu kapsamdadır. Ayrıca, işçinin veya ailesinin işverence yasaya aykırı davranışa zorlanması da sözkonusu olabilmektedir. İşverenin işçiyi işten çıkarma tehdidi ile yalancı tanıklık yapılmasını istemesi yahut işi gereği tutmakla yükümlü olduğu bir defterde sahtecilik yapmasını istemesi bu kapsamda değerlendirilmektedir. İşverenin, işçinin hırsız, sahtekâr, ahlaksız olduğu yönünde sözler söylemesi de haklı nedenle fesih nedeni olarak kabul edilmektedir.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak işçisini diğer işçilere ve üçüncü kişilere karşı koruma, bunlardan gelebilecek cinsel tacizlere karşı önlem alma yükümlülüğü vardır. 24. maddenin II. Bendinin (d) fıkrasına göre, “İşçinin

diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçi lehine haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır. Burada işverenin, diğer işçiler ve hatta 3. kişiler tarafından gerçekleştirilen eylemlerine karşı dahi sorumlu tutulmuş olması çok isabetlidir. Açıklamaya çalışıldığı üzere, işyerinde gerçekleşen işçiye yönelik psikolojik tacizler sadece işverenden kaynaklanmamakta, diğer işçiler yahut 3. kişiler de işçiye psikolojik saldırılarda bulunabilmektedirler. İşveren, saldırgan işçilerin veya 3. kişilerin, işçisine yönelik mobbing saldırıları gerçekleştirme ihtimaline karşılık gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu önlemlere örnek olarak, saldırgan işçinin yahut mağdur işçinin iş akdi hükümleri çerçevesinde uygun başka bir işe kaydırılması ve bu sayede saldırganın ve mağdurun mümkün ölçüde işyeri içinde karşı karşıya gelmemesinin sağlanması gösterilebilir.

Bu hüküm bakımından değerlendirildiğinde işçinin cinsel tacize uğraması derhal fesih hakkının doğması için yeterli değildir. Cinsel tacizin işyerinde meydana gelmesi ve durumun işverene bildirilmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmamış olması gerekmektedir. Cinsel tacizi engellemek amacıyla gerekli önlemleri kendisine bildirilmiş olmasına rağmen almayan işveren ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareket etmiş olmaktadır. İşveren, taciz olayının tekrar etmemesi için çaba göstermeli, gerekli hallerde mağdur işçinin bahsedildiği üzere çalıştığı yeri değiştirmeli veya tacizin çok ağır olması ve devam etmesi durumunda tacizci işçinin işine son vermelidir.

İşveren yasaların belirlediği işyeri çalışma koşullarını işçilerine sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Buna örnek olarak zararlı kimyevi maddelerin kullanıldığı bir işyerinde uygun ve gerekli temizlik ve arındırma sistemlerinin işyerinde kullanılması gösterilebilir. Solunması sağlık için çok zararlı olan boya imal eden bir fabrikada gerekli hava sirkülasyon ve temizleme cihazlarının bulundurulması gerekmektedir. Gerekli önlemleri almakta özen göstermeyen işverene karşı işçi derhal fesih hakkını kullanabilmektedir. Bu hüküm İş Kanununun 24. maddesinin II. Bendinin (f) fıkrasında yer almaktadır.

İşçi tarafından İş Kanununun 24. maddesi uyarınca iş akdi fesih edildiğinde, bu bir haklı fesihtir ve işveren tarafından işçinin ücreti ile birlikte yasadan ve

sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekmektedir. (İş Kanunu, Madde 32/5)

24. madde hükümlerine uygun olarak İş akdini süresi içinde haklı nedenle fesheden işçi, bu davranışı sonucu uğradığı zararları karşı taraftan talep edebilmektedir (İK 26/2). Buna ek olarak, işçinin işyerinde bir yıldan fazla çalışması halinde haklı fesih sonucu kıdem tazminatına da hak kazanmaktadır. Kıdem tazminatı her çalışma yılı için işçinin bir aylık ücreti olarak hesaplanmaktadır.

#### **4.2. İŞVERENİN GÖZETME BORCU BAKIMINDAN İŞÇİNİN KORUNMASI**

İşçinin, iş ilişkisinin bir sonucu olarak işverene sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır. Hukukumuz bu yükümlülüğün bir neticesi olarak işverene de işçiyi gözetme yani koruma borcu yüklemiştir. Gözetme borcu işverene, işçinin sadakat borcunun kapsamından çok daha geniş sorumluluklar yüklemektedir. İş akdinin kurulması ile işçi ve işveren arasında kişisel bir münasebet de vuku bulmaktadır. Bu bakımdan, işçi, işverenin menfaatlerini korumak, bu menfaatlere zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak yükümlülüğü altına girmektedir. İşveren açısından ise işçiyi özellikle işyeri içinde korumak ve gözetmek borçları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işyeri içinde işçinin fiziksel ve tez konusu bakımından psikolojik varlığını etkileyecek tüm tehlikelere karşı işverenin gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu söylenebilir.

“Hizmet akdinde diğer sözleşme tiplerinden farklı olarak işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, bu akdin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını da gerekli kılmaktadır”<sup>34</sup>. Gerçekten de iş sözleşmesi sonucunda hem işveren hem de işçi genellikle çok uzun süreler her iş gününde, işyerinde karşı karşıya gelmekte ve iş ilişkisinin de ilerisinde aralarında insani ve diğer boyutuyla ticari nitelikli ilişkiler de kuvvetlenmektedir. Bu noktada işyerinde güven ortamının karşılıklı olarak sağlanması büyük önem taşımaktadır.

<sup>34</sup> İş Güvenliği Hukuku, Doç. Dr. Sarper SÜZEK, Savaş Yayınları; Ankara - 1985. sf. 176.



“Gözetme borcu, iş sözleşmesiyle entelektüel ve bedeni olarak doğrudan kendi şahsını taahhüt altına sokması nedeniyle işçinin güvenliğini sağlamaya yönelik; hukuken netice borcu mahiyetinde, işverene düşen genel güvenlik borcu (obligation de securite) olarak da değerlendirilebilir”<sup>35</sup>.

Gözetme borcu oldukça geniş kapsamlı sorumlulukları bünyesinde barındırmaktadır. Bu borcun kapsamına hangi hususların girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün değildir. Kanun koyucu da bu yolla gözetme borcunun kapsamını sınırlandırmak yoluna gitmemiştir. Gözetme borcunun içeriğinin en temelinde işçinin kişiliğinin korunması gelmektedir. Bu nedenle, İşçinin kişiliği kapsamında ele alabileceğimiz yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması da gözetme borcunun doğal bir gereği olmaktadır. İşçiye işveren tarafından işin mahiyeti ile ilgili gerekli bilgilerin verilmesi, tehlikelere karşı talimatlarda bulunulması, işçiye ait eşya ve araçların korunması ve işin yapılması için gereken alet ve ortamın sağlanması hususları da gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir.

İşveren, işçinin kişiliğinin, şeref ve haysiyetinin, sağlığı ve manevi varlığının korunması için gerekeni yapmalıdır. İşyeri ve iş organizasyonunun oluşturulmasında işçinin layık olmadığı aşağılayıcı davranışlardan kaçınılmalıdır. İş ediminin yerine getirilmesi tahrik ve tehdit edici, düşmanca veya diğer şekillerdeki kontrollerle engellenmemelidir<sup>36</sup>.

Gözetme borcunun temelini, kapsamını ve sınırlarını Medeni Kanunumuzun 2. maddesinde yer alan dürüstlük ve iyi niyet kuralları belirlemektedir.

İşveren, işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek ve lüzumu halinde bu değerleri korumak amacıyla işyeri içinde gerekli önlemleri almak zorundadır. İşveren işçinin bir bütün olarak kişiliğini oluşturan tüm değerlere saygılı davranmak durumundadır. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün

<sup>35</sup> İş Hukuku; Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHTOĞLU; Turhan; 2005 Ankara, sf. 424.

<sup>36</sup> İş İlişkisinde Temel Haklar, Yrd. Doç. Dr. Şükran ERTÜRK, sf. 84.

ve bu arada düşünce özgürlüğü ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün korunmasını da içermektedir.

İşyeri içerisinde işçiler günün çok büyük bir bölümünü geçirmektedir. İş ilişkisinin de kural olarak uzun bir zamana yayıldığı da dikkate alındığında, işveren ile işçi ömürlerinin çoğunu karşılıklı ilişki içinde geçirdikleri söylenebilir. Bu bakımdan karşılıklı ilişki içinde işverenin ve işçilerin birbirlerine sıklıkla saldırılarda bulunabileceği gerçeği su yüzüne çıkmaktadır. Bu karşılıklı ilişkide işçi ve işveren arasında güç dengesi çoğu zaman bozulabilmekte ve tartının işveren yönü ağır basabilmektedir. Özellikle işçinin kişiliğine bağlı olan bir hakkı kullanması esnasında bu güç dengesizliğinin bir neticesi olarak işverenin yoğun tacizlerine maruz kalılabilmektedir.

İşveren işçiyi gözetme borcunun bir gereği olarak iş ilişkisi çerçevesinde onu korumak ve gözetmekle yükümlü bulunmaktadır. Bu bakımdan işyeri içerisinde işçinin pek çok açıdan işverenin himayesinde ve korumasında olduğu söylenebilir. İşveren, somut iş ile bağdaşmayan ve işçinin kişiliğine yönelik, diğer işçilerden ve hatta 3. kişilerden gelen tüm saldırıları bertaraf etmekle yükümlü bulunmaktadır.

Pek çok uluslararası hukuk metni ve ülkelerin anayasaları öncelikle bireylerin kişisel maddi ve manevi haklarını, kuvvetli devlet otoritesine ve daha sonra da bireylere karşı korumayı amaçlamaktadır. Anayasamızın 17, 19, 20, 24 ve 25. maddeleri bu kapsamda kişilik haklarını güvence altına almaktadır. İşçiyeye nazaran çok daha kuvvetli durumda bulunan işverenin işçiyi gözetme borcu da bu bakımdan Anayasadan doğan bir yükümlülüktür.

İşçi, iş ilişkisi içerisinde ve özellikle işyerinde işverenin her türlü emir ve talimatları altında ve ona bağlı olarak çalışmaktadır. Bu nedenle işyerinde işçinin kişiliğinin korunması özel bir önem arz etmektedir. Gözetme borcunun bir sonucu olarak işverenin yönetim hakkı sınırlamaktadır. Böylece kişilik haklarını ihlal eden işverenin talimatlarına işçi uymak zorunda kalmamaktadır. Gerçekten de psikolojik saldırıların tipolojisi bölümünde incelediğimiz pek çok saldırı, işverenin bir emri yahut talimatı sonucunda gerçekleşmektedir. İşçinin, kendi onur, şerefini ve özellikle mesleki itibarını zedeleyecek nitelikteki işverenin talimatlarına uymak

zorunluluğu bulunmamaktadır. İşin niteliğinin bir sonucu olarak, bilgisayar operatörü olarak çalışan bir işçiye, işverenin yemek servisi yapması yönündeki talimatı işverenin gözetme borcu yükümlülüğü ile bağdaşmamaktadır.

İşverenin gözetme borcuna uymayacak emir ve talimatlarına ve psikolojik saldırılara karşı işçinin genel hükümlerden ve iş yasalarından doğan pek çok korunma imkânı bulunmaktadır. İşçi, kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde, tecavüzün önlenmesi, tecavüze son verilmesi, maddi tazminat, manevi tazminat, iş hukukuna özgü bazı özel tazminatlar, çalışmayı reddetme, iş akdinin feshedilmesi ve kamu hukuku yaptırımları gibi birçok hukuki olanaklardan faydalanabilmekte ve işverene çeşitli yaptırımlar uygulanabilmektedir.

İşveren, gözetme borcu kapsamında, işçiyi, işyerinde amirleri ve diğer işçilerin muhtemel saldırılarına karşı koruması yükümlülüğü bulunmaktadır. İşçiyi gözetme borcuna bağlı olarak işçinin haklarını kullanma yönünde amirleri ve iş arkadaşları tarafından bir sınırlamaya tabi tutulmaması işverenin sorumluluğundadır. Bu amaçla, işveren uygun önlemlerle işyerinde uyumlu çalışma ortamını sağlamakla yükümlüdür. Bu nedenle saldırıda bulunan kimseyi iş hukukuna ilişkin yaptırımlarla tehdit edebileceği gibi, onun yerine rahatsız edilen işçinin işyerindeki yerini de değiştirebilir<sup>37</sup>.

İşçinin temel hakları sadece işyerinde çalışan diğer işçiler tarafından değil, işveren ile aralarında iş ilişkisi bulunmayan müşteriler tarafından da zedelenebilmektedir. İşçinin, temel haklarını korumak amacıyla işverenin müşterilerine doğrudan doğruya başvurma hakkı bulunduğu gibi işçi, işverenden müşterilerden gelen saldırılara karşı korunmasını iş ilişkisi çerçevesinde gözetme borcunun bir gereği olarak talep etme hakkına sahip bulunmaktadır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilen bir diğer borcu da iş sağlığı ve güvenliğinin gerektirdiği önlemlerin alınması yükümlülüğüdür. İşveren, işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır. İşveren iş güvenliğinin gerektirdiği

---

<sup>37</sup> ERTÜRK, sf. 88.

önlemleri almış olmasına rağmen, bu önlemlerden yıldırarak istediği işçilerin faydalanmasını engelleyebilir. Örneğin, işveren işyerinde yetersiz sayıda kasket yahut koruyucu elbise bulundurarak mağdur işçinin bunları kullanmasını engelleyebilir. İş Güvenliği Tüzüğüne göre bu durum işverenin sorumluluğunu doğurmaktadır ise de bir diğer boyutu ile de işveren bu hareketi ile işçiye işe devam edememesi konusunda yoğun bir baskı yapmakta dolayısıyla psikolojik bir tacizde bulunmaktadır.

Borçlar Kanununun 332. maddesine göre, “İş 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 sıhhi çalışma mahalleri ile işçi ile birlikte ikamet etmekte ise yatacak bir yer tedarikine mecburdur”.

İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrasına göre ise, “İşverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler”. Dikkat edilirse, bu maddede herhangi bir sınırlama getirilmeksizin bir önlemin alınması iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli ise, bu önlemin alınmasının zorunlu olduğu ifade edilmektedir. Daha önce de değinildiği gibi işveren, kendince sorunlu olarak gördüğü işçi veya işçileri işten ayrılmaya sevk etmek için bu güvenlik önlemlerini sadece bu işçiler açısından yerine getirmeyebilir. Ancak bu tutumdaki bir işveren, 77. madde hükmüne aykırı davranmış olacaktır.

İşverenin, gözetme borcuna aykırı olarak gerekli önlemleri almamasından dolayı iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi veya bu nedenlerle yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabileceklerdir.

İş kazası, işverenin çalıştırdığı kişinin işini gördüğü sırada ve onun fiili sonucunda meydana gelmişse, işveren istihdam eden sıfatıyla Borçlar Kanununun 55. maddesi uyarınca kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumlu tutulabilmektedir. Bu hallerde iş kazası nedeniyle işçinin veya destekten yoksun

kalanların zararlarının işverenden kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde istenebilmesi mümkün olmaktadır.

“İş Kanununda açıkça düzenlenmemekle beraber, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması, işçiye sağlığına uygun bir iş verilmemesi durumunda işçinin çalışmayı reddedebileceği ve iş güvenliği kurallarına uygun bir biçimde sunulan iş görme edimini kabul etmeyen, bu suretle temerrüde düşen işverenden Borçlar Kanununun 325. maddesine göre ücretini isteyebileceği sonucuna varılmaktadır”<sup>38</sup>.

İşveren, işyeri içerisinde, işin mahiyeti gereği yerine getirmekle yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusunda hafif kusurundan dahi sorumlu tutulmaktadır. İşveren, işçiyi gözetme borcu bakımından sadece kast ve ağır kusurdan değil her türlü kusurdan BK 98/1 kapsamında sorumlu tutulmuştur. Buna göre, işçiyi gözetme borcunun yerine getirilip getirilmediğinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında gerekli dikkat ve özenin gösterilip gösterilmediğinin belirlenmesinde, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin davranış tarzı göz önünde tutulmaktadır. İşyerinde girişilen işin tehlikesi arttığı ölçüde, işveren tarafından gösterilmesi zorunlu olan özen de o oranda artmaktadır<sup>39</sup>. Objektif kusur ilkesinden hareketle, işveren kişisel özellik ve niteliklerinin yetersiz olduğunu, ekonomik bakımdan gerekli önlemleri alma konusunda güçsüz durumda bulunduğunu, bilgisizliğini, tecrübesizliğini veya benzer işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması olgusunu ileri sürememektedir.

İncelememizin temelini oluşturan işçinin kişisel manevi haklarının büyük bir bölümü, işyerlerinde, işverenin söz konusu gözetim borçlarını eksiksiz yerine getirmemesinden yahut göz ardı etmesinden dolayı zarar görmekte, işçilerin kişilik hakları ihlal edilmektedir. İşyerinde yaşanan psikolojik saldırıların yapısı incelendiğinde pek çok saldırının temelini işverenin gözetme borcuna aykırı hareket etmesi olduğu söylenebilir. Hatta mobbing saldırılarında, işverenin kusurundan öte kastından söz edilebilmekte ve kötüniyet ile hareket ettiği

<sup>38</sup> İş Hukuku Dersleri, Prof. Dr. Nuri ÇELİK, Beta, 1996; sf. 127.

<sup>39</sup> SÜZEK, sf. 321.

söylenilmektedir. Mobbing saldırılarının temel amacı işçiyi sessiz sedasız işyerinden ayrılmaya ve tüm haklarından vaz geçmeye zorlamaktır. Kimi zaman bu saldırılar işyerinden ayrılmayı hedeflememekte, sadece, duygusal ve analitik zekâ olarak daha gelişmiş ve başarılı olan işçileri baskıcı davranışlarla denetim altında almayı hedeflemektedir.

İşyerinde yaşanan işçilere yönelik psikolojik tacizlerin bir diğer sonucu ise işçiler arasında ayrımcılık yapılmasıdır. Mobbing saldırıları genel olarak tüm işçilere yönelik değil ve fakat bir kısım yıldırılmak istenen işçiye yönelik olarak gerçekleştirilmektedir. Saldırı bir işveren tarafından gerçekleştiğinde, işverenin eşit işlem yapma borcuna da aykırı hareket etmiş olduğu söylenebilir. Mobbing saldırısı olarak işçinin ödül mekanizmasından yararlandırılmadığı durumlar bunun örneğini oluşturmaktadır. Aynı şekilde işverenin, işçiyi diğer çalışanlardan soyutlamak istediği durumlarda da eşit işlem yapma borcuna aykırı hareket ettiği görülmektedir.

### **4.3. İŞVERENİN EŞİT İŞLEM YAPMA BORCU BAKIMINDAN İŞÇİNİN KORUNMASI**

4857 sayılı ve yürürlükte bulunan yeni İş Kanunu'nun getirmiş olduğu olumlu bir düzenleme ile eşit davranma ilkesi kanunumuzda yer almış bulunmaktadır. Bu husus “Eşit Davranma İlkesi” başlığı altında kanunun 5. maddesinde düzenlenmiştir.

İşverenin “işçiyi koruma borcunun” bir gereği olan eşit işlem yapma borcu, işyerinde işverenle işçiler arasında çalışma barışının ve huzurunun sağlanması bakımından önemlidir. Bunun anlamı aynı durumdaki işçiler arasında farklılık yaratmamaktır<sup>40</sup>.

Eşit davranma ilkesinin ortaya çıkışı 1. ve 2. Dünya savaşlarından sonraya rastlar. Savaşlar, ülkelerarası ve insan ilişkilerinde dil, din, ırk, renk, cinsiyet, görüş ve inanç farklılıklarına bakılmaksızın eşitlik bulunduğu, insanların onur, özgürlük

---

<sup>40</sup> Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. Prof. Dr. Fevzi DEMİR; Anadolu; İzmir 2003. sf. 86.

ve kişiliklerine saygı gösterilmesi gerektiği fikrinin daha etkin bir biçimde kabul edilmesine yol açmıştır<sup>41</sup>.

Özel hukukta daha çok eşit davranma ilkesi adıyla anılan bu ilke aslında kamu hukukunda doğmuş ve gelişmiştir. Aslen, devletin yasa çıkartırken ve uygularken bireyleri eşit olarak ele alması Anayasa hukukunun, onlara kamu hizmetleri sunulurken objektif davranılması ve eşit işlem yapılması gerekliliği ise İdare hukukunun temel özelliklerindedir. Burada kanun koyucunun asıl beklentisi belirli bir güce tabi olan zayıf durumdaki bireylere eşit işlem yapılması yolundaki gereksinmedir. Bu ilkenin benimsenmesindeki asıl duygu adalet duygusudur.

“İşveren işyerinde çalışan işçilere kural olarak eşit işlem yapmak, eşit çalışma koşullarını uygulamak zorundadır. İşveren, haklı nedenler olmadıkça işyerinde çalışan işçiler arasında çalışma koşulları açısından herhangi bir ayırım yapamaz. Eşit davranma yükümlülüğü aynı nitelikteki işçiler açısından söz konusudur. İşveren gerek işçinin yaptığı iş, uzmanlığı, öğrenimi, kıdemi gibi objektif nedenlere gerek çalışkanlık, yetenek, liyakat gibi sübjektif nedenlere dayanarak farklı çalışma koşulları uygulayabilir”<sup>42</sup>.

Eşit işlem yapma zorunluluğu, hukukun, temelini hakkaniyet esasından alan en genel ilkeleri arasında yer almaktadır. Anayasamızın 10. maddesine göre “Herkes, dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. 5170 sayılı yasayla 10. maddeye eklenen ikinci fıkraya göre ise, “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” denilmiştir. İş Kanununun 5. maddesinin 1. fıkrasında ise “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” denilmektedir.

<sup>41</sup> İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi; doçentlik tezi, A. Can TUNCAY, Fakülteler Matbaası, 1982, s. 3.

<sup>42</sup> SÜZEK, sf. 362



İşveren, eşit işlem yapma borcu gereği sadece kadın ve erkek işçiler arasında değil aynı zamanda bulunan tüm işçiler arasında ücret, ikramiye ve diğer sosyal yardımların verilmesi konusunda kural olarak bir ayırım gözetemez.

İşveren yönetim hakkını kullanırken ve disiplin cezası uygularken de eşit işlem yapma borcuna uygun hareket etmek durumundadır. Örneğin, işin dağıtımına, kapı denetimine ilişkin talimatlarında işverenin işçiler arasında bir ayırım yapmaması gerektiği gibi aynı disiplin suçunu işleyenlere farklı disiplin cezaları uygulamaması da gerekmektedir. Özellikle işyerinde gerçekleşen psikolojik saldırılar bakımından işverenin yönetim hakkında eşit davranma borcu büyük önem taşımaktadır. Aksine davranışlarda, bu eylemler bir “Mobbing” vasıtası olarak kullanılabilir.

Yabancı ülkelerde İş hukukunda eşit davranma ilkesine verilen önem gün geçtikçe artmakta ve bu alanda ayrı yasal düzenlemelere gidilmektedir. Pek çok ülkede eşitlik ilkesini barındıran yasalar mevcuttur.

Eşit davranma ilkesi, işverene, işyerinde çalışan işçilerine akla uygun (makul) ve haklı bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklediği için işverenin davranış özgürlüğünü sınırlamaktadır. Bir nevi keyfi ayırım yapma yasağı niteliğindedir.

“İşveren açısından eşit davranma borcunun anlamı; birden çok kişiyi ilgilendiren olaylar düzenlenirken, haklı olmayan veya gerçeğe dayanmayan farklılıklar yaratmamak ve kısacası, eşit durumdaki kişilere eşit davranmaktır”<sup>43</sup>.

Yürürlükte İş kanunu'nun 5. maddesi, Anayasa'nın 10. maddesi ile ILO standartlarına uyum ve AB adaylık süreci aşamalarından biri niteliğindedir. Bu madde ile eşitlik ilkesi düzenleme altına alınmıştır.

Bu madde pek çok düzenleme içermektedir. Maddenin birinci fıkrasına göre, iş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve

---

<sup>43</sup> TUNÇOMAĞ, sf. 133.

benzer nedenlerle ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir. Maddeyle, işçiler arasında haksız ayrımlar yasaklanmıştır

İşin özelliği dışında tam süreli – kısmi süreli, belirli süreli, belirsiz süreli işçiler arasında farklı işlem yapmaya ilişkin yasak getirilmiştir. Bu madde sayesinde istihdam türüne dayanan ayrımcılık engellenmek istenmiş ve yasak getirilmiştir.

Ayrıca, işveren tarafından, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, sona ermesinde cinsiyet ve gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağı belirtilmiştir.

İş Kanununun 5. maddesinin 3. fıkrası uyarınca “İşveren, biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı farklı işlem yapamaz”. Örneğin işveren işin niteliği haklı göstermedikçe sırf hamileliği nedeniyle işçi ile iş akdi yapmaktan kaçınmamaktadır.

Çok yerinde bir düzenleme olarak, aynı ve eşit işe cinsiyet sebebiyle farklı ücret uygulanamayacağı hükme bağlanmış ve bu sayılan hususlara uymayanlara yönelik olarak, kanunda yeni bir düzenleme getirilerek işçinin bu durumu ispat etmesi şartıyla 4 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını isteyebileceği hükmü getirilmiştir. İşverenin eşit davranma borcunu ihlal ederek ayırım yapmasının yaptırımını İş Kanununun 5. maddesinin 6. fıkrasında hükme bağlanmıştır.

“Görüldüğü gibi, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı davranması halinde işçi her şeyden önce 4 aya kadar ücreti tutarında bir tazminat talep edebilmektedir. Yasanın gerekçesine göre bu “tazminat için esas olacak ücret asıl ücret olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dâhil değildir”. Yasaya göre tazminat işçinin 4 aya kadar ücreti tutarında olduğundan tazminatın tutarı olayın özelliğine örneğin işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığına, işçinin işyerindeki konumuna ve kıdemine uygun olarak

hâkim tarafından belirlenmektedir. Ayrıca, İş Kanunu 5/6 da işverenin salt eşit işlem borcuna aykırı davranışı yaptırma bağlandığından işçi bu tazminata herhangi bir zarar vuku bulmasa dahi isteyebilmektedir”<sup>44</sup>.

Öte yandan, eşitlik ilkesine aykırı olarak ücreti eksik ödenen yahut ödenmeyen ya da çalışma koşulları uygulanmayan kimse duruma göre İş Kanunu 22. maddesine uygun olarak değişiklik feshi hükümlerinden yararlanabilmekte yahut İş kanununun 24. maddesinin 2. fıkrasının (e) veya (f) bendine göre iş akdini haklı nedenle fesih edebilmektedir.

5. madde sayesinde, bundan böyle işverenlerin işçi alımında yaş, cinsiyet ve öğrenim durumu ve mezun olduğu okula ilişkin taleplerinde ayrımcılığa neden olabilecek ifadeleri kullanmaması amaçlanmaktadır.

#### **4.4. İŞÇİNİN TÜRK MEDENİ KANUNU VE BORÇLAR KANUNU HÜKÜMLERİ BAKIMINDAN KORUNMASI**

İşçinin kişiliğinin saldırılara karşı Medeni Kanunun ve Borçlar Kanununa göre korunma yollarını açıklamadan önce kişi ve kişilik hakları kavramının tanımını yapmak ve kısaca kişilik haklarının kapsamını belirlemek yerinde olacaktır.

Hukukta hak ehliyetine sahip varlıklara kişi denilmektedir. Benzer bir tanımlamaya göre ise, “kişi, hak sahibi varlık anlamına gelir”<sup>45</sup> Hukukta “şahıs” terimi, haklara ve borçlara sahip olabilen, yani hakları ve borçları bulunabilen varlıkları ifade eder. Diğer bir deyişle hak sahibi, hak süjesi olan varlıklar hukuk açısından birer şahıstır<sup>46</sup>.

Kişiliği meydana getiren olgular, bireyin özellikleri, hak ve fiil ehliyetleri, özgürlükleri, sahip olduğu maddi ve manevi varlıkların oluşturduğu bütündür. Buradan hareketle, kişinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığı gibi maddi bedensel değerleri, ehliyetleri, onuru, saygınlığı, giz alanı, inanç ve özgürlükleri, adı ve resmi

<sup>44</sup> SÜZEK, sf. 367 – 368.

<sup>45</sup> Kişiler Hukuku, Prof. Dr. Kemal Oğuzman, Filiz Kitapevi, 1999, sf. 2.

<sup>46</sup> Medeni Hukuk, Prof. Dr. Turgut Akıntürk, Beta, 1999, sf. 103.

üzerindeki hakları gibi manevi değerleri; meslek ve ticari onur ve saygınlığı, meslek ve ticari gizleri ve kredisi gibi iktisadi değerleri, kişilik denilen bütünü oluşturmaktadır<sup>47</sup>.

Ulusal ve uluslararası metinlerde yer alan temel hakların amacı, bireyi devletin sınırsız gücüne karşı korumak ve onlara bağımsız ve serbestçe hareket edebilecekleri bir alan sağlamaktır. Temel hakların bir bölümünü de bahsi geçen kişilik hakları oluşturmaktadır. İşyeri ilişkisi açısından kişilik haklarına baktığımızda işçi ve işveren arasındaki ilişki içerisinde de söz konusu haklar önemli yer teşkil etmektedirler. Özellikle işyeri ortamı, iş ilişkilerinin niteliği ve ülkemizde de sıkça karşılaşılan işvereni üstün gören geleneksel ataerkil yaklaşımlar işçilerin işveren karşısında zayıf bir duruma düşmesine yol açmakta, dolayısıyla işçilerin korunması büyük önem kazanmaktadır.

İşçi açısından kişilik hakları incelendiğinde, kişilik hakları ile işçinin emeği birbirinden ayrılmakta ve iş hukuku bakımından sahip olduğumuz düzenlemeler kuvvetle işçinin emeğini koruyucu hükümler içermektedir. Oysa emek ve kişilik bir bütün oluşturmaktadırlar. İki kavram da işçi açısından öncelikle korunması gereken hakları oluşturmaktadır.

Çalışma ilişkisi içinde bulunan işçi ve işveren açısından üretim, kazanç, emek ilişkisi dışında bu ilişkinin insancıl bir boyutu da söz konusudur.

“Genel olarak tüm anayasalarda yer bulan ve korunma altına alınan temel haklarla kişilik hakları anlam itibarıyla bir paralellik göstermektedir. Temel haklar, insan haklarının anayasal niteliğe bürünmüş halidir. Bir başka deyişle temel haklar, devletin etken alanları karşısında bireyin toplumsal özgürlük alanının anayasal garantileridir”<sup>48</sup>.

Anayasa'nın Kişinin hakları ve ödevleri başlığı altında yer alan kişi dokunulmazlığı, zorla çalıştırma yasağı, kişi hürriyeti ve güvenliği, özel hayatın gizliliği ve korunması gibi hükümleri temel haklardan sayılmış ve böylece temel

<sup>47</sup> İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Ufuk AYDIN, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002, sf. 5.

<sup>48</sup> AYDIN, sf. 8.

haklar anayasada kapsamlı ve geniş olarak ele alınmakla birlikte incelediğimiz kişilik haklarıyla özdeşleşmiştir. Bu bakımdan kişilik hakları daha dar kapsamlı bir muhtevaya sahiptir.

Özel hukukta kişiliğin korunmasına ilişkin genel hükümler özellikle Medeni Kanun'un 23, 24, 25 ve Borçlar Kanunu'nun 49. maddelerinde yer almaktadır. Bu genel hükümlerin yanında bazı kişisel varlıkları koruyan özel hükümler de vardır. MK 26, 121, 158, 174, BK 45 – 48, FSEK 14 – 19, 71, 30 – 36 bu özel nitelikteki hükümler arasında gösterilebilir<sup>49</sup>.

İşçi açısından kişilik haklarının önemli bir boyutunu **şeref ve haysiyeti** oluşturmaktadır. Şeref ve haysiyet, kişilik hakkı niteliğinde olması nedeniyle bağımsız şekilde yani anayasa ve ceza kanunları ile korunduğu gibi ve aynı zamanda haksız fillere de maruz kalabilmesi bakımından özel hukukun bir müessesesi olan tazminat davaları yoluyla da korunmaktadır.

Tüm hukuk düzenlerinin aslen yöneldiği amaç, toplum içindeki her bir bireyin eşit haklarla birbirine muamele edebilmesini ve devlet otoritesine karşı da bu haklarını koruyabilmesini sağlayabilmektir. Bu yönüyle ele alındığında toplumsal yaşamın bir bireyi olan herkesin şeref ve haysiyetinin korunması gerektiği ve hiçbir bireyin ötekilere göre bu değerden tümüyle ya da bir bölümüyle yoksun olduğu kabul edilemez. Şeref ve haysiyet değerlerine kişi doğuştan sahiptir.

İşçi hakkında yalan haberler yayma, iftira, sövme, hakaret, cinsel yaşam hakkında yanlış bilgiler verilmesi, asılsız isnat ve ihbarlarda bulunulması gibi eylemler hep işçinin şeref ve haysiyetine yönelik ihlaller niteliği taşımaktadırlar. Yukarıda da bahsi geçtiği üzere özellikle şeref ve haysiyete yönelik hak ihlallerinde teknolojik gelişmeler bu ihlallerin niteliğini sürekli değiştirmektedir. Yazıyla, sözle ya da davranışlarla ihlaller gerçekleştirilebilirler. Günümüzde bu ihlaller medya yolu ile ve hatta internet üzerinde de gerçekleştirilebilir hale gelmiştir. Bir kişiye elle yahut davranışla sarkıntılık etmek, küfretmek, medya organlarında yazılı veya sözlü olarak yalan yanlış bilgi vermek şeref ve haysiyete yönelik belli başlı saldırılar arasına

---

<sup>49</sup> DURAL, s. 134.

girmektedir. Saldırıların çok çeşitlilik göstermesinin bir sonucu olarak, her olayın kendi özellikleri içinde incelenmesi, çevrenin değer yargılarına, saldırıya uğrayan kişinin toplum içindeki statüsüne dikkat edilerek tespitte bulunulması uygun olacaktır. “Anayasa mahkemesinin vermiş olduğu bir kararda “... İnsan haysiyeti kavramı, insanın ne durumda, hangi şartlar altında bulunursa bulunsun sırf insan oluşunun kazandırdığı değerlerin tanınmasını ve sayılmasını anlatır. Bu öyle bir davranış çizgisidir ki, ondan aşağı düşünce (yapılan) muamele ona muhatap olanı insan olmaktan çıkarır” denilerek haysiyet kavramının güzel bir tanımı yapılmıştır”<sup>50</sup>.

**İşçinin giz alanı ve özel yaşamı** da manevi hakları arasında yer almaktadır. Özel yaşam ve giz alanı ile ilgili bilgilerin açıklanması kişilik haklarına aykırıdır. Yalnız kalma hakkı, medeni insanın en değerli ve hakların en kapsamlı olanıdır. Kişinin, kişisel yaşamı ya da ilişkileri veya ailesinin yaşamına doğrudan fiziksel, ya da bilgilerin yayınlanması yolu ile müdahaleye karşı korunması olarak giz alanı ve özel yaşamın gizliliği hakkı tanımlanabilir. Kişinin yaşam alanını üç grup içerisinde incelemek mümkündür. İlk grubu kamuya açık alan yani “ortak hayat alanı” oluşturmaktadır. Bu alanın öteki kişilerden gizli tutulması olanağı bulunamamaktadır. İkinci grupta ise kişinin özel yaşamı yani “özel alanı” yer almaktadır. Kişinin özel alanı sadece çok yakınları tarafından bilinmektedir. Bu alana kişinin yakınları dışındaki kimselerin sızması ve kişiyle yakınları arasındaki bilgileri öğrenmesi, kişilik haklarına saldırı niteliği taşımaktadır. Kişinin yaşam alanının üçüncü grubunu ise gizlilik alanı yahut diğer bir ifadeyle “gizli saha” oluşturmaktadır. Genellikle bu alan kişi tarafından saklanır ve diğer bireylerle paylaşılmaz. Bu alana yönelik tecavüzler de kişilik haklarına aykırılık oluşturmaktadır. Şahsın aile ilişkileri, mektupları, sağlık ilişkileri, cinsel yaşam ve tercihleri bu alana girmektedir.

Özel yaşama yönelik saldırılar çok çeşitli olabilmektedir. Başkasına ait gizli bilgileri yaymak, gözetlemek, dinlemek, rıza dışında film ve fotoğraf çekmek şeklinde bu ihlaller gerçekleştirilebilirler.

---

<sup>50</sup> İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Ufuk AYDIN, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2002, sf. 15’den, AY. 28.6.1966 T.E. 1963/132, K.1966/28 sayılı Kararı.

“Özel yaşama müdahale örneklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Kişinin üstünün aranması,
- Konut dokunulmazlığının ihlali ve konutta ve diğer yerlerde arama yapılması,
- Tıbbi, psikolojik ve fizyolojik müdahaleler,
- Kişi hakkında zor duruma düşürücü, yanlış ve alışılmışın dışında açıklamalar,
- Haberleşme vasıtalarına müdahale,
- Her nevi vasıta (foto, sinema, video, internet) gözleme,
- Basın tarafından gerçekleştirilen taciz,
- Profesyonel danışmanlara iletilen veya kamu yetkililerine verilen gizli bilgilerin açığa vurulması,
- Özel yaşama ilişkin bilgilerin kamuya açıklanması,
- Gözlemeyle, izlemeyle ya da iletişim araçları ile taciz”<sup>51</sup>.

İşçinin kişilik haklarının bir diğer boyutunu ise **işçinin ismi (adı) ve resmi** oluşturmaktadır. Medeni kanunumuzun 26. maddesi kişinin ismi üzerindeki haklarını koruma altına almaktadır. İsim kişiyi diğer kimselerden ayıran, onu teşhis eden, onun sembolü haline gelen manevi bir varlık, toplumsal ilişkilerden kaynaklanan kişisel bir değerdir. Başka bir tanım ile “Ad, kişileri, diğer kişilerden ayıran ve toplumsal ilişkilerde onu belirleyen bir tanıtım, bir işarettir.”<sup>52</sup> İsim üzerindeki hakkın kapsamına yalnız gerçek anlamdaki isim değil, kişiyi ve ailesini toplum içinde tanıtmaya yarayan simgeler, ün, arma, rozet, lakap, müstear isim gibi manevi değerler de girmektedir<sup>53</sup>. Bahsi geçen değerlere yönelik saldırılar da kişilik haklarına tecavüz olarak değerlendirilmektedir.

**Kişinin resmi** üzerindeki hakkı da kişilik hakları kapsamındadır. Kişinin resmi, onun kişiliğini dış dünyaya yansıtan önemli araçlardan biridir. Resim kavramına kişinin bir fotoğrafta, filmde veya televizyonda tespit edilmesi ve gösterilmesi girdiği gibi fırça ya da kalemle yapılan resim veya karikatürleri de

---

<sup>51</sup> AYDIN, sf 18.

<sup>52</sup> Kişiler Hukuku, Mustafa DURAL, Tufan ÖĞÜZ, Filiz, İstanbul, 2002, sf. 155.

<sup>53</sup> AYDIN, sf. 18 vd.



girer<sup>54</sup>. Bu sebeple herkes, başkasının, kendi resmini yapmasını, çekmesini ve yayınlamasını yasaklamaya yetkilidir<sup>55</sup>. Kişinin resminin, belli istisnalar dışında, yayınlanması genellikle, aynı zamanda onun şeref ve haysiyetine ya da özel ve gizli hayatına bir saldırı oluşturmaktadır. Resim sahibinin izni olsa dahi, resmin kişi hakkında yanlış kanı uyandıracak biçimde yayınlanması, kişi tarafından izin verilenin dışında amaçlarla yayınlanması, yine kişilik hakkını ihlal edecektir. Yargıtay da resim üzerindeki hakkın MK 24 ile korunan kişisel varlıklardan olduğunu kabul etmektedir. Ancak Yüksek Mahkeme, kişilik hakkının ihlal edilmiş sayılması için, resmin yayınlanmasının ya şeref ve haysiyeti ihlal etmesi ya da kazanç sağlamak amacıyla yayınlanmış olduğu sanısını uyandırmasını aramaktadır<sup>56</sup>.

Özellikle işçilerin kişilik haklarına yönelik olarak bu hakların diğer bir boyutunu ise **meslek, sanat ve ticari yaşama ilişkin iktisadi değerler** oluşturmaktadır. Burada kişinin statik kişiliğinin dışında “dinamik” kişiliğin de korunması önem kazanmaktadır. Dinamik kişilik, insanın toplum içinde yeteneklerini kullanarak elde ettiği varlığı yani toplum içindeki yeridir<sup>57</sup>.

Giriş bölümünde de açıklamaya çalıştığımız üzere günümüzde iş hayatında en önemli değerlerden birisi yetişmiş işçidir. İşçinin mesleki, sanatsal ve ticari değerleri, birikimi, tecrübeleri ve teknik bilgisi firmalar açısından çok büyük önem taşımaktadır. İşçinin sahip olduğu ve aslen onun kişiliğine bağlı bulunan bu değerler, onun çalışma ilişkisi içerisinde parasal ve iktisadi değerler yaratmasına imkân sağlamaktadır. Bu bakımdan bu değerler daha önceden incelediğimiz kişilik haklarından farklılık göstermektedirler. Bu değerler, **mesleki – sanatsal ve ticari özgürlükleri**, mesleki – sanatsal ve ticari saygınlığı yani şerefi ve mesleki – sanatsal ve ticari sınırları bünyesinde barındırmaktadır.

Mesleki özgürlükler bakımından incelendiğinde çalışma ilişkisinde karteller ve monopoller oluşturmak, işyeri işgalleri ya da bir işletmenin mallarının boykot edilmesi, bir işçinin kara listeye alınarak hiçbir işyerinde çalıştırılmaması gibi

<sup>54</sup> Kişiler Hukuku, Kemal OĞUZMAN, Özer SELİÇİ, Filiz, İstanbul, 1999, sf. 123.

<sup>55</sup> DURAL, sf. 130.

<sup>56</sup> DURAL, sf. 130’dan, 2. HD 17.12.1969, 3339/5689

<sup>57</sup> DURAL, s. 132.



durumlar mesleki özgürlükler bakımından kişilik haklarının ihlali örneklerini oluşturmaktadır<sup>58</sup>.

Mesleki çalışmasıyla ilgili olarak kişiye yöneltilen iddia ve açıklamalar ise mesleki şeref ve haysiyete ilişkin kişilik haklarına saldırı niteliği taşımaktadır. Örneğin, bir avukatın davalarını takip etmediğine yönelik açıklamalar, doktorun hastalarına sarkıntılık ettiğine ilişkin iddialar bu kapsamdadırlar.

**Kişinin ticari sırları** da bu kapsamda kişilik haklarındandır. Kişinin ekonomik faaliyetlerine ilişkin sırları korunmuştur. Örneğin, kişinin kredi kaynakları, müşteri ilişkileri, örgütsel yapısı, teknik sırları, üretilen bir malın teknik sırları yahut formülü ya da lisans sözleşmesi koşulları mesleki ve ticari sırları arasındadır. Bunlara yönelik saldırılar kişilik haklarının ihlali niteliğindedir.

Kişinin sahip olduğu değerler hukuk düzenince korunmaktadır. Kişinin kendisine yönelik hukuka aykırı müdahalelere karşı korunabilmesi maksadıyla öncelikle hukuk kuralları kişinin korunmaya değer haklarını tanımlamıştır. Buradan hareketle hukuk kuralları bir takım davalar sistemi düzenlemiştir. Söz konusu kurallar, öngördüğü sisteme başvurulduğu takdirde, hâkime gerektiğinde kamu gücünün de yardımı ile kişilik haklarına saygı duyulmasını sağlamak görevini yüklemektedir<sup>59</sup>.

Yukarıda bahsi geçen sisteme paralel olarak medeni kanunumuzun 24. maddesi “Hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir” hükmünü içermektedir. Medeni Kanun’un 23. maddesi kişiliğin, kişinin rızasıyla yani bir hukuki işlem sonucu ihlalini önlemeye yöneliktir. Oysa 24. madde ise, kişiliği, kişinin rızası dışındaki tecavüzlere karşı korumaktadır.

23. madde kişiliği hak ve fiil ehliyeti ve özgürlükler yönünden korumaktadır. Buna göre, hiç kimse hak ve fiil ehliyetinden kısmen de olsa vazgeçemez.

---

<sup>58</sup> AYDIN, s. 20.

<sup>59</sup> Türk ve İsviçre Hukukunda Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, Doç. Dr. Serap HELVACI, Beta, 2001, sf. 15.

Özgürlüklerinden de vazgeçemez ya da bunların hukuka veya ahlaka aykırı olarak sınırlandırılmasına rıza gösteremez. 23. maddede kişinin kişilik hakları doğrudan kendisinden korunmaktadır. Aslen bu maddenin amacı kişinin güçlü bir otorite karşısında kendi haklarından vazgeçmesini yahut feragat etmesini engellemektir. Dikkat edilecek olursa bu hüküm özellikle çalışanların haklarını da korumaktadır. Örneğin, güçlü bir firma karşısında sözleşme yahut herhangi bir hukuki işlem yolu ile firma karşısında zayıf durumda olan çalışanın haklarının ihlal edilmesi engellenmek istenmektedir. Bu madde ile kişinin ne hak ehliyetlerinden, ne fiil ehliyetlerinden, ne de sahip olduğu özgürlüklerden sözleşme yolu ile feragat edememesi amaçlanmıştır. Özgürlükler bakımından konuyu ele aldığımızda, aslen kişinin yapacağı hukuki işlemlerle özgürlüklerini sınırlaması mümkündür. Ancak bu sınırlamanın sınırı hukuk ve ahlak kurallarına aykırılık teşkil etmemesine bağlıdır. Bu açıdan incelendiğinde 23. madde özgürlüklerden kısmen vazgeçmeye olanak tanıyan bir düzenlemedir. Bu durum sözleşme özgürlüğünün doğal bir sonucudur. Zira, bir sözleşme ile özgürlüklerin bir kısmından feragat edilmektedir. Önemli olan kısıtlamanın kişiyi her yönden sınımsız bağlamamış olması ve hukuk ya da ahlaka aykırı olmamasıdır<sup>60</sup>.

Çok ağır feragatler içeren sözleşmeler bu nedenle hükümsüz sayılmaktadır. Ayrıca buna benzer ağır yükümler getiren sözleşmeler açısından da kanun koyucu bazı kolaylıklar sağlamıştır. Örneğin, 10 yıldan fazla süren hizmet sözleşmeleri işçi tarafından tazminatsız olarak feshedilebilir (Borçlar Kanunu, m. 343). Bu durumda 10 yıldan fazla bir süreyle bir kişinin bir sözleşmeyle bağlı kalmasını kanun koyucu kişinin özgürlüklerinden aşırı biçimde vazgeçmesi olarak algılamaktadır. Ayrıca, Borçlar Kanunu'nun 536. maddesine göre, hayat ile sınırlı olmak kaydıyla kurulan adi şirket, ortaklardan her birinin 6 ay evvel ihbarı ile feshedilebilmektedir.

1988 yılında Borçlar Kanunu'nun kişilik haklarına tecavüz halinde manevi tazminat talebini düzenleyen 49. maddesinde değişiklik yapılarak kişilik haklarını daha fazla koruyacak şekilde, eski düzenlemede manevi tazminat davası açabilmek için aranan zararın ve kusurun özel ağırlığı şartı kaldırılmıştır. Yine, 1 Ocak 2002 yürürlük tarihli yeni Medeni Kanun'da eski 24 ve 24/a maddeleri tekrar

---

<sup>60</sup> AYDIN, sf. 27.

düzenlenmiş ve 25 ve 26. maddeler olarak yer almıştır. Yeni düzenleme ile 24. maddede kişilik haklarına hukuka aykırı olarak saldırılan kimsenin mahkemeye başvurabileceğini ve hangi saldırıların hukuka aykırı olduğu düzenlenmiştir. 25. madde ise, kişilik haklarına saldırılan kimsenin açabileceği davaları, talep haklarını, manevi tazminata ilişkin esasları ve yetkili mahkemeyi belirtmiştir.

Görüldüğü gibi, hukuk düzeni kişinin haklarına yönelik tecavüzlerden kendisini koruyabilmesi maksadıyla pek çok yola imkân tanımaktadır. Belli durumlarda kişinin hukuki yollara başvurmadan kendi kendini koruması dahi mümkün kılınmıştır. Medeni Kanun'un 24. maddesi kapsamında kişinin haklarını koruyabilmesi amacıyla belli davalara imkân tanınmıştır. Bu davalar savunma davaları ve tazminat davaları olmak üzere iki grup içerisinde incelenebilirler.

#### **4.4.1. Savunma Davaları**

Savunma davaları kişinin hâkimden korunma elde etmek için açtığı davalardır. Savunma davaları, saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, saldırıya son verilmesi davası ve hukuka aykırılığın tespiti davası olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Bu davaların açılabilmesinin ön koşulu kişilik haklarının hukuka aykırı olarak tecavüze uğramış olmasıdır.

Kişilik haklarına hukuka aykırı olarak saldırıda bulunulan kimse mahkemeye başvurarak, tecavüzün durdurulmasını, önlenmesini ya da tespit edilmesini ve hatta kararın yayınlanmasını veya 3. kişilere bildirilmesini isteyebilmektedir. Bu davaların açılabilmesi için tecavüz edenin kusurlu olması veya tecavüzün manevi bir zarara yol açması da gerekmemektedir.

Bu davaları şu şekilde sıralayabiliriz,

- a) Durdurma (saldırıya son verme) davası,
- b) Önleme davası,
- c) Hukuka aykırılığın tespiti davası,
- d) Maddi tazminat davası,
- e) Manevi tazminat davası,

f) Vekâletsiz iş görmeden doğan davalar.

**Durdurma davası**, tecavüzün başlamış ve devam ediyor olması halinde açılır. Amacı, devam etmekte olan tecavüze son verilmesidir. Bu davanın asıl önemi, şeref ve haysiyete, mesleki ve ticari değerlere ve özel hayata yapılan saldırılarda ortaya çıkmaktadır. Kişinin hayat ve vücut tamlığına yönelik saldırılarda genellikle tecavüzün yapılması ve sona ermesi aynı anda olacağı için, bu davanın açılması nadir bir olasılıktır.

**Önleme davası** ise, kişiliğe tecavüzün henüz başlamadığı, ancak tecavüz tehlikesinin bulunduğu hallerde açılmaktadır. Bu davanın amacı, kişiliğe yapılacak olan tecavüzü henüz başlamadan, daha tehlike halindeyken engellemektir. Örneğin, kişiliğe tecavüz niteliğindeki bir kitabın basılmak üzere olduğunu öğrenen bir kimse bu davayı açabilecektir. Davanın açılabilmesi için, kişiliğe herhangi bir tecavüz halinin bulunması yeterli değildir. Tecavüz tehlikesinin **ciddi** olması gerekmektedir<sup>61</sup>. Önleme davası tecavüz tehlikesi sürdüğü müddetçe açılabilmektedir. Tehlike herhangi bir sebeple sona ermişse artık bu dava açılmayacaktır.

Durdurma ve önleme davalarının uzun sürmesi dolayısıyla, örneğin basılacak bir eserde tecavüz sözkonusu ise, istenilen etkiyi bazı hallerde doğuramayacağı ihtimalini göz önünde bulunduran İsviçre kanun koyucusu, yayına, bir an önce, davanın sonuçlanmasına kadar engel olmak amacıyla ihtiyati tedbir isteme imkânını tanımıştır<sup>62</sup>.

Durdurma davası sonucunda hâkim, belirli bir ya da birden fazla davranışı yasaklayabilmektedir. Ancak, genel bir davranış yasağı getirememektedir. Çünkü genel bir davranış yasağı MK 23'e aykırı olacak ve dolayısıyla da karar infaz edilemeyecektir.

**Hukuka aykırılığın tespiti davası** ise, genel manada tespit davasının kişiliğe tecavüz durumu için özel olarak düzenlenmiş bir halidir. Tecavüzün sona

<sup>61</sup> DURAL, sf. 142.

<sup>62</sup> DURAL, sf. 143.

ermiş olması ve fakat etkilerinin halen devam ediyor olması durumunda tespit davası açılmalıdır. Mahkeme mevcut bir tespit davası sonucunda hukuka aykırılığın mevcut olduğunu belirlemiş olsa dahi, özellikle müdahale kitle iletişim araçlarıyla gerçekleşmişse, saldırı herkes tarafından biliniyor iken, mahkeme kararı sadece taraflarca bilinebileceğinden dolayı Medeni Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrası hukuka aykırılığın toplumca öğrenilmesini temin etmek amacıyla, mahkemenin verdiği kararın toplum ya da ilgili kimseler tarafından bilinmesini temin etmek amacıyla "Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin ya da kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayınlanması isteminde de bulunabilir" şeklinde bir düzenleme içermektedir. Bu hükme göre, durdurma, önleme ya da tespit davalarından birini açan kişi, ayrıca aynı davada, kararın ilgili üçüncü kişilere bildirilmesini ya da ilan edilmesini de isteyebilecektir.

Bunların yanı sıra, kişiliğe tecavüzde bulunan kişi bu tecavüzünden kaynaklanan bazı kazançlar elde etmiş olabilir. Medeni Kanun'un 25. maddesinin üçüncü fıkrası, tecavüze uğrayan kişinin, failin elde ettiği bu kazançları için vekâletsiz iş görme müessesesinden faydalanarak talepte bulunabileceğini düzenlemektedir. Bu dava, Borçlar Kanunu 414. maddesindeki gerçek olmayan vekâletsiz iş görmeden kaynaklanmaktadır. Aslen bu davanın amacı kazanç elde etmek için bir başkasının kişiliğine yönelik tecavüzleri engellemektir. Mağdurun elde etmek istemediği ya da elde edemeyeceği bir kazancın, tecavüz eden kişide kalmaması bu dava ile temin edilmektedir<sup>63</sup>. Burada sözkonusu davayı tazminat davasından ayıran esas kıstas, mağdurun elde etmek istemediği ya da elde edemeyeceği bir kazancın var olmasıdır. Fail, mağdurun elde etmek istediği ya da elde edebileceği bir kazancı, tecavüz sonunda elde etmişse, bu durum mağdur yönünden mahrum kalınan kazanç anlamında bir zararı ifade edeceğinden dolayı, zararın verilmesi ya da tazmin edilmesi maddi tazminat davası yoluyla olur. Buna karşılık mağdurun elde etmek istemediği ya da elde edemeyeceği bir kazancı, fail kişiliğe tecavüz yolu ile elde etmişse, bu kazanç ortada bir zarar bulunmadığı için BK 414'deki gerçek olmayan vekâletsiz iş görmeden kaynaklanan dava ile istenebilmektedir. Örneğin bir kimsenin yayınlamaya hiç niyeti olmadığı ve kasasında sakladığı hatıralarının bir başkasınca çalınarak kitap haline getirilip

---

<sup>63</sup> DURAL, sf. 145.

basılması durumunda hatıraları çalınan ve kişilik hakları tecavüze uğrayan kişi, bu kitaptan elde edilecek kazancı gerçek olmayan vekâletsiz iş görme hükmüne göre talep edebilecektir. Failin bu tecavüzdən elde ettiği kazancın türüne göre ya tazminat ya da vekâletsiz iş görmeden kaynaklanan dava açılabilir.

Medeni kanun'umuzun 25. maddesinin üçüncü fıkrasına göre kişilik haklarına yönelik yapılan bir tecavüz dolayısıyla malvarlığına ilişkin zarara uğrayan kimse, tecavüz edene karşı maddi tazminat davası açabilmektedir. 25. maddenin yanı sıra MK 26/II, 120, 158/II, 174/II, BK 45, 46, 47, 48/I, TTK 58'de de kişilik hakkına saldırı dolayısıyla maddi tazminat isteminde bulunulabileceği öngörülmüştür<sup>64</sup>.

Önleme, durdurma ve tespit davalarının açılması için sadece tecavüzün bulunması yeterlidir. Oysa maddi ve manevi tazminat davalarının açılabilmesi için kusurun ve zararın bulunması da gerekmektedir. Bazı hallerde kişilik hakkına tecavüz, kusursuz sorumluluğu gerektiren bir durumdan kaynaklanabilir. Bu halde maddi tazminat davası için kusur şartı aranmamaktadır. Çalışma ilişkisinde çokça görülen istihdam edenin sorumluluğunda, istihdam eden ya da motorlu taşıt işleten kusuru olmasa da maddi tazminat ödemekle yükümlü tutulmuştur<sup>65</sup>. Özetle, maddi ve manevi tazminat davasının açılabilmesi için haksız fiil ya da borcun ihlalinin şartlarının gerçekleşmesi gerekmektedir.

Maddi tazminat talebi haksız bir fiilden kaynaklanıyorsa 1 yıllık, sözleşmeden kaynaklanıyorsa, aksine bir hüküm bulunmadıkça 10 yıllık zamanaşımına tabidir<sup>66</sup>.

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranışlarından dolayı zarara uğrayan işçi de maddi tazminat talep edebilmektedir. Bunun gibi, işçi bu tazminat yanında

---

<sup>65</sup> İstihdam edenin sorumluluğu Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, istihdam eden, müstahdemlerinin veya işçilerinin hizmet ya da işlerine ait faaliyetlerini icra ederlerken verdikleri zararlardan sorumlu tutulmaktadır. Burada tazminat için kusur aranmamıştır. Ancak istihdam edene bir kurtuluş vasıtası olarak, zarara engel olmak için hal ve şartlara göre gerekli olan tüm dikkat ve ihtimamı göstermiş olduğunu yahut bu dikkat ve özeni gösterse dahi zararın vuku bulacağını ispat ederek sorumluluktan kurtulabilmesi imkânı tanınmıştır. Yine, Karayolları Trafik Kanunu'nun 85. maddesi uyarınca, motorlu taşıt işletenler de istihdam edenin sorumluluğuna benzer şekilde kusur şartı aranmaksızın doğan zararları tazmin etmekle yükümlü tutulmuşlardır.

İşverenin gözetme borcuna aykırı davranması sonucunda iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlar tazminat talebinde bulunabilirler. Borçlar Kanununun 45. maddesinin 2. fıkrasına göre “Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir” denilmektedir.

#### **4.4.2. Manevi Tazminat Davası**

Kişilik hakları hukuka aykırı olarak tecavüze uğrayan kimse kanunlarda özel düzenleme bulunan hallerde bu hükümlere dayanarak; özel bir düzenleme olmayan hallerde ise, BK 41’de yer alan haksız fiil sorumluluğu çerçevesinde tazminat davası açabilecektir.

Kişiliğe yapılan tecavüzler neticesinde mağdur, uğradığı manevi zararların yani duyduğu elem ve ızdırabın tatmin edilmesini sağlayabilmek amacıyla manevi zararının giderilmesi için manevi tazminat talebinde de bulunabilmektedir. Manevi tazminat MK 25/III ve BK 49’da öngörülmüş ve şartları düzenlenmiştir. Bu maddelerin yanı sıra MK 26/II, 143/II, 158/II ve BK 47’de de manevi tazminat düzenlenmiştir.

Hemen belirtmek gerekir ki, manevi tazminat isteminde bulunabilmek için bir manevi zararın varlığı şarttır.

Kişilik haklarından vücut bütünlüğü ihlal edilen kişinin kendisi ve onun ölümü halinde ise ailesi BK 47’ye göre manevi tazminat davası açabilecektir. Vücut bütünlüğü haricindeki diğer kişilik haklarının ihlali sözkonusu olduğunda ise BK 49 uyarınca tazminat talebi gerçekleştirilecektir. 49. madde tazminat talebinde bulunulabilmesi için gerekli şartları sıralamaktadır. Buna göre, manevi tazminat davasının açılabilmesi için kişilik haklarına bir tecavüzün bulunması, bu tecavüzün hukuka aykırı olması, manevi zararın gerçekleşmesi ve zararlar tecavüz arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bunların yanı sıra yukarıda örneklendirdiğimiz kusursuz sorumluluk halleri istisna olmak üzere failin kusurunun bulunması da aranmaktadır. BK 49 metninde tazminat talebinde bulunabilmek için

kusurdan söz etmemiş olmasından maddenin bir kusursuz sorumluluk ilkesi getirdiği sonucu çıkarılamaz. Ancak kusursuz sorumluluk hallerinde de manevi tazminat talebinde bulunulabileceği anlaşılmaktadır. Manevi tazminat isteyebilmek için kural, kişiliğe yönelik kusurlu bir tecavüzün bulunmasıdır. Ancak, bunun dışında, tecavüz kusursuz sorumluluk hallerinden birinden kaynaklanıyorsa, yine manevi tazminat talebinde bulunulabilecektir<sup>68</sup>.

Eğer manevi tazminat talebi bir sözleşmenin ihlalden kaynaklanıyorsa, o zaman kusur karinesi söz konusu olacaktır. (BK, m. 96)

3444 sayılı kanunla Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinde yapılan değişiklikle ikinci fıkraya hükmüne göre, hâkim manevi tazminat miktarını tayin ederken, tarafların sıfatını, işgal ettikleri makam ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını dikkate almak durumundadır. Ancak bu hüküm doktrindeki pek çok yazar tarafından sıkça eleştirilmiştir. Bu hüküm ile kişiler arasında sıfat, mevki ve sosyal – ekonomik durumlarına göre ayırım sözkonusu olmaktadır. Bu durum özellikle incelediğimiz işçi ve işveren ilişkileri açısından da büyük problemlere neden olacak niteliktedir. Böyle bir hükmün uygulanması neticesinde mevki, sıfat ve mevkileri yüksek kişiler daha yüksek tazminatlar alabilirken, örneğin basit bir işçi daha az tazminat miktarı almak durumunda kalacaktır<sup>69</sup>. Yargıtay kararlarına göre, hâkim, manevi tazminat miktarını tayin ederken, onun amacını göz önünde bulundurmalı ve adalete uygun bir miktara karar vermelidir. Manevi tazminat mağdurun ruhsal durumunu düzeltecek miktar ve nitelikte olmalı, yaşanan felaketi özlenebilir hale getirecek ya da sebepsiz zenginleşme yaratacak bir miktara tazminat olarak karar verilmemelidir<sup>70</sup>.

İş hukuku bakımından konuyu ele aldığımızda karşımıza öncelikle işverenin gözetme borcu çıkmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçi bedensel veya ruhsal bir zarara uğrarsa maddi tazminat yanında koşulları varsa manevi tazminat talebinde de bulunabilmektedir. Borçlar Kanununun 47. maddesine göre “Hâkim hususi halleri nazara alarak cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam

<sup>68</sup> DURAL, sf. 148.

<sup>69</sup> DURAL, sf. 151.

<sup>70</sup> DURAL, sf. 150'den alıntı, 15. HD 10.3.1975, 1213/1342, 2. HD 8.6.1971, 2936/3742.



öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namiyle adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir” denilmektedir.

Manevi tazminatla iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ıstırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılmaktadır.

Hâkim tazminatın ödenmesi yerine diğer bir tazmin yöntemi, bir kınama kararı ya da basın yolu ile ilana karar verebilir. (BK. m 49.)

Medeni Kanun’un 25. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, manevi tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmedikçe devredilemez. Ayrıca miras bırakan tarafından ileri sürülmedikçe mirasçılara da geçmez. Maddeden anlaşılacağı üzere manevi tazminat isteminin kişi hayattayken devredilebilmesi için bunu karşı tarafın kabul etmiş olması şartı aranmaktadır. Bunun yanında, bu istemin mirasçılara geçebilmesi için miras bırakanın, yani tecavüzden doğrudan etkilenen şahıs tarafından ileri sürülmüş olması gerekmektedir. Bu ileri sürmenin muhakkak dava yoluyla olması da gerekmemektedir. Burada saldırıya uğrayan kişinin bunu ortaya koyan ve kanıtlanabilen hür iradesi yeterli görülmektedir. Hayattayken tecavüze uğrayan kişinin bir arkadaşına manevi tazminat hakkını talep edeceğini söylemiş olması, bu talebin mirasçılara geçmesi için yeterlidir.

Hukuk düzeni kişiliğe yönelik saldırıları korumak amacıyla yukarıda açıklamaya çalıştığımız üzere pek çok savunma mekanizması ve müessese düzenlemiş olmasına rağmen, çalışma ilişkisi içerisinde ve uygulamada işyerinde tecavüzlere maruz kalan işçilerin bu müesseseleri pek bilmediği yahut kimi nedenlerle hukuki yollara başvurmayı düşünmediği konu ile ilgili yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır.

İşçilerin en çok maruz kaldıkları tecavüzler genellikle manevi haklarına yönelik olmaktadır. Saldırıları, aslen bilinçli olarak maddi bir zarar vermeme amacı gütmektedirler. Bu sayede saldırının tespit edilmesi yahut mağdurun mevcut tecavüzlere karşı hukukun kendisine sağladığı koruma imkânlarından faydalanması oldukça güçleşmektedir. Maddi bir saldırıya çoğunlukla maruz kalmayan mağdur,

bu saldırıları önemsememekte ve hatta saldırıların şiddeti arttığında kendisini savunmak, haklarını korumak yerine işyerini terk etmeyi, işinden ayrılmayı tercih etmektedir. Aslen bu savunma zaafının nedeni, hukuki yollara başvurma için çalışana getireceği ağır külfetlerdir. İşyeri ortamında, buna benzer manevi haklarına yönelik saldırılarda bulunan işçinin kendisini hukuki yollarla savunması özellikle maddi olarak güçsüz durumdaki işçiler için çok büyük maddi külfetleri de beraberinde getirmektedir. Bunun yanı sıra özellikle ülkemizde açılan davaların çok uzun süreler devam etmesi ve sonuçlanmaması mağdurların hak arama güdüsünü zayıflatmaktadır. Mahkemelerin ağır ve yorucu işleyişi, mevcut bir suçta yahut hak ihlaline yönelik cezaların tecavüzden yahut suçtan uzun bir zaman sonra hükme bağlanması, özellikle fail ile konumuz bakımından çalışma ilişkisi içerisinde olan ve halen ekonomik açıdan işletmeye bağımlılığını sürdüren mağdur işçiler bakımından çok büyük bir problem oluşturmaktadır. Haklarını arayan mağdurlar ise işletme açısından “sorunlu personel” olarak görülmekte, işçi uğradığı tecavüzlerin yanında birde çalıştığı müessese ile sorunlar yaşamaya başlamaktadır. Günümüzde işverenler işçilere yönelik, işçilerin karşılıklı birbirlerine yönelik olarak ve en ilginç işçilerin işverenlere yönelik bilinçli bir şekilde psikolojik saldırılarda bulunduğu işletmeler azımsanmayacak kadar çok sayıdadır.

İşyerinde maruz kalınan manevi haklara yönelik saldırılar çok çeşitlilik göstermektedirler. Bunlar hukuk bakımından da pek koruma altına bulunmayan ve toplumun yaklaşımlarına ve değer yargılarına göre farklılıklar gösterebilen ahlak ve adap kurallarına aykırılık seviyesinden başlayarak işyerinde gerçekleşen cinsel tacizlere kadar uzanmaktadır. İşveren tarafından gerçekleştirilen saldırılara çoğu zaman işçiler tepki göstermemekte ve sessiz kalmayı menfaatlerine daha uygun görmektedirler.

## 5. SONUÇ

İnsanların, çoğu doğum ile kazanılmış haklarından olan manevi hakların korunması öncelikle bireylerden ziyade toplumun vazifesi niteliğindedir. Bu bakımdan bireyin ve toplumun koruyucusu hukuk, yukarıda da açıklamaya çalıştığımız üzere pek çok düzenleme getirmiştir.

Uygulamada, özellikle işçilerin manevi haklarına yönelen saldırıların çeşitliliği ve bu saldırılarda teknolojik ekipmanların ve donanımların da sıklıkla kullanılması kimi durumlarda konu ile ilgili koruyucu hukuk düzenlemelerini atıl kılabilmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve bu alandaki ürünlerin maliyetlerinin giderek düşmesi, çoğu zaman insanların kişilik hakları aleyhine kullanılan bu donanımların işletmelerde yaygınlaşmasına sebep olmaktadır. İşçiler açısından en vahimi, yukarıda da dikkatleri çekmeye çalıştığımız izleme ve takip cihazlarının işletmelerde “işçilerin verimini yükseltmek ve güvenliği sağlamak” gibi amaçlarla kullanılması sonucunda kişilik haklarına yönelik uğramış oldukları tecavüzlerdir. Bu yaygınlıkla kullanılan bir metottur. Bunun daha da ilerisinde, işletmelerde yaşanma ihtimali hayli yüksek olan cinsel tacizler, gölge tacizleri “Stalking” ve duygusal saldırılar azımsanmayacak ölçülere ulaşmaktadır.

Ülkemiz bakımından olay incelendiğinde, işletmelerimizin çoğunda görülen ve işverene ataerkil bir bakış açısıyla yaklaşan anlayış, işçinin bütün haklarının ve “dizginlerinin” işverenin elinde bulunmasına neden olabilmektedir. Sosyal sistemlerin iyi işlemeysi, yüksek işsizlik oranı, enflasyon gibi faktörler de işçiler açısından ayrı bir baskı grubunu oluşturmakta, tecavüzlere maruz kalan işçiler işten ayrılmayı yapılabilecek en son çare olarak görmekte ve baskılara rağmen suskunluklarını sürdürmektedirler.

Uygulamaya ve düzenlemelere bakıldığında özellikle İş Hukuku ve Kanunu çerçevesinde işçinin manevi haklarını korumaya yönelik yeni düzenlemelerin de gün

yüzüne çıktığı görülmektedir. İşverenin gözetme borcu bakımından tez konumuz kapsamında incelediğimiz pek çok psikolojik saldırı ve manevi hak ihlallerinin işveren açısından sorumluluk doğurduğunun söylenmesi yanlış olmayacaktır. Ayrıca eşit davranma ilkesinin de yasada yer alması ile manevi hak ihlalleri ciddi biçimde sınırlanmıştır.

İşçinin haklarına yönelik saldırıların engellenebilmesi hukuk düzeninin bu alanda boşluk bırakmamasına bağlıdır. Değişen ve gelişen yapı içerisinde günden güne yeni tecavüzlerin gerçekleşebileceği ihtimali de göz ardı edilmeyerek, tecavüzlere karşı bireyin korunması amacıyla, tecavüz nevelerinin tespitinde ve engellenmesinde, ayrıca oluşan cürümlere ve suçlara yönelik olarak adaletin gecikmeksizin sağlanabilmesi açısından gelişmelerin kanun koyucu tarafından hızla takip edilmesi ve gerekli önlemlerin zamanında alınması, bireysel ve toplumsal açıdan zorunlu olan bir gerekliliktir.

## KAYNAKÇA

**AKINTÜRK, Turgut.** Medeni Hukuk. İstanbul: Beta, 1999.

**ARTUK, Emin, Ahmet GÖKCEN, Caner YENİDÜNYA.** Ceza Hukuku Özel Hükümler. Ankara: Turhan Yayınevi, 2004.

**AYDIN, Ufuk.** İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi yayınları; no. 1343, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; no. 175, 2002.

**BRODSKY, C.M.** The Harassed Worker. Lexington: Lexington Books. 1976.

**ÇELİK, Nuri.** İş Hukuku Dersleri. İstanbul, Beta. 1996.

**ÇOBANOĞLU, Şaban.** Mobbing. İstanbul: Timaş, 2005

**DAVENPORT, N, Distler SCHWARTZ, Elliot PURSELL, G.** 1999. Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace. Ames Iowa: Civil Society Publishing.

**DEMİR, Fevzi.** Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Anadolu Matbaası. 2003

**DURAL, Mustafa, Tufan ÖĞÜZ.** Türk Özel Hukuku II. Cilt Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2002.

**ERTÜRK, Şükran.** İş İlişkisinde Temel Haklar. Ankara, Seçkin Kitabevi. 2002.

European Parliament 2001, Report on Harassment at the Workplace, report number 2001/2339 (INI), A5 – 0283/2001, Committee on Employment and Social Affairs, Brussels.

**FERRARI, Elena.** Raising Awareness on Mobbing An EU Perspective, DAPHNE Programme, European Commission, April 2004.

**FIELD, Tim.** Bully in Sight: How to Predict, Challenge and Combat Workplace Bullies. Paperback, 1996.

**HELVACI, Serap.** Türk ve İsviçre Hukukunda Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar. İstanbul: Beta, 2001.

**KARAHASAN, Mustafa.** Tazminat Hukuku – Manevi Tazminat. İstanbul: Beta, 2001.

**LEYMANN, Heinz.** Mobbing: Psycho – Terror at the Workplace And How Can You Defend Yourself. The New Mobbing Report: Experiences And Initiatives, Ways Out And Helpful Advice.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi.** İş Hukuku. Ankara, Turhan. 2005.

**OĞUZMAN, Kemal, Özer SELİÇİ, Saibe OKTAY.** Kişiler Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1999.

**OĞUZMAN, Kemal, Turgut ÖZ.** Borçlar Hukuku. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2000.

**SÜZEK, Sarper.** İş Hukuku. İstanbul: Beta. 2005.

**SÜZEK, Sarper.** İş Güvenliği Hukuku. Ankara, Savaş Yayınları. 1985.

**TUNCAY, Can.** İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi. Yayınlanmış Doçentlik Tezi, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1982.

**TUNÇOMAĞ, Kenan, Tankut CENTEL.** İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta, 2003.

**ULUSAN, İlhan.** Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu. İstanbul: Kazancı Yayınları, 1990.

#### **İnternet kaynakları**

- <http://amanet.org/research/summ.htm>
- <http://www.belge.net>
- <http://www.ilo.org/>
- <http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>
- <http://www.mobbing.nu/organizaciones.htm>
- <http://www.mobbingtürkiye.com>