

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

TÜRK İŞ HUKUKUNDA MOBBİNG

HAZIRLAYAN

Nihan Gizem KANTARCI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Murat ŞEN

Yüksek Lisans Tezi

NİSAN 2016
KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “*Türk İş Hukukunda Mobbing*” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlerden atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu beyan ve kabul ederim.

.../.../2016

Nihan Gizem KANTARCI

İmza

KABUL VE ONAY

Özel Hukuk Anabilim Dalında Nihan Gizem Kantarcı tarafından hazırlanan “Türk İş Hukukunda Mobbing” başlıklı Yüksek Lisans Tezinin Anabilim Dalı standartlarına uygun olduğunu onaylarım.

.../.../2016

Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuduğumu ve tezin **Yüksek Lisans Tezi** olarak bütün gereklilikleri yerine getirdiğini onaylarım.

Prof. Dr. Murat ŞEN

JÜRİ ÜYELERİ:

Danışman : Prof. Dr. Murat ŞEN

Üye : Doç. Dr. Atila ERKAL

Üye : Yar. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun
..... tarih ve
sayılı kararı ile onaylanmıştır.

.../.../2016

Enstitü Müdürü

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi
Türk İş Hukukunda Mobbing
Nihan Gizem KANTARCI
Melikşah Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Programı

Mobbing işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili, çalışana karşı; işveren, işçi ya da üçüncü kişiler tarafından sistematik olarak, düşmanca ahlak dışı davranışlarla özgüvenini yitirerek, bu kimsenin işyerinden uzaklaştırılmasıdır.

Türk iş hukukunda iş yaşamında mobbing ile ilgili açık bir düzenleme henüz yoktur. Ancak uluslararası belgeler ve yabancı ülke kanunları konuya ışık tutmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda düzenleme yapılmıştır.

Bu çalışma Türk iş hukukunda mobbingin ne olduğu, nasıl meydana geldiğini mobbingin unsurları açısından değerlendirir ve başvurabilecek yasal yollar ile sonuçları ortaya koyar.

Anahtar Kelime : İşyerinde Mobbing, Yıldırma, Psikolojik Taciz, İş Hukuku, Zorbalık

ABSTRACT

Master's Thesis
Mobbing on Turkish Labor Law
Nihan Gizem KANTARCI
Melikşah Üniversitesi
Graduate School of Social Sciences
Department of Private Law
Master's Thesis Program

Mobbing in workplace or work life about employee, realized systematically by the employer, other employees, or third persons, with immoral and hostile behavior, causing the loss of self confidence, and then the employee resign from work.

In the turkish labor law is not yet a clear regulation about mobbing in the work life. But subject explains international documents, and foreign states legislation. Code of Obligations No. 6098 and circular order of prime ministry No. 2011/2, Code of Obligations No 6701 Turkey's Human Rights Act and Equality Body about mobbing.

This study: what is mobbing, how occurred, with the this regulation arrange requirements of mobbing and explaining the legal actions against and result mobbing.

Keywords : Mobbing in the workplace, Intimidation, Psychological Terrorization, Labor law, Bullying

ÖNSÖZ

Bu çalışma Melikşah Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans programı kapsamında “Türk İş Hukukunda Mobbing Kavramı” konulu yüksek lisans tezi olarak Prof. Dr. Murat ŞEN danışmanlığında hazırlanmış bulunmaktadır.

Tez konunun belirlenmesi, planın hazırlanması ve yazımı aşamalarında yardımını esirgemeyen, yoğun çalışma temposuna rağmen bana yol gösteren, bilimsel bir eserde yer alacak üslup ve düzeni öğreten, kıymetli zamanını ayırarak tezimi titiz ve hızlı bir şekilde okuyup değerlendiren, yapmam gereken düzeltmeleri belirtip tez savunmamın zamanında gerçekleşebilmesi için desteklerini esirgemeyen; yüksek lisans yapmanın salt akademik olmayıp aynı zamanda avukatlık mesleği yapanlar için de ne kadar önemli ve faydalı olduğunu öğreten sayın hocam Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Murat ŞEN’e teşekkürlerimi iletmek isterim.

Tezimin yazım aşamasında bana yol gösteren, düzeltilmesi aşamasında yardım ve desteğini esirgemeyen sayın hocam Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Arş. Gör. Hasan KAYIRGAN’a teşekkür ederim.

Hayatımın her evresinde varlıklarını hissettiren, desteklerini esirgemeyen sevgili annem, babam ve kardeşime sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Nihan Gizem Kantarcı

Kayseri, Nisan 2016

İÇİNDEKİLER

Bilimsel Etiğe Uygunluk Sayfası.....	iii
Tez Kabul Onay Formu.....	iv
Özet.....	v
Abstract.....	vi
Önsöz/Teşekkürler.....	v
İçindekiler.....	viii
Kısaltmalar.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ ve MEVZUATIMIZDA MOBBİNG

I. MOBBİNG HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	4
A. TERMİNOLOJİ.....	7
1. Bullying.....	7
2. İşyerinde Çatışma.....	8
3. İşyerinde Şiddet.....	9
4. İşyerinde Kabalık.....	10
B. TANIM.....	10
C. UNSURLARI.....	14
1. İşyerinde veya İş Yaşamı ile İlgili Olma.....	15
2. İş Sözleşmesinin Devamı Süresi İçinde Gerçekleşmesi.....	17
3. İşçi veya İşveren Olma.....	19
4. İnsan Onuruna Kişilik ve Sağlık Hakkına Kasıtlı Saldırı.....	24
5. Süreklilik.....	27
6. Sistemik Olarak Devam Etme.....	29
7. Amaç.....	30
II. TARİHSEL GELİŞİM.....	31
III. POZİTİF DÜZENLEMELERDE MOBBİNG.....	34

A. ULUSAL KAYNAKLARDA.....	34
1. 1982 Anayasası'nda.....	34
2. Kanunlarda.....	36
a. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda...36	
b. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda.....	37
c. 4857 sayılı İş Kanunu'nda.....	40
d. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda.....	43
e. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda.....	43
f. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda.....	46
g. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda.....	49
h. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda.....	51
i. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda.....	55
3. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde.....	56
B. ULUSLARARASI KAYNAKLARDA.....	63
1. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	63
a. İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi.....	64
b. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi.....	65
c. 161 Sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme.....	65
d. Hizmetler Sektöründe İşyerinde Şiddet ve İşyerinde Şiddet Olgusunun Önlenmesi için Alınacak Önlemlere İlişkin Uygulama İlkeleri.....	66
2. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	67
3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	68
C. MOBBİNG İLE İLGİLİ ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE YAPILAN DÜZENLEMELER.....	69
1. Belçika'da	69
2. Fransa'da.....	73
3. Hollanda'da.....	74

4. Almanya’da.....	75
5. İngiltere’de.....	76
6. Amerika Birleşik Devletleri’nde.....	76
7. İsveç’te.....	77
8. Japonya’da.....	77

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE MOBBİNG SÜRECİ

I. MOBBİNG SÜRECİNİN AŞAMALARI.....	79
A. LEYMANN MODELİ.....	79
B. EGE - İTALYAN MODELİ.....	81
II. MOBBİNG SÜRECİNİN TARAFLARI.....	84
A. ZORBALAR.....	84
B. MAĞDURLAR.....	87
C. MOBBİNG İZLEYİCİLERİ.....	89
III. MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ BİÇİMLERİ.....	90
A. HİYERARŞİK AÇIDAN MOBBİNG.....	90
1. Düşey Mobbing.....	90
2. Dikey Mobbing.....	91
3. Yatay Mobbing.....	91
B. DOLAYLI- DOĞRUDAN MOBBİNG.....	92
IV. İŞYERİNDE MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ.....	93
A. GENEL OLARAK.....	93
B. KİŞİSEL NEDENLER.....	93
1. Mağdur Açısından Başlıca Kişisel Nedenler.....	94
2. Zorba Açısından Başlıca Kişisel Nedenler.....	94
C. KURUMSAL NEDENLER.....	94
D. SOSYAL NEDENLER.....	96
V. MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞLAR.....	96
A. GENEL OLARAK.....	96
B. İŞVEREN AÇISINDAN MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞLAR.....	99

1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Kapsamındaki Davranışları.....	99
a. Genel Olarak.....	99
b. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından.....	101
c. İşverenin Mobbing Sayılabilecek Gözetme Borcuna Aykırı Davranışları.....	102
c. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Korumaması Sebebiyle Oluşabilecek Mobbing Davranışları	110
2. İşverenin Eşit Davranma Borcu Kapsamındaki Davranışları.....	122
a. Genel Olarak.....	122
b. İşverenin Mobbing Sayılabilecek, Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davranışları.....	125
3. İşverenin Tarafından Yönetim Hakkının Kullanılması Kapsamındaki Davranışları.....	127
a. Genel Olarak.....	127
b. İşverenin Mobbing Sayılabilecek Emir ve Talimat Verme Borcuna Aykırı Davranışları ile Yönetim Hakkının Kötüye Kullanılması.....	129
c. İşverenin Mobbing Sayılabilecek Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırı Davranışları ile Yönetim Hakkının Kötüye Kullanılması.....	131
4. İşverenin, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapması Kapsamındaki Davranışları.....	139
a. Genel Olarak.....	139
b. İşverenin, Çalışma Koşullarında Mobbing Sayılabilecek Esaslı Değişiklik Yapması.....	144
C. İŞÇİ AÇISINDAN MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞLAR..	150
1. Genel Olarak	150
2. Özen ve Sadakat Borcu Kapsamındaki Davranışlar.....	151
a. Genel Olarak.....	151
b. İşçi Açısından Özen ve Sadakat Borcuna Aykırı Mobbing Sayılabilecek Davranışlar.....	152
3. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uygun Davranma Borcu Kapsamındaki Davranışları.....	155
a. Genel Olarak.....	155

b. İşçi Açısından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırı Mobbing Sayılabilecek Davranışları.....	156
-------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNGİN HUKUKİ SONUÇLARI

I. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU AÇISINDAN.....	159
A. GENEL OLARAK.....	159
B. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI ve EŞİTLİK KURUMU'NUN YAPISI ve GÖREVLERİ.....	161
C. BAŞVURU.....	162
D. BAŞVURU SÜRECİ.....	163
E. SONUÇLARI.....	164
II. İŞ HUKUKU AÇISINDAN.....	165
A. İŞVERENİN MOBBİNG SAYILABİLECEK GÖZETME BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	165
1. Genel Olarak.....	165
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından.....	167
B. İŞVERENİN MOBBİNG SAYILABİLECEK EŞİT DAVRANMA BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	171
C. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANARAK UYGULADIĞI MOBBİNGİN SONUÇLARI.....	180
1. Genel Olarak.....	180
2. İş Sözleşmesinin Feshi İle Birlikte Tazminat Talep Hakkı.....	184
3. Sözleşmeye Devam Ederken Tazminat Talep Etme Hakkı.....	190
D. İŞVERENİN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA MOBBİNG SAYILABİLECEK ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPMASININ SONUÇLARI.....	190
E. İŞÇİNİN ÖZEN VE SADAKAT BORCUNA AYKIRI MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	193
F. İŞÇİNİN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA AYKIRI MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞININ SONUÇLARI.....	195

III. KİŞİLER HUKUKU AÇISINDAN.....	200
A. SALDIRI TEHLİKESİNİN ÖNLENMESİ DAVASI.....	200
B. SALDIRININ HUKUKA AYKIRILIĞININ TESPİTİ DAVASI.....	201
C. SALDIRIYA SON VERİLMESİ DAVASI.....	201
D. VEKALETSİZ İŞ GÖRME DAVASI.....	202
IV. TAZMİNAT HUKUKU AÇISINDAN.....	203
A. MADDİ TAZMİNAT DAVASI.....	203
B. MANEVİ TAZMİNAT DAVASI.....	207
C. GÖREV - YETKİ - ZAMANAŞIMI.....	212
SONUÇ.....	215
FAYDALANILAN KAYNAKLAR.....	220

KISALTMALAR

ABD.	: Amerika Birleşik Devletleri
AÜHF.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
AÜHFD.	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AMK.	: Alman Medeni Kanunu
AY.	: Anayasa
B.	: Baskı
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇSGB.	: Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇSY.	: Çalışma Süreleri Yönetmeliği
DA.	: Danimarka İşveren Konfederasyonu
DSÖ.	: Dünya Sağlık Örgütü
DEÜHFD.	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.T.	: Erişim Tarihi
E.	: Esas
EÜHFD.	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
FCY.	: Fazla Çalışma Yönetmeliği
GEDK.	: Genel Eşit Davranma Kanunu
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HESM	: Hessen Eyalet Sosyal Mahkemesi
ILO.	: International Labour Organization
İŞK.	: İş Kanunu
İSGK.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGHD.	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İŞM.	: İş Mahkemesi
İÜHFM.	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: Madde

MEB.	: Mili Eğitim Bakanlığı
MÜHFD.	: Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBF.	: Sosyal Bilimler Fakültesi
SDÜ.	: Süleyman Demirel Üniversitesi
SSGSS.	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
TBB.	: Türkiye Barolar Birliği
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TSK.	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TCK.	: Türk Ceza Kanunu
TİHEKK.	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TİSK.	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TSK.	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TL.	: Türk Lirası
TÜHİS.	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenler Sendikası
UÇÖ.	: Uluslararası Çalışma Örgütü
Y9HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y22HD.	: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi
Y7HD.	: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Y4CD.	: Yargıtay 4. Ceza Dairesi
Y4HD.	: Yargıtay 4. Hukuk Dairesi
WHO.	: World Health Organization

GİRİŞ

Günümüz iş hukuku, uluslararası sözleşmeler; işçinin huzur içerisinde işini yapmasını, emeğinin karşılığını almasını ve çalışma ilişkisinin karşılıklı güvene dayanacak şekilde uyum içerisinde olmasını amaçlamaktadır. İşyerinde mobbing bu duruma engel olmakta, temel insan hak ve özgürlüklere ilişkin kuralları bunun yanı sıra işçinin onurunu, kişilik değerlerini ve Anayasal çalışma hakkını da ihlal etmektedir. Son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide sıkça dile getirilen mobbing çağımızın en güncel sorunlarından biri haline gelmiştir.

Mobbing bireylerin depresyon, anksiyete, travma sonrası strese bağlı bozukluklarına; çalışanların çatışması ve iş barışının bozulmasına, kurumsal saygı duygularında azalma ve isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın düşmesine; erken emeklilik, içe dönük yaşama ve dışa dönük saldırgan davranışlara neden olmaktadır. Mobbing mağduru kişilerde; çeşitli hastalık semptomları, depresyon, ağlama krizleri, uykusuzluk, iştahsızlık, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünceler oluşmaktadır. Hatta öyle ki tacizin çok şiddetli olduğu durumlarda intihara yönlendirmektedir. Mobbing, iş kazası ve meslek hastalığı sayısı ile performans düşüklüğünü artırır, sık sık hastalık izni kullanımına neden olur. Mobbing sonucu bireylerarası anlaşmazlık ve çatışmalar olur, nitelikli kişiler işten ayrılır, çalışanlara tazminatlar ödenir. İsteksizlik nedeniyle yaratıcılık kısıtlanır, iş kalitesi düşer. Dolayısıyla işsizlik maliyetleri artar, mahkeme masrafları ve erken emeklilik ödemelerine neden olur.

Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu ortamlarda, kontrolün daha zayıf olduğu kurumlarda gücünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmasıdır. Gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin de önüne geçen mobbing çoğunlukla üst düzey yönetim kademesinde çalışanlar tarafından uygulanmaktadır.

Mobbing Türkiye’de de yaygın şekilde uygulanmaktadır. Ülkemiz mobbing kavramı ile ilk defa, işverene işyerinde psikolojik tacizi engelleme yükümlülüğü getiren Borçlar Kanunu Tasarısı ile tanışmıştır. Genelde kadınlar üzerinden yürüdüğü sanılan mobbing erkekleri de aynı şiddette mağdur etmektedir. Ne şekilde olursa olsun veya hangi amaca hizmet ederse etsin mobbing, kişiyi psikolojik ve ekonomik

hasarlarla dolu bir yola sürüklemektedir. Ülkemizde de her geçen gün mağduriyet sayısı çoğalmaktadır. Kişiler tarafından kavram olarak anlamını bilinmemekte günlük iş çatışmalarıyla karıştırılmaktadır. Daha çok işverenin, işçinin kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamak için başvurduğu yöntemler olarak görülmektedir. Oysa mobbing olgusu bireyler üzerinde olduğu kadar kurumlar üzerinde de zarar verici sonuçları ortaya çıkardığı için, mobbing ile mücadelede farkındalık yaratılmalı, eğitimler verilmelidir. Mobbing ile ilgili şikayet eden ve şikayet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmalar geliştirilmeli ve hizmet içi eğitimlerde bu konu anlatılmalıdır.

İş hukukunda mobbingin kelime anlamını ifade etmek, unsurlarını belirlemek nelerin mobbing olduğunu, nasıl önlemler alınması gerektiğini ifade etmek için konuyla ilgili çalışmamız hazırlanmıştır. Üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm “*Mobbing Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Pozitif Hukuk Kurallarında Mobbing*” başlığını taşımakta ve bu bölüm içerisinde öncelikle mobbing kavramı ele alınacaktır. Mobbing kavramı ile benzer özelliklere sahip olan bullying, işyerinde çatışma, işyerinde şiddet ve işyerinde kabalık kavramının kullanım amacı ve nerede kullanıldığına işaret edilerek, mobbing kavramının unsurlarına değinilecektir. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası mevzuatımızda mobbinge ilgili yapılan düzenlemeler ele alınacak, son olarak çeşitli ülkelerde mobbinge ilgili yapılan düzenlemeler ifade edilerek tamamlanacaktır.

Bu arada anlatmak isterim ki; tezin enstitüye teslim edildiği tarihte yürürlükte olmayan ancak teslim tarihinden sonra 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir. Savunmada bu da dikkate alınmıştır. Daha sonra bu husus tezimize eklenmiştir. Sözümlü ettiğimiz Kanunla ilgili birinci bölümde mobbinge yönelik düzenlemeler; mobbingin tanımı ve unsurlarını etkileyen durumlardan bahsedilecektir.

“*İşyerinde Mobbingin Süreci*” başlıklı ikinci bölümde ise, öncelikle mobbing sürecinin aşamalarına değinilecektir. Ardından süreçteki taraflar ifade edilip, mobbingin kimler tarafından uygulandığı, birden fazla kişiye karşı uygulanmasının mümkün olup olmadığı açıklanacaktır. Devamında mobbingin ortaya çıkış biçimleri özellikle hiyerarşik açıdan düşey-dikey-yatay ve dolaylı-doğrudan olmak üzere

ayrıntılarla ifade edilecektir. İşyerinde mobbingin ortaya çıkış nedenleri, kişisel olarak zorba (mobbing uygulayan) ve mağdur (mobbing uygulanan) açısından ayrı ayrı değerlendirilip, kurumsal ve sosyal nedenler olarak sınıflandırılacaktır. Süreç mobbing sayılabilecek davranışların, işçi ve işveren açısından ayrı ayrı neler olabileceği, nasıl uygulanabileceği ve sonuçları üzerinde durularak sonlandırılacaktır.

Nihayet üçüncü bölümde ise mobbing uygulayan kişiye karşı, mağdurun başvurabileceği yollara “*Mobbingin Hukuki Sonuçları*” başlıklı üçüncü bölümde yer verilecektir. Sonuçların çok önemli olması nedeni ile ilk başlık 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu açısından mobbingin hukuki sonuçlarına ayrılmıştır. Bu bölümde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun amacından, kapsamından bahsedilecektir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun yapısından ve görevlerinden, son olarak kuruma yönelik başvuru sürecinin şekli ile sonuçları anlatılacaktır.

6701 sayılı Kanunla ilgili mobbingin hukuki sonuçlarına değindikten sonra mobbinge uğrayan kişinin 4857 sayılı İş Kanunu ile talep edebileceği hakları üzerinde durulup, iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi ve talep edilebilecek diğer haklara yer verilecektir. Devamında mobbinge uğrayan kişinin iş görmekten kaçınma hakkı, tazminat gibi başvurabileceği kanuni yollar ayrıca belirtilecektir. Tezimiz mobbing mağdurunun Türk Medeni Kanun kapsamında, kişilik haklarının korunması amacıyla açabileceği dava çeşitleri ile sonlandırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ ve MEVZUATIMIZDA MOBBİNG

I. MOBBİNG HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Kelime kökü Latince’de “*kararsız kalabalık*” anlamına gelen ve *mobile vurgus’dan* türeyen “*mob*” sözcüğü, İngilizce’de kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamında kullanılmaktadır¹. “*Mob*” sözcüğünün eylem

¹ Murat Şen, “Mobbing (Psikolojik, Duygusal, Manevi Baskı-Taciz) ve Mobbinge Karşı Hukuki Korunma”, Yayınlanmış Tebliği, Gazi Üniversitesi, Ankara 2013, http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-content/uploads/2014/06/gazi-mobbing_26.03.20131.pdf, (Günümüz Problemi Mobbing), s. 4; Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing, B. 3, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, Psikolojik Taciz, s. 7; <http://www.adliyesarayi.net/6278/mobbing-nedir-nasil-ispata-edilir.html>, (E.T. 25.09.2014); Ali Ekin, İşçi Onurunun Korunması, B. 1, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s. 74; <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>, (E.T. 25.09.2014); Ümit İlhan, “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C.10, S. 4, İzmir, Ekim 2010, s. 1176; Ceren Altuntaş, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı bir Çalışma”, Journal of Yasar University Dergisi, C.5, S. 18, İzmir, 2010, s. 2996; Gülnur Erdoğan, “Mobbing, İş Yeri Psikolojik Taciz”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 83, Ankara, 2009, s. 318; Mustafa Ruhan Erdem/Benay Parlak, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, TBB. Dergisi, S. 88, Ankara, 2010, s. 262; Şamil Demir, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, S. 2, Ankara 2009, s. 140 Mobbing); Burcu Özkul/İlker H. Çarıkçı, “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.15, S. 1, Isparta, 2010, s. 483; Ümit Güveyi, “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S. 1-2, Ankara, 2013, s. 1456; Gökalp İzmir/Aygül Fazioğlu, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Ankara, 2010, s. 5 (Mobbing Komisyon Raporu); Rozi Mizrahi, “Çalışma Hayatında Mobbing Mücadele Yöntemleri”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.5, S. 2, 2013, s. 445; Pınar Tınaz, “Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanımı ve Tanı”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, Mobbing Paneli, s. 22-23; Tankut Centel, “Hukuki Boyutlarıyla Mobbing”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, Mobbing Paneli, s. 50; İsmail Akgün, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin İşyerinde Psikolojik Tacizle İlgili Bildirisi”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, s. 122; Nurcan Önder, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Rolü”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, s. 137; Yedigöller Gökalp, “Sosyal Güvenlik Kurumunun İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile İlgili Bildirisi”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, s. 144; Ramazan Tiyek, “İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Dergisi”, S. 25, İstanbul, Ekim 2011, s. 6; Aşkın Keser, “Çalışma Yaşamının Güncel Bir Sorunu: Mobbing”, Türk Metal Dergisi, S. 155, Ankara, Haziran 2012, s. 36; Serap Özen, “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.9, S. 3, Bursa, Temmuz 2007, s. 5; Pınar Tınaz/Fuat Bayram/Hediye Ergin, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing, B. 1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 3; Semra Tetik, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S. 12, Haziran 2010, s. 82; İlker H. Çarıkçı/Hüseyin Yavuz, “Çalışanlarda Mobbing Algısı, Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir

biçimi “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme, sıkıntı verme, yıldırma veya topluca saldırma anlamlarında kullanılır².

“İşyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “işyerinde duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” ve “duygusal şiddet” gibi sözcükler de mobbing yerine kullanılmaktadır³.

Türk Dil Kurumu mobbing yerine bezdiri kavramını kullanmıştır⁴. Bezdiri (yıldırı - bıktırı) işyerleri ve okullar gibi topluluklarda belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma dışlama gözden düşürmedir⁵.

Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 10, Şubat 2009, s. 48; Fikretin **Turan**, İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul 2006, s. 2; Bülent **Tokat/Meral Çalış**, “Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.68, 2013, s. 105; Pelin **Alacan/Yavuz Özdemir/Hüseyin Başlıgil/Emine Sevinçtekin**, “Mobbing Davranışlarının Etkilerinin Araştırılması”, Sigma Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, S. 31, s. 223; Cengiz **Çukur**, “İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Mart 2012, s. 35; Dilaver **Tengilimoğlu/Fatma Akdemir Mansur**, “İşletmelerde Uygulanan Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, C.1, S. 3, 2009, s. 70; Ensar **Aldıg**, İşyerinde Mobbing Yıldırma ve Örnek Bir Çalışma, Bitirme Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Mart 2011, s. 7; Cem **Baykal**, “Eski Bir Suç, Yeni Bir Tanım, Mobbing”, Türk Kütüphaneciliği Dergisi, C.28, S. 4, 2014, s. 629; Savaş **Bozbel/Serap Palaz**, “İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing ve Hukuki Sonuçları”, Tisk Akademi Dergisi, S. 1, 2007, s. 67; Cemile **Çetin/Nurgül Bağcı Kurt**, “Mobbing ve Çalışan Sağlığı”, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, C.25, S. 2, Ekim 2014, s. 112; Atila **Erkal**, İdare Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınevi, B. 1, Ankara 2015, s. 7.

² Murat **Şen**, “Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz”, Yayınlanmış Tebliğ, Osmaniye 2012, <http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-content/uploads/2014/06/Mobbing-osmaniye-Korkut-Ata-Universitesi1.pdf>, (İşyerinde Mobbing), s. 4; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 3.

³ **İlhan**, s. 1177; **Demir**, s. 140; **Güveyi**, s. 1457; **İzmir/Fazlıoğlu**, s. 5; **Centel**, Mobbing Paneli, s. 50; Resul **Kurt**, “Mobbing ve Yeni Borçlar Kanunu”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, s. 233; Sabahattin **Şen**, “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S. 5, Psikolojik Taciz, s. 48; **Centel**, Mobbing Paneli, s. 50; Nalan **Karakuş/Pınar Erbay/Mustafa Yüksel**, “Sağlık Boyutuyla Mobbing” Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, s. 131; Pınar **Tınaz**, “İşyerinde Psikolojik Şiddet, Mobbing”, Güncel Hukuk Dergisi, Mayıs 2006/5, s. 32; **Ekin**, s. 76; Pınar **Tınaz**, “İşyerinde Acımasız Rekabet Ettiriyor”, Ekonomist Dergisi, S. 2006/26, s. 54; Pınar **Tınaz**, “Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/3, s. 11; Pınar **Tınaz**, “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Durum: Mobbing”, Toprak İşveren Dergisi, Özel Sayı 2006/4, s. 13; Pınar **Tınaz**, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, Mercek Dergisi, S. 46, Ocak 200, s. 7; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 10.

⁴ www.tdk.gov.tr

⁵ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 3.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu mobbing için işyerinde yıldırma kavramını (m. 2/g); 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (m. 417) ile İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ise mobbing yerine psikolojik taciz kavramını kullanmayı tercih etmiştir.

Mobbing “bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen) şiddet, hakaret ve küfür gibi çalışma hayatı ile bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik baskı ve psikolojik terördür”⁶.

Uluslararası Çalışma Örgütü, işyerinde şiddet başlıklı raporunda mobbingi: “Belirli bir işçinin hedef alınarak düşmanca, acımasız, intikamcı, onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir ya da bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar” olarak ifade etmiştir. Bir grup çalışanı ya da bir kişiyi kindarca, acımasızca ve kötünietli olarak küçük düşürme ve utandırmaya yönelik saldırgan davranışlara teşebbüs etmenin de mobbinge neden olacağını belirtmiştir⁷.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu⁸ 2/g maddesi işyerinde yıldırma: “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

⁶ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 5; Şen, İşyerinde Mobbing, s. 6.

⁷ <http://www.ilo.org/Search4/search.do?searchLanguage=en&searchWhat=mobbing+workplace>, (Ayrıca Bakınız: Lene Olsen, “Services sectors: ILO code of practice combats workplace violence”, s. 61, Senem Ermumcu, İşyerinde Psikolojik Taciz, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2011, s. 8; Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 8; Elif Yüctürk/Mustafa Kemal Öke, “Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey” February, South East Review, s. 63; Nuray Karaca Gökçek, “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü”, Çimento İşveren Dergisi, C. 23, S. 5, Eylül 2009, s. 27.

⁸ RG., 20.04.2016, S. 29690.

A. Terminoloji

Mobbingi; psikolojik taciz, yıldırma, bullying, manevi taciz, işyerinde çatışma, işyerinde şiddet ve işyerinde kabalık olarak belirtmek mümkündür⁹. Bu sözcükler bazen mobbing yerine, bazen de farklı anlama gelen kavramlar için kullanılmaktadır. Bu nedenle benzer kavramlarla ortak ve farklı özellikleri birlikte değerlendirilerek aralarındaki bağlantı tespit edilmelidir.

1. Bullying

Bullying; İngilizceden Türkçeye zorbalık olarak tercüme edilmiştir. Bireyler arasında yaşanan bir takım davranışların açıklanmak istenmesi ile kullanılmaya başlanmıştır¹⁰. Özellikle son yirmi yılda bilim adamları tarafından yapılan araştırmalarla işyerinde bullyinge ilişkin önemli bilgiler elde edilmiştir. Araştırmalarda bullying kavramı yerine, rahatsızlık ve mobbing kavramlarının da kullanıldığı ortaya çıkmıştır¹¹.

Bullying, düşmanca çalışma ortamı yaratan sürekli tekrar eden, olumsuz eylemler olarak açıklanabilir¹². Bullying; okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren eylemler için; mobbing ise, işyerlerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için kullanılmaktadır. “Bullying”, aynı zamanda fiziksel saldırı tehdit anlamını da içermektedir¹³.

İngiltere ve Avusturya’da bu şekilde hem askerler hem de öğrencilere yönelik yıkıcı davranışlarla ilgili olarak kullanılırken; Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’da bullying okulda meydana gelen yıkıcı davranışlar için kullanılmaktadır¹⁴.

Leymann mobbingi işyerinde yetişkinlerin davranışları ile ilgili, bullyingi ise okulda çocuklarla gençler arasındaki eylemlerle ilgili olarak kullanılmasını gerektiğini vurgulamıştır¹⁵.

⁹ **Ermumcu**, s. 9; **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 17.

¹⁰ **Ekin**, s. 77.

¹¹ Sara **Branch**/Sheryl **Ramsay**/Michelle **Barker**, “Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 15, 2013, s. 280.

¹² **Ekin**, s. 77; **Ermumcu**, s. 37; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 7.

¹³ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 14; **Ermumcu**, s. 9; **Ekin**, s. 77; **İlhan**, s. 1177; **Altuntaş**, s. 2997; **Erdoğan**, s. 319; **Özdemir/Açıkgöz**, s. 912; **Özen**, s. 5; Serap **Özen**, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye, B. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2004, (Avrupa Birliği), s. 293.

¹⁴ **Ermumcu**, s. 10; **Ekin**, s. 78;

Leymann ile paralel görüşe sahip olan Uluslararası Çalışma Örgütü bullying ile ilgili “*hedef çalışana baskı yapmak veya mobbing yapmak ve kişiyi psikolojik saldırıya maruz bırakmak*”¹⁶ açıklaması ile aynı zamanda mobbingi bullyingden ayrı bir kavram olarak ifade etmiştir.

Mobbing; psikolojik saldırı, psikolojik şiddet, psiko-terör, duygusal saldırı gibi anlamları içerirken bullying, mobbingten farklı olarak, psikolojik saldırının yanında fiziksel saldırı ve tehdit anlamını da barındırmaktadır¹⁷. İşyerindeki mobbing sürecinin sonucunda, her ne kadar mağdurun iç dünyasındaki yıpranma, fiziksel bütünlüğüne zarar vermekte ise de, mobbing davranışında fiziksel zarar verme amacı güdülmez¹⁸.

2. İşyerinde Çatışma

Benzer bir karmaşa sorunu da çatışma kavramına ilişkin olarak gündeme gelmektedir. Çatışma iki veya daha fazla kişi ya da grup arasında, çeşitli sebeplerden kaynaklanan uyuşmazlıklardır¹⁹. Bunun yanı sıra çatışma, faaliyetleri engelleyen, doğal olmayan, kontrol edilmesi ve değiştirilmesi gereken davranışsal bir sapmadır²⁰.

Leymann, çatışma ve mobbing kavramının farkını olayın “*ne olduğu*”, veya “*nasıl olduğu*” değil; olayların sıklığı, süresi ve olayların etkisi ile açıkça ortaya çıkan psikolojik sonuçlar olarak ifade etmektedir²¹.

Belirli bir düzeydeki çatışma, iyi bir çatışma yönetimi altında ise günlük hayatta normal hatta yaratıcılığın gelişmesine katkı sağladığı için yararlı olduğundan bahsedilmektedir. Ancak işyerinde mobbing temelde iki yönden sıradan bir

¹⁵ Heinz **Leymann**, Mobbing And Psychological Terror At Workplaces, Violence Victims, 5/1, 1990, s. 167, (Mobbing); Ayrıca: **Ekin**, s. 83; **Ermumcu**, s. 11; Ali **Güzel**/Emre **Ertan**, “İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 16, İstanbul 2008, s. 152.

¹⁶ <http://www.ilo.org/Search4/search.do>, (E.T. 27.10.2015).

¹⁷ **İlhan**, s. 1177; **Centel**, Mobbing Paneli, s. 51; **Özen**, s. 5.

¹⁸ **Büyükkılıç**, s. 85; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 14.

¹⁹ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 35; **Büyükkılıç**, s. 86.

²⁰ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 16.

²¹ Heinz **Leymann**, “The Relationship of Mobbing to Conflict”, <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM> (E.T. 15.10.2015); Ayrıca: **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 35.

çatışmadan ayrılır. Birincisi işyerinde mobbing ahlak dışıdır. İkincisi ise çatışmanın yararları yerine mobbingin büyük zararlara neden olucu etkisi vardır²².

Normal bir çatışma ile mobbingi ayıran temel fark taraflar arasındaki güç dengesizliği ile mobbinge yönelik davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve ne kadar zamandır devam ettiği. Mobbingte, ısrarla tekrarlanan ve sistematik şekilde devam eden davranışlar söz konusudur, bu nedenle, sıradan bağımsız çatışma davranışları mobbing oluşturmaz. Mobbing ortamında belirsiz, işbirliğinin olmadığı, rol ve sorumlulukların açık ve net tanımlanmadığı ilişkiler, düşmanca davranışlar ve çatışmanın gizlendiği bir ortam bulunurken; sağlıklı bir çatışma ortamında doğrudan bir iletişim, işbirliğine dayanan ilişki, ortak hedef ve paylaşımlar olmaktadır²³.

3. İşyerinde Şiddet

Mobbing ile karıştırılan bir diğer kavram ise işyerinde şiddettir. Şiddet, güç ve kontrol kazanmak amacıyla birey ya da bir grup üzerinde oluşturulan psikolojik, fiziksel, ekonomik, cinsel ve sözel hareketlerin tümüdür²⁴. Şiddetin algısı farklı ortam ve kültürlerle göre değişkenlik gösterir. Ancak, genel olarak, işyeri şiddeti olarak tanımlanan başlıca davranışlar; cinayet, tecavüz, soygun, silahla yaralama, dayak, dışlama, tehdit, sinir gösterileri, bağırma, isim takma, küfür etme, kaba davranışlar olarak ifade edilebilir. İşyeri şiddetinin en hızlı yayılan şekli mobbingdir. İşyerinde meydana gelen şiddet, mobbingi de kapsayan daha geniş bir kavramdır.

Şiddet, fiziksel müdahale ve somut iz bırakan filler dışında; ekonomik, siyasal ve psikolojik de olabilmektedir. Şiddetin soyut biçimi olarak da nitelendirilebilen mobbing, fiziki şiddetten daha tehlikeli ve psikolojik olarak daha kalıcı etkiler bırakabilmektedir²⁵. İşyerinde şiddet ve işyerinde mobbing olgularının her ikisinde de güç ve yetki kötüye kullanılmaktadır. Ancak iki olguyu birbirinden ayıran bazı temel noktalar bulunmaktadır.

²² **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 36; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 17.

²³ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 17-18.

²⁴ **Büyükkılıç**, s. 86; **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 41; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 19.

²⁵ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 49.

İşyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, açık saçık konuşma, fiili taciz, eşyaya zarar verme, tehdit ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışlar iken; işyerinde mobbing davranışlarının nadiren ağır suç teşkil etmektedir²⁶.

Bir başka unsur da süreçteki olayların gerçekleşme sıklığıdır. İşyerinde mobbing, tekrar eden bir dizi davranış olarak tanımlanırken, işyeri şiddetine ise tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir.

4. İşyerinde Kabalık

İşyerinde kabalık olgusu da mobbinge sık karıştırılan kavramlardan biridir. Hemen her işyerinde çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişimde ve birbirlerine karşı davranışlarında asgari saygı kurallarına uymaları gerekmektedir. Çalışanların saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri işyerinde kabalıktır²⁷.

İşyerinde kabalık kavramının, mobbingten ayrıldığı nokta, daha genel bir davranış biçimi olmasıdır. Mobbing bir veya birkaç kişiye yönelik olarak gerçekleştirilebilmekte iken, işyerinde kabalık herkese yönelik olabilmektedir.

Mobbingte kötü muameleye maruz kalan kişi mağdur olarak tanımlanırken, işyerinde kabalık yapılan kimse için “hedef” tabiri kullanılmaktadır. Dolayısıyla, kaba davranışlar kişiyi rahatsız etmekle birlikte, mobbingin yarattığı etkilere neden olmamaktadır²⁸.

A. Tanım

Mobbing *“Bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen) şiddet, hakaret ve küfür gibi çalışma hayatı ile bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik baskı ve psikolojik terördür”*²⁹.

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü *“İşyerinde Şiddet”* *“workplace violence”* konulu bir rapor hazırlamış ve mobbing davranışlarına da yer vermiştir. Bu

²⁶ **Büyükkılıç**, s. 86; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 20.

²⁷ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing s. 20.

²⁸ **Büyükkılıç**, s. 87.

²⁹ **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 5.

rapora göre mobbing “bir çalışana ve çalışan gurubunu baltalamak için, kinci zalim, kötü niyetli veya küçük düşürücü girişimleri içeren saldırgan davranışlar”³⁰ şeklinde tanımlanmıştır.

İşyerinde mobbingi tanımlayan ilk bilim adamı İsveç’te yaşayan ünlü Alman çalışma psikoloğu *Heinz Leymann’dır*³¹. Leymann mobbingi “bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayırımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör” olarak ifade etmiştir³².

*Oswald Neuberger*³³ mobbingi işyerinde sistematik ve sürekli olarak yapılan baskılarla mağdurun yıldırılması olarak tanımlamıştır. Ancak Leymann’dan farklı olarak bu davranışların mobbing olarak nitelendirilebilmesi için günah keçisi olarak kabul edilen mağdurun kendisini zorbaya karşı savunmaya geçmesi gerekmektedir. Dolayısıyla saldıran kişi ya da kişilere karşı mağdur tepki vermelidir³⁴.

³⁰ **International Labour Office**, “workplace Violence; a New Global Problem, World of Work Magazine, N. 26, September-October, 1998, http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/DWCMS_080629/lang--en/index.htm (E.T. 15.10.2015);, s. 73; **Güzel/Ertan**, s. 152; **İlhan**, s. 1176.

³¹ **Heinz Leymann**; “1932 - 1999 yılları arasında yaşamış alman asıllı İsveç vatandaşı pedagojik psikoloji uzmanıdır. 1980’lerin başında mobbing kavramını tanımlayan ilk bilimadamıdır.1980’lerin ortasında mobbing üzerine yaptığı çalışmaları birçok araştırmacıya öncülük etmiştir. Başlıca araştırması, işyerinde yaşadıkları olaylar nedeniyle intihar eden hemşireler üzerinedir. Bununla beraber okul çocukları üzerine yaptığı çalışmalarda, mobbingin bir çeşit toplu zorbalık olduğuna dikkat çekmiş ve mobbinge maruz kalan kişilerin travma sonrası stres rahatsızlığı yaşadığını savunmuştur”, https://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann.

³² **Heinz Leymann**, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, Violence and Victims, C. 5, s. 120 (mobbing); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz**, s. 11; **Abbas Bilgili**, İş Hukuku Açısından Psikoloji Taciz Mobbing, 2.B., Karahan Yayınevi, Adana 2012, s. 3; **Gül Büyükkılıç**, “İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun değerlendirilmesi”, İSGHD., C. 9, S. 33, Legal Yayınevi, İstanbul 2012, s. 78; **Güzel/Ertan**, s. 152; **Erkal**, s. 13-14.

³³ **Oswald Neuberger**: 1941 yılında Almanya’da doğmuş, psikoloji alanında eğitim almıştır. Doktorasını tamamladıktan sonra örgüt psikolojisi alanında, 1980 yılına kadar München’de profesörlük yapmıştır. Daha sonra da 1980 yılından 2007 senesine kadar psikoloji alanında eğitimler vermiştir, https://de.wikipedia.org/wiki/Oswald_Neuberger.

³⁴ <http://www.fairness-stiftung.de/pdf/Neuberger.pdf>, (E.T. 24.05.2016); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Erkal**, s. 14.

Dieter Zapf³⁵ mobbingi “bir kişinin iş yerinde ısrarlı şekilde tacize maruz bırakılarak, yok sayılarak, hastalanması ile sonuçlanacak işler verilerek eşit konumda olan, üst ya da ast çalışan tarafından müdahale edilerek yapılan bir çeşit saldırı” şeklinde tanımlamıştır. Zapf da davranışların tekrarlanması ile ilgili Leymann’la aynı görüştedir³⁶.

Avrupa Parlamentosu “ İşyerinde Zorbalık” adlı çalışmasında, mobbingi “bir çalışanın işyerinden dışlanması ve işten ayrılması ile sonuçlanabilecek, çalışana karşı doğrudan saldırgan, tekrarlayıcı suçlamalar ve açıkça yapılan olumsuz davranışlar” şeklinde tanımlanmıştır³⁷.

Bazı ülkeler mobbinge yönelik farkı tanımlamalarda bulunmuştur:

Belçika; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³⁸ m. 32/2’de “İşçilere veya bu kanuna tabi olan diğer kişilere, işlerini ifa ederken zarar veren, çalışma hayatlarını tehlikeye atan, korkutucu düşmanca aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan ve bilhassa sözlü olarak, tehditlerle eylemlerle, el-kol hareketleriyle veya yazıyla ortaya çıkan, onların kişiliğine, onuruna, fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren veya vermeyi amaçlayan ya da bu sonucu doğuran, işletmenin veya kuruluşun içinde ya da dışında meydana gelen ve belli bir süre devamlılık gösteren birden fazla benzer, farklı hukuka aykırı davranışlar” şeklinde tanımlanmıştır. Belçika iş hukukunda mobbing iddiasında bulunan işçiye karşı kanun mobbing failine mobbing uygulamadığını ispat külfeti getirmiştir.

³⁵ Dieter **Zapf**: 1955 doğumlu Alman psikologdur. 1988 yılında işyeri psikolojisi ile ilgili doktorasını tamamlamıştır. Mobbing ve işyerindeki duygu ile ilgili çeşitli araştırmalar yapmıştır, https://de.wikipedia.org/wiki/Dieter_Zapf.

³⁶ Dieter **Zapf**, Mobbing in Organisation- Überblick zum Stand der Forschung, Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie, 1999, s. 3; Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Erkal**, s. 15-16.

³⁷ Avrupa Parlamentosu 2001/2339 sayılı “işyerinde taciz” başlıklı kararında, Komisyon iş sağlığı ve güvenliğine dair çerçeve niteliğindeki direktifin kapsamının genişletilmesini ve manevi tacizle mücadele edilmesi için gerekli çalışmaların ve yasal düzenlemelerin yapılmasını talep etmiştir. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EN>, (E.T. 15.10.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Büyükkılıç**, s. 79; Selver **Yıldız/İlknur Kılış**, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.1, S. 1, s. 73.

³⁸ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, **RG**. 18.09.1996; <http://www.beswic.be/fr/legislation/belgische-gezetgebung/front-page> Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 228-229; **Erkal**, s. 18; 111.

Fransa; İşK. m. 122-49/1'de “Hiçbir çalışan, onurunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan ya da meslekî geleceğini tehlikeye düşüren, haklarını ihlâl eden, çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyen ve tekrarlanan psikolojik taciz davranışlarına katlanmak zorunda değildir” şeklinde düzenlenmiştir³⁹. Fransa’da yapılan bu düzenleme ile mobbingin unsurlarını genel olarak süreklilik gösteren davranışlar, çalışma şartlarının kötüleşmesi ve çalışanlar üzerindeki etkiler olarak belirlemiştir⁴⁰.

İsveç; mobbinge karşı özel kanuni düzenleme yapan ilk Avrupa Birliği ülkesidir. İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname'nin I. kısmında: “Psikolojik taciz davranışları, çalışanlara karşı saldırgan bir şekilde yöneltilen, tekrarlanan ve kınanan, çalışanın işyerindeki topluluk dışında kalmasına sebep olan negatif davranışlardır” şeklinde tanımlanmıştır⁴¹.

Hollanda; Çalışma Koşulları Kanunu m. 3/2 “işveren psiko-sosyal iş baskısının önlenmesi veya önleme mümkün değilse, bunun sınırlandırılmasına yönelik olarak, genel iş sağlığı ve iş güvenliği yönetimi çerçevesinde gereken önlemleri almak zorundadır” şeklinde tanımlanmıştır⁴². Kanununun 1. maddesine göre psiko-sosyal iş baskısından, cinsel taciz, saldırganlık ve şiddet, psikolojik taciz ve iş yoğunluğu gibi strese neden olan faktörlerin anlaşılması gerektiği düzenlenmiştir.

Ülkemizde ise mobbing 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 2/g maddesinde; işyerinde yıldırma; “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi⁴³ ile mobbing “kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının

³⁹ <http://legifrance.gouv.fr/> (E.T. 15.10.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 224-225; **Erkal**, s. 101-102.

⁴⁰ **Erkal**, s. 126.

⁴¹ <http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9317.pdf>, (E.T. 15.10.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 223; **Erkal**, s. 99- 100.

⁴² <http://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2016-01-01>, (E.T. 15.10.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 260.

⁴³ **RG.**,19.03.2011, S. 27879.

zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizdir” şeklinde tanımlanmıştır. Konuyla ilgili yüksek mahkeme tarafından da onanan bir mahkeme kararında ise mobbing “işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da asları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit şiddet, aşağılama benzer davranışları içermektedir” şeklinde tarif etmiştir⁴⁴.

Yargıtay’ın bir kararında; “... mobbingin meydana gelebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belirli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem tutum ve davranışların uygulanması gerekir...” ifadesi kullanılmıştır⁴⁵.

B. UNSURLARI

Mobbing bir işyerinde bir veya birkaç kişi tarafından bir diğer kişiye (kişilere) yönelik olmalıdır. Nedenleri düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayırımına kadar çok çeşitli olabilir. Şiddet hakaret ve küfür gibi çalışma hayatı ve sosyal hayatla bağdaşmayacak yöntemlerle, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde sürekli ve sistematik olarak, kasıtlı (bilerek ve isteyerek) yapılan bir çeşit psikolojik baskı, taciz ve terördür⁴⁶.

⁴⁴ Ankara 8. İş Mahkemesi, 20.12.2006, E. 2006/19, K. 2006/625, **Y9HD.**, 30.05.2008, E.2007/3154, K. 2008/13307, **Tımaz/Bayram/Ergin**, s. 140.

⁴⁵ **Y22HD.**, 16.09.2014, E. 2014/18743, K. 2014/24185,

<http://www.hukukmedeniyeti.org/ictihat/6103/davacinin-gorev-yerinin-degistirilmek-istenmesi-mo/> (E.T. 15.11.2015)

⁴⁶ Huriye Reyhan **Demircioğlu**, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S. 1-2, Ankara 2007, s. 116; **Ekin**, s. 75; **Tımaz**, s. 10; **İlhan**, s. 1176; **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Rehberi, B. 2, Matsa Yayınevi, Ankara, 2012, s. 9 (Mobbinge Mücadele); Muhsin **Özdemir**/Betül **Açıkgöz**, “Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü”, Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yayınlanmış Tebliği, Sakarya, 200, s. 912; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing s. 7.

1. İşyerinde veya İş Yaşamı ile İlgili Olma

Mobbingin varlığından söz edebilmek için, aranması gereken ilk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili olarak gerçekleşmesidir. İş yaşamı ile ilgili gerçekleşme unsuru geniş yorumlanmalıdır.

4857 sayılı İşK.⁴⁷ m. 2'ye göre işyeri; “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. Aynı maddenin 3. fıkrasındaki “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün kabul edilir”.

6331 sayılı İSGK. m. 3/h-1'de “Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,” işyeri olarak tanımlanmıştır.

İşyerini asıl işyeri, işyerinden sayılan yerler ve eklentiler şeklinde sınıflandırmak mümkündür. Asıl işyeri, işverenin asıl mal veya hizmet üretimi işinin yapıldığı yerlerdir. Aynı zamanda orada çalışan bir işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme edimini yerine getirdiği (coğrafi-fiziki) alandır⁴⁸.

İşyerine bağlı yerler; İşK. m. 2/2'de işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerdir. İşyerine bağlı yerleri de, işyerinde üretilen mal ve hizmet ile nitelik

⁴⁷ RG., 10.06.2003, S. 25134.

⁴⁸ Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, B. 10, Seçkin Yayınevi, Ankara 2014, s. 55; Hamdi **Mollamahmutoglu**, İş Hukuku, B. 3, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 197.

yönünden bağıllık (amaçta birlik) ve aynı yönetim altında örgütlenme (yönetimde birlik) şeklinde sınıflandırmak mümkündür⁴⁹.

İşyerinde üretilen mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağıllık; “*işyeri ile bağıllı yer arasında belirli bir mal veya hizmet üretimi amacıyla yapılan işler bakımından bağıllık, bunların birbirini tamamlamaları, aynı teknik amaca yönelik olmaları görülen işlerin birbirlerini tamamlamaları, işyeri ile bağıllı yer arasında iktisaden birbirini tamamlayacak mahiyette olmaları, teknik bağıllık*” bağıllı yer ile işyeri arasında işlerin nitelik itibari ile birbirini tamamlayıcılığı şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Örneğin asıl işyerinin tekstil üretimiyle uğraştığı, bağıllı işyerinde ise kumaş boyama işlerinin yapıldığı hallerde durum budur⁵⁰.

İşyerinde üretilen mal ve hizmet ile aynı yönetim altında örgütlenme, sadece yukarıda bahsettiğimiz hususların gerçekleşmesi, her iki ünitenin tek bir işyeri sayılması için yeterli değildir. Bunun yanında birbirini tamamlayan iki ünitenin de aynı işverene (aynı kişiye) ait olması gerekmektedir⁵¹. Bazen bu iki koşul gerçekleşmiş olsa dahi, üniteleri tek bir işyeri olarak görmek mümkün olmayabilir. Aynı işverene ait ve nitelikçe birbirini tamamlayan işlerin görüldüğü ünitelerin, tek bir yönetime tabi şekilde örgütlenmeleri halinde bir işyerinden söz edilir⁵².

“*Aynı yönetim altında örgütlenme*” kriteri ile ilgili bir yer hakkında, işyerine bağıllı bir yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi, şeklinde tereddüt halinde, özellikle ücret bordroları ve işe giriş çıkışların ayrı belgelenmesi gibi hususlar dikkate alınır⁵³.

Eklentiler; İşK. m. 2 “... *dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler*” işyerinden sayılmaktadır. Sınırlı olmayan bir şekilde maddede sayılan bu yerler ve benzerlerini

⁴⁹ **Günay**, s. 139-142; **Mollamahmutoğlu**, s. 197; **Akyiğit**, s. 196.

⁵⁰ Hamdi **Mollamahmutoğlu**/Muhittin **Astarlı**/Ulaş **Baysal**, İş Hukuku, B. 6, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2014, s. 258; **Günay**, s. 139-142

⁵¹ **Akyiğit**, s. 56; **Mollamahmutoğlu**, s. 197.

⁵² Sarper **Süzek**, İş Hukuku, B.9, Beta Yayınevi, İstanbul 2013, s. 183; **Tmaz/Bayram/Ergin**, s. 184; **Günay**, s. 139-142; **Mollamahmutoğlu**, s. 194.

⁵³ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 260; **Süzek**, s. 186.

de işyerinde takip edilen teknik amaçla ve bu bağlamda yapılan işlerle doğrudan ilgisi olmayıp dolaylı yoldan bağlantısı olmalıdır⁵⁴.

Araçlar; İşK. m. 2'ye göre araçlar da işyerinden sayılır. İşverenin mülkiyetinde ya da başka hukuksal nedenle bünyesinde (kira) bulunan işyerine ait her türlü araç kanunda belirtilen araç tabirine girer. Ancak herhangi hukuksal işlemle (mülkiyet, kira) işverene bırakılmış olmayan araçlar için durum farklıdır. Bu nedenle aralarındaki sözleşme gereği işverenin işçilerinin ulaşımını üstlenen bir ulaşım firmasının kullandığı araçlar işyerinden sayılmaz. Ayrıca aracın işyeri sayılması için, işyeri sınırları içerisinde veya işyerine yakın mesafede bulunması gerekmez⁵⁵.

Mobbing işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili bağlantı kurulabilecek her yerde gerçekleşebilir. Ancak işyerinde yaşanan her çatışma ya da her anlaşmazlık mobbing değildir. Davranışların yukarıda bahsettiğimiz salt işyerinde ve iş yaşamı ile bağlantılı olarak gerçekleşme unsuru mutlak ve dar yorumlanmamalıdır. Örneğin işyerinden ayrıldıktan sonra evine giden bir işçiye, işveren tarafından telefonla hakaret edilmesi, kanaatimizce diğer şartları da bünyesinde taşıyorsa mobbingdir.

2. İş Sözleşmesinin Devamı Süresi İçinde Gerçekleşmesi

Mobbingin gerçekleşmesi için gereken diğer bir unsur iş sözleşmesinin devamı süresi içinde meydana gelmesidir. İş sözleşmesinin devamı süresinde işyerinde çalışılarak geçirilen süre çalışma süresi İşK. m. 63'de ve ayrıca İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (ÇSY)⁵⁶ m. 3/1'de düzenlemiştir. Bu düzenlemelere göre *çalışma süresi*, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İşK. m. 63'de sayılan haller de çalışma süresinden sayılır. Bunun dışında ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. Çalışma süresini fiili-farazi çalışma süresi şeklinde incelemek mümkündür:

⁵⁴ **Akyiğit**, s. 57; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 261; Ercüment **Özkaraca**, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, B. 3, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 14; Ercüment **Özkaraca**, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, B. 3, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s. 14; İbrahim **Aydınlı**, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001, s. 52; Cevdet İlhan **Günay**, İş Kanunu Şerhi, C. 1, B. 2, Ankara 2006, s. 139-142.

⁵⁵ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 262; Kübra **Doğan Yenisey**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınevi, B. 2, İstanbul 2007, s. 29-30.

⁵⁶ **RG.**, 06.04.2004, S. 25425.

Fiili çalışma süresi; işçinin taahhüt ettiği işte geçirdiği süreyi ifade eder. Kanunda öngörülen çalışma süresi esas itibariyle fiili çalışma süresidir⁵⁷. Her ne kadar bu çalışma süresi işçinin işte geçirmeyi taahhüt etmiş süre olsa da, aralıksız tabiri caizse nefes almaksızın geçen bir süre dilimini ifade etmemektedir. Bu sebeple işçinin çalışırken hareketleri arasına giren normal boşluklar fiili çalışmayı engellemez⁵⁸.

Farazi çalışma; işçinin, işyerinde olmasına rağmen işin nitelikleri, teknik ya da alakası olmadığı halde sosyal nedenlerle veya çıkacak işi beklemek üzere fiilen çalışmadan geçirdiği bazı sürelerle, işverenin emri ile işyeri dışında, asıl işi yapmadan geçirilen süreler günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Fiilen çalışılmadan geçirilip aynı zamanda günlük çalışma süresinden sayılan bu süreler farazi çalışma süresi olarak kabul edilir. Bu sürelerde işçi fiilen taahhüt ettiği işi ifa etmese de, iş görme borcunu yerine getirmiş sayılacaktır⁵⁹.

Çalışma sürelerini, çalışma şekillerine göre, telafi çalışması - kısa çalışma olarak sınıflandırmak mümkündür:

Telafi çalışması yapılabilmesi için bir takım unsurlar gerekmektedir. Öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işyerlerinde ancak yapılabilir. Ayrıca telafi çalışması yapılabilmesi için, bu çalışmaya gerektirecek bir olgu bulunmalıdır. Bu olgulardan ilki zorunlu nedenlerle işin durmasıdır. İşyerinde iş, zorunlu nedenle bir gün dahi durmuş olsa bu şart gerçekleşmiş sayılır⁶⁰. İkincisi; ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesidir. Üçüncüsü ise; benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde, altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesidir⁶¹ (İşK. m. 64'de).

Kısa çalışma; daha çok ekonomik krizlerde uygulanan, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması halinde sınırlı da olsa gelir güvencesi sağlamak amacıyla düzenlenmiştir. Böylelikle işverene toplu işçi çıkarmak yerine işçileri geçici olarak ücretsiz izne

⁵⁷ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1065.

⁵⁸ Murat **Şen**, "Hizmet Sözleşmesi İle Haftalık 48 Saatlik Çalışma Süresi Kararlaştırılması Durumunda Fazla Çalışma", Tes-İş, S. 3, Haziran-Temmuz 2001, s. 2 (Karar İnceleme).

⁵⁹ **Akyiğit**, s. 308; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1208.

⁶⁰ **Çelik**, s. 297.

⁶¹ **Mollamahmutoğlu**, s.687.

çıkarma hakkı ya da çalışma süresini azaltma hakkı tanınmıştır. “En az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanmasına kısa çalışma” denir. (İşK. m. 65)

İfade edilen sürelerin dışında fazla çalışma ve buna bağlı fazla çalışma süreleri de düzenlenmiştir. *Fazla çalışma*, kanunda yazılı şartlarla birlikte haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. *Fazla sürelerle çalışma* ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği hallerde, ortalama haftalık çalışma süresinde veya bu süreyi aşan ya da kırk beş saate kadar yapılan çalışma olarak tanımlanabilir⁶². (İşK. m. 41/1 ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (FÇY)⁶³ m. 3/a)

Mobbing davranışları çeşitli şekillerde meydana gelebilir. Bu nedenle davranışların sadece iş sözleşmesinin devamı içerisindeki çalışma süresinde ya da çalışma süresinden sayılan zamanlarda oluşacağı yönünde, kesin ve sınırlı olarak yorum yapılmamalıdır. İş yaşamı ile bağlantı kurulabilecek farklı zamanlarda (mesai saati dışında, tatil ve izin günleri dahil) meydana gelebilir. Örneğin, evinde dinlenmekte olan bir işçinin gece geç saatlerde işyerinden telefonla aranarak sürekli rahatsız edilmesi, kanaatimizce diğer şartları da bünyesinde taşıyorsa mobbingtir.

3. İşçi veya İşveren Olma

Mobbingin meydana gelebilmesi için bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir⁶⁴.

⁶² Oğuzhan **Tekin**, “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dahil Edilmesi Sorunu”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, S. 2, Ankara 2015, s. 78; Nuri **Çelik**, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, B. 17, İstanbul 2004, s. 307-308.

⁶³ **RG.**, 06.04.2004, S. 25425.

⁶⁴ **Y22HD.**, 31.10.2014, E. 2014/23860, K. 2014/29767, <http://emsal.yargitay.gov.tr>; **Şen**, *İşyerinde Mobbing*, s. 5.

“...Bir veya birkaç kişi tarafından” ifadesindeki kişiler mobbing uygulayanlardır (zorba). Bu kişilerin kim olduğu ya da kaç kişi olduğunun bir önemi yoktur⁶⁵. Zorbalar en çok işveren - yönetici - üst konumunda yer alanlar tarafından, astlara yönelik düşey mobbing uygulanmaktadır. Bununla birlikte eşit koşullar içinde bulunan çalışanlar arasında yatay mobbing ve hatta istisnai olarak da astlar tarafından üstlere karşı da aşağıdan yukarıya doğru dikey mobbing yöneltilebilmektedir⁶⁶. Aynı tanımda geçen “...bir diğer kişiye yönelik” ifadesindeki bir diğer kişi mobbing mağdurudur. Mobbing mağduru (kurban) ancak işyeri çalışanı olabilecektir. Bir işyerinde kişi bakımından uygulama alanında: işçi - işveren - işveren vekili - alt işveren, mobbing mağduru olabilirler. Bunların dışında üçüncü kişilerin mobbing mağduru olması mümkün değildir.

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir” (İşK. m 2/1) şeklinde tanımlanmıştır. “İş sözleşmesi bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” (İşK. m. 8). İş sözleşmesi, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşur. İşçi iş sözleşmesinin, bir ücret karşılığında belirli ya da belirsiz bir süre için diğer tarafa (işverene) bağımlı olarak iş görmeyi, yani işgücünü işverenin emir ve talimatı altında ifa etme borcunu yerine getireceğini taahhüt eden taraf şeklinde belirtebiliriz⁶⁷. Bir işçi sıfatının edinimi için, kural olarak iş sözleşmesi (fiil ehliyeti, yaş, kısıtlı olmamak) tüm yönleriyle geçerli olmalıdır⁶⁸.

İşveren; bir diğer işyeri çalışanıdır. İşK. m. 2/1’de “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara... işveren denir” şeklinde tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle işveren, iş görme ediminin alacaklısı olan işçiye en üst seviyede emir ve talimat veren kişidir⁶⁹. İşveren aynı zamanda doğrudan

⁶⁵ Mobbing olgusunun öncüsü kabul edilen Leymann, mobbing tanımında, failin birey ya da grup olabileceğini ifade etmiştir, **Leymann**, Mobbing, s. 120.

⁶⁶ **Büyükkılıç**, s. 80; Sebahattin **Şen**, “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, Çimento İşveren Dergisi, C. 23, S. 5, Eylül 2009, s. 51 (Psikolojik Taciz).

⁶⁷ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 178; Erdoğan **Gürbüz**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Detay Yayıncılık, B. 7, Ankara 2013, s. 26.

⁶⁸ **Akyiğit**, s. 65; **Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal**, s. 486

⁶⁹ **Süzek**, s. 133; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 82.

ve dolaylı biçimde yönelttiği talimatlarla işçinin çalışmasını yönlendiren ve ona karşı yönetim yetkisini uygulayandır⁷⁰.

Alt işveren; “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran, diğer işveren ile iş aldığı işveren arasındaki ilişkiye, asıl işveren alt işveren ilişkisi” denir. (İşK. m. 2/6-9)

Geçerli bir alt işveren asıl işveren ilişkisinden söz edebilmek için, asıl işveren ve ona ait işyerinde aynı zamanda işveren sıfatına sahip işçi çalıştıran bir alt işveren bulunmalıdır⁷¹. Sadece işverenlerin bulunması ve bir araya gelmesi yeterli olmayıp, alt işverenin asıl işverene ait mal ve hizmet üretimine yönelik işin belirli bir kısmını üstlenmesi gerekmektedir⁷². Bu ilişkide asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden, alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu durumda alt işveren tarafından, söz konusu Kanunda belirtilen uzmanlık gerektiren işin, uzun süre devam etmesi ve bu süreçte alt işverenin kendi işçisine karşı uyguladığı mobbing davranışından *kanaatimizce* asıl işveren de alt işverenle birlikte sorumlu olmalıdır⁷³.

⁷⁰ **Akyiğit**, s. 66.

⁷¹ Yusuf **Güleşci**, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Adalet Yayınevi, B. 1, Ankara 2013, s. 55.

⁷² **Güleşci**, s. 58.

⁷³ **Y22HD.**, 16.09.2014, E. 2014/18743, K. 2014/21285, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Somut olayda, mahkemece, davalılar arasında *asıl işveren-alt işveren* ilişkisinin bulunduğu kabul edilmesi ile işverence feshin haklı veya geçerli sebebe dayandığı ispatlanmadığından feshin geçersizliğine karar verilmesi dosya içeriğine uygun olup, davalıların bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Ancak, karar gerekçesinde, fesihle sonuçlanan süreçte işverence davacının işyerinin değiştirilmek istenmesi eyleminin *mobbing* olarak değerlendirilmesi hatalıdır. Şöyle ki; *mobbingin* meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.

Açıklanan sebeplerle, karar gerekçesinde mobbing olgusuna yönelik yapılan değerlendirme isabetsiz ise de, neticeten işverence, feshin haklı veya geçerli sebebe dayandığı ispatlanmadığından feshin geçersizliğine karar verilmesi yerinde görülmüştür.

Asıl işverenle alt işverenin işçisi arasında her ne kadar iş sözleşmesi hükümleri bulunmasa da, Kanunun emredici hükümleri gereği müteselsil sorumlu tutulmuştur. Alt işveren için sözleşmeden doğan, asıl işveren içinse Kanundan doğan müteselsil sorumluluk söz konusu olur⁷⁴.

İşveren vekili; “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur” (İŞK. m. 2/). İşveren vekilliği, iş ve işyeri ile ilgili olduğundan, işveren vekili sayılabilmek için, bu kişinin işin ve işyerinin yönetiminde görev alması zorunludur. Yönetim yetki alanı işverence belirlenip, dar ya da geniş olabilmektedir. Görev alanı yetki çevresi ile (genel müdür - müdür - ustabaşı) sınırlıdır⁷⁵. İşveren vekili sıfatını kazanmanın bir diğer şartı da o kimsenin işverenin iş organizasyonu içinde, işveren adına hareket etmesidir. Aynı zamanda işverenin temsil yetkisine de sahip olmalıdır. Temsil yetkisinin kapsamı işverence belirlenir. İşveren vekilinin, temsil yetkisi sınırları çerçevesinde işveren adına yaptığı işlemlerden doğacak hukuki sonuçlardan işveren sorumludur. Temsil yetkisini aşarak yapmış olduğu işlemlerdense sonradan işverence onay verilmediği sürece işveren vekili sorumlu tutulur⁷⁶.

İşveren vekilinin yetki sınırlarında, işveren adına yaptığı işler veya aykırı davranışları suç teşkil edebilir. Bu durumda işverenin kişisel sorumluluğuna gidilir.

Diğer taraftan, mahkemece hüküm sonucunda, davacının davalı alt işveren A.. Özel Güvenlik Hiz. A.Ş.'nin "Biskot Projesi işyerine" iadesine karar verilmiş ise de, karar tarihinden sonraki süreçte, alt işveren şirket ile asıl işveren şirket arasındaki sözleşme ilişkisinin süre bitimi veya başka bir sebeple sona ermesi ihtimali olduğundan, hüküm sonucunda ayrıca Biskot Projesi işyerine ifadesine yer verilmesi hatalı olmuştur. Bu halde, davacının davalı alt işverene ait işyerindeki işine iadesine karar verilmesiyle yetinilmesi gereklidir...”.

⁷⁴ Levent **Akın**, “Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği”, AÜHF Dergisi, C. 60, S. 4, Ankara, 2011, s. 745; Erol **Akı**, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 16; Ali **Güzel**, “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri, Çimento İşveren Dergisi”, C. 7, Eylül 1993, s. 8; Osman Güven **Çankaya**, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar”, Kamu-İş, 2002, C. 6, S. 4, s. 23; Mustafa **Kılıçoğlu/Kemal Şenocak**, İş Kanunu, Legal Kitabevi, C. 1, İstanbul 2008, s. 78.

⁷⁵ **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 67; **Akyiğit**, s. 68; Özge **Ayan**, “Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi”, İSGHD., Legal Yayınevi, S. 10, 2006, s. 511.

⁷⁶ **Akyiğit**, s. 70; **Ayan**, s. 511.

Bir işyerinde mobbing mağduru kimsenin işçi - işveren - işveren vekili - alt işveren sıfatını kazanabilmesi için yukarıdaki şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir⁷⁷.

İşyeri çalışanları iş sözleşmesinin taraflarıdır. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran, hatta karakteristik nitelik kazandıran unsur bağımlılık unsurudur. Bağımlılık unsuru mobbingin doğmasına ve gelişmesine uygun zemin oluşturmaktadır⁷⁸. İş sözleşmesinin tarafı olan işçinin, iş sözleşmesi ile işverene olan bağımlılığı hukuki bir bağımlılıktır⁷⁹. Hukuki bağımlılık iş sözleşmesinde işin görülmesi sırasında doğrudan işçinin kişiliğine yönelik olarak ortaya çıkar⁸⁰.

Zayıf bir kontrolün olduğu kurumlarda ya da hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda güçlü olan altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmaktadır. Mobbing uygulayan ile mağdur arasında bir eşitsizlik vardır. İki tarafın da kendisini savunabileceği silahlarını kuşanma hali olursa bu durumda mobbingten değil ancak rekabetten söz etmek mümkündür⁸¹. Burada ifade edilen eşitsizlikten kasıt mağdurun her zaman kaybeden taraf olmasıdır. Kurban kendini korumaktan aciz haldedir. Ancak süreç içerisindeki güç eşitsizliği işletmeden içerisindeki hiyerarşik konumdan ya da daha farklı bir sebepten kaynaklanabilmektedir. Mağdur tacizcinin ağına düşmüş, adeta kurtulamaz haldedir. Örneğin zorba, mesleki konumunu daha iyiye doğru götürmeyi hedeflerken, özgüveni yüksek ve saldırgan konumdadır. Mağdur ise kendine olan güvenini her geçen gün daha fazla yitirmektedir. İşini kaybetme korkusu ile birlikte haksızlığa uğradığını hisseder⁸². Burada dolaylı yoldan bağımlılık unsurunun mobbingin doğmasına ve gelişmesine uygun zemin oluşturduğu ortaya çıkmaktadır⁸³.

⁷⁷ **Ayan**, s. 520; Ömer **Ekmekçi**, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliği, Ankara 2009 s. 50.

⁷⁸ **Y9HD.**,31.05.2010,**E.** 2009/21771, **K.** 2010/15108, <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=4028>, (E.T. 16.01.2016), “iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek, iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır”; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 9.

⁷⁹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 354.

⁸⁰ **Akyiğit**, s. 112.

⁸¹ **Demircioğlu**, s. 118; **Büyükkılıç**, s. 81; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 66.

⁸² **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 67.

⁸³ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 9.

4. İnsan Onuruna Kişilik ve Sağlık Hakkına Kasıtlı Saldırı (Düşmanca Ahlak Dışı Davranış)

Mobbingin bir diğer unsuru, mağdurun onuruna, kişilik ve sağlık hakkına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca kasıtlı bir saldırı olmasıdır.

Kişilik hakkı için öncelikle kişiyi tanımlamak gerekir. Hukuk anlamıyla kişi, haklara ve borçlara sahip olma iktidarı bulunan varlıklardır. Kendilerinden ayrılması mümkün olmayan bu iktidara hak ehliyeti denir. Kişiler aynı zamanda hak ve borç edinebilme iktidarı olan fiil ehliyetine de sahiptir⁸⁴.

Kişilik hakkı, kişilerin kendi kişiliklerini oluşturan, çeşitli unsurların tamamı üzerinde hukuken korunan menfaattir⁸⁵. Her kişiye bedeni ve maddi bütünlüğüne, menfaat ve ilişkilerine yönelik saldırılardan kaçınılmasını başkalarından isteme yetkisi veren haktır⁸⁶.

Kişilik hakkı mutlak haklardandır. Yani tanınması ve ona saygı gösterilmesi herkesten istenebilir. Tekelci bir haktır. Bu özelliği ile yalnızca hak sahibi tarafından kullanılabilen kişiye bağlı haklardandır. Zamanaşımına uğramaz ve hak düşürücü süreye de tabi değildir⁸⁷. Bu haktan vazgeçilmesi ve onun devredilmesi mümkün değildir. Sağ ve tam doğum yoluyla kendiliğinden kazanılıp ölümle sona erer. Kişilik hakkı icra takiplerinin konusu olamaz, haczedilemez⁸⁸.

Konusunu kişisel değerler oluşturur. Bu kişisel değerleri maddi-manevi-mesleki ticari manevi olmak üzere üç grupta inceleyebiliriz:

Maddi bedensel değerler, insanın sağlıklı, eksiksiz bir vücuda sahip olması ve bunu devam ettirmesini sağlayan yaşam - vücut bütünlüğü - sağlık gibi değerlerdir.

⁸⁴ Jale G. **Akipek**/Turgut **Akıntürk**/Derya **Ateş Kahraman**, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, B. 8, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s. 339.

⁸⁵ Serap **Helvacı**, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul 2001, s. 41-42.

⁸⁶ **Akipek/Akıntürk/Ateş Kahraman**, s. 341.

⁸⁷ M. Kemal **Oğuzman**/Özer **Seliçi**/Saibe **Oktay**, Kişiler Hukuku, Filiz Yayınevi, İstanbul 2002, s. 125-126.

⁸⁸ Aydın **Zevkliler**/Şeref **Ertuş**/Ayşe **Havutçu**/Damla **Gürpınar**, Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk Temel Bilgiler, B. 7, Turhan Kitabevi Yayınevi, Ankara 2012, s. 99; Selahattin Sulhi **Tekinay**, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, İstanbul 1992, s. 249.

Sağlık ihlali psikolojik olarak yaşanan huzursuzluğun bir çeşit vücut bütünlüğünde de zarar meydana getirmesidir. Mobbing için her ne kadar sağlık hakkının zarar görme unsuru zorunlu olmasa da, bu durum tazminat miktarının değerlendirilmesi açısından önem arz edecektir⁸⁹.

Manevi değerler, kişinin daha çok dış yaşam ve toplumla olan ilişkilerinden kaynaklanan ve kişiye kişi olması nedeniyle tanınıp, hukuk düzeni tarafından korunan onur, saygınlık, şeref, özgürlük, ad, resim olarak ifade edilebilir⁹⁰.

Mesleki manevi değerler, kişilik hakkının parasal ve iktisadi değerler yaratmaya uygun yanını oluşturduğundan, diğer değerlerden farklılık taşımaktadır.

Kişilere, dilediği anda çalışma ve sözleşme yapma ile teşebbüs kurma ve serbestçe faaliyette bulunma olanağı tanımaktadır. Kişiye, iktisadi bir varlığa sahip olma imkanı sağlamaktadır ki, bu imkana yönelik olarak yapılan saldırılar, kişilik hakkına saldırı anlamına gelmektedir⁹¹.

Anayasa'nın 17. maddesinin 1. fıkrasında "*Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını haizdir*". Anayasa'nın 12. maddesinde ise "*Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahiptir*" şeklinde kişilik hakkı ile ilgili düzenleme yapılmıştır. TMK. 23. maddesinde "*Kimsenin hak ve fiil ehliyetinden kısmen de olsa vazgeçemeyeceği, kimsenin özgürlüklerinden vazgeçemeyeceği ve onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamayacağı*" ifade edilmiştir. Bu düzenlemeler ile kişilik hakkının kapsamına giren tüm kişisel değerlerin kanun koyucu tarafından korunduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda kişilik haklarından tümüyle ya da bir bölümüyle vazgeçilemeyeceği gibi bu hakların hukuka ve ahlaka aykırı biçimde sınırlandırılmayacağı da anlaşılmaktadır.

Herkesin içinde yaşadığı toplumda onuru, şerefi ve saygınlığı vardır. Kişiyi küçük düşürmek, yanlış tanıtmak, gülünç ya da zor duruma sokmak, şeref ve saygınlığa, onura müdahale niteliğinde olabilir. Ancak bu müdahalenin haksız olması diğer bir deyimle hukuka aykırı bulunması gerekir. Kişilik haklarına aykırılığın

⁸⁹ Erkal, s. 136.

⁹⁰ Zevkliler/Ertas/Havutçu/Gürpınar, s. 100.

⁹¹ Ufuk Aydın, İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Eskişehir 2002, s. 20.

yaptırımı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 27. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre bir sözleşme, Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olamaz. Aksi durum kişilik haklarına aykırılık ve geçersizlik nedeni olarak sayılmaktadır⁹².

TMK. 24. maddesi kişinin rızası olmadan yapılan saldırılara karşı kişiliğin korunmasını düzenlemektedir. Hukuka aykırı şekilde kişilik haklarına saldırılan kimse, korunma isteyebilir. Korunmanın temel koşulu saldırının hukuka aykırı olması ve herhangi bir hukuka uygunluk sebebi (meşru savunma) bulunmamasıdır⁹³.

Mobbing hedefindeki mağdur, kişilik hakkının ihlal edilmesi ile her şeyden önce onur ve saygınlığı ile kendine olan güvenini yitirecektir. Bu onur ve saygınlık subjektif niteliktedir. Subjektif onur ve saygınlık, kişinin bizzat kendisi hakkındaki değer yargısıdır. İçsel onur ve saygınlık da, dış onur ve saygınlık gibi hukuken korunmalıdır⁹⁴. 6701 sayılı TİHEKK. m. 2/j tacizi “*psikolojik ve cinsel taciz bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış*” şeklinde ifade etmiştir. Bu düzenleme ile açıkça insan onuruna aykırı davranışların aynı zamanda psikolojik tacize neden olduğu anlaşılmıştır.

Mobbing ile yapılan kişilik hakkı ihlalinde iş yaşamı ile bağlantı kurulabilmektedir. Dolayısıyla onurunun zedelenmesi yeterli olup ayrıca sağlığının ağır şekilde bozulması şartı aranmamaktadır. Sağlığın bozulması ile ilgili durum ilerleyen süreçte ya da sonradan da ortaya çıkabilmektedir. Kaldı ki kişinin sağlığı bozulmadan salt onurunun zedelenmesi de diğer unsurlarla birlikte değerlendirildiğinde mobbingin varlığı için yeterlidir⁹⁵.

6701 sayılı TİHEKK. 2/g maddesi her ne kadar mobbinge yönelik saldırıların *kasıtlı* olarak yapılan eylemlerle gerçekleştiğini düzenlese de bu eylemler *ihmal* yoluyla da yapılabilmektedir. Örneğin bir işverenin ahlaka uygun bir işyeri düzeni sağlamakla ilgili gerekli önlem almayı kasten ihmal ederek dolaylı yoldan bir

⁹² Helvacı, s. 52.

⁹³ Oğuzman/Seliçi/Oktay, s. 130; Helvacı, s. 62-63.

⁹⁴ Zevkliler/Ertay/Havutçu/Gürpınar, s. 101.

⁹⁵ Erkal, s. 135.

kimsenin huzursuz olmasına sebebiyet verebilir. Dolayısıyla işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili ihmal yoluyla da mağdura yönelik saldırıda bulunup onurunun zedelenmesinden, diğer unsurlarla birlikte mobbingin uygulanmasından bahsetmek mümkündür⁹⁶.

Sürece yönelik saldırılar, mobbingin çeşitli şekillerde uygulanabilir olması sebebi ile farklılık gösterebilir. Örneğin hedefteki kişinin kendisini ifade etmesine izin verilmez, sözü kesilir, yaptığı işler devamlı aşağılanır, eleştirilir, hiçbir şekilde takdir edilmez⁹⁷. Bulunduğu ortamdan soyutlanmaya çalışılır. Kimse onunla iletişime geçmez. Yokmuş gibi davranılır. İtibarına yönelik saldırılar yapılabilir. Lakaplar takılır. Gülünç duruma düşürülür. Devamlı alay konusu yapılır. Cinsiyeti, fiziki görüntüsü, dili, dini ile alay edilir. İş yaşamında kendisini yeterince göstermesinin önüne geçilir. Görevleri kendisine bildirilmeden başkasına verilir. Anlamsız işler verilir. Çalışma koşullarında devamlı şekilde esaslı değişiklikler yapılır⁹⁸. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kimseyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.

5. Süreklilik

Mobbingin bir diğer unsuru mobbing tipi davranışların kasıtlı olarak ısrarlı şekilde tekrar etmesidir. Bu davranışların ısrarlı şekilde tekrarlanması ve belirli bir süreci oluşturması, mobbingi karakterize eden en temel unsurlardandır. Mobbing tipi davranış bu süreç içerisinde gelişir ve artar. Buna bağlı olarak da günlerce haftalarca hatta aylarca sürebilir⁹⁹. Şiddeti ne kadar çok olursa olun, süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendiremeyiz. Birbiri ardına devam eden saldırıya yönelik davranışların aynı zamanda birbiriyle bağlantılı olması gerekir. Yani davranışlar tek bir amaca yönelik olmalı ve ısrarlı şekilde tekrar etmelidir¹⁰⁰.

⁹⁶ **Erkal**, s. 128-129.

⁹⁷ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 96; **Erkal**, s. 135.

⁹⁸ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 7.

⁹⁹ **Şen**, Psikolojik Taciz, s. 49; **Erkal**, s. 131.

¹⁰⁰ **Demircioğlu**, s. 117; **Işkın**, s. 21; **Büyükkılıç**, s. 81; **Özen**, s. 9.

Davranışlar birbiri ardına birtakım evreler içinde ayda birkaç kez tekrarlanarak uzun zaman devam etmeli, özgüvenini sarsma ve çalışanı sindirme amacı taşımalıdır¹⁰¹. Araştırmalar, sürecin en az 6 ay ve genelde 15 ay sürdüğünü, kalıcı ağır etkilerinin ise 29-46 aylık bir dönemde ortaya çıktığını göstermektedir¹⁰². Bunların dışında mobbing sürecinin en az 6 ay devam etmesi ile ilgili farklı görüşler mevcuttur:

Birinci görüşe göre; en az 6 ay ve ortalama 15 ay sürdüğüdür Bunun dışında 3 ayla 3 yıl arasında devam ettiğini belirtenler de vardır. Asgari süre belirlenmesi gerektiğini düşünenler, bir süre belirlemeksizin davranışı salt sonuca endeksleyerek yaptırma bağlamanın, işverenin koruma ve gözetim sınırını belirsiz hale getireceğini, böyle bir durumun mobbing mağdurları tarafından, uygulayan kişi ya da kişilere karşı kötüye kullanılabileceğini savunur¹⁰³.

İkinci görüşe göre; nitelendirme zamana göre değil, sonuca göre yapılmalıdır. Mobbinge uğrayan kimsenin tahammül seviyesi, kişiden kişiye göre değişen öznel bir durumdur. Bu sebeple taciz süresinden ziyade etkilerine bakılmalıdır. Her somut olayın koşullarına göre yapılacak değerlendirmede, mağdurun ruhsal veya fiziksel sağlığı, mesleki sosyal beceri ve davranışları, özgüveni, itibarı ve saygınlığı üzerindeki etkileri ayrı ayrı belirlenmelidir¹⁰⁴.

Yargıtay'ın konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında, objektif olarak belirlenen bir süre ile (3-6 ay gibi) mobbingin tespit edilemeyeceğini, ancak ısrarlı ve sistematik şekilde her somut olayın sonucuna göre, nedenlerle sonuç arasında bağ kurularak belirlenebileceğinden bahsedilmiştir¹⁰⁵.

¹⁰¹ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 9.

¹⁰² **TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu**, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, S. 6, Ankara 2010, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, s. 6; (Mobbing Komisyon Raporu).

¹⁰³ **İlhan**, s. 1177.

¹⁰⁴ **Demircioğlu**, s. 119; **Ahmet Taşkın**, “Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, s. 61.

¹⁰⁵ **Y22HD.**, 01.04.2014, E. 2014/15971, K. 2014/19538, Yayınlanmamış Yargıtay Kararı, “...Mahkemece, iş sözleşmesinin feshinden önceki son üç ay içinde meydana geldiği ileri sürülen eylemler psikolojik baskı (mobbing) olarak değerlendirilmiş ise de mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve

Alman Federal Mahkemesi vermiş olduğu bir mahkeme kararında mobbingi tanımlarken, mobbing tipi davranışların sürekli şekilde uygulanması gerektiğine özellikle vurgu yapmıştır¹⁰⁶.

Kanaatimizce de süreden ziyade kişilik hakkının etkilenme seviyesi ve sonuç önemli olmalıdır. Uygulama süresi, şiddet seviyesi ve sıklığına göre ortaya çıkan zarar, kişiden kişiye göre değişebilecektir. Bu sebeple her somut olay bakımından ayrı değerlendirme yapılması gerekmektedir.

6. Sistemik Olarak Devam Etme

Mobbing için kasıtlılık ve süreklilik unsurunun yanında, sitemli olmak da bulunmaktadır. Belirli süreye yayılan bu davranışların sistemik bir hal alması gerekir¹⁰⁷. Süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır. Bu bağlantı, tüm davranışların temelini oluşturan amacın aynı yönde olmasıdır¹⁰⁸.

Sistemik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir. Leymann kendi ölçeklendirmesinde, “eğer taciz davranışları en azından haftada birkaç kez tekrarlanmışsa sistemik olma şartının gerçekleşmiş olduğunu” ileri sürmektedir¹⁰⁹.

Wolmerath’a göre ise, “psikolojik taciz faili ve mağduru işyerinde nadiren de olsa bazı nedenlerle bir araya geldiğinde, taciz eylemleri devam ediyorsa,

psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir”.

¹⁰⁶ LAG Thüringen vom 15.02.2001, 5 Sa 102/00NZA-RR 2001, s. 577. “...süreklilik gösteren, birbiri ardından gelen ya da iç içe geçmiş, düşmanca, kışkırtıcı ya da ayrımcılığa hizmet eden davranış biçimi ise ve bu davranış ve davranışın meydana gelişi kural olarak hukuk düzeninin koruduğu bir amaç için gerekli değilse, ilgilinin kişilik haklarına, şerefine aykırılık oluşturuyorsa ya da sağlığına zarar veriyorsa... gerçekleştirilen davranışlar mobbingtir”.

¹⁰⁷ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, B. 5, Konya 2015, s. 269.

¹⁰⁸ Ermumcu, s. 16; Erkal, s. 45.

¹⁰⁹ Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology; Vol. 5; No. 2; 1996; s. 166.

*davranışlar arasında örneğin bir hafta gibi uzun bir süre olsa bile psikolojik tacizden bahsedilebilecektir*¹¹⁰.

Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında mobbingi işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır¹¹¹.

Kanaatimizce; mobbing tipi davranışların sistematik olarak devam etme unsuru, her somut olaya göre farklı şekilde incelenmelidir. Yapılan saldırılarla ilgili tek tek değerlendirme yapmaktan ziyade, bir bütün olarak, davranışların aynı amaca yönelik olup olmadığı ve sistematik şekilde uygulanıp uygulanmadığına bakılmalıdır¹¹².

7. Amaç

Mobbingin bir diğer unsuru da amacının, her zaman olmasa da genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirerek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırma ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır. Bununla birlikte, mağdurun

¹¹⁰ Martin **Wolmerath**, Mobbing im Betrieb, Rechtsansprüche und deren Durchsetzbarkeit, Baden Baden 2001, s. 27; Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Ermumcu**, s. 18; **Erkal**, s. 130-131

¹¹¹ **BAG**, 15.01.1997, NZA. 1997.

¹¹² **Y22HD.**, 27.12.2013, E. 2013/293, K. 2013/30811, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, "... Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Karşı Oy Dosya içeriğine ve özellikle taraf tanıklarının anlatımlarına göre; davacının iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla gerekli uyumu sağlayamadığı, diğer çalışanlarla işbirliği yapmaktan kaçındığı, işyerinde zaman zaman amirleri ve diğer çalışanlarla işin yürütümünden kaynaklanan nedenlerle tartıştığı anlaşılmaktadır. Davacının işin yürütümü bakımından olumsuzluklara yol açan tutum ve davranışlarından kaynaklanan tartışmaların psikolojik taciz (mobbing) olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Davacının hedef kişi olarak seçilip kendisine karşı *sistematik* bir biçimde yıldırma hareketlerinin yapıldığına dair delil bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkemenin davacıya psikolojik taciz yapıldığına dair delil bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının *sistematik* ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığına ilişkin tespit ve değerlendirilmesinde bir isabetsizlik yoktur".

başka göreve nakledilmesi, erken emekliliğini istemesi gibi işyerinden uzaklaştırma, dışlama ya da yalnızlaştırma şeklinde amaçları da olabilir¹¹³.

Amacın gerçekleşmediği bir süre ne kadar uzun olursa olsun, ya da diğer tüm unsurların gerçekleşmiş olması mobbingi oluşturmaz. Bu sebeple belki de mobbingin en önemli unsurlarından biri amaçtır.

Tüm işyerlerinde ve kuruluşlarda karşılaşılabilen, yetersiz liderlik, yönetimin davranışları, dönemsel işçi istihdamı, hatalı personel seçimi, işyerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet, hiyerarşik yapının fazlalığı, işsizliğin yüksek olması, çalışanın değersiz görülmesi, organizasyon bozukluğu, verimliliği artırma, refleksleri koşullandırma (askeri disiplin) gibi nedenlerden dolayı kişi ya da kişilerin işyerinden uzaklaştırılması amaçlanır¹¹⁴. Mağdur umutsuz ve çaresiz bir konuma doğru itilir¹¹⁵. Mobbing uygulayanın kendisi için doğrudan menfaat elde etme amacı yoktur. Tamamen hedefteki kişinin yok edilmesi, dışlanması yıldırılması ve uzaklaştırılması, onu işyerinden attırmak, istifaya zorlamak, cezalandırmak, küçük düşürmektir. Mağdurun süreç sonunda özgüveni yitirilip, kendisine olan saygısı yok olmakta aynı zamanda ruh sağlığı da bozulmaktadır.

Burada esas amaç genel olarak mağdurun kendi inisiyatifi ile işini terk etmesini sağlamak ve çalışma ortamını çekilmez hale getirmek olsa da, her zaman tek amacın bu olduğunu belirtmek mümkün değildir. Örneğin, üst kadroya geçiş için yeterli şartları haiz olan kimsenin alt kadroda tutulmaya devam edilmesi, bu kişinin nihai olarak işi bırakmasını sağlamak amacıyla yapılabileceği gibi, kurumsal kadrolaşma maksadıyla da yapılabilir¹¹⁶.

¹¹³ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 18.

¹¹⁴ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 12.

¹¹⁵ Şen, Psikolojik Taciz, s. 49.

¹¹⁶ Büyükkılıç, s. 82; Mobbing Komisyon Raporu, s. 53.

II. TARİHSEL GELİŞİM

Mobbing terimi ilk defa, *XIX. yüzyılda* bazı kuş türlerinin grup içinde istemedikleri üyeleri veya grubun güçsüz üyesini uzaklaştırmak için sergiledikleri davranış modellerini tanımlamak amacıyla biyologlar tarafından kullanılmıştır¹¹⁷. Mobbing önceleri çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkilerini belirtme amacıyla kullanılırken, işyerlerinde 1950-1960'lı yıllarda yapılan araştırmalar sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya çıkartmıştır¹¹⁸.

Hayvan davranışlarını inceleyen **Konrad Lorenz**¹¹⁹ mobbingi 1960'larda, küçük hayvan guruplarının büyük hayvanın tehdidine karşı gösterdiği tepkiyi ifade etmek için kullanmıştır. Lorenz, küçük hayvan guruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu şekilde hücum ederek onu uzaklaştırmasını ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi sonunda ise fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atmasını mobbing olarak ifade etmiştir¹²⁰.

İsveçli hekim **Peter-Paul Heinemann**¹²¹ ise mobbingi, çocuklardan oluşan küçük gurupların tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır¹²².

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında mobbing ile ilgili ilk çalışma işyerinde yaşanan psikolojik taciz olayına ilişkin 1976 yılında psikiyatrist ve antropolog

¹¹⁷ **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 16; **Büyükkılıç**, s. 76; **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 10; **Ekin**, s. 84; **Tınaz**, Mobbing Paneli, s. 22; **Aldıg**, s. 10; Aslı Beyhan **Acar**/Göner **Dündar**, "İşyerinde Psikolojik Yıldırımaya (mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S. 2, İstanbul, 2008, s. 112.

¹¹⁸ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 16.

¹¹⁹ **Konrad Lorenz**: 1903-1989 tarihleri arasında yaşamış Avusturyalı bir etoloji uzmanıdır. Çalışmaları hayvanların doğal ortamlarındaki davranış özellikleri üzerinedir. Bu çalışmalarıyla Lorenz etolojinin gelişmesine büyük katkıda bulundu ve 1973 yılında meslektaşları Karl von Frisch ve Nikolaas Tinbergen ile birlikte Nobel Fizyoloji veya Tıp Ödülü'nü aldı, https://tr.wikipedia.org/wiki/Konrad_Lorenz, (E.T. 7.11.2015).

¹²⁰ **Keneth Westhues**, The Mobbing at Medaille College in 2002, Canada Universty of Waterloo, October 2002, p. 2.

¹²¹ **Peter-Paul Heinemann**: 1931-2003 tarihleri arasında yaşamış, İsveçli doktor ve radyo sunucusudur. Genel cerrahi alanında uzmanlaşmış ve 1970'li yıllarda zorbalıkla ilgili olarak yayınladığı makaleleri çok ilgi görmüş ve büyük tartışma yaratmıştır, https://sv.wikipedia.org/wiki/Peter-Paul_Heinemann, (E.T.7.11.2015).

¹²² **Heinz Leymann**, "Research and the Term Mobbing", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, (E.T. 15.10.2015).

Carroll Brodsky¹²³ “The Harassed Worker” yani “Taciz Edilmiş Çalışan” isimli kitaptır. Tipik psikolojik taciz olayları ilk kez bu kitapta incelenmiştir. Psikolojik tacizle ilgili bilinçli bir analizden çok, çalışma yaşantısında karşılaşılan stres, uzun çalışma saatlerinden dolayı yorgunluk ve benzer durumlar üzerinde durulmuştur¹²⁴.

İş yaşamında ise mobbing kavramını ilk kullanan 1980’li yıllarda İsveçli çalışma psikoloğu **Heinz Leymann** olmuştur. Leymann, mobbingi “*bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayırımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör*” olarak tanımlamıştır¹²⁵.

İngiliz yazar **Tim Field**¹²⁶, mobbing kavramını: “*Hedef kişilerin özgüvenlerine ve özsaygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı*” olarak ifade etmiştir¹²⁷.

Andrea Adams isimli bir gazeteci BBC için hazırladığı programlarda İngiltere’de yaşanan zorbalık olayına dikkat çekmiştir. 1992’de yayımlanan “*Bullying at Work*”: “*How to Confront and Overcome It*” yani İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşama Yöntemleri adı altında bir kitap çıkarmıştır. Adams’a göre mobbing, “*Kamu veya özel alanda çalışanı utandıran ve küçük düşüren sürekli tekrarlanan eleştiri ve kişisel tacizdir*”¹²⁸.

¹²³ **Carroll Brodsky**: 1922-2014 tarihleri arasında yaşamış ABD’li antropoloji ve psikiyatri üzerine uzmanlaştı. 1976 yılında yayınladığı tacize uğrayan işçi isimli kitabı ile işyerinde taciz kavramını ilk defa anlatmış ve bu alanda çığır açmıştır, <http://lppiweb.ucsf.edu/news.aspx?id=8203>, (E.T. 7.11.2015).

¹²⁴ Harald **Ege**, La Valutazione Peritale del Danno da Mobbing, Milano 2002, p. 31.

¹²⁵ Heinz **Leymann**, “Research and the Term Mobbing”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, (E.T. 7.11.2015).

¹²⁶ **Tim Field**: 1952-2006 tarihleri arasında yaşamış, İngiliz bilgisayar üzerine uzmanlaşmıştır. 1996 yılında İngiltere’de işyerlerinde yapılan zorbalıklar ve önerileri ile ilgili web site kurdu, <http://www.bullyonline.org> Bu site ile mobbing ve zorbalık hattı gelen çağrılara ilişkin izlenimler ve öneriler anlatıldı, https://en.wikipedia.org/wiki/Tim_Field, (E.T. 7.11.2015).

¹²⁷ Tim **Field**, Bully Insight, How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying, Overcoming the Silence and Denial by which Abuse Thrives, Oxfordshire Succes Unlimited, 1996,s. 33.

¹²⁸ Andrea **Adams**, Bullying at Work, How to Confront and Overcome it, London Virago Press, 1992, p. 38.

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü işyerinde şiddet konulu rapor hazırlamış ve bu raporda mobbingi “*belirli bir işçinin hedef alınarak düşmanca, acımasız, intikamcı, onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir ya da bir gurup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar*” olarak belirtilmiştir¹²⁹.

Ülkemizde mobbinge ilgili çalışmalar 2000’li yıllarda başlamıştır. İlk kez 2006’da Ankara 8. İş Mahkemesinin yapmış olduğu yargılamaya konu olmuştur. Kararda işyerinde mobbingin tanımı ve unsurlarına yönelik, açıklık getirilmiştir. Mobbing hedefindeki kişinin odağa alınarak diğer çalışanlardan ayrıldığı ve yalnızlaştırıldığı, ardından taciz niteliğindeki saldırılarla (kişilik hakkını rencide edici nitelikte) sistematik biçimde huzursuz edildiği belirtilmiştir. Ayrıca kararda mobbingin amacının hedefteki kişinin yıldırılması ve işten ayrılmasının sağlanması olduğundan da söz edilmiştir¹³⁰.

III. POZİTİF DÜZENLEMELERDE MOBBİNG

Mobbinge ilgili ulusal mevzuatımızda, başta Anayasa hükümleri olmak üzere kanunlarda, genelgelere doğrudan ve dolaylı olmak üzere çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

A. ULUSAL KAYNAKLARDA

1. 1982 Anayasası’nda

1982 Anayasa’nın¹³¹ başlangıç bölümünün 6. maddesinde, “*Her Türk vatandaşının Anayasa’daki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürme ve maddî ve manevî varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu...*” ifade edilmiştir. Anayasa’nın 12. maddesi ise, “*Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir*” şeklinde ifade edilmiştir. Bu düzenlemelerden mobbing nedeniyle mağdur

¹²⁹ **International Labour Office**, “workplace Violence; a New Global Problem, World of Work Magazine, N. 26, September-October, 1998, http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/DWCMS_080629/lang--en/index.htm (E.T. 15.11.2015).

¹³⁰ Ankara 8. İş Mahkemesi, 20.12.2006, E. 2006/19, K. 2006/625 - **Y9HD.**, 30.05.2008, E.2007/3154, K. 2008/13307, **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 140.

¹³¹ **RG.**, 09.11.1982, S. 17863.

edilen kişinin temel haklarının ihlal edildiği ve bu ihlallere karşı devletin de sorumlulukları olduğu anlaşılmaktadır.

Anayasa'nın 17. maddesinin 1. fıkrası, "*Herkes yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*". Aynı maddenin 3. fıkrası, "*Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz*" şeklinde düzenlenmiştir. Böylece bir kişiye şiddet hakaret küfür gibi gerek çalışma hayatı gerekse insanlık haysiyetiyle bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle mobbing uygulanması durumunda, Anayasa'nın yukarıda bahsedilen maddelerine de aykırılık teşkil edecektir.

Anayasa'nın 20. maddesi, "*Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. Adli soruşturma ve kovuşturmanın gerektirdiği istisnalar saklıdır. Kanunun açıkça gösterdiği hallerde, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de Kanunla yetkili kılınan merciin emri bulunmadıkça kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz*" ifadelerini içerir. Bir kişiye özel hayatı ya da ailesi ile ilgili bir durumdan dolayı da mobbing uygulanması halinde Anayasa'nın 20. maddesine de aykırılık oluşacaktır.

Anayasa'nın 24. maddesinin 3. fıkrası, "*Kimse, ibadete, dinî ayin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanmaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanmaz*". Anayasa'nın 25. maddesinin 1. fıkrası ise, "*Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz*". Bu bağlamda bir kişiye düşünce ve inanç ayrılığı gibi nedenlere dayalı olarak mobbing uygulanması Anayasa'nın 24. ve 25. maddesine de aykırılık teşkil edecektir.

Anayasa'nın 49. maddesi, "*Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*" ve 50. maddesinde yer alan "*Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar*

çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” şeklinde düzenlenmiştir. Bir kişiye çalışma hayatı ile bağdaşmayacak şekilde hakaret edilerek, aşağılanarak mobbing uygulanması durumunda, aynı zamanda Anayasa’nın 49. maddesi de ihlal edilmiş olacaktır.

Anayasa’nın 11. maddesinin 1. fıkrası “*Anayasa hükümleri yasama, yürütme ve yargı organlarını ve şahısları bağlayan temel hukuk kurallarıdır*” şeklinde ifade edilmiştir. Böylece temel hak ve hürriyetlerin sadece kişi ile devlet ilişkilerinde değil, kişiler arası ilişkilerde de uygulama alanı bulacağı anlaşılmaktadır. Temelde kişiyi koruyan bu düzenlemeler işçi sıfatındaki kişileri de koruma kapsamına almakta, işyerinde mobbinge uğrayan kişinin başvurabileceği bir yol haline gelmektedir¹³².

2. Kanunlarda

a. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu; insan onurunu temel alarak insan haklarının koruması, geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanılması, ayrımcılığın önlenmesi ve bu ilkeler doğrultusunda faaliyet gösterilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele edilmesi ve bu konuda ulusal bazda önlem alınması amacını taşımaktadır. (TİHEKK. m. 1).

Bu amacı gerçekleştirmek üzere idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun kurulması öngörülmüştür (TİHEKK. m. 8).

Mobbinge yönelik ilk yasal tanım 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile getirilmiştir. Kanun mobbing yerine “*işyerinde yıldırma*” terimini tercih etmiş ve “*Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri, ifade eder*” (TİHEKK m. 2/g) şeklinde bir tanımlama yapmıştır.

¹³² <https://tr-tr.facebook.com/notes/polis-memurlari-dayanisma-grubu/mobbing-nedir-nasil-ispatlanir-yasal-dayanaklar/10152689194275383>,(E.T. 25.09.2014); **Ermumcu**, s. 104.

Kanun aynı zamanda tacize yönelik de bir tanımlama yapmıştır. Buna göre taciz; “Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı, ifade eder” (TİHEKK. m. 2/j) şeklinde belirtilmiştir. Söz konusu tanımda tacizin psikolojik veya cinsel tarzda olabileceği vurgulanmıştır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun amacını gerçekleştirmek üzere kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun teşkilatı, kuruma hangi sürede nasıl başvurulacağı gibi hususlar çalışmamızın üçüncü bölümünde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun yapısı ve görevleri, başvuru süreci ve sonuçları başlıkları altında anlatılacaktır¹³³.

b. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹³⁴ (TBK) m. 417 “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin yapılan düzenleme iş kanunlarına tabi tüm iş ilişkilerine uygulanır¹³⁵. Hükümün gerekçesinde “işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü” öngörülmektedir. Gerekçede

¹³³ Bkz. Üçüncü Bölüm, Mobbingin Hukuki Sonuçları, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Açısından, s. 180.

¹³⁴ **RG.**, 04.02.2011, S. 27836.

¹³⁵ **Ermumcu**, s. 162.

belirtilen işyerinde “*ahlaka uygun bir düzen*” ifadesi ile işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. İşçiye hastalandığında izin verilmesi, çalışmaya zorlanmaması, acil sağlık yardımı gerektiğinde ilk yardım acil tedavi koşullarını sağlama gibi yükümlülüklerin yerine getirilmesidir. Ayrıca işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemlerin alınması, acil güvenlik ve koruma tedbirine ilişkin birimlerin kurulması, kamera sistemlerinin takılması gibi tehlikeyi ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin alınması gibi ifadelerle borcun kapsamı belirlenmeye çalışılmıştır¹³⁶.

İşverenin koruma borcunun tanımında sınırlar kesin şekilde çizilmemiştir. Zira sınırların belirlenmesinden bilinçli şekilde kaçınılır, çünkü koruma ve bağlılık borçlarının iş sözleşmesi taraflarının tüm davranışlarıyla ilgili olması nedeniyle içeriğinin önceden belirlenmesi güçtür¹³⁷.

Şu halde TBK. m. 417 için, yukarıda değindiğimiz kişilik hakkının korunmasına ilişkin genel düzenleme yapan TMK. m. 24, bireysel iş hukukunda genel hizmet sözleşmesinin özel düzenleme yapılmış halidir. TMK. m. 24’de hukuka aykırı yolla kişilik hakkına yapılan saldırıları düzenlenirken, TBK m. 417’de işçinin kişilik haklarının sözleşmeden doğan sorumluluk bazında koruması gerektiği ifade edilmiştir. Türk Medeni Kanunu haksız fiil sorumluluğunu, TBK. m. 417 ise sözleşmeden doğan sorumluluğu esas almaktadır¹³⁸.

Sözleşmeden doğan sorumlulukla haksız fiil sorumluluğu arasında öncelikle kusur ve zamanaşımı süreleri, yardımcı kişilerin sorumluluğu, ilerde ayrıntılı şekilde değineceğimiz ispat yükünün dağılımı açısından farklılıklar bulunmaktadır¹³⁹.

TBK. m. 417/2 ‘de düzenlenen “*işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür*” maddesi 6331 sayılı İSGK m. 4 ile paralellik göstermektedir. Hükümde geçen “*her türlü önlemi almak*” ifadesinden işverenin herhangi bir

¹³⁶ Şen, Gözetme Borcu, s. 133.

¹³⁷ K. Ahmet **Sevimli**, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, İstanbul 2013, s. 110.

¹³⁸ Şen, Gözetme Borcu, s. 134.

¹³⁹ **Erdoğan**, Mobbing, s. 31.

sınırlama olmaksızın, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm önlemleri almakla sorumlu tutulduğu anlaşılmaktadır.

TBK. m. 417/3'de "*İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbidir*" maddesi, TBK. m. 112'de belirtilen "*Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür*" maddesinin özel düzenlenmiş halidir.

TBK. m. 417/3'de açıkça belirtildiği üzere bir işçi, kişilik haklarına yapılan saldırı karşısında, doğrudan işverenin sorumluluğuna gidebilecektir. İşçinin kişilik haklarına yapılan saldırı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve Türk Medeni Kanunu'nda açıkça hukuka aykırı kabul edilmiştir. Ayrıca TBK. m. 49 ve devamındaki: "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür*" hükmü ile de kişilik haklarına yapılan saldırılar açık şekilde hukuka aykırı kabul edilmiştir. Mobbing eylemlerine karşı bu değerlendirmeler kapsamında, hem haksız fiil hem de sözleşmeye aykırılık yönünden başvurulabileceği anlaşılmaktadır¹⁴⁰.

¹⁴⁰ **YHGK.**, 25.09.2013, E. 2012/1925, K. 2013/1407, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, "...Davacı işçi, 11.01.1993-31.10.2007 tarihleri arasında P.. T.A.Ş hukuk bölümünde belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile avukat olarak çalıştığını, uzunca bir süre psikolojik tacize (mobbing) uğradığını, beyanla davalarının kabulüyle 30.000,00TL manevi tazminatın ve 06.05.2009 havale tarihli dilekçesinde açıklamasını yaptığı 10.000,00TL maddi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Mahkemece, davacının manevi tazminat talebine dayanak olarak gösterdiği uygulamaların psikolojik taciz yani **mobbing** oluşturmadığı, bir an için öyle olduğu kabul edilse bile kişilik haklarına saldırı oluşturacak şekilde *Borçlar Kanunu'nun 41. veya 49.* maddeleri anlamında manevi tazminat talep edilmesine imkan verecek uygulamalar olarak kabul edilemeyeceği belirtilerek manevi tazminat isteği reddedilmiştir.

Temyiz Gerekeçesi; ...dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi *Borçlar Kanunu'nun 41. ve 49.* maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir.

Sözleşmeye aykırılık hükümleri ile haksız fiile başvuru hükümlerinin yarıştığı kabul edilir. Ancak sözleşmeye dayanan sorumluluk hükümlerine başvurulması, mobbing mağduru için daha lehedir¹⁴¹. Zira haksız fiil sorumluluğuna dayanıldığında mağdur kişi, işverenin kusurunu, mobbinge yönelik yapılan saldırıların hukuka aykırılığını, mobbing ile uğradığı zarar arasındaki illiyet bağı ve nihayetinde uğradığı zararı ispat etmek zorunda kalacaktır. İşverenin sözleşmeye dayalı sorumluluğuna gidilirse, işveren kendi kusursuzluğunu ispat etmek zorunda kalacaktır. Bunun yanında borca aykırılıkta zamanaşımı 10 yıl iken; haksız fiil sorumluluğunda zararı ve faili öğrenme tarihinden itibaren 2 yıl ve herhalde fiilin meydana gelmesinden itibaren 10 yıldır¹⁴² (TBK. m. 72).

c. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda

İş sözleşmesinin tam iki tarafa borç yüklemesi ve kişisel ilişki kurması gibi özellikleri ile işçinin işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu iş görme, bağlılık, rekabet etmeme, işverenin talimatlarına uyma, sadakat, ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun davranmak gibi borçlarının karşısında işverenin de işçiyi koruma ve gözetme, eşit davranma, yönetim hakkını kötüye kullanmama gibi borçlarını ortaya çıkarmaktadır. İşverenin koruma ve gözetme borcuna aynı zamanda işverenin sadakat borcu da denmektedir¹⁴³.

4857 sayılı İşK. m. 5. “işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü altındadır. İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”. İşyerinde örneğin aynı ve eşit konumda bulunan kişiler arasında, sırf biri bekar diye daha az maaş verilerek, aşağılayarak mobbing uygulanırsa, bu durum aynı zamanda eşit davranma ilkesinin

Psikolojik taciz (*mobbing*) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat takdir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır”, şeklinde bozulması yönünde karar verilmiştir”; İlhan, s. 1183; Erdoğan, Mobbing, s. 30; Şen, Gözetme Borcu, s. 136; Alparlan Akartepe, “Türk Borçlar Kanunu’nda Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler”, EÜHFD., C. 16, S. 1–2, Erzincan 2012, s. 177-178.

¹⁴¹ Şen, Gözetme Borcu, s. 136; Tınaz/Bayram Ergin, s. 102

¹⁴² Tınaz/Bayram Ergin, s. 103; Ayşe Havutçu, “Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Sürelerinin Başlangıcı”, DEÜHFD., C. 12, Özel Sayı, İzmir 2012, s. 583-584.

¹⁴³ Murat Şen, “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, s. 205 (Gözetme Borcu).

ihlalini de oluşturur¹⁴⁴. Bu nedenle mobbing mağdurunun İşK. 5. maddesine dayanarak uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği kabul edilmektedir¹⁴⁵.

6701 sayılı TİHEKK. 2/g maddesi ile “işyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri ifade eder” şeklindeki düzenleme ile mobbing yerine yıldırma kelimesini kullanmıştır. Mobbing bazen fiziki şiddet genelde ise davranış ve kelimelerin gücünden istifade edilerek uygulanır¹⁴⁶.

4857 sayılı İşK. m. 24/2-b-c-d maddelerine göre “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa; işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği düzenlenmiştir. Böylece bir işyerinde çalışan kişiye karşı şiddet, hakaret, küfür gibi çalışma hayatı ile bağdaşmayacak şekilde mobbing uygulanması durumunda, İşK. m. 24 hükümleri de ihlal edilmektedir. Bu durumda mobbing mağduru iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedilebilecektir¹⁴⁷.

4857 sayılı İşK. m. 25/2-b-c-d maddelerine göre “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile; işçinin, işveren yahut bunların aile

¹⁴⁴ İlhan, s. 1182; Erdoğan, s. 331; Erdem/Parlak, s. 268; İzmir/Fazlıoğlu, s. 24; Yavuz Temizel, “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, Adalet Dergisi, S. 45, Ankara 2013, s. 213-214; İş Yerinde Psikolojik Taciz Paneli, Elektrik Mühendisliği Dergisi, S. 441, Şubat 2011, s. 101; Erdoğan, Mobbing, s. 26; Saraç, s. 5; Mizrahi, s. 450.

¹⁴⁵ Erdoğan, s. 331; Erkal, s. 144.

¹⁴⁶ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 64.

¹⁴⁷ İlhan, s. 1181; Demircioğlu, s. 136; Erdoğan, s. 327; Mobbing, s. 20; Mizrahi, s. 450; Önder, s. 139; Gökalp, s. 151.

üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması; işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması; işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” durumunda işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre örneğin bir işçinin, işverenin ailesi ile ilgili asılsız ithamlarda bulunarak devamlı şekilde aşağılaması, herkesin içinde küçük düşürmesi gibi eylemlerle mobbing uygulaması durumunda İşK. m. 25/2 hükümleri de ihlal edilmektedir. Mobbing mağduru işveren, iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedebilecektir¹⁴⁸.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sadakat borcunu gerektirmektedir. Sadakat borcu gereği işçi, iş sözleşmesinin ifası sırasında, işverenin menfaatlerini korumakla ve işvereni zarara uğratan davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür¹⁴⁹. Sadakat borcu, işverenin iş sözleşmesi ile hedeflediği amaca ulaşmasına sağlayan, işçinin iş görme borcu ile bağlantılı, işverenin haklı menfaatlerini korumaya yönelik olumlu ve olumsuz davranış yükümlülüklerini kapsayan bir borçtur¹⁵⁰. Somut sınırları bulunmayan işçinin sadakat borcu, her şeyden önce işverenin kişiliğine saygı duyulmasını ve korunmasını gerektirir. Özetle işçi işverenin iyiliği ve çıkarlarına uygun davranma, zarar verebilecek davranışlardan kaçınma ve tehlikeleri önlemekle yükümlüdür¹⁵¹. Bu nedenle işçilerin sadece işin yapılması ile ilgili değil, diğer çalışanlara ve işverene karşı tutum ve davranışlarında da iyi niyetle, sadakat borcuna uygun davranması gerekmektedir. Sadakat borcu gereği, bir işçi, işyerinde diğer kişiler tarafından uygulanan mobbing tipi davranışı ivedi şekilde işverene bildirmek zorundadır¹⁵². Aksine tutum, mobbing uygulayan kişi açısından sadakat yükümüne aykırılık oluşturur ve İşK. m. 25’e göre haklı nedenle fesih sonucunu doğurur¹⁵³.

¹⁴⁸ Demircioğlu, s. 136.

¹⁴⁹ Erdoğan, s. 327; A. Can Tuncay, “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, C. 2, İstanbul 2001, s.1043-1085.

¹⁵⁰ Arzu Arslan Ertürk, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul, 2007, s. 135-139; Tuncay, s.1046.

¹⁵¹ Şen, Gözetme Borcu, s. 132.

¹⁵² Erdoğan, Mobbing, s. 18; Erkal, s. 142.

¹⁵³ Y9HD., 11.04.2005, E. 2005/8257, K. 2005/12834, www.corpus.com.tr, (E.T. 15.10.2015); Y9HD., 13.07.2009, E. 2008/39805, K. 2008/20726, Sinerji İçtihat Programı;

Ayrıca iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden kişi İşK. m. 26/2 uyarınca tazminata da hak kazanabilmektedir¹⁵⁴.

d. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁵⁵ 25. maddesine göre *“İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz”* şeklinde düzenlenme yapılmıştır. Ayrıca işe alınmada da sendikal nedenlerle ayrımcılık yapan işveren sendikal tazminata maruz bırakılacaktır¹⁵⁶.

Böylece bir işyerinde örneğin çalışan kişiye, sırf sendika üyesi olduğu için, sendikaya üye olmayan işçilerden daha az maaş verilir, her fırsatta dışlanır, ya da hakaret edilerek, mobbing uygulanırsa, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesine aykırı hareket edilmesi nedeniyle mobbing meydana gelecektir. Bu veya benzer sebeplerle 25/4 maddesi gereği işçi lehine bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere ayrıca sendikal tazminata da hükmedilebilecektir.

e. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na¹⁵⁷ göre iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla alınması gereken önlemler çalışanların temel haklarından. İşyerinde korunması gereken iş sağlığı fiziki olarak vücut ve beden

Hamdi **Mollamahmutoglu**/Muhittin **Astarlı**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş B. 4, Ankara 2011, s. 518 (sadakat borcu).

¹⁵⁴ **Mollamahmutoglu/Astarlı**, Sadakat Borcu, s. 763.

¹⁵⁵ **RG.** 07.11.2012, S. 28460.

¹⁵⁶ Muhittin **Astarlı**, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu'nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S. 1-2, Ankara 2013, s. 162.

¹⁵⁷ **RG.**, 30.06.2012, S. 28339.

bütünlüğünün korunmasının yansira çalışanların ruhsal sağlığını kapsar¹⁵⁸. Konuyla ilgili olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde “işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu gibi sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla, ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla, öte yandan çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlü” kılındığı belirtilmiştir.

İşveren koruma ve gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğinin korunmasının yanı sıra, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almakla yükümlüdür. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun amacı ve niteliği gereği kapsamını baştan çizmek mümkün değildir. Her somut olaya göre; iş, işyeri ve diğer özel şartlar bu kapsamın belirlenmesinde belirleyici unsur olur. Buna rağmen her iş ilişkisi bakımından geçerli olan unsur ise, işçinin kişiliğinin korumalıdır. İşveren işçinin kişilik haklarından olan, yaşam-sağlık-vücut bütünlüğünü de işyeri tehlikelerine karşı korumalıdır. Vücut bütünlüğü ve sağlığı aynı zamanda ruh sağlığını da kapsamaktadır¹⁵⁹. Bir işyerinde ısrarlı şekilde dışlanarak yok sayılan, aşağılanarak mobbinge maruz kalan kişinin duyduğu ızdırıp sonucu psikolojisinin bozulması, ağır depresyona girerek hastalanması, kişilik haklarından olan vücut bütünlüğü ve sağlık hakkının zarar görmesine neden olacaktır. Dolayısıyla İSGK. m. 4 'de düzenlenen işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcuna aykırı hareket edilerek mobbing uygulaması olacaktır. Mobbinge maruz kalan bu kişi dilerse iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek, şartları oluşmuşsa tazminat talep edebilecektir.

İSGK. m. 13'de: “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul

¹⁵⁸ Ertuğrul **Yuvalı**, “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, C. 2, Malatya 2015, s. 730.

¹⁵⁹ Mahmut **Kabakçı**, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk sistemindeki Yeri”, TBB Dergisi, S. 86, Ankara 2009, s. 255.

acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir”.

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

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

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

Bu Kanununun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz” şeklinde düzenlenmiştir.

Mobbing ile hedef alınan kişinin şerefine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzer yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır¹⁶⁰. İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlike durumunda, örneğin bir kimseye karşı ısrarlı şekilde mobbinge yönelik

¹⁶⁰ **Y22HD.**, 27.02.2014, E. 2014/3426, K. 2014/4165, <http://yargitay.emsal.gov.tr>, “...Mahkemece, iş sözleşmesinin feshinden önceki son sekiz ay içinde meydana geldiği ileri sürülen eylemler psikolojik baskı (mobbing) olarak değerlendirilmiş ise de, mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir. *Uluslararası Çalışma Örgütü*’ne göre de mobbing; “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır”.

saldırıda bulunulması ve bu kişinin saldırılar sonucu psikolojisinin ağır şekilde bozulmasında, durumun tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması için iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurarak talepte bulunma hakkı tanınmıştır. Kurulun vereceği karara göre çalışan kişi, çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olacaktır. Çalışmaktan kaçındığı süre zarfında işçinin ücreti ve diğer hakları saklı kalacaktır¹⁶¹.

Mobbingle ilgili işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından yaşanacak her durum, işçinin bedensel ve ruhsal sağlığını bozucu yakın ve hayati bir tehlike olarak ele alınmamalı, somut olaya göre mobbingin tüm unsurlarının taşınıp taşınmadığı ayrı ayrı değerlendirilmelidir¹⁶².

f. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda

İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerekli tedbirleri almak işverenin gözetim borcu kapsamındadır¹⁶³.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun¹⁶⁴ 13. maddesine göre iş kazası; “*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının ise, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır*” şeklinde tanımlanmıştır.

6331 Sayılı İSGK. m. 3/g'de: “*İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı iş kazası*” olarak tanımlanmıştır.

¹⁶¹ Yuvalı, s. 733-734.

¹⁶² Yuvalı, s. 734.

¹⁶³ Erdoğan, s. 333; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, B. 2, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 261.

¹⁶⁴ RG., 16.06.2006, S. 26200.

Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazasını; “*Önceden planlanmayan, beklenmeyen, belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan bir olay*” olarak tanımlamıştır¹⁶⁵.

Dünya Sağlık Örgütü ise “*Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinalar ile araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay*” olarak tanımlamıştır¹⁶⁶.

İşyerinde uygulanan mobbinge işçi üzerinde meydana gelen psikolojik veya bedensel zararların meslek hastalığı ya da iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunda değerlendirme yapılmalıdır¹⁶⁷. Bunun için öncelikle kazayı tanımlamak gerekir. Kaza “*istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğramasıdır*”¹⁶⁸. Bir olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için her şeyden önce istem dışı olması gerekir¹⁶⁹. Oysa mobbing saldırıları bilerek ve isteyerek yapılmaktadır. Amaç kasıtlı olarak saldırılarla işçinin kişilik değerlerine zarar vermek ve işçiyi yıldırmaktır. Planlı, sistematik, şiddeti her geçen gün daha da artan şekilde yapılır. Bir olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için, aniden umulmayan şekilde meydana gelmelidir¹⁷⁰. Bu bağlamda mobbingin aniden gerçekleşmemesi, beklenmeyen bir olay olmaması; aksine sistematik, planlı ve kasıtlı şekilde yapılması sebebi ile *kanaatimizce* iş kazası olduğunu kabul etmek mümkün değildir.

5510 sayılı SSGSSK. m. 15’de meslek hastalığı “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir*” şeklinde tanımlanmıştır. Mobbingin meslek hastalığı olup olmayacağını incelediğimizde öncelikle 15. maddenin metninde geçen “*sigortalının çalıştığı veya*

¹⁶⁵ ILO, 1983, Encyclopaedia of Occupational Safety and Health, ILO, Geneva.

¹⁶⁶ WHO (2006) Working Together for Health. World Health Report 2006. Geneva.

¹⁶⁷ Erdoğan, s. 333.

¹⁶⁸ www.tdk.gov.tr; Hediye Ergin, “Türk Vatandaşı İşçinin Yabancı Bir Ülkede Geçirdiği İş Kazasına Uygulanacak Hukuk”, Sicil Dergisi, S. 23, Eylül 2011, s.238-239 (İş Kazası).

¹⁶⁹ Ataman Yılmaz, Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri, B. 1, Beceri Yayınevi, Ankara 2004, s.228; Gaye Burcu Seratlı, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin Yayınları, Ankara 2003, s.29.

¹⁷⁰ Gürbüz Yılmaz, “İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar”, Mühendis ve Makine Dergisi, C. 46, S. 543, s. 4-5 (Makine).

yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden”, ifadesini değerlendirildiğinde; meslek hastalıklarının yapılan işin niteliğine göre ancak belirli meslek gruplarında olduğu anlaşılır. Oysa mobbing belirli meslek gruplarında değil, tüm meslek gruplarında gerçekleşebilir. Bunun dışında mobbingin, risk faktörü olarak arttığı belirli bir meslek grubunu da nitelendirmek mümkün değildir.

ÇSGB. Meslek Hastalıkları Rehberi yayınlamıştır¹⁷¹. Rehberdeki şartların tamamı meslek türleri ve taşıdıkları risklerle ilgilidir. Bu rehberde mobbing için tanımlanmış bir meslek hastalığı yoktur. Ayrıca belirli bir meslek grubu ve ona ilişkin mobbing fiili, risk olarak da rehberde belirtilmemiştir.

Hessen Eyalet Sosyal Mahkemesi'nin vermiş olduğu bir kararda mobbingin, risk faktörü olarak arttığı bir meslek grubunun bulunmaması sebebi ile meslek hastalığı olarak kabul edilmeyeceğini; aynı zamanda sınırlı bir eylem süresi olmaması sebebi ile iş kazası olarak da kabul etmenin mümkün olamayacağı belirtilmiştir¹⁷².

¹⁷¹ <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/MeslekHastalıkları-Kitabi> (E.T., 28.05.2015).

¹⁷² **HESM.**, 18.12.2012, L 3 U 199/11, Avrupa Adalet Divanı, Çeviren, Alpay Hekimler; *Özü:* “...mobbing sonrası ortaya çıkan etkiler meslek hastalığı olmadığı gibi, iş kazası olarak da değerlendirilmesi mümkün olmadığından dolayı, ilgili işçinin kaza sigortasından bir edinin sağlayabilmesi mümkün değildir. Mobbing etkilerinin, meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi mümkün değildir, çünkü mobbingin risk faktörü olarak arttığı bir meslek bulunmamaktadır. Yine, iş kazası olarak da kabul edilebilir mümkün değildir, çünkü mobbing eylemleri zamanla sınırlı eylemler olmamaktadır.

Olay: Davalı işçi, işverenin yanında birkaç yıldan beri yazı işlerinde sorumlu olarak istihdam edilmiştir. Bir meslektaşının kendisi hakkında olumsuz dedikodular yayıyor olması nedeniyle mobbinge uğradığı iddia etmiştir. Bu nedenle ağır psikolojik rahatsızlıklar yaşadığını ve uzun süreler iş göremez hale geldiğini belirtmiştir. Davacı, davalı kaza sigortasından psikolojik rahatsızlığından dolayı, tazminat talebinde bulunmuştur. Davalı, talepleri kabul edilmemiştir. Davacının açmış olduğu dava gerek Sosyal Mahkeme, gerekse Eyalet Sosyal Mahkememiz tarafından reddedilmiştir.

Gerekçe: Davacının, davalıdan tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır, çünkü dava konusu olayda bir meslek hastalığı ortaya çıkmadığı gibi, bir iş kazası da söz konusu değildir. Mobbing ve bu eylem sonrasında ortaya çıkan sonuçlar SGB VII'nin 9. maddesinin 1.fıkrası hükmü bağlamında tanımlanmış bir meslek hastalığı kapsamına girmemektedir. SGB VII'nin 9. maddesinin 2.fıkrası hükmü doğrultusunda bilimsel veriler kapsamında yeni bulguların ortaya çıkması halinde yeni meslek hastalıkları tanımlarına gidilebilmektedir. Ancak bunun için ilgili madde hükmü uyarınca hastalığın, belirli kişilerin toplumun geri kalanından daha fazla bir biçimde etkilenmiş olunması gerekmektedir. Ancak böyle bir durum dava konusu olayda ortaya çıkmamıştır, çünkü mobbing tüm meslek gruplarında ortaya çıkabilmekte olup bundan belirli meslek grupları özellikli bir risk oluşturmamaktadırlar. Yine SGB VII'nin 8. maddesinin 1.fıkrası hükmü doğrultusunda, vücut bütünlüğüne dışarıdan gelen bir tesir sonucu kişinin sağlığı

Konuyla ilgili farklı yaklaşımlar da vardır. Meslek hastalıklarının tanımından ziyade meslek hastalıkları rehberinde yer alması gerekmektedir. Ancak bu rehberde yer almayan bir hastalığın tıptaki yeni keşiflerle meslek hastalığına ilişkin unsurları taşıması durumunda meslek hastalığı olarak kabul edilecektir¹⁷³.

Buna karşın Almanya Sosyal Güvenlik Kanunu¹⁷⁴ mobbingin işyeri ile ilgili meydana gelen sağlık ihlali olarak değerlendirilebileceği yönündedir. Ancak Kanunda sağlık ihlali tanımlanmamıştır. Bu durum mobbingin meslek hastalığı olarak da yorumlanabilmesine ilişkin belirsizlik oluşturmaktadır¹⁷⁵.

Kanaatimizce niteliği itibariyle mobbingi oluşturabilecek bir meslek grubunun bulunmaması, aynı zamanda işin yürütüm şartları itibari ile mobbing oluşturabilecek bir mesleğin tanımlanamayacak olması sebebi ile mobbingi meslek hastalığı olarak belirtmek mümkün değildir. Ancak gelecekte mobbing nedeni ile yeni bir hastalık teşhisi konması sonucunda mobbingin meslek hastalığı olarak değerlendirilmesine engel bir durum yoktur.

g. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu¹⁷⁶ kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek saymak yerine, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir¹⁷⁷. Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına müdahalede bulunulan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilecektir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 24. maddesinde yapılan genel düzenleme ile bir haksız fiil sorumluluğu ifade edilmiştir.

TMK. 25. maddesinde, “*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir...*” denilmek suretiyle, kişilik hakları saldırıya uğrayan kimselere yapılan her türlü saldırıyı önleme, yok etme, etkisizleştirme ve yaptırıma bağlama hususları hüküm altına alınmıştır. Bu

bozular ya da hayatını kaybederse, iş kazasının varlığı kabul edilmektedir. Bu yönde bir durum da dava konusu olayda ortaya çıkmamıştır”.

¹⁷³ **Erkal**, s. 230.

¹⁷⁴ Alman Sosyal Güvenlik Kanunu VII. Kitap 1/1 Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Erkal**, s. 230.

¹⁷⁵ **Erkal**, s. 230.

¹⁷⁶ **RG.**, 08.12.2001 S. 24607.

¹⁷⁷ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 81.

hükümlerle kişilik hakkına saldırılan kişinin, saldırganlara karşı korunma isteyebileceği bir ilke olarak kabul edilmiş, zarar gören kişinin rızası ya da hukuka uygunluk sebeplerinden biri ile haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan saldırılar hukuka aykırı kabul edilmiştir¹⁷⁸.

Mobbingin unsurlarından biri de kişilik haklarına yönelik düşmanca ahlak dışı bir saldırıda bulunulmasıdır¹⁷⁹. Bu hakkın konusunu oluşturan kişisel değerlerden yaşam-sağlık-vücut bütünlüğü olan maddi bedensel değerlere; özgürlükler-onur ve saygınlık gibi manevi değerlere, ayrıca ekonomik özgürlük-mesleki onur ve saygınlık gibi mesleki ve ticari manevi değerlere saldırıda bulunularak zarar verilmektedir¹⁸⁰.

Örneğin bir işyerindeki çalışan kişiye, diğer çalışanlara göre sırf yaşı daha küçük olduğu gerekçesi ile devamlı şekilde azarlanıp, sözü kesilerek aşağılanarak mobbing uygulanır ve bunun sonucunda depresyon hastalığına kapılıp işyerinden istifa etmesine sebebiyet verilirse, bu durum aynı zamanda TMK. m. 24'ün de ihlali anlamına gelecektir¹⁸¹.

TMK 25. maddesi kişilik hakkı kabul edilen bir hakkın ihlaline karşı hangi koruma yollarına başvurulabileceğini düzenlemiştir. Kişilik haklarına ilişkin bir

¹⁷⁸ Demircioğlu, s. 131.

¹⁷⁹ Lütfi İnciroğlu, “ İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri”, Kamu İş Dergisi, C.13, S. 1, Ankara 2013, s. 107; İlhan, s. 1182; Erdoğan, s. 335; İzmir/Fazlıoğlu, s. 27; Temizel, s. 216; Kurt, s. 240; TİSK, Mobbing Mücadele, s. 18; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 102.

¹⁸⁰ Zevkliler/Ertas/Havutcu/Gürpınar, s. 98.

¹⁸¹ Y9HD., 14.12.2015, E. 2014/25222, K. 2015/35356, <http://yargitay.emsal.gov.tr>, “...Mahkemece, davacının 01/01/2011 tarihine kadar tahakkuk eden ve ödenmeyen fazla mesai ücretinin miktarı nedeni ile 4857 sayılı Kanun gereğince haklı nedenle iş akdinin sona erdirileceği bu şekilde davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, ayrıca işyerinde bir kısım olumsuz uygulamalardan dolayı iş akdini sona erdirmekte haklı nedenlerinin olabileceği ancak mobbing ya da manevi tazminat talebine konu olabilecek davacının işyerinde **kişilik haklarının** açıkça ihlal edildiği, işverenlik yetkilileri tarafından, özellikle davacıyı hedef alan sistematik bir yıpratma taktiği uygulandığına ilişkin dosyada yeterli delil ve vicdani kanıt oluşmadığı, taraflar arasında 01/01/2011 tarihinde bir sözleşme imzalandığı buna göre davacının 270 saate kadarki fazla mesailerinin de ücret karşılığında çalışacağını kabul ettiği sonrasında aylık ücretinde küçük miktarda artış yapıldığı ve davacının fesih tarihi olan 21/12/2012 ye kadar koşullarda itiraz etmeden çalıştığı, davacının yaptığı işe göre makul bir ücret olduğu asgari ücretin oldukça üzerinde bulunduğu ve davacının da bu konuda sunulan koşulları kabul ettiği iradesini sakatlayan bir durumun olmadığı zaten üst gelir ve eğitim düzeyinde bir çalışan olduğu haklarının farkında olması gerektiği bu koşullarda imzalanan sözleşmeye geçerlilik atfetmenin gerektiği sonuç ve kanısıyla 01/01/2011 tarihinden sonrasına ilişkin fazla mesai talebinin reddine karar vermek gerektiği belirtilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir”.

saldırı devam etmekte ise son verilmesini, saldırı sona ermiş ancak etkilerini sürdürmekte ise söz konusu hukuka aykırılığın tespitini, mahkemeden isteyebilir. Aynı zamanda henüz gerçekleşmemiş ancak gerçekleşmesi muhtemel bir saldırının önüne geçmek için men davası açılacağı de ifade edilmiştir. Türk Medeni Kanunu'nda düzenlenmiş olan bu davalara işyerinde mobbinge uğrayan kişi de başvurabilecektir¹⁸². Davacının genel hükümlere göre uğramış olduğu zarar karşısında maddi manevi tazminat isteme hakkı saklıdır. Ayrıca maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesini isteme hakkı da saklıdır¹⁸³.

TMK. m. 2'de “*Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz*”. Hukukun her alanında kabul edilen dürüstlük kuralı işçi ve işveren arasında da şüphesiz geçerlidir¹⁸⁴. İşyerinde gerçekleştirilen mobbinge yönelik davranışlar, dürüstlük kuralı ihlali anlamına da gelir. Bu düzenleme, işyerindeki huzursuz ortamın oluşmasını engellemeye yöneliktir. Önlem almayan işverenin dürüstlük kuralına aykırı davranmasından dolayı sorumluluğuna gidilmesini sağlar¹⁸⁵.

h. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda¹⁸⁶ (TCK) mobbingin suç olduğuna ilişkin ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Mobbing tipi davranışlar örneğin, eziyet suçu, hakaret, özel hayatın gizliliğinin ihlali gibi farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir.

¹⁸² Demircioğlu, s. 132; İlhan, s. 1182; Derya Karademir, “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Psikolojik Tacizle Mücadelede İşletmelerde Yapılabilecek Çalışmalar Hakkındaki Görüş ve Önerileri”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara 2013, s. 248.

¹⁸³ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 129; Demircioğlu, s. 133; Şen, Gözetme Borcu, s. 136.

¹⁸⁴ Ermumcu, s. 116; Demircioğlu, s. 139; Erdoğan, s. 335; Erdem/Parlak, s. 268; Erdoğan, Mobbing, s. 36.

¹⁸⁵ Demircioğlu, s. 139; Ermumcu, s. 116.

¹⁸⁶ RG.,12.10.2004, S. 25611.

Türk Ceza Kanunu’muzda ifade edilen bazı suçlar mobbing tipi davranışların sebep ve sonuçlarına yönelik olabilir. TCK. m. 84’de intihara yönlendirme suçu; *“Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”* şeklinde düzenlenmiştir. İşyerinde belirli bir kimseye karşı uygulanan mobbing eylemleri sonucu bu kişinin psikolojisi bozulur ve çalışma ortamı ile birlikte hayatı da kendisi için çekilmez hale gelir. Yaşadığı bunalımlar sonucu dayanamayıp intihar ederse, diğer şartlar birlikte oluşmuşsa TCK m. 84 hükümleri gereği mobbing uygulayan zorbanın sorumluluğuna gidilebilecektir¹⁸⁷.

TCK. m. 96’da eziyet suçu; *“Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur”* şeklinde düzenlenmiştir. Eziyet suçunun aynı zamanda mobbing olarak değerlendirilmesi için ani değil, sistematik olarak belirli bir süreç içinde belirli bir amaca yönelik işlenmesi gerekmektedir¹⁸⁸.

TCK m. 123’de bir kişinin huzur ve sükûnunu bozma suçu; *sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir”* şeklinde düzenlenmiştir. Bu suçun oluşabilmesi için maddede ifade edildiği üzere ısrarlı şekilde saldırının tekrarlanması gerekmektedir. Dolayısıyla mobbinge yönelik ısrarla tekrar eden fiiller, aynı zamanda huzur sükunu bozma suçunu oluşturabilmektedir¹⁸⁹.

TCK. m. 125’de hakaret suçu; *“Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilât ederek işlenmesi gerekir”* şeklinde düzenlenmiştir. Hakaret fiillerinin cezalandırılmasıyla korunan değer, kişilerin onur, şeref ve saygınlığı üzerindeki hakları olup, bu suçun

¹⁸⁷ Erdem/Parlak, s. 272.

¹⁸⁸ Çarıkçı/Özkul, s. 489-490; Erdoğan, s. 339; Erdem/Parlak, s. 275; İzmir/Fazlıoğlu, s. 23; Erdoğan, Mobbing, s. 40; TİSK, Mobbing Mücadele, s. 18.

¹⁸⁹ Erdem/Parlak, s. 278.

oluşabilmesi için fiilin, bir kimsenin kişilik haklarını rencide edecek şekilde işlenmesi gerekmektedir. Mobbinge yönelik saldırıların hakaret edilerek gerçekleşmesi durumunda, aynı zamanda bu suç da oluşabilmektedir. Suçun oluşabilmesi için, ayrıca mağdurun kendini aşağılanmış hissetmiş olması gerekmez. Hakaretin rencide edici veya aşağılayıcı nitelikte olması yeterlidir¹⁹⁰. Bunun dışında mağdura karşı salt hakaret suçunun işlenmesi, mobbingin oluşacağı anlamına gelmez. Mobbingin oluşabilmesi için diğer unsurların da birlikte gerçekleşmesi şarttır¹⁹¹.

¹⁹⁰ Taşkın, Mobbing, s. 237.

¹⁹¹ Y4CD., 08.01.2015, E. 2014/48071, K. 2015/534, <http://emsal.yargitay.gov.tr> "...Sanığa yükletilen hakaret eylemiyle ulaşılan çözümü haklı kılıcı zorunlu öğelerinin ve bu eylemin sanık tarafından işlendiğinin Kanuna uygun olarak yürütülen duruşma sonucu saptandığı, bütün kanıtlarla aşamalarda ileri sürülen iddia ve savunmaların temyiz denetimini sağlayacak biçimde ve eksiksiz sergilendiği, özleri değiştirilmeksizin tartışıldığı, vicdani kanının kesin, tutarlı ve çelişmeyen verilere dayandırıldığı, eylemin doğru olarak nitelendirildiği ve Kanunda öngörülen suç tipine uyduğu, cezanın kanuni bağlamda uygulandığı, anlaşıldığından sanık S.. S..'nun ileri sürdüğü nedenler yerinde görülmemiş olmakla, tebliğnameye aykırı olarak, temyiz davasının esastan reddi ile hükmün *onanmasına* karar verilmiştir".

"*Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı'nın Onama Kararına İtirazı*; Yüksek Daireniz'in birçok kararında belirtildiği gibi; hakaret fiillerinin cezalandırılmasıyla korunan değer, kişilerin onur, şeref ve saygınlığı üzerindeki hakları olup, bu suçun oluşabilmesi için fiilin, gerçek bir kişinin belirtilen kişilik haklarını rencide edecek şekilde işlenmesi gerekmektedir. Hakaret suçu, *Anayasa'nın 24 ve 30. maddeleri ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 9 ve 10. maddelerinde* düzenlenen ifade hürriyetinin sınırlarını oluşturmaktadır. Suçu oluşturan eylem bakımından failin ifade hürriyeti, mağdur yönünden ise onur, şeref ve saygınlığı ile din, vicdan ve kanaat hürriyetine ilişkin temel kişilik hakları çatışmaktadır. Uyuşmazlığın çözümü, sözü edilen karşılıklı hakların dengelenmesini gerektirmektedir. Ancak, ileri sürülen bir düşünceyle bağlantısı bulunmayan, esasında düşünce açıklaması vasfında da görülemeyen sövme niteliğindeki fiillerin ifade özgürlüğünden yararlanamayacağı açıktır.

Yüksek Yargıtay ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken fonksiyonlarını etkilemeyi ve saygınlıklarına zarar vermeyi amaçlayan aşağılayıcı saldırılara karşı korunmaları gerektiğine işaret etmiş ancak bunların kamu görevlerini yerine getirirken icra ettikleri eylem ve sözlerine yönelik eleştirilere karşı daha fazla hoşgörü göstermelerini de kaçınılmaz görmüştür.

İtiraza konu olayımızda Patnos İlçe Seçim Kurulu seçim katibi olan sanığın, ilçe seçim kurulu başkanı müşteki aleyhine Patnos Asliye Hukuk Mahkemesine iş mahkemesi sıfatıyla tazminat davası açtığı, açılan bu dava dilekçesinde müştekinin kendisine **mobbing** uyguladığını belirterek internetten aldığı mobbinge ait açıklamaları dilekçesine yazdığı burada alıntı yaparak, "*düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıcı içinde zevk arayışında bulunmak*" şeklinde cümlelere yer verdiği, ayrıca davasını açıklarken "talihsizlikler serisinin başlangıcı olur bu durum... saçmalıklar serisinin..." dediği aralarında dava konusu bir olaydan bahsederken müştekiye art niyetini gösteren ilçe seçim kurulu başkanı, şeklinde ithamda bulunduğu iddia ve kabul edilmiştir.

Dava konusu olaya ilişkin sözlerin ağır, incitici ve yaralayıcı olduğu kuşkusuzdur. Ancak dava dilekçesi bir bütün olarak incelendiğinde ve açılan davanın niteliği de göz önünü alındığında

TCK m.134’de özel hayatın gizliliğini ihlal suçu; “*Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır*” şeklinde düzenlenmiştir. İşveren çalışanın özel hayatı gizliliğine önem vermiyorsa, örneğin özel görüşmelerini dinliyorsa ya da izliyorsa hem bu suçu işlemiş, hem de mobbing tipi davranış sergilemiş olacaktır¹⁹².

Örneğin gündüz vardiyasında çalışan bir kişinin gece geç saatlerde, devamlı olarak evinin aranması yoluyla rahatsızlık verilerek mobbing uygulanması halinde, zorba (mobbing uygulayan) hakkında TCK. m. 123-125-134 hükümlerine de başvurulabilecektir.

TCK m. 117’de, iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçu; “*Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir*” şeklinde ifade edilmiştir. Bu düzenleme ile korunan hukuki değer kişilerin iş ve çalışma hürriyetidir¹⁹³. Örneğin bir işyerinde göçmen olarak çalışan kişiye diğer çalışanlar tarafından, sırf göçmen olduğu gerekçesi ile herkesten farklı yemek verilmesi, insan onuruyla bağdaşmayacak sözler sarfedilerek haksızlık yapılması gibi eylemlerle mobbing uygulanması durumunda, zorbalar (mobbing uygulayanlar) hakkında ayrıca TCK m. 117 hükümlerine başvurulabilecektir.

sanığın kullanmış olduğu sözlerin yargı otoritesini sarsmayı hedef almadığı, müştekinin onur, şeref ve saygınlığını rencide eder boyuta ulaşmadığı, iddiasını ispata yönelik olarak eleştiri niteliğinde bulunduğu, bu ifadelerin *TCK’nın 128. maddesinde* düzenlenen iddia ve savunma dokunulmazlığı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği atılı hakaret suçunun öğelerinin oluşmadığı gözetilerek mahkumiyet hükmü kurulamayacağı düşünülmüştür.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı’nın itiraz gerekçeleri yerinde görülmele, 6352 sayılı Kanunun 99. maddesiyle eklenen 5271 sayılı CMK. 308/3 uyarınca itirazın kabulüne karar verilmiştir”.

¹⁹² **Çarıkçı/Özkul**, s. 492; **Erdoğan**, s. 339; **İzmir/Fazlıoğlu**, s. 24; **Erdoğan**, Mobbing, s. 43.

¹⁹³ **Taşkın**, Mobbing, s. 241.

i. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu¹⁹⁴ devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak ve sorumluluklarını, aylık, ödenek ve diğer özlük işlerini düzenleme amacını taşımaktadır (DMK. m. 2).

Bu çerçevede çalışanlar memur ve kamu görevlileri olarak isimlendirilirler. Bilindiği üzere kamu yönetiminin insan ögesine kamu görevlileri denir¹⁹⁵. Kamu kesimindeki kamu kurum ya da kuruluşuna bağlı olarak çalışmak zorundadırlar¹⁹⁶. Memurlar ise kuruluş biçimlerine bakılmaksızın devlet ve diğer kamu tüzel kişilerin idari esaslarla yürütülen temel ve sürekli kamu hizmetlerini ifa etmekle görevli kimselerdir¹⁹⁷.

Sözü edilen Kanunda kamu görevlileri ve memurların kişilik haklarının korunmasına yönelik bir takım düzenlemeler yapılmıştır¹⁹⁸.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) 11/1 ve 12/1. maddesinde memurların görevlerini düzgün bir şekilde ifade etme yükümlülüğünden bahsedilmiştir.

DMK. 8/2. maddesi ise memurların görevlerini ifa ederken işbirliği içinde çalışmaları gerektiğine vurgu yapılmıştır. Memurlar işbirliği içinde ve birbirine saygılı şekilde görevlerini yapmalı, mobbinge yönelik taciz niteliğindeki davranışlardan kaçınmalıdır¹⁹⁹. DMK. m. 8 ile memurların itibarlı, görevlerine yakışır şekilde ahlak, onur ve görgü kurallarına uygun davranmaları düzenlenmiştir.

DMK. m. 6 ile memurlara sadakatli davranma yükümlülüğü getirilmiştir. Memurun amirine karşı sadakatli olması düzenlenirken, amirin de benzer şekilde memurunu koruma yükümlülüğü vardır. Amirin koruma yükümlülüğü salt kendi davranışlarına karşı olmayıp, diğer çalışanlara karşı da koruyucu tedbirler alması şeklindedir. DMK. m. 7 ile memurların görevlerini yaparken tarafsız davranmak zorunda olmaları düzenlenmiştir. Bu şekilde mobbingin unsurlarını oluşturan taciz davranışları sadakatsiz saldırı, ya da tarafsız kalmamak şeklinde gerçekleşebilir.

¹⁹⁴ RG., 23.07.1965, S. 12056.

¹⁹⁵ Şeref Gözübüyük, Yönetim Hukuku, B. 31, Turhankitabevi, Ankara 2012, s.185.

¹⁹⁶ Metin Günday, İdare Hukuku, B. 10, İmaj Yayınevi, Ankara 2011, s. 579.

¹⁹⁷ Günday, s. 586.

¹⁹⁸ Erkal, s. 150.

¹⁹⁹ Erkal, s. 154.

Örneğin memurlar arasında sırf karşısındakini yıldırma maksadıyla sadakatsiz davranmak, ya da cinsiyet ayrımcılığı yapılması aynı zamanda Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin de ihlali anlamına gelecektir²⁰⁰.

Kariyer; devlet memurlarının yaptıkları hizmetler için, sahip olduğu bilgi ve eğitim seviyesine göre en üst dereceye kadar yükselebilmesidir. Liyakat ise memurluğa girmenin, yükselmenin yetenek esasına dayanmasıdır²⁰¹. Bir kamu görevlisinin (zorbanın) yükselmek amacı ile ast ya da üstüne yönelik mobbing uygulaması kişisel özellikleri ile ilgilidir. Liyakat sisteminde düzenlenen kişinin mesleğe olan uygunluğu aynı zamanda ruhsal ve karakteristik özelliklerini de kapsamaktadır, ancak kişilik bozukluğu ağır rahatsızlıklar dışında mesleğe alınmaya engel bir durum teşkil etmemektedir²⁰².

3. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde

Ülkemizde mobbing ile ilgili İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ilk idari düzenleyici işlemdir²⁰³. Genelgeye göre mobbing; kasıtlı, sistematik olarak düşmanca ve ahlak dışı davranışlarla belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, yokmuş gibi davranılması, yıldırılması, hakarete uğraması, özgüvenini yitirecek kötü muamelelere tabi tutulması gibi şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizdir²⁰⁴. Mobbing kamu kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde çalışan kişilerin onur ve saygınlığını zedelemekte, verimliliklerini azaltmakta, ruhsal ve bedensel sağlıklarının kaybedilmesine neden olarak çalışma hayatını çekilmez hale getirmektedir. Çalışanların psikolojik tacizden korunması için Genelge ile aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

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

²⁰⁰ **Erkal**, s. 156-159.

²⁰¹ **Günday**, s. 591-592.

²⁰² **Erkal**, s. 160-161.

²⁰³ **RG.**, 19.03.2011, S. 27879.

²⁰⁴ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 58.

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

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

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

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

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

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

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

Genelgenin birinci maddesinde çalışanları mobbinge karşı korumanın işverenin sorumluluğunda olduğu, bu konuda gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir. Bu hüküm 6331 sayılı İSGK. m. 4 ve 6098 sayılı TBK. m. 417 ile paralellik göstermektedir²⁰⁵. Belirtilen maddelere göre de işveren işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almakla yükümlü kılınmıştır. *Her türlü önlem* ifadesi çok geniş kapsamlıdır. Bu sebeple Genelge m. 5’de belirtilen, “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulmalı ve mobbinge karşı nasıl önlemler alınacağı belirtilmelidir²⁰⁶.

Genelge’nin ikinci maddesinden bütün çalışanların psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak durması gerektiği

²⁰⁵ **RG.**, 10.06.2003, S. 25134.

²⁰⁶ **Ekin**, s. 154.

anlaşılmaktadır²⁰⁷. Fiziki bir durum olmadığı için uygulanabilirliğini tespit etmek çok zordur.

Genelge'nin altıncı maddesinde; denetim elemanlarının mobbing şikâyetlerini, titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaklarından bahsedilmiştir. İşyerinde mobbing uygulaması tespiti yapıldıktan sonra, yaptırımın ne olacağı ve nasıl uygulanacağı düzenlenmemiştir. Bu duruma ilişkin yaptırım düzenlenmelidir. Aksi halde genelgenin caydırıcılığı kalmayacaktır²⁰⁸.

Üçüncü maddede ifade edilen; *“toplular iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir”* hükmünün uygulanması birinci maddede yer alan *“işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacağı”* durumunun uygulanabilirliği hükmün aktif hale getirilmesine bağlıdır²⁰⁹.

Toplu iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası, sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/h'ye göre toplu iş sözleşmesi, *“iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder”* şeklinde tanımlanmıştır. Toplu iş sözleşmeleri taraflar arasındaki en somut hukuki ilişkileri belirlemesi ve işletme için çözüm üretmesi açısından önemli bir fırsattır. Genelgeye ilişkin olarak toplu iş sözleşmesine şu şekilde örnek madde eklenebilir:

“İşin gerekleri ve çalışma ilişkilerinin yürütülmesi; çalışanların onur ve saygınlığının; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı veya rencide edici süreklilik kazanmış psikolojik taciz olarak nitelenecek ağır kusurlu davranışlarla zedelenerek zarara uğratılmasına haklı bir gerekçe oluşturmaz. Tüm çalışanlarımız, çalışma ilişkilerinde birbirlerinin onur ve saygınlığına azami özen göstermekle yükümlü olup, bu tür

²⁰⁷ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 58.

²⁰⁸ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 13.

²⁰⁹ Ekin, s. 154.

tutum ve davranışların engellenmesinde işverenle işbirliği yapacak, psikolojik tacize maruz kaldığı yahut tanık olduğunda derhal işyeri yetkililerini bilgilendirecektir”²¹⁰.

Dördüncü maddede; “mobbingle mücadele için güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır” hükmü düzenlenmiştir. Arayan kişilerin bilgileri alındıktan sonra Genelge'nin 5. maddesinde belirtilen, kurul tarafından mağdura ait durum değerlendirilmesi yapılmalıdır. Bu düzenleme ile psikologlar aracılığı ile çalışan kişilere yardım ve desteğin sağlanması amaçlanmıştır²¹¹.

Çağrı hizmeti Başbakanlık Genelgesi'nin yayınlanmasıyla 26.07.2011 yılında hizmete girmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 mobbing hattını ÇSGB. 2013 yılı değerlendirme raporuna göre:²¹²

2011 senesi ile 2013 senesi arasında 9721 adet mobbingle ilgili çağrı alınmıştır. Gelen bu çağrılarının yüzde 69'u özel sektöre yüzde 31'i kamu sektörü çalışanlarından gelmiştir. Özel sektörde başvuruların yüzde 42'si kadın yüzde 58'i erkek çalışanlar tarafından yapılmıştır. Kamu sektöründe ise başvuruların yüzde 50'si kadın yüzde 50'si erkek çalışanlardır.

Sektörel bazda mobbinge maruz kalanların dağılımı ise 2013 yılı ÇSGB. değerlendirme raporuna göre şöyledir:

Kamu sektöründe; sektör belirtmeden destek alanlar 679 kişi ve % 34,64 ile ilk sırada yer almaktadır. Bunu hastane 325 kişi % 16,58, MEB 268 kişi % 13,67, Üniversite 141 kişi % 7,19, TSK 84 kişi %4,29, Emniyet Genel Müdürlüğü 52 kişi %2,65, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı 44 kişi %2,24, Adalet Bakanlığı 34 kişi % 1,73, Tarım ve Köy İşleri Müdürlükleri 30 kişi %1,53, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı 28 kişi % 1,43 ile takip etmektedir.

Özel sektörde; sektör belirtmeden destek alan 1.270 kişi %32,32, Sanayi Sektörü 700 kişi %17,81, Mağaza, Restoran, Market Sektörleri 411 kişi %10,46, Özel Sağlık Kuruluşları 219 kişi %5,57, Turizm İşletmeleri 189 kişi %4,81, Belediye Taşeron Firma Çalışanları 139 kişi %3,54, Hizmet Sektörü 138 kişi %3,51, İnşaat Sektörü 127 kişi %3,23, Bankacılık 118 kişi %3,00, İletişim Hizmetleri 106 kişi

²¹⁰ TİSK, Mobbingle Mücadele, s. 27.

²¹¹ Erkal, s. 193.

²¹² <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/faaliyetler/alo170/2013> (E.T. 15.11.2015).

%2,70 olarak gerçekleşmiştir. Mobbinge maruz kalanların cinsiyet ve yaş dağılımı ise şöyledir:

Kadınlarda en fazla psikolojik destek gören yaş grubu %27,95 ile 29-33 yaş arasındır. 19-23 yaş % 8,12; 24-28 yaş %19,84; 29-33 yaş %27,95; 34-38 yaş %19,42; 39-43 yaş %10,17; 44-48 yaş %8,53; 49-53 yaş %4,11; 54-63 yaş %0,93

Erkeklerde en fazla mobbinge maruz kalan yaş grubu yine kadınlarda olduğu gibi %27,16 ile 29-33 yaş arasındır. 19-23 yaş % 4,35; 24-28 yaş %17,32; 29-33 yaş %27,16; 34-38 yaş %26,67; 39-43 yaş %13,78; 44-48 yaş %7,90; 49-53 yaş %2,01 54-58 yaş %0,56; 59-63 yaş %0,16

Sektör eğitim durumuna göre mobbinge maruz kalanların dağılımı ise 2013 yılı ÇSGB. değerlendirme raporuna göre şöyledir:

Kamu sektöründe % 40 ile lisans mezunları, %24,52 ile yüksek lisans, %22,58 ile lise, %8,06 ile İlköğretim, %4,84 ile önlisans mezunları mobbinge maruz kalmışlardır.

Özel sektörde mobbinge maruz kalanlar ise; %37,80 ile lise, %29 ile ilköğretim, %20,70 ile lisans, %8,06 ile önlisans, %4,84 ile yüksek lisans mezunlarıdır. Mobbinge uğrayanların şikâyet konularına göre dağılımı ise şöyledir:

İstifaya Zorlama	20,20 %
Hakaret	14,84 %
Kötü Muameleye Maruz Kalma	14,17 %
Görev Yeri Değişikliği	11,72 %
Ayrımcılık	11,33 %
Sözlü Taciz	9,04 %
Tutanak Tutulması	6,19 %
Yasal Hakların Kullandırılmaması	6,03 %
İftira	3,13 %
Cinsel Taciz	1,67 %
Fiziksel Şiddet	1,67 %

Mobbingin şikayete dönüşmesinin sebepleri ise;

İş Yükünün Artırılması	28,42 %
İş Yapmasına Engel Olma	13,33 %
Ceza Verilmesi	12,12 %
İletişim Kesilmesi	10,53 %
Tehdit	9,79 %
İş Akdinin Sonlandırılması	9,51 %
Performans	7,55 %
İş Verilmemesi	5,68 %
Özel Hayatın Gizliliği	3,08 %

Avrupa Parlamentosu Eylül 2001’de işyerlerinde psikolojik taciz sorunlarına ilişkin bir çözüm getirmek ve Avrupa Birliği’ne üye ülkeleri bu hususta bilgilendirmek amacıyla hazırladığı 2001/2339 sayılı İşyerinde Tacize İlişkin Çözüm raporunu yayınlamıştır²¹³. Yayımlanan bu rapor sonucu elde edilen bulguların ülkemizdekinden farklı oran ve nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Rapora göre hem dikey hem de dikey saldırılarda kadınlar erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Oysa Türkiye’de ÇSGB. tarafından yayınlanan değerlendirme raporunda, kadınların erkeklere oranla daha az başvuru yaptığı ifade edilmiştir.

ABD’de yapılan bir araştırma psikolojik tacize uğrayan kadınların %63’ü, taciz edilmelerine kadınların neden olduğunu belirtmiştir. Erkeklerin erkeklerden gördükleri taciz oranı ise, %62 düzeyindedir. Dolayısıyla ABD’de psikolojik taciz eylemlerinin çoğunluğunun, aynı cinsiyet grubu içinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır²¹⁴.

Fransa Ekonomik ve Sosyal Komitesi tarafından hazırlanmış bir raporda ülkemizde elde edilen bulguların aksine 40’lı yaşlardaki kadınların, kariyerlerinde

²¹³ **European Parliament**, ‘Report on Harassment at the Workplace’, Official Journal of European Communities, C177/ E138, 2001, s. 140.

²¹⁴ Gary **Namie**; "Workplace Bullying, Escalated Incivility", Ivey Business Journal, November/December 2002; s. 1-6.

hızla yükselmeye başladığı yıllarda daha fazla psikolojik tacize uğradıkları belirtilmektedir²¹⁵. ÇSGB.'nin yayınlamış olduğu rapora göre Türkiye'de kadınlar en çok 29-33 yaşları arasında psikolojik tacize uğramaktadır.

Genelge'nin yedinci maddesinde “*mobbing iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir*” düzenlemesi yapılmıştır. Mağdur olduğunu iddia eden kimseler hakkında, mobbinge yönelik olarak yapılan araştırma ve incelemelerin, özel hayatlarının korunması kapsamında yapılması gerektiği anlaşılmaktadır²¹⁶. Mobbingi oluşturan eylemler, diğer işyeri uyuşmazlıklarından farklı olarak doğrudan tarafların kişilik haklarına yönelik, ahlak dışı, düşmanca ve sistematik olarak yapıldığı için, bu konuda yürütülecek çalışmalar özel gizlilik içinde sürdürülmelidir²¹⁷.

Sekizinci maddede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal tarafların, işyerlerinde mobbinge yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerlerin düzenleneceği belirtilmiştir. Buna ilişkin televizyonlarda, gerek kamu spotu, gerekse Alo 170 hattı ile ilgili bilgilendirme ve duyuru yapılması gerekmektedir²¹⁸.

Netice itibariyle Genelge bu alanda eksikliği giderme amaçlı çıkartılmıştır. Ancak *kanaatimizce* yaptırımların düzenlenmemiş olması, aktif olarak etkili olmayacağını ve istenilen neticenin alınamayacağını göstermektedir. Konuyla ilgili olarak çıkartılan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu bu eksiklikleri giderir niteliktedir.

Mobbingle ilgili bir diğer düzenleme, Sayıştay Denetçilerinin Mesleki Etik Kurallarına İlişkin Usul ve Esasları²¹⁹ ile yönetici konumunda bulunanların sorumluluğu m. 15/1'de “*Yönetici konumunda bulunanlar; denetçilere yönelik özlük haklarını kısıtlayıcı, kariyerlerine zarar verici mesleki tacizde ve çalışma yaşamı*

²¹⁵ **Önder**, s139.

²¹⁶ **Ekin**, s. 155.

²¹⁷ **TİSK.**, Mobbing Mücadele, s. 29.

²¹⁸ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 62; **Ekin**, s. 155.

²¹⁹ **RG.**, 17.12.2011, S. 28145.

kalitesini düşüren psikolojik tacizde (mobbing) bulunmaz ve bunun oluşmasını önleyici gerekli tedbirleri alır” şeklinde ifade edilmiştir²²⁰.

B. ULUSLARARASI KAYNAKLARDA

Uluslararası belgelerde mobbinge ilgili doğrudan olmasa da, mobbinge değinilen düzenlemeler normlandırılmıştır.

1. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından işyerinde mobbing geniş kapsamlı olarak ilk defa 1998 tarihli “işyerinde şiddet” başlıklı raporda düzenlenmiştir²²¹.

Raporda mobbingin önemi ve giderek artan bir sorun olduğu, psikolojik şiddet kelimesinin mobbing ya da bullying kavramlarını da karşıladığı, ayrıca psikolojik taciz davranışları, “bu davranış şekilleri, bireye ya da çalışan gruplarına zarar vermek amacıyla yapılan saldırgan, aşağılayıcı, kötü niyetli ya da kindar davranış şekilleridir” şeklinde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca mobbinge ilgili başlıca davranış şekilleri olarak mobbing failinin genellikle kendisinden daha yetenekli olan kişinin çalışma yaşamını zorlaştırması, işi layıkıyla yapan çalışana bağırması, çalışana sürekli eleştirmesi ya da sorumluluklarını azaltarak cezalandırmasıdır²²². Bu şekilde UÇÖ mobbingi tüm dünyada artan, iş yaşamına doğrudan etkisi olan bireysel ve örgütsel anlamda bir sorun olarak kabul etmiştir²²³.

Raporun son kısmında ise, “işyerinde şiddetin önlenmesi için her durumu kapsayan genel bir çözüm bulmak yerine her sebebin ayrı ayrı değerlendirilmesi ve çeşitli mücadele yollarının oluşturulması” tavsiye edilmektedir. Bununla birlikte psikolojik taciz ve fiziksel tacizin aynı derecede önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Bunun dışında UÇÖ’nün İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi; 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme 1981 tarihli ve 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme 1985 tarihli işyerinde şiddet olgusu ile ilgili olan doğrudan sözleşmelerdir.

²²⁰ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 15.

²²¹ International Labour Office, “workplace Violence; a New Global Problem”, World of Work Magazine, N. 26, September-October, 1998, http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/DWCMS_080629/lang--en/index.htm, (E.T. 15.11.2015).

²²² Ermumcu, s. 94.

²²³ Ekin, s. 134; İlhan, s. 1176; Işkın, s. 35; Erdoğan, s. 341

a. İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi

İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'ne²²⁴ göre; “ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun bütün insanların hürriyet, şeref, ekonomik güvenlik ve eşit imkânlar içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme hakkına özel vurgu yapar ve iş ve meslek alanındaki ayrımcılığın İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde güvence altına alınan hakları ihlal ettiğini belirtir”.

Sözleşmede geçen “ayrım” deyimini ile “*Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan ve iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı; ilgili üye memleketin, varsa, temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı*”²²⁵, ifade edilmektedir. Ancak belirli bir iş için, o işin şartları gereği üstün tutma bu anlamda ayrım sayılmamaktadır.

İşyerinde meydana gelen psikolojik taciz de dolayısıyla sözleşmenin ihlali anlamına gelecektir. Bu sebeple UÇÖ'nün üye ülkeleri, kendi kanuni koşullarına uygun, her tür ayrımcılığı ortadan kaldırmak, iş ve meslek edinmede ya da edinilen iş

²²⁴ Bu Sözleşmenin onaylanması, 13.12.1966 tarihli ve 811 sayılı “İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkındaki 111 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanunla” (RG. 22.12.1966, S. 12484); ve uygulanması da, Çalışma Bakanlığı'nın 04.03.1967 tarihli ve 812-5a-111/773 sayılı yazısı üzerine, 31.05.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3. maddesinin 1'inci fıkrasına göre, 31.03.1967 tarihli ve 6/7977 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG. 22.05.1967, S. 12602; Düstur, V. Tertip, C. 6/2, s. 1882-1886) kabul edilmiştir. Anılan Sözleşmenin 19.07.1968 Tarihinden İtibaren Yürürlüğe Girmesi 02.09.1967 tarihli ve 6/8730 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile (RG. 21.09.1967, S. 12705) kararlaştırılmıştır.

²²⁵ Murat Şen, Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, TÜHİS yayınları, Ankara 2003, s. 295 (Uluslararası Sözleşmeler).

ve meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmek amacıyla ulusal düzeyde politikalar geliştirmek, bu politikaların uygulanmasını sağlamakla yükümlüdürler²²⁶.

b. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi

155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi'nin²²⁷ amacı "*işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının oluşturulması ve işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde işin uyarlanması*" şeklinde ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesinin e bendinde geçen "*sağlık*" terimi ile işle bağlantısı açısından sadece hastalık sakatlığın bulunmaması, bunun dışında çalışma ortamlarındaki hijyen, işçilerin güvenliği ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurlar da ifade edilmektedir. Örneğin işverenin, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini korumaya ilişkin gerekli önlemleri alamaması nedeniyle gerçekleşen mobbing sonucu, genel hükümlerle birlikte (İŞGK m. 4) UÇÖ 'nün 155 sayılı sözleşmesini de ihlal ettiğiinden söz edilecektir.

Ayrıca sözleşmeye göre işçi ve işverenlerin yanı sıra hükümete de sorumluluk düşmektedir. Her üye ülke kendi ulusal koşullarına göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşünü de alarak, iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirip uygulamalı ve düzenli olarak gözden geçirmelidir.

c. 161 Sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

161 Sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme²²⁸ işçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasının, Anayasa

²²⁶ Özge **Berber Agtaş**, "İşyerinde Şiddetin Önlenmesi ve ILO Standartları", Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, Mobbing Paneli, s. 83; **Şen**, Uluslararası Sözleşmeler, s. 296.

²²⁷ 7.1.2004 tarihli ve 5038 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme" Dışişleri Bakanlığının 20.2.2004 tarihli ve ÇEGY/37660 sayılı yazısı üzerine, 31.5.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanununun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 2.3.2004 tarihinde kabul edilmiş (**RG.** 13.01.2004,S. 25345).

²²⁸ 7.1.2004 tarihli ve 5039 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmenin" onaylanması; Dışişleri Bakanlığının 20.2.2004 tarihli ve

gereğince, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne verilmiş görevlerden biri olduğunu belirtmektedir.

Sözleşmenin amacı işyerlerindeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine; işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Ayrıca bunu sürdürmek için gerekli önlemlerin alınması, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların becerilerine uygun iş verilmesi ve bu şekilde doğabilecek olumsuzluklara engel olunmasıdır.

İşverenlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi alma, işyerlerinde risk analizlerini yapma, gerekirse çalışan kişiler için rehabilitasyon merkezleri kurma gibi sorumluluklar da yüklenmiştir.

Bir işyerinde çalışan kişiye mobbing uygulanması sonucu gerekli önlemleri almayarak iştirak eden işverenin 161 sayılı sözleşme hükümlerine aykırı hareket ettiği gerekçesiyle sorumluluğuna gidilebilecektir.

d. Hizmetler Sektöründe İşyerinde Şiddet ve İşyerinde Şiddet Olgusunun Önlenmesi için Alınacak Önemlere İlişkin Uygulama İlkeleri

Hizmetler Sektöründe İşyerinde Şiddet ve İşyerinde Şiddet Olgusunun Önlenmesi için Alınacak Önemlere İlişkin Uygulama İlkeleri²²⁹; işyerinde şiddet tüm iş alanlarında görülen bir sorun olmakla birlikte, yapılan araştırmalar hizmet sektöründe daha sık ve yoğun yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinde büro, sağlık, eğitim, turizm, eğlence, otelcilik ve taşımacılık sektörlerinde çalışanların işyerinde şiddete daha fazla maruz kaldığı görülmüştür²³⁰. Kanuni bağlayıcılığı olmasa da doğrudan işyerinde şiddeti konu edinen ve işyerinde şiddetle mücadelede izlenmesi gereken yolları belirleyen bir metin olduğu için önemlidir²³¹.

ÇEGY/37660 sayılı yazısı üzerine, 31.5.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 2.3.2004 tarihinde kararlaştırılmıştır (RG. 13.01.2004,S. 25345).

²²⁹ ILO (2004) ILO Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon, Geneva: ILO, s. 6-7.

²³⁰ ILO (2003) Violence at Work, Labour Education 2003/4, Vol. 133, Geneva: ILO.

²³¹ Berber Ağa, Mobbing Paneli, s. 85.

Uygulama ilkelerinde, şiddeti önlemeye yönelik çözüm önerilerinin içinde ulusal nitelikte somut uygulamaların geliştirilmesi ve şikayet mekanizmalarının kurulmasına da değinilmiştir. Ayrıca sendikalarla işyeri çalışanları arasında uyum sağlanması ve bu nedenle yaşanabilecek sorunlar hakkında öncelikle barışçıl çözüm yollarına başvurulması gerektiği vurgulanmıştır.

2. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi Belgeleri²³², mobbinge bağlantılı *Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartlarının* 26. maddesine göre “*Akit taraflar tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, 1. Çalışanların işyerinde ya da iş ile bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; 2. Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler*” şeklinde düzenleme yapılmıştır²³³. Türkiye tarafından da onaylanmıştır²³⁴.

Anayasa m. 90/5 gereği, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar Kanun hükmünde olduğu için, bu sözleşme iç hukukumuzda da dahil olmuştur²³⁵. Ancak iç hukukta ya da uluslararası sözleşmelerde çalışanlar için daha ileri haklar ve güvenceler sağlayan hükümler varsa, Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na göre daha öncelikli olarak uygulanacaktır²³⁶.

²³² 27.09.2006 tarihli ve 5547 sayılı yasa ile Avrupa Sosyal Şartlarını onaylamayı uygun bulmuş ve Bakanlar Kurulu’nun 22.03.2007 tarihli 2007/11907 sayılı kararıyla onaylamıştır.

²³³ **RG.**, 09.04.2007, S. 26488.

²³⁴ 27.9.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının” ilişik Beyan ile onaylanması; Dışişleri Bakanlığı’nın 2.3.2007 tarihli ve HUMŞ/161 sayılı yazısı üzerine, 31.5.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanunun 3 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 22.3.2007 tarihinde kararlaştırılmıştır (**RG.**, 09.04.2007, S. 26488).

²³⁵ **İlhan**, s. 1181; **Erdoğan**, s. 343.

²³⁶ Hediye **Ergin**, “Avrupa Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, Mobbing Paneli, s. 62.

Onaylayan devletlere cinsel taciz ve mobbinge ilgili işçi ve işveren örgütlerine de danışarak, gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir²³⁷.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda mobbinge yönelik düzenlemeler var olsa da, bireylerden ziyade devletlere yöneliktir. Bireylere açıkça bir hak tanımamaktadır. Bu sebeptendir ki, ifade edilen uluslararası belgelere dayanılarak mahkemelerde iddia ve savunma yapılması güçtür²³⁸. Ancak Türkiye bu normlara karşı aykırı hükümler kurarsa, uluslararası denetlenmesine neden olur.

Bunun dışında çeşitli *Avrupa Birliği Yönergelerinde* mobbinge ilgili düzenlemeler mevcuttur:

Avrupa Birliği Irk ya da Etnik Kökene Dayalı ayrımcılık Yasağına Karşı 2000/43/EC sayılı Yönergesi²³⁹, İstihdam ve Çalışmada Ayrımcılık Yasağına Karşı 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Yönergesi²⁴⁰ ve İşe Alınma, Mesleki Eğitim, İşte Yükselme ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesine ilişkin 76/207 sayılı Yönergeyi değiştiren 2002/73/EC sayılı Yönergesi²⁴¹ mobbingin unsurlarını barındırdığı diğer yönergelerdir.

3. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi²⁴² mobbinge ilgili doğrudan bir düzenleme olmasa da, insanın beden sağlığının korunması yanında ruh sağlığının korunmasına atıfta bulunarak, dolaylı düzenleme yapmıştır.

²³⁷ Erdoğan, s. 343-344; Ermumcu, s. 97.

²³⁸ Ermumcu, s. 97.

²³⁹ Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (E.T. 05.11.2015).

²⁴⁰ İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/ EC sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:016:0022:EN:PDF> (E.T. 02.11.2015)

²⁴¹ İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Terfi ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF> (E.T.02.11.2015).

²⁴² RG., 27.05.1949, S. 7217.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 1. maddesinde: “*Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı dostluk zihniyeti ile hareket etmelidirler*”.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 2. maddesinde: “*Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşe, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin işbu Beyannamede ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir*”.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 5. maddesinde: “*Hiç kimse işkenceye, zalimane, gayriinsani, haysiyet kırıcı cezalara veya muamelelere tabi tutulamaz*”.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 7. maddesinde: “*Kanun önünde herkes eşittir ve farksız olarak Kanunun eşit korumasından istifade hakkını haizdir. Herkesin işbu Beyannameye aykırı her türlü ayırt edici muameleye karşı ve böyle bir ayırt edici muamele için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır*”.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 12. maddesinde “*Hiç kimse özel hayatı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz bırakılamaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı Kanun ile korunmaya hakkı vardır*”.

Bu düzenlemelere göre örneğin bir kişiye ırkı, rengi, cinsiyeti ile ilgili olarak mobbing uygulanırsa, aynı zamanda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’ne de aykırılık teşkil edecektir.

C. MOBBİNG İLE İLGİLİ ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE YAPILAN DÜZENLEMELER

1. Belçika’da

11 Haziran 2002 tarihinde yürürlüğe giren İşyerinde Cinsel Taciz, Psikolojik Taciz ve Şiddete Karşı Korumayı Amaç Edinen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁴³ 32. maddesinin alt bölümlerinde psikolojik tacizle ilgili düzenleme yapmıştır.

²⁴³ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, **RG**. 18.09.1996; <http://www.beswic.be/fr/legislation/belgische-gezetgebung/front-page> Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 228-229; **Erkal**, s. 111-112.

Psikolojik taciz, “İşçiler veya bu kanuna tabi olan diğer kişilere işlerini ifa ederken zarar veren, çalışma hayatlarını tehlikeye atan, korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan ve bilhassa sözlü olarak tehditlerle, eylemlerle el kol hareketleriyle veya yazıyla ortaya çıkan, onların kişiliğine, onuruna fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren veya vermeyi amaçlayan veyahut bu sonucu doğuran, işletmenin veya kuruluşun içinde veya dışında meydana gelen ve belirli bir süre devamlılık gösteren, birden fazla benzer veya farklı hukuka aykırı davranışlar” olarak tanımlanmıştır.

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere bir eylemin mobbing olarak nitelendirilebilmesi için iki unsur birlikte bulunmalıdır: Birinci unsur eylemin zaman içinde tekrarlanmasıdır. Bizim hukuk sistemimizdeki süreklilik unsuru ile paralel niteliktedir. Böylece yapılan tek bir eylem Belçika İş Hukuku Kanunu’na göre mobbing olarak nitelendirilmeyecektir. İkinci unsur ise eylemin haksız ve hukuka aykırı olmasıdır. Bunun için failin hafif ihmali yeterlidir²⁴⁴.

Mobbing şikayetleriyle ilgili işçi temsilcileri ile anlaşarak profesyonel bir danışmanın görevlendirilmesi, işyerinde önleyici mekanizmaların geliştirilmesi, konuyla ilgili yazılı bir örgütsel niyetin ilanının yapılması, şikayet mekanizmasının oluşturulması, mağdurlara sosyal destek sağlanması, tacizi gerçekleştiren kişinin hukuksal yaptırımlarla cezalandırılması ve eğitime tabi tutulması gibi çeşitli savunma yöntemleri düzenlenmiştir²⁴⁵.

Bunların dışında işverene risk analizi yaptırma ve sonuçlarını tespit ederek önleyici tedbirler alma şartı getirilmiştir. Risk analizi, risk önleme-zararların önlenmesi-meydana gelen zararları sınırlama olmak üzere üç aşamadan oluşur:

İlk aşamada önleme danışmanı atanır ve işyerinde düzenin sağlanması, işçilerin korunması, eğitilmesi gibi işlemler gerçekleştirilir. *İkinci aşamada*, mağdura destek olunması ve zarara ilişkin ivedi şekilde soruşturma yapılması, tacizi gerçekleştiren kişinin hukuksal yaptırımlarla cezalandırılması ve eğitime tabi

²⁴⁴ Ali Güzel/Emre Artan, “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Hukuksal Bakış, Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, S. 14, 2007, s. 522 (Avrupa Hukuku).

²⁴⁵ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 69.

tutulması gibi işlemler gerçekleştirilir. *Üçüncü aşamada*, mağdurun yeniden çalışma hayatına dönmesi için sosyal destekte bulunulur. Mobbinge mücadelede tüm işyerleri “önleme danışmanı” atamak zorundadır²⁴⁶. Kanunda önleme danışmanı dışında bir de “*gizli ajan*” görevlendirilmesi konusu düzenlenmiştir. Gizli ajanın temel görevi, önleme danışmanına yardımcı olmaktır.

6331 sayılı İSGK m. 4-5 ve devamı, 6098 sayılı TBK. m. 417 mobbingin önlenmesi ile ilgili işverenin iş sağlığı ve güvenliği hakkında oluşabilecek her türlü eyleme karşı koruması, risk değerlendirmesi yapması Belçika ile aynı yöndeki düzenlemelerdir. Mobbingin işlenişi ile ilgili hafif ihmal yeterli olarak kabul edilirken ülkemizde yayınlanan 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 2/g maddesinde mobbingin ancak kasıtlı olarak yapılan eylemlerle gerçekleştirilebileceği düzenlenmiştir. Bu yönüyle birbirinden ayrılmaktadır.

Belçika iş hukukunda bu yükümlülükleri yerine getirmeyen kişiler hakkında ceza kovuşturması yapılabilecektir. İşveren sekiz günden bir seneye kadar hapis cezasına mahkum edilebilir. Bunun yanında 250 Euro’dan 500 Euro’ya kadar para cezası da verilebilecektir. Bizim hukuk sistemimizde doğrudan cezai yaptırım düzenlenmemiş, mobbinge yönelik saldırılar aynı zamanda bir suç teşkil ediyorsa ancak cezai işlem başlatılabilecektir²⁴⁷.

Belçika iş hukukunda ispat yükü ülkemizde mobbinge yönelik yaklaşık ispat ve ilk görünüş ispatının kabul edilmesi yönünden paralel niteliktedir. Zira yürürlüğe yeni giren 6701 sayılı TİHEKK. m. 21’de ispat yükü “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir*”. Mobbing iddiasında bulunan işçiye karşı kanun mobbing failine mobbing uygulamadığını ispat külfeti getirmiştir. Ülkemiz iş hukuku sisteminde de aynı şekilde mobbing uygulamadığını davalı taraf ispat etmekle

²⁴⁶ **Ermumcu**, s. 72; Meltem Güngör **Delen**, “Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz”, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Dergisi, S. 25, İstanbul, Ekim 2011, s. 14; **Tmaz/Bayram/Ergin**, s. 228.

²⁴⁷ **Erkal**, s. 114.

mükelleftir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır²⁴⁸. Hayatın olağan akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Dolaylı ispat türüdür. Olayın tam ispatından farkı, bir tecrübe kuralına dayandırılan olayla ilgili “somut olayda da böyle olmuştur” faraziyesi ile hareket edilmesidir²⁴⁹.

2. Fransa’da

Fransa’da cinsel tacizle ilgili kanun ilk kez 1992 tarihinde sadece hiyerarşik açıdan ast-üst ilişkisi ile sınırlı olarak kabul edilmiştir²⁵⁰. Kanunun yeterli güvence oluşturmaması nedeni ile yeni bir düzenleme yapılmaya ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle işyerinde taciz ve cinsel tacizle ilgili birtakım yayınların kamuoyunu etkilemesi de büyük etken olmuştur²⁵¹. 19.12.2001 tarihinde kabul edilen ve 17 Ocak 2002 yılında yürürlüğe giren Sosyal Modernizasyon Kanunu ile İş Kanunu’nun 122-

²⁴⁸ **Y7HD.**, 20.01.2015, E. 2014/14808, K. 2015/131, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Mahkemece davacının performansında ve çalışmasında her hangi bir olumsuzluk sorununun olmadığı, davacının davalı işyerinde *psikolojik baskıya* maruz kaldığı, denetleme müdürlüğünün teftişinin bir yerde üç hafta ile bir ay arasında değişim sürede devam ederken davacının bulunduğu Bursa bölge Müdürlüğünde 8 ay sürdüğü ve davacı hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığı gerekçesiyle manevi tazminat isteminin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlamıştır. İşyerinde *psikolojik taciz (mobbing)* çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında ve öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15.01.1997, NZA. 1997) Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır.

İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar. Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu *ilk görünüş ispatıdır*. Somut olayda davacı tarafından davalının kendisine *psikolojik taciz* uyguladığı ve yapılan teftişin çok uzun sürdüğü, kendisinin açıklarının arandığı ve teftişin yıldırma amaçlı yapıldığı, işverence hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığı ileri sürülmüşse de dosya kapsamından işverence davacı hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığının ve davacı tarafın *kişilik haklarına* yönelmiş bir saldırı bulunduğunun ispatlanamaması, işyerinde uzun süreli teftiş yapılmasının davacıya kasten güçlük çıkarıldığı, davacıya eziyet etme amacını taşıdığı anlamına gelmediği gibi davacının kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir saldırı olarak kabul edilmesinin mümkün olmaması karşısında davacının manevi tazminat isteminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup *bozma* nedenidir”; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 96.

²⁴⁹ Ahmet **Başözen**, Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı, Adalet Yayınevi, B. 1, Ankara 2010, s. 17.

²⁵⁰ **Europaisches Parlament**, Mobbing am Arbeitsplatz, s. 18; Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 224.

²⁵¹ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 225.

49 ve 122-54. maddeleri ile Ceza Kanunu'nun 222-33-2 maddelerinde mobbinge ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Sosyal Modernleşme Kanunu²⁵² mobbingi “*çalışanlardan hiçbiri çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan tekrarlana gelen psikolojik taciz davranışlarının mağduru yapılamaz*” şeklinde tanımlamıştır

Bu Kanuna göre işçi ruhsal, fiziksel sağlığını tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek manevi tacize karşı korunmuş, işveren mobbingi engellemek için her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmuştur. 6331 sayılı İSGK. m. 4 ve 6098 sayılı TBK. m. 417 de paralel niteliktedir. Bu hükme aykırı davranışların yaptırımı ise hem hukukî hem de cezaî olarak belirlenmiştir²⁵³. Cezai yaptırım bir yıla kadar hapis cezası ve onbeş bin Euro para cezası olarak ifade edilmiştir²⁵⁴.

Hukuk sistemimizde doğrudan cezai yaptırım düzenlenmemiş, ancak 6701 sayılı TİHEKK. m. 25 ile idari yaptırımlar düzenlenmiştir. Bunun dışında mobbinge yönelik saldırılar aynı zamanda bir suç teşkil ediyorsa ancak cezai işlem başlatılabilecektir.

Fransız İş Kanunu'nda tacize maruz kalan kişinin yalnızca tacizin varlığına karine oluşturabilecek, objektif olguların varlığını ispatlaması yeterli görülmüştür²⁵⁵. Taciz eden kişinin ise eyleminin hukuka uygun nitelikte olduğunu ve psikolojik taciz oluşturmadığını ispatlaması gerekmektedir. Ülkemizdeki hukuk sisteminde ispat yükü farklı olarak işçi lehinedir. İşyerinde mobbingin uygulanmadığını ispat külfeti davalıya aittir. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları, gerek somut olaya şahit olan diğer tanıkların ifadesi, duruma göre hastaneden alınan rapor veya mağdur kişinin

²⁵² <http://legifrance.gouv.fr/> (E.T. 15.10.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 224-225; **Erkal**, s. 101-102.

²⁵³ **Ermumcu**, s. 70; **Güzel/Ertan**, s. 157-160; **Erdem/Parlak**, s. 268-269.

²⁵⁴ **Şen**, Psikolojik Taciz, s. 57.

²⁵⁵ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 227.

istifa dilekçesindeki beyanı, göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Buna hukuk sisteminde ilk görünüş ispatı denir²⁵⁶.

3. Hollanda’da

Hollanda’da Çalışma Koşulları Kanunu²⁵⁷ 3. maddesinin 2. fıkrasına göre “işveren psiko sosyal iş baskısının önlenmesi veya önlemek mümkün değilse bunun sınırlandırılmasına yönelik olarak, genel iş sağlığı ve iş güvenliği yönetimi çerçevesinde gereken önlemleri almak zorundadır” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Böylece işçi, hem işverenin hem de diğer işçilerin psikolojik tacizine karşı korunmaktadır. Bu koruma cinsel taciz, psikolojik taciz, ırkçılık ve şiddeti de dahil olmak üzere istenmeyen her türlü davranışı kapsamaktadır. İşverenin mobbingi engellememesi durumunda, işçiye tazminat ödemesi gerekecektir²⁵⁸.

Görüldüğü gibi Hollanda iş hukuku da, işyerinde çalışan kişileri, mobbinge karşı korumaktadır. Ayrıca mobbing sebebi ile ortaya çıkabilecek zararların önlenmesi veya en aza indirilmesi için çeşitli yükümlülükler getirmiştir. Bu uygulama ülkemizde mobbinge ilgili yapılan düzenlemelere gerek düzgün çalışma ortamının sağlanması, gerekse işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi alması şartları ile paralel niteliktedir²⁵⁹.

4. Almanya’da

Almanya’da mobbinge ilgili İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası²⁶⁰ 3. ve 4. maddelerinde işverenin işçilerin sağlığını koruma konusunda önlem alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu hükümde çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları ve

²⁵⁶ Başözen, s. 17; Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 96.

²⁵⁷ <http://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2016-01-01>, (E.T. 15.10.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: Tınaz/Bayram/Ergin, s. 260.

²⁵⁸ <http://www.esashukuk.org/index.php/temmuz-2012/68-mobbing>, (E.T.25.09.2014); Tınaz/Bayram/Ergin, s. 260; Güzel/Ertan, s. 161.

²⁵⁹ Güzel/Ertan, Avrupa Hukuku, s. 536.

²⁶⁰ Gesetz über die Durchführung von Massnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, vom 07.08.1996, <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>, Ayrıca geniş bilgi için bkz.: Erkal, s. 80; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 181.

teknolojiyi değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbir politikası alma şartı getirilmiştir²⁶¹.

Almanya’da 14.08.2006 tarihinde yürürlüğe giren Genel Eşit Davranma Kanunu²⁶² 1. maddesi “*ırk, etnik köken, cinsiyet, din, dünya görüşü, özgürlük, yaş veya cinsel kimlik temeline dayalı her türlü ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak*” olduğunu belirtmiştir; 3. maddesi ise “*Birinci maddede anılan nedenlerle bağlantılı olmak koşuluyla kişinin onurunu zedelemeyi amaçlayan ve bu sonucu doğuran veyahut korkutma düşmanca davranma, aşağılama küçültme ya da hakareten oluşan bir ortama neden olan istenmeyen davranış tarzlarından oluşan taciz de bir ayrımcılıktır*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler kişiye ırk, cinsiyet gibi çeşitli nedenlerle, onurunu zedeleyerek aşağılama ve böyle bir ortama neden olma ifadeleri ile hukuk sistemimizdeki mobbinge ilgili yapılan düzenlemelere paralel niteliktedir²⁶³.

Ayrıca mobbing mağdurlarına iş görmekten kaçınma, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme ve buna dayalı olarak maddi manevi tazminat talep edebilme, şartları oluşmuşsa ayrımcılık tazminatı (GEDK. m. 15), haksız fiil nedeniyle tazminat Alman Medeni Kanunum. 823’de (AMK), kasıtlı olarak ahlaka aykırı şekilde verilen zararların giderilmesi (AMK m. 826), onurunu zedeleyen ifadelerin geri alınması ve tekrarının engellenmesi (AMK m. 1004), yardımcı kişinin fiilinden dolayı tazminat (AMK. m. 831) yükümlülüklerin ihlali nedeni ile tazminat (AMK m. 280) talep edebilme yetkileri getirilmiştir²⁶⁴.

İspat yükü; iş sözleşmesine aykırı davranışlar neticesinde çalışana zarar yönünde ise işveren üzerindedir²⁶⁵. İşçiye yönelik olarak işverence bir yaptırım uygulanmışsa, yaptırım uygulamaya yönelik nedenler, yaptırım uyarı şeklinde ise yine sözleşme ihlaline yönelik nedenler işveren tarafından ispat edilmelidir²⁶⁶.

²⁶¹ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 181.

²⁶² <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>, (E.T. 15.11.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Erkal**, s. 77.

²⁶³ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 70.

²⁶⁴ <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf>, (E.T. 11.11.2015). Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 220-223; **Erkal**, s. 83-84.

²⁶⁵ **Erkal**, s. 88.

²⁶⁶ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 197.

5. İngiltere’de

İngiliz hukukunda mobbing eşitlik mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ayrıca İşte Sağlık ve Güvenlik Kanunu²⁶⁷ işverenin çalışanların sağlık güvenlik ve esenliğini sağlamakla yükümlü tutulduğundan söz edilmiştir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi, çalışanlara karşı iş sözleşmesinin ihlalini oluşturacaktır. Birleşik Krallıkta 1997 yılında Şiddete Karşı Korunma Kanunu²⁶⁸ yürürlüğe girmiştir. Kanun kişileri şiddet, baskı türü saldırılardan korumayı amaçlar. Mobbingin de bu düzenlemeler kapsamında yer aldığını ifade edebiliriz²⁶⁹.

Bir işyerinde, örneğin “*Helen Gren (36), İngiltere'deki Deutsche Bank'ta sekreterlik yapıyor. Biri amiri, dört kadın tarafından dört yıl boyunca aşağılanıyor. Yanına geldiklerinde bu kişiler burunlarını tutuyor, "Burası çok kötü kokuyor, senin yüzünden" diyorlar. Sinir krizi geçirmesinin ardından işten ayrılan Gren, açtığı dava sonucu, çalıştığı işyerinden 800.000 sterlin tazminat alıyor*”²⁷⁰. Bu gibi olayların önlenmesi için işveren iş sağlığı ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. Bu yükümlülük hukuk sistemimizle paralel niteliktedir, zira mobbingle işçinin kişilik haklarına zarar verilmekte, sağlığı bozulmakta ve işverene iş sağlığı, güvenliğini koruma zorunluluğu getirilmektedir.

6. Amerika Birleşik Devletleri’nde

Mobbinge ilgili özel kanuni düzenleme mevcut değildir. Ancak federal ve eyalet hukuk sistemleri dine, ırka, cinsiyete, yaşa ve engelli olma gibi sebeplere dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Böylece psikolojik taciz birçok eyalet yasasında fiziksel tacizle birlikte işyerinde şiddet kapsamında değerlendirilirken uygulamada ancak cinsiyet din ve ırk ayrımcılığı gibi konularla ilişkili olduğu durumlarda mobbinge cezalandırılmaktadır²⁷¹.

²⁶⁷ Employment Relations Act 2000, 06.03.2015; Ayrıca geniş bilgi için bkz.:**Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 255; **Erkal**, s. 94.

²⁶⁸ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents#pb1-11g6> (E.T. 11.11.2015); Ayrıca geniş bilgi için bkz.: **Erkal**, s. 92.

²⁶⁹ **Erkal**, s. 92-94.

²⁷⁰ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 66.

²⁷¹ <http://www.esashukuk.org/index.php/temmuz-2012/68-mobbing>, (E.T.25.09.2014); **Ermumcu**, s. 86; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 71.

7. İsveç'te

Mobbing tipi davranışlara karşı mücadele amacıyla ilk kanuni düzenlemeyi yapan Avrupa Birliği ülkesidir. Mart 1994 tarihinde yürürlüğe giren, işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlayan İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararnamede²⁷² psikolojik taciz; “İşçilere karşı saldırgan bir tarzda yöneltilen, işçinin işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan, kınanabilir, ya da ayrı ayrı olumsuz eylemler” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrı ayrı ve tekrarlanan olumsuz eylemler ile sürekli ve sistematik olması gerektiği, düşmanca ve genel ahlaka aykırı nitelikte olması gerektiği ifadeleri itibariyle hukuk sistemimizdeki mobbing düzenlemesi ile paralellik gösterir.

İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararnamenin 6. kısmında ise “işverenler mümkün olduğunca mağduriyeti önlemekle yükümlü olup, mağduriyet kabul edilemez niteliktedir” ifadesi hukuk sistemimizdeki TBK m.417’ de belirtilen işverenin iş sağlığı ve güvenliği için her türlü önlemi almakla sorumlu tutulması ile benzerdir. İşverene mobbingi önlemekle ilgili çok geniş sorumluluk yüklenmektedir. Ayrıca Kanunda işverenin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda 1 yıla kadar hapis cezası ya da para cezası ile cezalandırılabilceği düzenlenmiştir²⁷³.

8. Japonya’da

Japonya’da işyerinde mobbingi önlemek için çıkarılmış özel bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Mobbinge uğrayan kişilere ilişkin koruma, kişilik haklarının korunmasına ilişkin hükümler ile sağlanmaktadır.

Japonya’da uzun süren ekonomik krizlerden sonra pek çok işletmede işçilerin toplu işten çıkarılmaları, 1990 yıllarında istihdamda yeniden yapılandırma ve esnekleştirme politikalarının sonucunda tam süreli çalışma sürelerinin yerini belirli süreli sözleşmelerin alması gibi iş ilişkilerinde yaşanan değişimler ve sendikaların işveren üzerindeki etkisinin azalması gibi sebeplerle mobbing sayısı her geçen gün çoğalmaktadır²⁷⁴.

²⁷² <http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9317.pdf>; Ayrıca geniş bilgi için bkz.: Tınaz/Bayram/Ergin, s. 223; Erkal, s. 99- 100.

²⁷³ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 68.

²⁷⁴ Tınaz/Bayram/Ergin, s. 270.

2001 senesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünün Desteklenmesine İlişkin Kanun ile işçi ve işveren tarafından yapılan bireysel uyuşmazlıklara çözüm getirmek amacıyla ülke genelinde yaklaşık üç yüz danışma merkezi kurulmuştur. Mobbing mağdurları için sendika tarafından kurulan danışma hattı 1996'da sadece haziran ve ekim ayları arasında 1700 işçiye hizmet vermiştir²⁷⁵. Bu şekilde mobbing uygulamalarının da önüne geçilmeye çalışılmıştır²⁷⁶.



²⁷⁵ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 71.

²⁷⁶ Kunishige Sumida, "Mobbing" im japanischen Arbeitsrecht, Festschrift für Koresuke Yamauchi 2006, s. 299; Ayrıca geniş bilgi için bkz.: Tınaz/Bayram/Ergin, s. 271.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE MOBBİNG SÜRECİ

I. MOBBİNG SÜRECİNİN AŞAMALARI

Mobbing, bir anlaşmazlıkla (işin akışına ya da bir davranışa ilişkin) başlayıp zorbanın (ve/veya yönetim veya iş arkadaşlarının katılımıyla) saldırgan eylemleri ile devam eder. Bir sonraki aşamada; mağdur, sorunun kaynağı, problemlili ya da akıl hastası olarak damgalanır. Süreç, işe son verilmesi ya da kişinin ayrılması ile nihayete erer. Bu sonuç, çoğunlukla mobbingin bitmesi anlamına gelmez, çünkü benzer bir iş kolunda çalışmak zorunda olan kişi kötü huylu, asi ya da işten anlamaz olarak damgalanarak referansları da kirletilebilir²⁷⁷.

Süreçteki davranışlar; bağırıp çağırarak iş yaptırma, sürekli eleştiri ve gereksiz sorularla rahatsız etme, işçinin aşırı iş yükü altına sokulması, yetenek veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilmesi, özel kutlama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi, dış görünüş ve giyim tarzıyla alay edilmesi, güvensizlik nedeniyle yetki verilmemesi, ayrımcı işlemlere muhatap kılınması gibi çok farklı şekillerde karşımıza çıkabilir²⁷⁸.

Sayılan bu davranışlar teker teker ele alındığında hukuka aykırı bir fiil oluşturmasa da mobbing sürecinde bunlar hukuka aykırıdır. Çünkü mobbing anlık bir olay olmayıp, sistematik olarak tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreçtir. Bu davranışlardan oluşan taciz sürecinin kendisi, hukuka aykırıdır²⁷⁹.

A. LEYMANN MODELİ

Mobbing sürekli gelişen ve şiddeti aratan bir süreçtir. Alman ve İsveçli bilim adamları işyerinde mobbingin daha iyi anlaşılması için çeşitli modeller geliştirmişlerdir. Geliştirilen bu modellerden en ünlüsü iş psikolojisinin yeni bir kolunun kurucusu olarak görülen ilim adamı olan Leymann tarafından

²⁷⁷ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 30; Bozbel/Palaz, s. 70; Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 64-65; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 26-30; Ekin, s. 109; Işkın, s. 7; Erdoğan, s. 322; Tetik, s. 83; Çukur, s. 42; Devrim Günel, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.12, S. 3, 2010, s. 39; Bozbel/Palaz, s. 70.

²⁷⁸ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 19; Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 46; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 27.

²⁷⁹ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 29.

detaylandırılan dört aşamalı Leymann modelidir²⁸⁰. Modeldeki her bir kategori, iletişim, sosyal ilişkiler, sosyal konum, mesleki ve özel yaşamın niteliği ve sağlıklı ilişkili olmak üzere mobbing hedefindeki kişiye karşı yöneltilen farklı bir saldırı tarzını anlatmaktadır.

Bu modele göre işyerinde mobbing, kritik olaylarla başlamaktadır. Başlangıçta bu olaylara sebebiyet veren davranışlar tek başına negatif olarak kullanılmış ise de tamamen negatif karaktere sahip değildir. Ancak sıklıkla ve uzun süre, rahatsız edici şekilde kullanıldıkları zaman mobbing ve sonuçları meydana gelir²⁸¹.

Birinci Aşama çatışma; çatışma olarak tanımlayabileceğimiz kritik bir olayın ortaya çıkması durumudur. Bu aşamada süreç henüz işyerinde mobbing niteliğini kazanmamıştır. Bu sebeple mağdur manevi olarak rahatsızlık duymaz. Ancak kısa süre içerisinde mobbinge dönüşebilir²⁸². Daha çok grup içinde mağdurun kendisini göstermesini ve diğer grup üyeleri ile iletişim kurmasını engelleyen davranışlar bu aşamadır. Mağdurun sözünü kesmek, yaptığı eleştirmek, herkesin önünde yüksek sesle azarlamak gibi davranışları birinci aşama için örnek olarak gösterebiliriz²⁸³.

İkinci Aşama, işyerinde mobbingin başlaması; bu evreye çatışmanın olgunlaşması aşaması da denilebilir. Mobbingte düşmanca ve ahlak dışı davranışlar sistematik olarak uzun süre devam eder. Bu davranışlar süreç içerisinde kişiyi dışlama, yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Zamanla hedefteki kişi kendini başarısız olarak değerlendirmeye başlar. Kendine

²⁸⁰ Heinz **Leymann**, "Identification of Mobbing Activities", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, (E.T. 15.10.2015).

²⁸¹ **Ekin**, s. 111; **Işkın**, s. 8; **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 64; Hacı Ali **Aygün**, "Psikolojik Yıldırma Mobbing Üzerine Nitel Bir Araştırma", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, S. 5, Gümüşhane, Ocak 2012, s. 96; **Tetik**, s. 83; Murat **Akı**, "Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri", Sicil Dergisi, S. 21, Mart 2011 İstanbul, s. 87; **Çarıkçı/Yavuz**, s. 50; Hüseyin **Yavuz**, Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ocak 2007, s. 26; **Turan**, s. 9; Umut **Avcı/Ufuk Kaya**, "Yıldırma Algısı ve Etkileri, Hizmet Sektöründe Bir araştırma", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.68, S. 2, 2013, s. 6; **Çukur**, s. 42-43; **Aldıç**, s. 15; **Baykal**, s. 630; **Çetin/Bağcı Kurt**, s. 114; **Erkal**, s. 23.

²⁸² **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 64; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 31; **Ekin**, s. 113; **Işkın**, s. 8; **Akı**, s. 87; **Yavuz**, s. 27; **Çukur**, s. 43; **Aldıç**, s. 15; **Baykal**, s. 630; **Çetin/Bağcı Kurt**, s. 114.

²⁸³ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 32.

olan özgüveni azalır²⁸⁴. İkinci aşamaya örnek olarak diğer grup üyelerinin sanki mağdur orda yokmuş gibi davranmasını gösterebiliriz.

Üçüncü Aşama, işletme yönetiminin devreye girmesi ve yanlış yakıştırma ve tanımlamalar; yönetim olayları yanlış değerlendirip, suçu hedef alınan mobbing mağduruna yükleyebilir. Yönetim ve diğer iş arkadaşları, mobbing mağdurunu damgalamaya, yalnız bırakmaya yönelik davranışlarda bulunabilir. Bu aşamayı önemli kılan özel nedense, mobbing hedefindeki kişi, “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanır²⁸⁵. Bu aşamaya örnek olarak; mağdurun arkasından kötü konuşmak, asılsız söylentiler çıkarmak, lakap takmak, kararlarını sorgulamak gösterilebilir.

Dördüncü Aşama, çalışma yaşamından uzaklaştırılması; mobbing mağduru farklı şekillerde işyerinden uzaklaştırılabilir. Başka bölüme nakledilmesi, konumunun düşürülmesi, daha az önemli görevler verilmesi, maluliyet, erken emeklilik, uzun hastalık dönemi, suç unsuru taşıyan davranışların oluşması, intihar gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Ancak sürecin bu aşamaya kadar gelme zorunluluğu yoktur. Sürecin daha önceki evrelerinde de işten ayrılabilir veya çıkartılabilir²⁸⁶.

B. EGE- İTALYAN MODELİ

İtalyan kültüründe mobbing sürecini inceleyen Herald Ege²⁸⁷, Leymann’ın önerdiği modeli İtalyan toplumuna uyarladığında kültürler arası farklılıklardan dolayı boşluklar oluşmuştur. Leymann’ın modelini geliştirerek altı evreli Ege modelini oluşturmuştur²⁸⁸.

²⁸⁴ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 65; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 31; Ekin, s. 113; Işkın, s. 8; Akı, s. 87; Çukur, s. 43; Aldıĝ, s. 17; Baykal, s. 630; Çetin/Baĝcı Kurt, s. 114.

²⁸⁵ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 65; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 31; Ekin, s. 113; Işkın, s. 8; Akı, s. 87; Yavuz, s. 27; Çukur, s. 43; Aldıĝ, s. 18; Baykal, s. 630; Çetin/Baĝcı Kurt, s. 114.

²⁸⁶ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 66; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 32; Ekin, s. 114; Işkın, s. 8; Yavuz, s. 27.

²⁸⁷ Harald Ege, literatürde mobbing terimini ilk kullanan Alman çalışma psikoloğudur. İtalya’da Associazione Italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale, PRIMA isimli mobbing karşıtı derneği kurmuştur, www.wikipedia.com.

²⁸⁸ Harald Ege, Psychological Terror in the Workplace, <http://www.cesil.com/0300/mobbing03.htm> (E.T. 05.11.2015).

Sıfır Durumu; henüz mobbing niteliği kazanmamış olup, işyerinde mobbingin oluşmasına uygun zemin yaratan, tipik İtalyan şirketlerinde var olan çatışma halidir.

Hedef olarak seçilmiş belirli bir kimse yoktur. Ancak zaman içinde şiddeti yükselen, herkesin birbirine karşıt olduğu, ayakta kalabilme mücadelesinin verildiği çatışma ortamı vardır²⁸⁹.

Birinci Aşama; hedefli aşama, bir önceki aşamada belirlenmemiş olan, mobbing hedefi seçilir. Çatışmanın amacı artık üstün gelmekten ziyade, hedefteki kişiyi yok etmeye yönelmiştir. Mobbing eylemleri sadece iş ve işyeri ile sınırlı olmayıp, mağdurun özel yaşantısına da yönelebilir²⁹⁰.

İkinci Aşama; işyerinde mobbingin başlaması, saldırılar mağdur üzerinde henüz psikolojik hastalıklara neden olmasa da, kendisini kötü hissetmeye başlar. Kasıtlı olarak hedef haline geldiğinin farkına varır²⁹¹.

Üçüncü Aşama; ilk psikosomatik belirtiler, mağdurda bir takım sağlık problemleri baş gösterir. Baş ağrısı, uyku sorunları, sindirim sistemi rahatsızlıkları başlar.

Dördüncü Aşama; insan kaynakları veya personel yönetim bölümünün hataları, mağdur sık sık hastalık izinlerine, çıkmaya mümkün mertebe işyerinden uzak kalmaya çalışır. Bu durumu yanlış değerlendiren insan kaynakları olayları farklı şekilde yorumlar. Mağdurun kendisini daha da kötü hissetmesini sağlar²⁹².

Beşinci Aşama; kurbanın ruhsal ve fiziksel yönden kötüleşmesi; bu evrede mağdur bir çeşit depresyona girer. İlaç kullanmaya başlar, bu durum her ne kadar kendini bir süre iyi hissetmesini sağlasa da, geçici niteliktedir. İşyerinde sorunun günden güne büyümesi, yönetimin bu duruma kayıtsız kalması, mağdurun durumunu daha da kötüleştirir. Tüm bu yaşananların sebebini kendisinde arayan mağdur, ağır depresyon hali yaşar ve tacizcilerin işine gelir²⁹³.

²⁸⁹ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 33.

²⁹⁰ **Ekin**, s. 116.

²⁹¹ **Işkın**, s. 9.

²⁹² **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 34.

²⁹³ **Ekin**, s. 115.

Altıncı Aşama; çalışma yaşamından uzaklaşma; son evredir. Mağdur kendi isteğiyle işte ayrılır, kovulur, erken emekliliğe ayrılır veya bu durum intiharla sonuçlanabilir²⁹⁴.

Çift Taraflı Mobbing; İtalyan kültüründe ailelerin bireyler üzerinde etkileri sebebi ile görülen bir olgudur. İşyerinde mobbinge uğrayan mağdur, bu durumun etkilerini evine ve ailesine götürebilir. Aile elindeki kaynaklarla mobbinge uğrayan bireye yardım edip, sığınacak liman olur. Ancak zamanla bu olumsuz durum, aile içinde dengesizliklere yol açabilir. Bir süre sonra aile bilinçli ve kasıtlı olmadan, kendisini mobbingin etkisinden korumak ister. Öyle ki, işyerinde mobbinge uğrayan üyeyi, aile; tüm bu yaşanan olumsuzluklardan dolayı sorumlu tutar. Bu şekilde aile işyerindeki mobbing uygulayan kimselerle işbirliği yapmış gibi davranış sergiler²⁹⁵.

İşyerinde yaşadığı mobbing davranışlarının dışında, aile bireylerinin de kendisine sunduğu desteğinin birdenbire kesilmesi ile mobbing, işyeri ile birlikte evde de devam eder bir hal almıştır. İki taraflı ortamda devam eden bu sürece “*çift taraflı mobbing*” denilmektedir²⁹⁶.

Netice itibariyle Ege İtalyan modeli, Leymann modeline göre, sıfır mobbing olgusu ve çift taraflı mobbing olgusu ile daha kapsamlıdır. Ege İtalyan modelinde belirtilen sıfır mobbing olgusu, daha ziyade ön evre aşaması olarak geçen, hemen her işyerinde yaşanan küçük tartışmaların yaşandığı başlangıç aşamasıdır. Leymann modelinde ise çatışma olarak tanımlanan kritik bir olayın ortaya çıkması başlangıç aşaması olarak ifade edilir. Ayrıca İtalyan kültürüne özgü ve mağdurun aile bireylerinin mobbing karşısındaki tutumuna göre şekillenen çift taraflı mobbing olgusu da Leymann modelinde belirtilmemiş olup bu halleriyle diğer Leymann modellerinden Ege İtalyan modelini ayırmaktadır²⁹⁷.

Türkiye’deki aile yapısı İtalyan kültürüne benzer özellik göstermektedir. Harald Ege’nin önerdiği özellikle çift taraflı mobbing aşaması, ülkemizde ailenin

²⁹⁴ **Işkın**, s. 9.

²⁹⁵ **Ekin**, s. 119.

²⁹⁶ **Karshoğlu Yeni**, s. 32-33.

²⁹⁷ Şaban **Çobanoğlu**, *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları İstanbul 2005, s. 96-97.

kutsallığı ve aileye olan bağlılık itibariyle uygulanabilir niteliktedir²⁹⁸. İşyerinde uygulanan mobbing sonucu, mağdur olan kişi, hissettiği huzursuzluğu ailesine de yansıtacak ve ailesi tarafından da problemlili olarak nitelendirilecektir. Hem ailesi hem de işyeri ile ilgili çift taraflı şekilde mobbinge maruz kalacaktır. Bu sebeplerle Ege İtalyan modeli Leymann'ın önermiş olduğu dört aşamalı Leymann modeline göre, *kanaatimizce* ülkemizde uygulanan mobbinge daha yakındır²⁹⁹.

Herald Ege, Ege modeli dışında, *Straining* modelinden de bahsetmiştir. Bu modelin varlığı için işyerinde, kasıtlı bir saldırı olmalıdır. Bu saldırı düşmanca ahlak dışı olup, hiyerarşik olarak üst tarafından asta uygulanan, etkisinin ise en az 6 ay sürdüğü, davranışlar neticesinde siyasi ya da ayrımcı bir amacın güdülmesi sonucu mağdurun işten ayrılması ile sona ermelidir³⁰⁰.

Straining mobbing ile benzer görülse de, mobbingin sistematik olarak devam etme unsuru bulunurken, straining tek bir hareketle de yapılabilmektedir. Oluşum süreci açısından da mobbing genelde kişinin kendi inisiyatifiyle işten ayrılması amacını güderken, straining mağdurunun psikolojik hislerine daha çok önem vermektedir. Bu yönleri ile birbirinden ayrılırlar³⁰¹.

II. MOBBİNG SÜRECİNİN TARAFLARI

A. ZORBALAR

Mobbingi uygulayanlar: zorbalılar, tacizciler, saldırganlar, olarak ifade edilebilir³⁰². Mobbing uygulayanların (zorbanın) mutlaka tek bir kişi olmasının şart olmadığı gibi; mobbing teşkil eden davranışlar da birden fazla kişiye (mağdura) karşı gerçekleştirilebilir.

Zorbanın kim olduğu ya da hangi konumda yer aldığıın mobbingin oluşması bakımından herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Zira işyerinde mobbing, dikey

²⁹⁸ Tınaz/Bayram/Ergin, s. 35.

²⁹⁹ Çobanoğlu, s. 91-95.

³⁰⁰ Erkal, s. 62-63.

³⁰¹ Erkal, s. 60-61.

³⁰² ÇSGB., Mobbing Rehberi, s. 16; Tetik, s. 83; Yavuz, s. 29; Güldane Karşlıoğlu Yeni, Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, B. 1, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ağustos 2013, s. 38; Mizrahi, s. 446; Orhan Koçak/Nihan Hayran, "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing)", Uluslararası Arası 9. Bilgi Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildirileri Yayınlanmış Tebliği, Saraybosna, Haziran 2011, s. 1112.

veya düşey ya da yatay olabilir. Başka bir anlatımla ifade etmek gerekirse asttan üstüne karşı, üstten asta karşı, ya da eşit konumdaki çalışanlar arasında ortaya çıkabilmekte ve uygulanabilmektedir³⁰³. Bununla birlikte, işveren vekili, müşteri, tedarikçi, alt işveren, çalışanların eşleri, arkadaşları, aile bireyleri gibi işyerinde çalışmayan üçüncü kişiler de, işyerinde çalışan kişiye karşı mobbing uygulayarak zorba olabilirler³⁰⁴.

Bu kişilerin neden mobbing uyguladığına ilişkin somut ve kesin ifadede bulunmak mümkün değildir. Ancak insanların işyerinde neden mobbing uyguladığına ilişkin yapılan birçok araştırmada, mobbing uygulayan zorbaların, kendi eksikliklerini giderme amacı ile mobbinge başvurdukları gözlenmiştir³⁰⁵. Bunun dışında kişilik bozuklukları, ahlaki değerlerden yoksun olma, kıskançlık, korkaklık, aşırı kontrolcü, nevrotik ve iktidar açlığı gibi kişilik özellikleri ifade edilebilir³⁰⁶. Ayrıca mobbing davranışının altında bireyi, grup kuralını kabul etmeye zorlama, düşmanlıktan zevk alma, sadece zevk arayışı, can sıkıntısı, ön yargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olamadıklarının acısını çıkartmak ve bencillik olarak da örneklendirebilir³⁰⁷.

Mobbing uygulayan zorbaları, çevrelerine karşı göstermiş olduğu davranış türlerine göre kategorize etmek mümkündür³⁰⁸:

Narsist Mobbingci; Fransız psikoterapist Marie-France Hrigoyen, tüm mobbingci türleri arasında en tehlikelilerinin narsistler olduğunu belirtmiştir³⁰⁹. Bu kimselerde üstünlük ve kendini beğenme duygusu çok yüksek olup, eleştirilmeye

³⁰³ F. Burcu **Savaş Kutsal**, “İşyerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing)”, Toprak İşveren Dergisi, S. 105, Mart 2015, s. 5.

³⁰⁴ **Savaş Kutsal**, s. 5; **Tetik**, s. 83; **Karakele**, s. 23-24; **Baykal**, s. 631; **Günel**, s. 41.

³⁰⁵ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 68; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 38; **Yavuz**, s. 29; S. Berna **Karakale**, Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Eylül 2011, s. 23; **Baykal**, s. 631; **Günel**, s. 41.

³⁰⁶ **İşkin**, s. 11; **Ermumcu**, s. 27; **Yavuz**, s. 29; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 55.

³⁰⁷ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 89.

³⁰⁸ **Tetik**, s. 83; **Karakele**, s. 23-24; **Baykal**, s. 631; **Günel**, s. 41.

³⁰⁹ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 69; **Ekin**, s. 121; **Yavuz**, s. 29; **Baykal**, s. 631.

tahammülleri yoktur. Öyle ki hiyerarşik kademedede yükselmek için her yola başvurabilirler³¹⁰.

Bağırıp Çağırın Mobbingci; etrafına korku verip, yıldırma amaçlı mobbing zorbalardır. Hiçbir sebep yokken etrafına bağırıp, çağırıp, hakaretler yağdıran sonrasında ise hiçbir şey olmamış gibi yeniden işlerinin başına dönüp çalışabilirler. Hedef aldıkları kimselerin işini değiştirmek ya da işine son vermekle tehdit edip, devamlı patronun, üstün, yetkili kimsenin kendileri olduğunu hatırlatırlar³¹¹. Dengesiz hareketleri ve ani öfkelenmeleri ile etrafında çalışan herkesi yıldırırlar. Bu sebeple de karşılarındaki kimse, nasıl davranacağını bilemeyeceği için, hata yapmaya daha meyilli hale gelir³¹².

İkiyüzlü Yılan Mobbingci; bu tür için saman altından su yürüten mobbingci de denilebilir. Devamlı kötülük peşindedirler. Karşısındakini mahvetmek için yeni yollar arar. Bazen çalışanlara iftirada bulunup, kendilerini üstün görmeye dahi çalışabilirler. Yaptıklarının tamamen bilincindedirler. Başkalarının arkasından iş çevirirken bile masum rolündedirler. İkiyüzlü mobbingciler eleştirici bağırıp çağırın mobbingcilerden, saldırılarını gizli yapmaları sebebi ile ayrılırlar³¹³.

Eleştirici Mobbingci; devamlı şekilde olumsuz olup başkalarını eleştirir. İşyerinde yapılan hiçbir işe karşı memnuniyet göstermezler. Eleştirmenin dışında hiçbir çözüm önerisi sunmaz, eleştirileriyle de çevresindekileri küçük düşürürler. Genelde eleştirici mobbing zorbaları işverenler tarafından, iş ortamında çalışmaya sevk ettikleri için çok sevilirler³¹⁴.

Megaloman Mobbingci; etrafındaki kimselerin, becerilerine, yeteneklerine önem vermez, herkesten üstün olduklarını düşünürler. Özgüvensizlikleri, başkalarına karşı saldırganlık, kıskançlık şeklinde yansır. En önemli özellikleri, işyerinde

³¹⁰ Ekin, s. 121; Yavuz, s. 30; Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 70; Günel, s. 41.

³¹¹ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 71; Ekin, s. 122.

³¹² Ekin, s. 122.

³¹³ Yavuz, s. 31; Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 72; Ekin, s. 123; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 38; Günel, s. 41.

³¹⁴ Tınaz/Bayram/Ergin, s. 41; Yavuz, s. 31; Günel, s. 41.

kendilerini bir numara yapmaktır. Hedef olarak belirlediği kimseye üstünlüğünü hissettirme ihtiyacı duyduğu için, devamlı onunla uğraşırlar³¹⁵.

Üstün görme özellikleri ile megaloman mobbingciler narsist mobbingcilere benzer özellik gösterebilirler de, onlar kadar tehlikeli değildirler. Zira narsistler megalomanlara göre daha acımasız ve daha saldırgandır. Adeta engin bir deha olduklarını düşünüp, kurbanlarına karşı kendini beğenmiş ve küstah tutum sergilerken acımasız olurlar. Megalomanlar sadece özgüvensizliklerini kapatma amacı ile saldırganlık ve üstün tavır sergiler.

Bunun dışında bazı yazarlar, fesat mobbingci, tesadüfi mobbingci, pusuda bekleyen mobbingci, hiddetli mobbingci, hayal kırıklığına uğramış mobbingci, sadist mobbingci, dalkavuk mobbingci, zorba mobbingci, korkak mobbingci, kıskanç mobbingci, hırslı mobbingci, gibi mobbing davranışı sergileyen türlerden de bahsetmiştir³¹⁶.

B. MAĞDURLAR

İş yerinde mobbinge maruz kalanlar; mağdurlar, kurbanlar, hedefler olarak ifade edilebilmektedir³¹⁷. Mobbing mağduru bir ya da birden fazla kimse olabileceği gibi, üst, ast, iş arkadaşı, amir, aynı ya da farklı bölümde çalışan kimseler de olabilir. Mağdurun bir veya birden fazla kişi olması davada taraf sıfatının tespiti açısından önem teşkil etmektedir.

Mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri mutlaka hassas yapıda, ya da kırılabilir nitelikte olmak zorunda değildir. Kadın - erkek, genç - yaşlı, kısaca işe alınan herkes mobbing mağduru olma riski altındadır³¹⁸.

Leymann; “*Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir*” şeklinde mağduru tanımlamıştır³¹⁹. Bunun dışında her ne kadar kesin olarak mobbing mağduru tanımlayamasak da mağdur kişi, işini mükemmel yakın şekilde iyi

³¹⁵ Ekin, s. 123; Günel, s. 41.

³¹⁶ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 73; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 41.

³¹⁷ ÇSGB., Mobbing Rehberi, s. 16; Tetik, s. 85; Karshoğlu Yeni, s. 37; Mizrahi, s. 445; Karakele, s. 20; Günel, s. 42; Acar/Dündar, s. 113.

³¹⁸ Savaş Kutsal, s. 5.

³¹⁹ Heinz Leymann, “Il Contenuto e lo Sviluppo del Mobbing sul Lavoro”, Bologna: Pitagora Editrice, 1990, p. 36.

yapan, ilişkilerinde pozitif ve çevresi tarafından sevilen, çalışma ilke ve değerlerine bağlı, dürüst, güvenilir, işyeri kuruluşuna sadık, yaratıcı ve genelde zorbanın yeteneklerinden daha üstün beceriye sahip özellikleri bünyesinde taşır. Bazen de sessiz, çevresindekilerle iletişim kurmakta zorlanan işçilere mobbing uygulayabilirler³²⁰.

Süreç içerisinde mağdur kendini tam anlamıyla bir çıkmazda hisseder. Sebebini tam olarak idrak edemediği, iş ortamından dışlanmış. Mobbing mağdur aday olan kimse ile ilgili dört farklı tipteki kişi, duygusal taciz kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıyadır³²¹.

Yalnız bir kişi; genelde erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işyerinde tek kadın veya kadınların çok sayıda olduğu işyerinde tek erkek çalışan olabilir.

Acayip bir kişi; diğer çalışanlardan herhangi bir sebeple farklı olan kişiler için olabilir. Örneğin tüm bekar çalışanların içinde tek evli kişi olma ya da diğer çalışanlardan daha genç olmak, mobbinge maruz kalmaya yeterlidir. Bunun gibi azınlık olan kimsenin de mobbing mağduru olma ihtimali çok yüksektir.

Başarılı bir kişi; dikkat çekici şekilde başarıyı yakalamış bir kişi, amirinin, işverenin ya da müşterinin övgülerini almış kişi, diğer çalışanlar tarafından kıskanılabilir. Bu sebeple bu kimselerin çalışmaları sabote edilebilir. Başarısının önüne geçilmeye çalışılır³²².

Yeni gelen kişi; daha önce aynı pozisyonda çalışan kişinin, iş arkadaşları tarafından sevilmesi ya da yeni gelen kişinin diğer çalışan kişiye göre daha donanımlı olması veya sadece daha güzel olması bile onu mobbing mağduru olabilme riski altına sokar.

Bazı yazarlar mağdur tiplerini ile ilgili çeşitli davranış ve karakteristik özellikleri kategorize etmiştir: Dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, bağımlı ve edilgen, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine

³²⁰ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 53; Yavuz, s. 37; Alcan/Özdemir/Başlıgil/Sevinçtekin, s. 22; Koçak/Hayran, s. 1112.

³²¹ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 104; Ekin, s. 125; Yavuz, s. 37; Mizrahi, s. 445; Günel, s. 42.

³²² Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 53.

güvenen, acı çeken, dürüst, içe dönük, hırslı, hipokondriyak; yaş, cinsiyet, iş sektörü ve meslek türü de mobbing mağduru olabilme etkenlerindedir³²³.

C. MOBBİNG İZLEYİCİLERİ

Mobbing eylemlerine doğrudan katılmasa da bir şekilde süreci algılayan ve yansımalarını yaşayan, olaylar karşısında genellikle susmayı tercih eden kişilerdir. İzleyiciler bir ya da daha fazla kişi olabileceği gibi, amir, yönetici ve iş arkadaşlarından da oluşabilir³²⁴.

Mobbing izleyicileri bazen bilerek ve isteyerek, bazen de çekingen, sessiz, korkak olmaktan dolayı sürece dahil olurlar. Mobbing uygulamasına dolaylı olarak katılan izleyici amir, eylemlerin devamına izin verebilecek ya da engel olabilecek güçtedir. Her ne kadar mobbingi direkt uygulayan amir olmasa da, sessiz kalarak, *dolaylı yoldan mobbing*³²⁵ uygulayan aynı zamanda izleyici pozisyonunu alır. İzleyiciler mobbing uygulamasına aktif olarak tanıklık ederek zorbanın yanında yer alırlar. Bunun dışında mobbing olgusuna ilişkin hiçbir sorumluluk kabul etmeyip, kendilerini adeta arabulucu olarak ilan ederler. Genelde özgüvenli kimselerdir³²⁶.

6331 sayılı İSGK m. 4-5 ve 6098 sayılı TBK. m. 417’de düzenlenen işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, işçinin sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik tedbir almaktan ziyade, Türk Medeni Kanunu’nda belirtilen kişilik değeri ile manevi bütünlüğünün korunması amacıyla, alınması gerekli tedbirleri belirtmektedir.

Mobbing uygulayanı izleyip de müdahale etmeyen pasif tacizci her ne kadar bir fiil ile mobbinge aktif müdahalesi olmasa da, mobbingin farkındalardır ve kabul etmektedir. İzleyicilerin bir kısmı da kendi huzurlarına dokunulmasını istemediklerinden dolayı olaylara seyirci kalmayı tercih etmektedirler. Bu kişilere ise pasif tacizci denilmektedir³²⁷.

İzleyiciler mobbinge müdahale etmeleri halinde sürece son vermeleri açısından; müdahale etmedikleri takdirde ise mobbingin sonuçlarına izin vermeleri

³²³ Tınaz/Bayram/Ergin s. 46-47.

³²⁴ ÇSGB., Mobbing Rehberi, s. 17; Tetik, s. 85; Yavuz, s. 41; Karshoğlu Yeni, s. 40; Karakele, s. 26; Günel, s. 42; Koçak/Hayran, s. 1113.

³²⁵ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 114; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 49; Karakele, s. 26.

³²⁶ Tınaz/Bayram/Ergin, s. 50.

³²⁷ Ernumcu, s. 15.

açısından, önemli rol oynarlar. Bu nedenle işyerindeki tüm çalışanların bilgilendirilmesi, mobbingin önlemesi açısından önem taşımaktadır.

III. MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ BİÇİMLERİ

İşyeri ortamı içerisinde tacizin kimin tarafından ya da kaç kişi tarafından gerçekleştirildiğinin bir önemi yoktur. Taciz kimi zaman işveren tarafından çalışana karşı, kimi zaman da eşit konumdaki çalışanlar arasında meydana gelmektedir.

A. HİYERARŞİK AÇIDAN MOBBİNG

1. Düşey Mobbing

Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri psikolojik taciz eylemleridir³²⁸. Üstlerin sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır. Çeşitli nedenler sebebi ile amir tarafından, doğrudan hedefteki kimseye yönelik, saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Mobbing türleri içerisinde en çok uygulanan üstün asta uygulamış olduğu düşey mobbingdir. Çeşitli sebeplerden kaynaklanabilir³²⁹.

Sosyal imajın tehdit edilmesi; amirinden daha fazla çalışan, daha başarılı ve daha donanımlı bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur³³⁰.

Yaş farkı; kendisinden yaşça daha küçük bir astın varlığı halinde amir, işyerinde kendi pozisyonu açısından bir tehdit olarak algılar³³¹.

Kayıрма; kayırılan kişi hem üst, hem de ast olabilir. Ancak dikey mobbing için üstü tarafından kayırılan işçi üstün gücüne güvenmektedir. Bu yüzden kendisine herhangi bir sebeple uygun bulmadığı ast ile her şekilde uğraşabilecektir³³².

Politik nedenler; astın politik görüş ve düşüncesinin amirinkinden farklı olması, düşey mobbinge maruz kalmasına sebep olabilir³³³.

³²⁸ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 25.

³²⁹ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 126; Çisem **Bahçe**, Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2007, s. 50; **ÇSGB.**, İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing Bilgilendirme Rehberi, B.2, Ankara, Mayıs 2014, s. 13, (Bilgilendirme Rehberi); Abdulkadir **Çekin**, “Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing”, Yayınlanmış Tebliğ, s. 9; **Turan**, s. 11; **Karshoğlu Yeni**, s. 41; **Aldıç**, s. 34; **Karakele**, s. 37.

³³⁰ **Keser**, s. 38.

³³¹ **Temizel**, s. 200.

³³² **Erdoğan**, s. 325.

³³³ **Yavuz**, s. 42.

2. Dikey Mobbing

Çalışanın yöneticiye psikolojik şiddet uygulamasıdır. Nadir olarak görülen bir durumdur. Örneğin, kıskançlık, çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık gibidir³³⁴.

Aşağıdan yukarı doğru yapılan tacizde, mobbing zorbası genelde birden fazla olur. Zorbalar, hedefteki kimseyi üstlerine karşı zor durumda bırakmaya çalışır. Amirlerin talimatlarına uymazlar. Amirlerini dışlama ve sabote etme amacını birlikte gerçekleştirilir. Hiyerarşik kademedede, hedefteki amiri atlayarak adeta sanki yokmuş gibi örgütsel yapılanırlar. Aşağıdan yukarı doğru uygulanan mobbing daha çok, kendisini amir olmak için yeterli gören ve hak ettiğini düşünen bir işçinin yerine, yeni gelen, ya da ondan daha yetersiz olduğunu düşündüğü bir başka kimsenin amir olması durumunda gerçekleşir. Böyle bir durumla karşı karşıya gelen işçi, yeni gelen amiri asla kabullenmek istemez. Devamlı şekilde eleştirir. Etrafına eleştirilerine yönelik yandaş toplar³³⁵.

Ülkemizde aşağıdan yukarı doğru mobbingin gerçekleşme ihtimali çok düşüktür. Zira gerek işsizlik oranı, gerekse işçilerin işini kaybetmekten korkması, onların amirlerine karşı mobbing uygulamalarının önüne geçirir.

3. Yatay Mobbing

Eşit statüde bulunanlar arasında uygulanan mobbingdir. İşyerinde psikolojik tacizin fail veya failleri mağdur ile benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarıdır³³⁶. Yatay mobbing daha çok çalışanların birbirini çekmemesi, birbiri arasındaki haksız rekabetten kaynaklanabilmektedir. Yatay mobbing uygulayanlar, mobbing zorbası olduklarını hiçbir şekilde kabul etmezler. Aksine, mobbing mağdurunun iyiliğini istiyormuş gibi görünür, rol yaparlar. Bunun sebebi de mobbingi haklı ve meşru bir zemine dayandırmak istemeleridir³³⁷. İşyerine yeni gelen bireyin üstleri ve astlarının saldırganlığı ve söylemlerinden etkilenen

³³⁴ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 25.

³³⁵ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 145; Turan, s. 12; Karshoğlu Yeni, s. 42; Karakele, s. 39.

³³⁶ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 25.

³³⁷ Tınaz, Psikolojik Taciz,134; Temizel, s. 202; Keser, s. 38; ÇSGB., Bilgilendirme Rehberi, s. 13; Erdoğan, s. 326; Çekin, s. 9; Yavuz, s. 43; Turan, s. 12; Karshoğlu Yeni, s. 42; Çukur, s. 44; Aldıg, s. 35; Karakele, s. 39.

eşdeğer çalışanlar, yeni gelene karşı, rekabet ve hoşlanmama duygularını bir arada yaşar ve mobbing hedefi haline getirirler³³⁸.

B. DOLAYLI-DOĞRUDAN MOBBİNG

Mobbing doğrudan ya da dolaylı şekilde yapılabilir. Kimi zaman dikkat çekmek istemeyen zorba, adeta bir maske takarak, kimliğini gizler. Kimi zaman da açıkça bilerek ve isteyerek mobbing uygular.

Dolaylı mobbing; üstü kapalı şekilde, pasif saldıdır. Pasif mobbingciler hedefteki kimseye karşı nazik ve sanki onların iyiliklerini istiyormuş gibi davranışlar sergileyerek, dikkat çekmemeye çalışırlar. Yukarıda değindiğimiz³³⁹ tepkisiz kalan mobbing izleyicileri dolaylı yoldan mobbing uygulamaktadırlar³⁴⁰.

Örneğin; bir işyerinde satış temsilcisi olarak çalışan Ayşe'ye karşı aynı pozisyonda çok daha uzun yıllardır çalışan Mehmet'in sistematik olarak, uzun bir süre yaptıkları her toplantıda sözünü kesmesi ve aşağılamasına karşın; bu durumun farkında olan işveren Ali'nin sessiz kalması, onu dolaylı yoldan mobbing zorbası haline getirir. Olayda işveren Ali'nin hiçbir mobbing eyleminde bulunmamış olması, onun dolaylı yoldan mobbing uyguladığı gerçeğine engel olmaz.

Mobbing uygulayan Mehmet'in mobbing teşkil eden hareketlerinden, işveren objektif sorumluluk esaslarına göre sorumlu olacaktır. Bu durumda işverenin kendi kusurunun veya kastının bulunması aranmaz. İşveren Mehmet'in davranışlarından değil, bu davranışların meydana gelmemesi için gereken önlemleri almamış olmasından, kendi işçiyi gözetme borcuna aykırı hareketinden dolayı sorumlu olacaktır. Buna göre mobbingin ihmal suretiyle de gerçekleşebileceği anlaşılmaktadır³⁴¹.

Doğrudan mobbing; bilerek ve isteyerek aktif bir saldırıda bulunulmasıdır. Dolaylı yoldan mobbing uygulayanlara göre daha amatördürler. Hareketlerini gizleme gibi bir amaçları olmadığı için çok çabuk fark edilirler. Mobbing fiili bazen fiziksel saldırıya kadar gidebilir. Genellikle saldırıya tepki veren mağdur, daha kötü

³³⁸ Bahçe, s. 51.

³³⁹ ÇSGB., Mobbing Rehberi, s. 17; Tetik, s. 85; Yavuz, s. 41; Karshoğlu Yeni, s. 40; Karakele, s. 26; Günel, s. 42; Koçak/Hayran, s. 1113.

³⁴⁰ Temizel, s. 203.

³⁴¹ Ahmet Taşkın, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Ocak 2015, s. 230 (Mobbing).

bir duruma düşer. Zira mobbingi uygulayan zorba, mağdurun tepkisini de kendi lehine çevirendir³⁴².

IV. İŞYERİNDE MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

A. GENEL OLARAK

İşyerinde mobbing, herhangi bir sınırlama yapılmaksızın, tüm işyerlerinde görülebilecek bir durumdur. Mobbinge neden olan etmenlerle ilgili kesin bir yargıya varmak mümkün değildir. İnsan ilişkileri karmaşık ve anlaşılması güç olabilmektedir. Yapılan araştırmalara göre mobbinge neden olan etmenler genel olarak insanlar arasındaki farklı fikir ve düşünce yapılarının bir araya gelmelerinden kaynaklanmaktadır. İşyerinde uyuşmazlık, işçiler arasında; işverenle işçiler arasında ya da işçilerin kendi arasında gerçekleşir. Mobbingin önüne geçilmesi, mobbinge neden olan etmenin tespiti edilmesi ile mümkündür³⁴³.

Genellikle mağdurun ya da zorbanın kişilik özellikleri, bireyi grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan zevk almak, can sıkıntısı, önyargıları pekiştirmek, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak, sahip olamadıklarının acısını çıkarmak ve bencilliktir³⁴⁴.

Mobbinge neden etmenleri kişisel, kurumsal ve sosyal nedenler olmak üzere üç grup şeklinde incelemek mümkündür.

B. KİŞİSEL NEDENLER

Kişisel nedenler, mobbing zorbaları ve hedefteki mağdurlar için geçerlidir. İşçiler arasındaki belirgin kişilik özellik farkları ve topluma aykırı yapılar sebep olabilir. Din, ırk, kültür, eğitim düzeyi işyeri kıdemi gibi nedenler sayılabilir. Mobbing hep bir çatışma ile başlar. Ardından bu çatışma davranışa dönüşür. Hedefinde genelde, iyi niyetli, hakkını aramaktan korkan, çekingen, daha içe kapanık, sosyal açıdan ilişki kurmakta zorluk çeken, dürüst kişiler olduğu görülür³⁴⁵.

³⁴² **Temizel**, s. 204.

³⁴³ **Işkın**, s. 10.

³⁴⁴ **Ermumcu**, s. 21; **Işkın**, s. 10; **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 89.

³⁴⁵ **Karshoğlu Yeni**, s. 48; **Çukur**, s. 39; **Karakele**, s. 40.

1. Mağdur Açısından Başlıca Kişisel Nedenler

Mobbing hedefindekiler kişiler genelde işini çok iyi hatta mükemmel yapan, ilişkileri olumlu ve çevresindekiler tarafından sevilen, bağımsız ve yaratıcı kişilik özellikleri olan, dürüst ve güvenilir, özgüven sahibi, çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, disiplinli, çalıştığı işyeri kuruluşuna sadık, zorbanın yeteneklerinden daha üstün nitelikleri olan ve bunlardan ödün vermeyendir³⁴⁶. Bazen de işyerinde sessiz, çevresi işe pek fazla iletişim kuramayan kişiler de hedef olabilmektedir³⁴⁷.

Leymann'a göre; mağdurun kişilik özelliği dikkate alınmamalıdır. Zira taciz sonrası yıpranan mağdurun psikolojik durumu objektif verilerden uzaktır³⁴⁸.

2. Zorba Açısından Başlıca Kişisel Nedenler

Mobbing uygulayan kişiler; saldırgan, aşırı kontrolcü, korkak, kişisel çıkarlarına öncelik veren, genelde kişisel başarısızlıklarını ve deneyimsizliklerini başkalarına zarar vererek gizlemeye çalışan, bu nedenle de en başarılı kimse olabilmek için adeta bu durumu takıntı haline getirenlerdir³⁴⁹.

Araştırmacılar, bazı kişilerin kötü bir çocukluk geçirmiş olmasının, toplumsal ve aile baskısının, devamlı şekilde kendisini ailesine ve çevresindekilere ispat etme çabasının, kötü kişiliği ile gelen egosu ve buna bağlı olarak mobbing uygulamayı adeta kendisine hak görmesinin, mobbing zorbası olmasına neden olacağını belirtmektedir³⁵⁰.

C. KURUMSAL NEDENLER

Mobbingin meydana gelmesinde bir başka etken ise işyerinden kaynaklanan nedenlerdir. Genellikle işyerindeki hiyerarşik yapılanma ve buna bağlı olarak otoriter yönetim mobbingin oluşmasına zemin hazırlar³⁵¹.

³⁴⁶ **Aygün**, s. 98; **Ermumcu**, s. 22; **Işkın**, s. 11; **Temizel**, s. 205.

³⁴⁷ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, 53.

³⁴⁸ Heinz **Leymann**, "The Content and Development of Mobbing at Work" European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2),1996, s. 168.

³⁴⁹ **Işkın**, s. 1; **Temizel**, s. 205.

³⁵⁰ **Büyükkılıç**, s. 88.

³⁵¹ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 28-31; **Aygün**, s. 99; **Çukur**, s. 40; **Karakele**, s. 46.

Görevler arası karşılıklı bağımlılık; iki veya daha fazla grup, kendi görev ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için diğer gurubun bilgi ve becerisine bağımlı ise, tarafların öncelikleri farklı olacağı için mobbinge zemin oluşturur³⁵².

İletişim sisteminden kaynaklanan nedenler; işyerinde bireyler arası iletişim sorunu ve aksaklıklar, işçilerin kendilerinden beklenenlere dair bilgi sahibi olmamalarına bu da kimin ne işle ilgili muhatap olacağı gibi rol belirsizliklerine yol açar. Eksik ve hatalı bilgi iletişimi, önyargılara neden olur. Bu karmaşık ortam mobbinge zemin oluşturur³⁵³.

Statü farklılıkları; bir işçinin bulunduğu statü ile yaşı, eğitiminin nitelik ve niceliği, deneyimlerinin miktarı, kendisine ödenen maaş gibi farklılıklar mobbing ortamına zemin hazırlar³⁵⁴.

Ödül ve teşvik sistemleri; işletmelerde ödüller adil ve eşit şekilde dağıtılsa bile, psikolojik açıdan birbirleriyle yarış içine giren işçiler arasında çekişme ve engelleme hali ortaya çıkabilecektir. Bu ortamın yanında işveren ve amirlerce değerlendirmede haksızlık yapılırsa, bu kimseler birbirine karşı düşmanca tutumlar sergileyeceklerdir. Bu durum da mobbinge zemin oluşturacaktır³⁵⁵.

Uzmanlaşma; bir işyeri örgüt sistemi içerisinde uzmanlık alanı arttıkça, katılan uzman işçi sayısı da artacaktır. Daha önceden çalışan amir ve uzmanların yanına yeni ve kendilerinden farklı uzmanların işe alınması aralarında çatışma ortamı başlatacaktır. Bu da mobbing oluşmasına zemin hazırlayacaktır³⁵⁶.

Örgüt büyüklüğü; işyeri birimleri ve işyeri büyüdükçe mobbing zemini olan çatışma ortamı da artacaktır. Leymann'a göre "*çok sayıda profesyonelin çalıştığı büyük kuruluşlarda rekabet daha yoğun ve ilişkiler daha çatışmacı olacaktır. Bu tür kuruluşlarda psikolojik taciz davranışlarına daha sıklıkla rastlanmaktadır*" şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca Leymann yapmış olduğu bir başka araştırmaya göre mobbingin en çok görüldüğü işyerleri: hastaneler, okullar ve üniversitelerdir. Bu da

³⁵² **Ermumcu**, s. 23.

³⁵³ **Mobbing Komisyon Raporu**, s. 12-13.

³⁵⁴ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 29.

³⁵⁵ Mümin **Ertürk**, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, B. 3, Beta Yayınları, İstanbul 2000, s. 230.

³⁵⁶ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 30.

bize bireyler arası iletişimin daha fazla yaşandığı, önyargıların daha fazla olduğu işyerlerinde daha fazla görüldüğünü göstermektedir³⁵⁷.

D. SOSYAL NEDENLER

Mobbingin meydana gelmesindeki bir başka etken sosyal nedenlerdir. Toplumdaki yetiştirme tarzlarına duyulan tolerans, sosyal, ekonomik, kültürel değer farkları başlıca etkindir. Yabancılaşmanın olduğu işyerlerinde liyakata önem verilmeyişi, bireylere kapasitelerinin üstünde iş verilmesi, güçlü olanın zayıfı yok etmesi yönünde şartlanması, ortak iş yapma kültürünün yerleşmemiş olması, değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılması mobbinge neden olan sosyal nedenler olarak gözlemlenmektedir³⁵⁸.

Ayrıca *bireysellik*; bir örgüt içinde çalışanların şahsi farklılıkları, özellikle kişilerin yetiştiriliş tarzı, ait olduğu kültür, sosyal çevre, değer yargıları farklıdır.

Bireylerin edindiği değer yargıları sosyalleşirken oluşabilecek bir çatışmanın kaynağı olabilir³⁵⁹.

Sınırsız Özgürlük; yöneticiler verimli olabilmek ve rekabet koşullarında ayakta kalabilmek için özgürlüklerinin sınırsız olduğunu düşünebilirler. Bu durum objektif ve insancıl davranmalarına engel olabilir³⁶⁰. Dolayısıyla sosyal açıdan mobbingin oluşmasına neden olmaktadır.

V. MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞLAR

A. GENEL OLARAK

Mobbing sürecini daha iyi anlamlandırabilmek için, mobbing davranışlarını tespit etmek gerekir.

İşyerinde mobbing olgusuna yönelik gerçekleştirilen davranışların daha önce belirttiğimiz şekilde sistematik olması gerekmektedir. Heinz Leymann bu konuda 45 davranış gözlemlemiş olup, bunları beş farklı kategoride sınıflandırmıştır. Bu beş kategori araştırmacıların, mobbingi teşhis etmek amacıyla geliştirdiği ve kuzey

³⁵⁷ Heinz **Leymann**, "The Relationship of Mobbing to Conflict", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>, (E.T. 11.11.2015).

³⁵⁸ **Büyükkılıç**, s. 88.

³⁵⁹ **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 54;

³⁶⁰ **Turan**, s. 28.

Avrupa ülkelerinde yaygın olarak kullanılan *Leymann Inventory Psychological Terrorism*'de yer almaktadır³⁶¹.

Birinci Kategori; İletişime Yönelik Saldırıları; kişi olumsuz iletişim ile küçük düşürülür. Bu kategori içerisinde yer alan davranışlar:³⁶²

Amiri tarafından mobbing hedefindeki mağdurun, kendini ifade edebilme olanağı kısıtlanır.

Mobbing hedefindeki mağdur kimse konuşmaya başladığında sözü kesilir.

Diğer iş arkadaşları mağdurun kendini ifade edebilme olanağını kısıtlar.

Mağdur devamlı itham edilip, aşağılanır, küçük düşürülür.

Mağdurun yaptığı işler, özel yaşantısı devamlı şekilde eleştirilir.

Mağdur, tehdide maruz kalır. Bu sessiz telefonla veya doğrudan sözlü, yazılı tehditle gerçekleştirilir.

Dışlanır, mağdurla göz teması kurulmaz, ortamdaki uzaklaştırılır.

Direkt muhatap olunmaz mağdurla, dolaylı yoldan imalarda bulunularak iletişime geçilir. Adeta kişi o ortamda yokmuş gibi davranılır³⁶³.

İkinci Kategori; Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları; bu aşama düşmanca ve saldırgan davranışların artık sistematik şekilde mağdur kişiye yöneltilmeye başlanmasıdır.³⁶⁴

Kimse mağdur kişiyle konuşmaz, iletişime geçmekten kaçınır. Ona karşı herhangi bir söz yöneltmez.

Çalışma arkadaşlarından uzakta, izole edilmiş, yalnız başına başka bir ofiste çalışma zorunda bırakılır.

Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşması yasaklanır³⁶⁵.

Üçüncü Kategori; Sosyal Konuma Saldırıları; bu aşamada yöneticilerin de sürece dahil olmaları ile birlikte kurumsal bir yapılanma haline geçilir. Bu aşamada sürece dahil olan yönetim; yıpranmış ve kendisini savunamayacak olan mağduru,

³⁶¹ Heinz **Leymann**, "Identification of Mobbing Activities", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>, (E.T. 15.11.2015); Ayrıca: Hatice **Karakuş**, "Bir İçerik Analiz Örneği: Çalışma Hayatında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları", Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, C.6, S. 28, 2013, s. 184.

³⁶² **Tınaz**, Psikolojik Taciz, s. 54; **Temizel**, s. 207; **Ermumcu**, s. 43.

³⁶³ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 32.

³⁶⁴ **Temizel**, s. 207; **Ermumcu**, s. 43.

³⁶⁵ **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 21.

tüm yaşanan sorunların, sorumlusu kabul edip, işten çıkarmaya karar verebilir. Bu aşamadaki davranış türleri:³⁶⁶

Mağdurun arkasından konuşmaya başlanır, eleştirilir.

Mağdurla ilgili, abartılmış dedikodular çıkartılır ve yayılır.

Mağdur aşağılanmakla kalmaz, gülünç duruma düşürülür.

Bu dedikodular öyle bir hal alabilir ki, mağdurun akıl hastası olduğu yönünde etrafta şüpheler uyandırılır.

Bu şüphelerin ardından, kurbanın kendisi de akıl hastası olduğu yönünde ikna edilmeye çalışılır, doktora gitmesi önerilir.

Mağdurla alay edilir, taklit edilir.

Politik görüşlerine, dini inançlarına saygı duyulmaz, saldırılır.

Onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır³⁶⁷.

Aldığı tüm kararlara şüphe ile yaklaşılır, bunun dışında artık hakaret, küfür ve aşağılayıcı sözler sarf edilir.

Sözle ya da davranışla cinsel talepler yöneltilir.

Dördüncü Grup; Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırıları; bu aşamada mağdur işyerinde çalışmaya hala devam etmekte ise, işyerinde dışlanmış olarak çalışmaya devam ediyor olacak, böylece hem iş arkadaşları hem de amiriyle herhangi bir iletişimi kalmamış ve dışlanmış olacaktır. Bu grup davranışlar:³⁶⁸

Mağdura artık iş verilmemeye başlanır.

Mağdura anlamsız, kendi uzmanlaştığı alanla ilgisi olmayan başkaca işler verilir.

Kendisini aşağılatıcı ve küçük düşürücü işler verilir.

Ya da kendi yeteneklerinin çok üzerinde, yapması mümkün olmayan işler verilir³⁶⁹.

Beşinci Grup; Sağlığa Yönelik Saldırıları; bu aşamada mağdura, psikolojik olarak yanlış teşhis konur. Tedavi sürecini uygulayan doktor, mağdurun neden

³⁶⁶ Tınaz, Psikolojik Taciz, s. 55; Temizel, s. 208; Ermumcu, s. 44.

³⁶⁷ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 22.

³⁶⁸ Temizel, s. 209; Ermumcu, s. 44.

³⁶⁹ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 35.

depresyona girdiğini bilmemesi kaynaklı, yanlış tedavi uygulayarak, mağdurun daha da acı çekmesine sebep olabilmektedir. Bu grup davranışları:³⁷⁰

Mağdur sağlığı için tehlike oluşturabilecek işlerde çalışmak zorunda bırakılır.

Mağdur hafif şiddetle korkutulur.

Evine işyerine zarar verilebilir.

Mağdur cinsel taciz edilir.

Fiziksel şiddet tehditleri uygulanır.

Leymann'a göre tüm bu davranışların mobbing olarak kabul edilmesi için; en az haftada bir sıklıkta olacak şekilde ve en az altı aydan beri uygulanıyor olması gerekmektedir³⁷¹.

B. İŞVEREN AÇISINDAN MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞLAR

İş görme sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu sözleşmede işverenin temel borcu olan ücret ödeme borcu dışında aşağıda belirtmiş olduğumuz işçiyi gözetmek gibi başka borçları da vardır. Mobbingin belirlenmesinde, işverenin bu borçlarını ihlal edip etmediği, sorumluluğunun tespit edilmesi açısından önem arz etmektedir.

1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Kapsamındaki Davranışları

a. Genel Olarak

İşverenin gözetme borcu geniş kapsamlı bir borç olup, mevzuatın dışında dürüstlük ve iyiniyet kuralları ile belirlenmekte ve sınırları çizilmektedir. Bu borcun önemli bir kısmı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkindir³⁷². İş hukukunda gözetme borcunun hukuki dayanakları ise 6098 sayılı TBK. m. 417 ve 6331 sayılı İSGK m. 4-5 'de düzenlenmiştir.

İşverenin işçisini gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, işçinin çalıştığı iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara

³⁷⁰ **Tmaz**, Psikolojik Taciz, s. 57; **Temizel**, s. 208.

³⁷¹ Heinz **Leymann**, "Identification of Mobbing Activities", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>, (E.T. 15.11.2015)

³⁷² Sarper **Süzek**, İş Hukuku, Yenilenmiş B. 10, İstanbul 2014, s. 400.

karşı gerekli tedbirleri almak ve yine menfaatlerinin zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerinin bütününe denilmektedir³⁷³.

6331 sayılı İSGK. 4. ve 5. madde hükümlerine göre: “işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu gibi sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla, ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla, öte yandan çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla yükümlü kılınmıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması ise, bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacak, bununla beraber işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyecektir” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

6098 sayılı TBK. m. 417 ‘de işçinin kişiliğini korumak için düzenlenmiş hükümdür. “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” şeklinde ifade edilmiştir.

³⁷³ **Y9HD.**, 20.12.2010, E. 2010/15688, K. 2010/38732, Sinerji İçtihat Programı, “...işverenin işçiyi gözetme borcu; işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranmak, işçiyi zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir... İşverenin işyerinde çalışanları gözetme ve koruma borcunun kapsamında, işçilerin maddî ve manevî vücut bütünlüğünün, şeref, haysiyet ve özel yaşam gibi kişisel değerlerinin korunması da bulunmaktadır”; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 87; **Fuat Bayram**, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, İSGHD., S. 14, İstanbul, 2007, s. 552; **S. Alp Limoncuoğlu**, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, TBB. Dergisi, S. 105, 2013, s. 58.

İşveren işyerinde çalışan kişilerin mobbinge maruz kalmamaları için *ahlaka uygun bir düzen*³⁷⁴ sağlayarak işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almalı ve meydana gelen bu saldırılara göz yummamalıdır³⁷⁵.

b. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini koruması gözetme borcu kapsamındadır. Bu kapsama ilişkin kanuni düzenleme; 6331 sayılı İSGK. m. 4 ve 13/1-4 de “İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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

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

c) *Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.*

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

d) *Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır”.*

“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları Kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş

³⁷⁴ Şen, Gözetme Borcu, s. 133.

³⁷⁵ F. Burcu Savaş Kutsal, “İşyerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing)”, Toprak İşveren Dergisi, S. 105, Mart 2015, s. 7.

sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır” şeklinde.

Bir fesih hakkının doğabilmesi için, öncelikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yakın ve önemli bir tehlike ile karşı karşıya kalınmalıdır³⁷⁶. Bu tehlikenin ardından 6331 sayılı İSGK. 13/1’e göre iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurulması gerekmektedir. Ancak İSGK. m. 22’ye göre elli ve daha fazla çalışanı olan ve altı aydan fazla, sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulmasını öngördüğünden, bu şartları taşımayan işyerlerinde sadece işverene başvurulacaktır³⁷⁷. Bu başvuru, yakın ve ciddi bir tehlike olduğunu ve buna rağmen herhangi bir tedbir alınmadığının tespitini sağlama amaçlıdır³⁷⁸.

İş kazası ve iş sağlığına ilişkin herhangi bir tehlike ile karşılaşan kişi, bu durumu işverene varsa kurula haber vermelidir. İşK. m. 24 uyarınca haklı nedenle fesih kullanımı için, işverenin tehlikeden haberdar edilmesi ya da haberdar olan işverenin tehlikeyi önlemeye ilişkin hiçbir işlem yapmaması, fesih hakkı kullanımı için yeterlidir³⁷⁹.

c. İşverenin Mobbing Sayılabilecek Gözetme Borcuna Aykırı Davranışları

İşveren işçinin kişiliğini korumak ve gözetmekle yükümlüdür (6098 sayılı TBK. m. 417 ve 6331 sayılı İSGK. m. 4). Konuyla ilgili olarak Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararını mobbingin unsurları açısından incelediğimizde “...Bir işveren, yanında çalışan işçisini hiçbir haklı gerekçe olmadan şahsi sebeplerle yetersiz olarak değerlendirip aşağılamış, en basit olaylarda dahi işçiden yazılı savunma isteyerek taciz etmiş, işten ayrılmaya zorlamış ve duygusal taciz nedeniyle işçiye manevi yıpranma yaşatmıştır. İşçiden bir yıl içinde 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüştür,

³⁷⁶ Sevimli, s. 139.

³⁷⁷ Limoncuoğlu, s. 80.

³⁷⁸ Baycık, s. 116.

³⁷⁹ Sevimli, s. 140; Limoncuoğlu, s. 79.

bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür...”³⁸⁰.

Öncelikle mobbingin varlığından söz edebilmek için, aranması gereken ilk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olmasıdır. Ancak işyerinde gerçekleşme unsuru, mutlak ve dar yorumlanmamalıdır. Mobbing işyerinde ve işyeri olarak kabul edilen yerlerde gerçekleşebilir. Somut olayda saldırının işyerinde gerçekleştiği anlaşıldığından mobbingin birinci unsuru gerçekleşmiştir.

İkinci olarak mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresi içerisinde gerçekleşmesidir. İş sözleşmesinde çalışılarak geçirilen süre çalışma süresidir. Ancak çalışma süresinde oluşacağı yönünde, kesin bir yorum yapılmamalıdır. Somut olayın çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da gerçekleşmiştir.

Üçüncü olarak mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik olarak yapılmaktadır. Zorbanın kim olduğu ya da hangi konumda yer aldığı mobbingin oluşması için herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Zira işyerinde mobbing, dikey veya düşey ya da yatay olarak gerçekleşebilmektedir. Başka bir anlatımla ifade etmek gerekirse asttan üstüne karşı, üstten asta karşı, ya da eşit konumdaki çalışanlar arasında ortaya çıkabilmekte ve uygulanabilmektedir³⁸¹. Bununla birlikte, işveren vekili, müşteri, tedarikçi, alt işveren, çalışanların eşleri, arkadaşları, aile bireyleri gibi işyerinde çalışmayan üçüncü kişiler de, işyerinde çalışan kişiye karşı mobbing uygulayarak zorba olabilirler³⁸².

Mobbing mağduru (kurban) ise ancak işyeri çalışanı olabilecektir, bir ya da birden fazla kimse olabileceği gibi, üst veya ast, iş arkadaşı, amir, aynı ya da farklı bölümde çalışan kimseler de olabilir. Somut olayda bir işveren tarafından işçisine karşı düşey (yukarıdan aşağı doğru) mobbing uygulanmaktadır. Üçüncü unsur da gerçekleşmiştir.

³⁸⁰ **Y9HD**, 30.05.2008, E. 2007/9154, K. 2008/13307, Sinerji İçtihat Programı.

³⁸¹ **Savaş Kutsal**, s. 5.

³⁸² **Günel**, s. 41; **Savaş Kutsal**, s. 5; **Tetik**, s. 83; **Karakele**, s. 23-24; **Baykal**, s. 631.

Dördüncü olarak mobbingin bir diğer unsuru, mağdurunun onuruna, kişilik ve sağlık haklarına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca kasıtlı bir saldırı olmasıdır. Mağdurun kişilik hakkı konusunu oluşturan kişisel değerler; maddi-manevi-mesleki ticari manevi olmak üzere üç grupta inceleyebiliriz: Maddi bedensel değerler, insanın sağlıklı, eksiksiz bir vücuda sahip olması ve bunu devam ettirmesini sağlayan yaşam; vücut bütünlüğü ve sağlık gibi değerlerdir. Manevi değerler, kişinin daha çok dış yaşam ve toplumla olan ilişkilerinden kaynaklanan ve kişiye kişi olması nedeniyle tanınıp, hukuk düzeni tarafından da korunan onur, saygınlık, şeref, özgürlük, ad, resim gibi değerlerdir³⁸³. Mesleki manevi değerler, diğer değerlerden farklı olarak parasal sonuç doğurmaya elverişlidir. Bunlar; ekonomik özgürlük, mesleki onur ve saygınlık, ticari sır çevresidir.

Somut olayda işçi, iş arkadaşlarının yanında işveren tarafından hakarete uğramış, aşağılanmıştır. Hiçbir haklı gerekçe olmadan işini beceremediği yönünde itham edilmiştir. Bunun sonucunda da ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. İşçinin kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden öncelikle, maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüş, haksız yere aşağılanması ve küçük düşürülmesi ile manevi değerlerden saygınlık, şeref gibi kişisel değerlerinin zarar gördüğünü belirtmek mümkündür. Ayrıca işyerinde, işi ile ilgili beş kez yazılı savunma yapmaya mecbur kalmasının kişilik haklarından mesleki onur ve saygınlığına zarar verdiğini de kanaatimizce ifade edilebilir.

Bir hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Saldırıya yönelik davranışların birbiriyle ilişkili ve bağlantılı olması gerekir. Yani davranışlar aynı amaca yönelik olmalı ve ısrarlı şekilde tekrar etmelidir³⁸⁴. Süreklilik unsurunun ne kadar devam ettiğinden, ziyade mobbinge uğrayan kimsenin tahammül seviyesi, kişiden kişiye göre değişen öznel bir durum olması sebebi ile tacizin etkilerine bakılmalıdır. Kararda işçi, önce işveren tarafından çeşitli zamanlarda hakarete uğramış, haksız şekilde işi ile ilgili olarak eleştirilmiş, bununla da kalınmayıp bir yıl içinde beş kez yazılı savunma istenmiştir. Devamlı şekilde

³⁸³ Zevkliler/Ertay/Havutçu/Gürpınar, s. 100.

³⁸⁴ Demircioğlu, s. 117; Işkın, s. 2; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

şiddeti artan ve ısrarla uygulanan bir saldırının varlığı açıktır. Süreklilik unsuru gerçekleşmiştir.

Mobbingin bir başka unsuru, davranışlarının sistematik olmasıdır. Bu nedenle süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır. Bu bağlantı, tüm davranışların temelini oluşturan amacın aynı yönde olmasıdır³⁸⁵. Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar tek tek ele alınmamalı, bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir.

Somut olayda farklı zamanlarda olmak üzere, ancak birbiri ile bağlantılı şekilde işçiye hakaretler edilmesi, küçük düşürülmesi, haksız yere eleştirilmesi, haksız yere bir yıl içerisinde beş kez yazılı savunma alınması nihayetinde işçinin psikolojik olarak bunalıma girmesinde yapılan hareketlerin birbiri ile bağlantılı olduğu, aynı amaca yönelik ısrarlı ve sistematik şekilde uygulandığı anlaşılmaktadır. Sistematik olma unsuru da gerçekleşmiştir.

Mobbingin son unsuru olan amaç ise, her zaman olmasa da genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırma, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır³⁸⁶. Amacın gerçekleşmediği bir süre ne kadar uzun olursa olsun ya da diğer tüm unsurların gerçekleşmiş olması mobbingi oluşturmaz. Bu sebeple belki de mobbingin en önemli unsurlarından biri amaçtır.

Somut olayda, işçinin işyerinden ayrılmaya zorlandığını, devamlı şekilde taciz edildiğini, aşağılandığı ve haksız yere eleştirildiği dolayısıyla mobbingle ilgili amaç unsurunun da gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen unsurlar birlikte değerlendirildiğinde, olayla ilgili tüm mobbing şartları meydana gelmiştir. İşverenin gözetme borcuna aykırı hareketi sebebiyle oluşan mobbingten bahsetmek mümkündür. Yargıtay'ın kararı da bu yönde olup, işverenin işçisine gözetme borcuna aykırı hareket sebebiyle mobbing olduğu yönündedir.

³⁸⁵ **Ermumcu**, s. 16.

³⁸⁶ **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 18.

Yargıtay'ın bir başka kararı incelendiğinde “...davacı vekili dava dilekçesinde özetle, müvekkilinin 22 yılı aşkın süre davalı bankada çalıştığını, bu sürenin son 10 yılını anılan bankanın Bornova şubesinde geçirdiğini, şubede uygulanan 360 derece anket tekniği sonrasında şube müdürü tarafından kendisine hakaret ve tehditte bulunulduğunu, diğer çalışanlar önünde aşağılandığını, küçük düşürüldüğünü, hiçbir şey bilmemekle ve beceriksizlikle itham edildiğini, bu şekilde kendisine mobbing uygulandığını, davranışların uzun süre devam etmesi üzerine davacının durumu bir ihtarname ile yönetime bildirdiğini ancak hiçbir şeyin değişmediğini ve yönetimce bir önlem alınmadığını, yaşanan mobbing sebebiyle davacının psikolojik travma geçirdiğini, Ege Üniversitesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalında Anksiyete bozukluğu teşhisi konulduğu ve bu hastaneden rapor aldığını, raporlu sürelerde işe gelemediğini bu sebeple iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız sebeple feshedildiğini ve işverenin işçiyi gözetme borcunun ihlal edildiğini beyanla işe iadesine, davanın kesinleşmesine kadar boşta geçen dört aylık ücret ile davalı tarafça işe başlatılmama halinde sekiz aya kadar iş güvencesi tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir. Mahkemece; davacının, davalı işyerinde işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliği ile saygınlığının zedelendiği ve kötü muameleye maruz kaldığı hususun şüpheden uzak bir şekilde ispat edemediği, davacıya mobbing uygulandığına dair kanaate varılmadığı, davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25/I. maddesinde belirtilen sağlık sebepleri uyarınca haklı sebeple feshedildiği sonucuna varılarak davacı tarafından açılan işe iade davasının reddine karar verilmiş, davacı tarafça temyiz edilmiştir”³⁸⁷.

Kararı iş hukukunda mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde:

İlk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olmasıdır. Ancak işyerinde gerçekleşme unsuru, mutlak ve dar yorumlanmamalıdır. Somut olayda yapılan saldırılar işyerinde gerçekleşmiş olup mobbingin ilk unsuru gerçekleşmiştir.

³⁸⁷ **Y22HD.**, 08.11.2013, E. 2014/2157, K. 2014/3434,

<https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>, (E.T. 23.05.2015).

İkinci unsur olarak; mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresinde gerçekleşmez. İş yerinde çalışarak geçirilen süre olan çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Olayın çalışma süresinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da mevcuttur.

Üçüncü olarak mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik olarak yapılmaktadır. Somut olayda bir işveren tarafından işçisine (şube müdürü tarafından bankada çalışan işçiye) karşı düşey ve doğrudan (yukarıdan aşağı doğru) mobbing uygulanmaktadır. Üçüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Dördüncü olarak mobbingin bir diğer unsuru, mağdurunun onuruna, kişilik veya sağlık haklarına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca bir saldırı olmasıdır. Mağdurun kişilik hakkı konusunu oluşturan kişisel değerlere yani maddi-manevi-mesleki ticari değerlerine yönelik saldırı gerçekleşmelidir. Somut olayda, şube müdür tarafından hedefteki işçiye hakaret ve tehdit edilmiş, diğer iş arkadaşlarının yanında küçük düşürülmüş, hiçbir şey bilmemekle ve beceriksizlikle itham edilmiş, bunun sonucu anksiyete bozukluğu teşhisi konulmuştur. Buna göre işçinin kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden öncelikle, maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüş, haksız yere aşağılanması ve küçük düşürülmesi ile manevi değerlerden saygınlık, şeref gibi kişisel değerlerinin zarar gördüğünü belirtmek mümkündür.

Mobbingin bir başka unsuru mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur. Saldırıya yönelik davranışların birbiriyle bağlantılı olması gerekir³⁸⁸. Somut olayda işçi işveren tarafından önce anket yoluyla itham edilmiştir. Daha sonra tehdide sonrasında hakarete uğramıştır. Ayrıca iş arkadaşlarının yanında da defalarca küçük düşürülmüş, aşağılanmıştır. Devamlı şekilde şiddeti artan ve ısrarla uygulanan bir saldırının varlığı açıktır. Süreklilik unsuru gerçekleşmiştir.

Mobbingin bir başka unsuru, mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Bu nedenle süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı

³⁸⁸ Demircioğlu, s. 117; Işkın, s. 21; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

bulunmalıdır³⁸⁹. Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar tek tek ele alınmamalı, bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir. Somut olayda işveren tarafından, işçiye karşı ısrarlı şekilde saldırıda bulunulması, bu saldırıların aynı amaca yönelik, şiddeti artan şekilde ve sistematik olarak uygulandığı anlaşılmaktadır. Sistematik olma unsuru da gerçekleşmiştir.

Mobbingin son unsuru olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırım, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır³⁹⁰. Somut olayda hiçbir haklı gerekçe olmadan, işçinin kişilik haklarına devamlı şekilde saldırılmış ve işçi bu saldırılar sebebiyle psikolojik travma geçirmiştir. Ayrıca anksiyete bozukluğu teşhisi konmuş ve bu sebeple işe gidemez hale gelmiştir. Kasıtlı olarak işçinin yıldırılıp işinden uzaklaşması amacı gerçekleşmiştir.

Kanaatimizce tüm unsurları bünyesinde taşıyan somut olayda, işyerinde mobbing gerçekleşmiştir. İlk derece mahkemesinin, mobbing şartlarının oluşmadığı ve ispat edilemediği yönünde vermiş olduğu kararına katılmıyoruz. Zira hukuk uygulamasında, mobbingin yüzde yüz ispatı mümkün değildir. Usul hukukunda buna *ilk görünüş ispatı* denilmektedir³⁹¹. Hayatın olağan akışı, tecrübe kuralları göz

³⁸⁹ **Ermumcu**, s. 16.

³⁹⁰ **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 18.

³⁹¹ **Y22HD.**, 22.01.2014, E. 2013/37918, K. 2014/729, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, "... Taraflar arasındaki iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği ile davacı işçinin psikolojik tacize (*mobbing*) maruz kalıp kalmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı sebeple iş sözleşmesini derhal feshi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin süreli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17. maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında kanunda işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. Ancak istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratıldığını *ispat yükü iddia eden işçiye düşer*. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.

Diğer taraftan, ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadeyle "*işyerinde psikolojik taciz*" (mobbing), Türk Dil Kurumu'nun "*Bezdiri*" olarak tanımladığı olgu; sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel

önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Dolaylı ispat türüdür. Olayın tam ispatından farkı, bir tecrübe kuralına dayandırılan olayla ilgili “somut olayda da böyle olmuştur” farazisi ile hareket edilmesidir. Ayrıca şüpheden uzak delillerin aranması ancak ceza hukukunun konusudur. Özel hukukta vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar somut olayın ispatı yeterli sayılmalıdır. Kaldı ki, iş hukukunda delillerin değerlendirilmesinde tereddüt edilmesi halinde dahi işçi lehine yorum ilkesi gereği, kesin ve mutlak ispat aranmamalı, işçi lehine yorum yapılmalıdır.

Yargıtay’ın konuyla ilgili görüşü de tarafımızla aynı yönde olmuştur: “...Mahkemece, davacının, davalı işyerinde, işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliğinin ve saygınlığının zedelendiği, kötü muameleye maruz kaldığı ve mobbinge uğradığı şüpheden uzak bir şekilde ispat edilemediği gerekçesiyle hüküm kurulmuş ise de iddia, birbirini doğrulayan ve tamamlayan davacı ve davalı şahit anlatımları, davacının aynı mahiyette olan ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu birden fazla doktor raporu göz önüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği, bu sebeple kararın bozulmasına karar verilmiştir”. Yargıtay somut olayda ilk görünüş ispatını kabul etmektedir. İlk görünüş ispatının olduğu durumlarda ispat yükü yer değiştirmektedir. Mobbinge maruz kalan, kendisinin mağdur edildiğini değil de, zorba mobbing uygulamadığını ispat etmelidir. İlk görünüş ispatında hakim delilleri takdirinde tecrübe kuralları, büyük bir çoğunluk tarafından kabul görmüş olmalıdır. Hakim

tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir. *Mobbingi*, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Bir hareketin *mobbing* sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca, bu şekilde davranışlara maruz kaldığını *ispat yükü iddia edene düşer*. Yani işçi mobbinge maruz kaldığını ispat etmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı işverene verdiği dilekçesinde, görevinden 05.11.2012 tarihinde kendi isteğiyle istifa ettiğini belirtmiştir. Davacı istifa iradesinin fesada uğratıldığını ve istifa dilekçesini baskı altında imzaladığını ispatlayamamıştır. Ayrıca her ne kadar mahkemece mobbingin varlığı kabul edilmişse de, mevcut delil durumu mobbingin şartlarının oluştuğunu kabule yeterli değildir. Bu durumda, davacı işçinin istifasının haklı sebebe dayanıp dayanmadığı ileride açılacak alacak davasında değerlendirileceği gözetilerek istifa dilekçesine değer verilip davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır”; **Başözen**, s. 17; **Şen**, *Günümüz Problemi Mobbing*, s. 96.

büyük bir çoğunluk tarafından onaylanmış olan tecrübe kurallarıyla somut olaya ilişkin tam kanaat getirmelidir. Buna “kesinlik sınırında ihtimal” de denilmektedir³⁹².

Yürürlüğe yeni giren 6701 sayılı TİHEKK. m. 21 ile ispat yükü: “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir*” düzenlemesi ile Yargıtay’ın görüşü kanuni düzenlemeye kavuşmuştur.

d. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Korumaması Sebebiyle Oluşabilecek Mobbing Davranışları

Mobbingin meydana gelebilmesi için bir kişinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla kasıtlı ve sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekmektedir³⁹³.

Mobbingin unsurlarından biri olan kişilik haklarına yönelik düşmanca ve ahlak dışı saldırı, tek başına tehlike niteliğindedir. Dolayısıyla işverenin işyerinde tehlikelere ilişkin risk değerlendirmesi yapması gerekmektedir (6331 sayılı İSGK. m.10). Risk değerlendirmesi yapan işveren, sonuçlarını eyleme geçirerek somutlaştırır. Bu şekilde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmeye çalışılır³⁹⁴. İşyerinde mobbing ortamı huzursuzluğa, bu da iş kazasına yol açabilir. Bu sebeple risk analizi yapılırken, özellikle psiko sosyal açıdan da değerlendirme

³⁹² **Başözen**, s. 143.

³⁹³ **Demircioğlu**, s. 117; **Işkın**, s. 21; **Büyükkılıç**, s. 81; **Özen**, s. 9; **Ermumcu**, s. 16.

³⁹⁴ Nihan **Kantarci**, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma Yükümlülüğü ve Aykırılığının Yaptırımı”, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 9, Gaziantep, Ocak, 2015, s. 130.

yapılmalıdır³⁹⁵. İşverenin risk değerlendirmesi yapmış olması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz³⁹⁶.

Teknolojideki değişiklik ve gelişmeler sonucu her geçen gün ortaya çıkan yeni risklere yönelik önlemlerin planlanması gerekmektedir. Buna göre işveren işyerinin subjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri, bir süreç yönetimi içerisinde, işyerinin içinde bulunduğu şartları da değerlendirerek belirlemekle yükümlüdür³⁹⁷. "Risklerden korunma ilkeleri" kenar başlığını taşıyan İSGK. m. 5'e göre, "İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek" şeklinde düzenleme yapılmıştır.

³⁹⁵ Serenay Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S. 9, Mart, 2015, s. 499.

³⁹⁶ Kantarcı, s. 121.

³⁹⁷ Murat Şen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı" Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 1, Kayseri 2015, s. 109 (iş sağlığı ve güvenliği).

Görüldüğü üzere, işveren, hiyerarşik şekilde önce risklerden kaçınacak (tehlikeleri ortadan kaldıracak), kaçınması mümkün değilse riskleri analiz edecektir (önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirecektir). Risklerin ana etkeni ile mücadele edecektir (tehlikelerle kaynağında mücadele edecektir). Riskin sonuçları yerine, sebeplerini ele alarak bunlarla mücadele yoluna gidecektir³⁹⁸.

Örnek bir olayda: “bir bankada çalışan davacının görev değişikliği nedeniyle mağdur olduğu düşüncesine kapıldığı ve hastalandığı, uyarı, itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkararak, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği, işyerinde düzenli çalışma şeklinin olmadığı, stresli çalışma ortamında bulunmanın etkisiyle sindirim sistemi rahatsızlığı çektiği, banka şubesinin yapılan iç denetimde düşük performans gösterdiğinin belirlendiği, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlara çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bir yıllık maaş artışının yalnızca 1,96 olarak öngörüldüğü; davacının işyerinde yaşadıklarını anlattığı yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkeme, “dosyada bulunan davacı ve davalı tanık anlatımları ile mevcut diğer delillerin birlikte değerlendirilmesinden davacıya sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir kuvvetli deliller bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkuyla uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığı kanaatiyle davanın reddine karar vermiştir”³⁹⁹. Somut olayı işyerinde mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde:

³⁹⁸ Şen, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 111.

³⁹⁹ **Y22HD.**, 27.12.2013, E. 2013/693 K. 2013/30811, <http://legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2013-693-k-2013-30811-t-27-12-2013-isyerinde-duygusal-taciz-mobbing/1400205>, (25.11.2015).

Öncelikle mobbingin varlığından söz edebilmek için, aranması gereken ilk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olmasıdır. Somut olayda saldırının işyerinde gerçekleştiği anlaşıldığından mobbingin birinci unsuru gerçekleşmiştir.

İkinci şart olarak, mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Somut olayın çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda, dolayısıyla iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da mevcuttur.

Üçüncü şart olarak, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişi veya kişilere yönelik olarak yapılmaktadır. Somut olayda bir çalışanın bir başka çalışana karşı saldırısı ve aynı zamanda ona iştirak eden işveren görülmektedir. Bu şekilde işçiler arası yatay (eşitler arasında) ve doğrudan mobbing varken, tehlikeyi analiz etmeyip, aksine diğer çalışanlara iştirak eden işverenin ise, düşey (yukarıdan aşağıya) ve dolaylı mobbingi söz konusudur.

Dördüncü şart olarak; mobbingin bir diğer unsuru, mağdurunun onuruna kişilik ve sağlık haklarına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca bir saldırı olmasıdır. Mağdurun kişilik hakkı konusunu oluşturan kişisel değerler; maddi-manevi-mesleki ticari manevi değerler olarak düzenlenebilir. Somut olayda, işverenin ve diğer çalışan işçilerin, işçiye karşı ısrarlı şekilde hakaret ettiği, onur kırıcı davranışları olduğu, adeta işçi yokmuş gibi davranıldığı, diğer işçiler arasında kendisine ayrımcılık yapılarak kasıtlı olarak bilgi ve belge saklanması gibi kişilik haklarına doğrudan yapılan bir saldırı sonucu anksiyete bozukluğu yaşayarak sağlık sorunları oluşmuştur. İşçinin kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüştür. Zira anksiyete bozukluğu sağlığına zarar vermektedir. Ayrıca açıkça hakaret edilmesi, aşağılanması manevi kişisel değerlerden onur ve saygınlığına zarar verici niteliktedir. Somut olayda dördüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Beşinci şart olarak, mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur. Mobbing tipi davranış bu süreç içerisinde gelişir ve artar⁴⁰⁰.

⁴⁰⁰ Demircioğlu, s. 117; Işkın, s. 21; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

Somut olayda gittikçe şiddeti artan ve ısrarlı şekilde bir saldırı hali olduğu açıkça görülmektedir. Çalışanların ve işverenin de iştirak halinde olduğu, bu saldırıların süreklilik göstermesi unsuru gerçekleşmiştir.

Altıncı şart olarak, mobbing davranışları sistematik olmalıdır. Süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır⁴⁰¹. Somut olayda mobbing mağduru kişiye karşı, hakaret, aşağılama, hakkaniyete aykırı maaş artışı gibi ısrarlı ve sistematik olarak belirli bir zaman diliminde devam eden saldırılar söz konusudur. Saldırıları aynı amaca yönelik olup, birbiri ile bağlantılıdır. Somut olayda sistematiklik unsuru da gerçekleşmiştir.

Mobbingin son şartı olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırım, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴⁰². Somut olaya bakıldığında, ilk saldırılarla mücadele etmeye çalışan bir işçinin olduğu, dayanmaya çalıştığı, amirinden ve diğer çalışanlardan yardım istediği ancak tüm direnmesine karşın, saldırının yoğunlaştığı, davacı işçinin artık stresten mide rahatsızlıkları yaşadığı, yıldırdığı ve çalışamaz halde geldiği ve nihayetinde psikolojik anksiyete rahatsızlığı teşhisi konduğu ve işyerinden ayrıldığı tespit edilmiştir. Mobbing ile ilgili amaç unsuru da gerçekleştiği anlaşılmıştır.

Kanaatimizce somut olayda işyerinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini koruma yükümlülüğünü yerine getirmemesinden bahisle mobbing gerçekleşmiştir. İlk derece mahkemesinin delil yetersizliği sebebiyle, mobbing yokmuş gibi karar vermesi isabetli değildir. Mobbing şüpheden uzak kesin delillerle ispatlanamaz⁴⁰³.

⁴⁰¹ **Ermumcu**, s. 16.

⁴⁰² **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 18.

⁴⁰³ **Y9HD.**, 11.01.2016, E. 2014/27637, K. 2016/159, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, "... *Yerel Mahkemece*; davacının biraz kilolu olup itici görünmesi sebebiyle yükselmesinin önlenmeye çalışıldığı, *mobbing* uygulanarak işini bırakmasının istendiği ancak davacının bu baskılara dayanarak işi bırakmadığı, iş akdinin davalı işveren tarafından haksız ve ihbarsız olarak feshedildiği gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne, davacının yıllık izinlerini kullandığı ve fazla çalışma yaptığını da ispat edemediği için bu taleplerin reddine karar verilmiştir.

Temyiz; taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı noktasında toplanmaktadır. Dosyadaki bilgi ve belgelerden; davacı işçinin 08.06.2012 tarihinde davalı şirket nezdindeki çalışmasının son bulduğu anlaşılmaktadır. Davalı taraf, davacı işçinin 07.06.2012 tarihinde haftalık iznini kullandığını ve 08.06.2012 tarihinde de iş başı yapması gerekirken işe gelmediği gibi devam eden günlerde de

Hukuk uygulamasında, mobbingin yüzde yüzlük ispatı mümkün değildir. Usul hukukunda buna *ilk görünüş ispatı* denilmektedir⁴⁰⁴. Hayatın olağan akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Dolaylı ispat türüdür. Olayın tam ispatından farkı, bir tecrübe kuralına dayandırılan olayla ilgili “somut olayda da böyle olmuştur” farazisi ile hareket edilmesidir. Ayrıca şüpheden uzak delillerin aranması ancak ceza hukukunun konusudur. Özel hukukta vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar somut olayın ispatı yeterli sayılmalıdır⁴⁰⁵.

Olayla ilgili gerek tanık ifadeleri, gerekse işçinin işinde yapılan değişiklikler, diğer çalışanlar arasında tek başına mesaiye kalma zorunluluğu getirilmesi, herkesten farklı şekilde çalışma düzeni, maaşına çok düşük zam yapılması ve psikolojik rahatsızlık teşhisi konması ile tüm bunlar açıkça mobbingin var olduğuna karinedir. Yargıtay da somut olayda ilk görünüş ispatını kabul ederek ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu davanın reddi yönündeki kararını oyçokluğu ile bozmuştur.

Karşı oy ise “...*Dosya içeriğine ve özellikle taraf tanıklarının anlatımlarına göre; davacının iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla gerekli uyumu sağlayamadığı, diğer çalışanlarla işbirliği yapmaktan kaçındığı, işyerinde zaman zaman amirleri ve diğer çalışanlarla işin yürütümünden kaynaklanan nedenlerle tartıştığı anlaşılmaktadır. Davacının işin yürütümü bakımından olumsuzluklara yol açan*

mazeretsiz ve izinsiz olarak işe devam etmediğini bildirmiştir. Davalı tarafça 10.07.2012 tarihinde davacıya devamsızlığa sebep mazeretini bildirmesi ve iş başı yapması için ihtarname keşide edilmiş ihtar cevabı verilmemesi üzerine de iş akdi 19.07.2012 tarihinde İşK. 25/2-g hükmü uyarınca feshedilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta; mahkemece, davacının yükselmesinin önlenmeye çalışıldığı, *mobbing* uygulanarak işi bırakmasının sağlanmaya çalışıldığı ancak davacının işi bırakmadığı iş akdinin davalı işveren tarafından haksız ve ihbarsız olarak feshedildiği kabul edilmiş ise de; davacının bu konudaki *tek delilinin işyeri çalışanı olmayıp, davacının teyzesi olan tanığın beyanlarından ibarettir*. Nitekim işyeri çalışanı olmayan davacı tanığının beyanı işyerinde çalışıp olaylara tanık olmuş gibi zapta geçirilmiş ve bu beyana itibar edilerek sonuca gidilmiştir. Oysaki davalı tanıkları davacının haklı neden olmaksızın işi bıraktığını, işi bıraktığında kendisini aradıklarını hasta olduğunu ve raporunu getireceğini beyan ettiğini, bir kaç gün sonra işyerinden tekrar aradıklarını ancak davacının telefonunun kapalı olduğunu ve kendisine ulaşamadıklarını bildirmişlerdir. Nitekim davalı tanıklarından E.. S.. ile D.. A..'ın devamsızlık tutanaklarını da tanık olarak imzaladıkları anlaşılmıştır. Tutanak tanıkları ile diğer davalı tanıkları aynı zamanda işyerinde davacıya herhangi bir baskı yapıldığına şahit olmadıklarını, davacının sık sık rapor alıp, yükselme sınavlarında yeterli puanı alamadığını açıklamışlardır. Bu deliller ve açıklamalar karşısında, davacı iddialarını kanıtlayamadığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı olduğu üzere kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.

⁴⁰⁴ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 96.

⁴⁰⁵ Albayrak/Yuvalı, s. 81; Başözen, s. 17.

tutum ve davranışlarından kaynaklanan tartışmaların psikolojik taciz (mobbing) olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Davacının hedef kişi olarak seçilip kendisine karşı sistematik bir biçimde yıldırma hareketlerinin yapıldığına dair delil bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkemenin davacıya psikolojik taciz yapıldığına dair delil bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığına ilişkin tespit ve değerlendirilmesinde bir isabetsizlik yoktur. Açıklanan tespit ve gerekçelere göre davacıya psikolojik taciz yapıldığı kanıtlanmamış olduğundan sayın çoğunluğun aksi düşünce ile oluşturduğu bozma kararına katılmıyorum” şeklindedir.

Somut olay mobbing açısından değerlendirildiğinde tüm unsurlarını da bünyesinde taşıdığı anlaşılmaktadır. Ayrıca ilk görünüş ispatının bulunduğu durumlarda ispat yükü yer değiştirmektedir⁴⁰⁶. Mobbinge maruz kalan, kendisinin mağdur edildiğini değil de, zorba mobbing uygulamadığını ispat etmelidir⁴⁰⁷. Bu nedenlerle Yargıtay’ın oyçokluğu ile vermiş olduğu bozma karar isabetlidir. Zira 6701 sayılı TİHEKK. m. 21’de ispat yükü ile ilgili düzenleme de oyçokluğunca kabul edilen karar yönündedir.

Bir başka örneği incelediğimizde: Özet “bir polise karşı, amirleri tarafından ortaklaşa sistematik şekilde ve sürekli olarak taciz edilmesi ve bu durumu işverene bildirdiği halde önlem alınmaması, sonunda polis memuru intihar etmiş ve kanuni mirasçısı olan davacı tazminat ve cenaze giderlerini işverenden talep etmektedir. Olay; davacının kızı bir polis memuru oldu. 1 Aralık 1998 ‘den 13 Aralık 1998 ‘e ve 1 Ocak 1999’dan 13 Ocak 1999’a kadar çalıştığı A seviye iş bölümünde hizmet etmekteydi. Davacının kızına 1999 yılı, Ocak ayının son günlerinde psiko bitkisel yorgunluk sendromu ile ilgili teşhis kondu ve tedavi altına alındı. 14 Şubat 1999 tarihinde intihar etti. Geride bir intihar notu bıraktı. Notta çalıştığı iş bölümünde, işkence eziyeti artık istemediğini belirtti. Davacı; davalı tarafından kızının sürekli taciz olduğunu, çalıştığı sırada aşağılandığını, müstehcen, ahlaksız şekilde hakarete uğradığını belirtmiştir. Ayrıca davalıyı psikolojik terör uyguladığını, kadınları alt kademe, ikinci sınıf insanlar olarak gördüğünü, davalı için kadınları aşağılamanın

⁴⁰⁶ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 96.

⁴⁰⁷ Başözen, s. 143; Albayrak/Yuvalı, s. 81.

nerdeyse içgüdüsel bir zorunluluk haline geldiğini, bu halde tamamen çalışma koşulları dışında hareket ettiğini belirtmiştir.

Bölge mahkemesi, iddiaların ispat edilememesi sebebi ile davayı reddetti. Yapılan temyiz sonucu, davacının temyiz talebinin kabul edildiği, somut olayda, üstleri tarafından mobbing yapıldığı, bununla birlikte diğer çalışanların da zımni onayı ile mobbing uyguladıklarından bahsedilir. Kamu otoritesi olması sebebiyle devletin sorumluluğuna gidilir. Ancak vücut bütünlüğüne yönelik bir saldırı olması sebebi ile buna ek olarak diğer kamu görevlilerinin tazminat ve haksız fiil hükümlerine göre kişisel sorumluluğu da söz konusu olur⁴⁰⁸.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa bir takım yükümlülükler düzenlenmiştir. İSGK. m. 4 ve devamında düzenlenmiş olup işverenler açısından; öncelikle çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi alması, bilgilendirilmesi, eğitilmesi, denetlenmesi yükümlülükleri düzenlenmiştir. Ayrıca risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak, buna ilişkin çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, çalışan temsilcisi görevlendirilmesi gibi sorumluluklar da mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili organizasyon birimlerinin oluşturulması (işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı) da düzenlenmiştir. Somut olayda işverenin bu yükümlülükleri yerine getirmediği anlaşılmaktadır.

İşçi açısından sadakat borcu gereği, işverenin yönetim hakkına dayanarak verilen emir ve talimatlarına uymak, ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması, denetim, çalışanların bilgilendirilmesi gibi görevlerinin ifa edilmesidir⁴⁰⁹. Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmaması halinde, çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşmaları durumunda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde işverene başvurarak tespitin ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler⁴¹⁰.

⁴⁰⁸ **Bundesgerichtshof Beschluss**, 01.08.2002, III ZR 277/01, Entscheidungen des Bundesgerichtshofs, www.bundesgerichtshof.de.

⁴⁰⁹ **Aktay/Arıcı/Senyan Kaplan**, s. 143.

⁴¹⁰ **Yuvalı**, s. 733-734.

6331 sayılı İSGK. m. 2/1 kapsamında “*kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır*”, düzenlemesi ile her ne kadar kolluk kuvvetleri hakkında uygulanabileceği düşünülse de, m. 2/2-a “*Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri, hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz*” ifadesi ile somut olayın kolluk kuvvetleri hakkında, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı anlaşılmaktadır⁴¹¹.

Böyle bir durumda, kanaatimizce, kolluk yetkilileri hakkında genel hükümlere gidilip, 6098 sayılı TBK. m. 417 hükümlerine göre tazminat ve diğer hakları talep edilir. Zira somut olayın gerçekleştiği Almanya’da da polis ve silahlı kuvvetler dahil, tüm federal yönetimde memurlara ayrılan kadrolarda, sözleşmeli personel ve işçi, sözleşmeli kadrolarına da işçi olarak atanabilmektedirler⁴¹².

Bu olay Türkiye’de gerçekleşmiş olsaydı: mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde 6098 sayılı TBK. m. 417’ye göre: “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir*”. Bahsi geçen emniyet, (TSK) gibi çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun hükümlerine ya da İş Kanununa tabi olmaması mobbingin olamayacağı anlamına gelmez. Ülkemizde bu şekilde emniyette ya da Türk Silahlı Kuvvetlerinde de mobbing uygulanması mümkündür. Zira İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi açıktır. Genelgenin kapsamına kamu kurum ve kuruluşlarında

⁴¹¹ Tankut **Centel**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Uygula Alanı ve Kapsamı”, <http://e-dergi.marmara.edu.tr/maruhad/issue/download/5000001567/5000000595>, (E.T. 28.05.2015), s. 83.

⁴¹² Selim **Çapar**, “Almanya’da Kamu Personeli Sistemi”, Türk İdare Dergisi, S. 466, Mart,2010, s. 52.

çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar girmektedir. Yukarıda değindiğimiz olayda üst konumda olan amir tarafından astına karşı düşey mobbing uygulanmıştır.

Olayla ilgili oluşan zarar hakkında ülkemizde açılacak olan tazminat davası Anayasa'nın 129/5. maddesi⁴¹³ ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13/1. maddesi gereğince memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri nedeniyle oluşan zararlardan doğan tazminat davalarının, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak idare aleyhine açılabilir. Bu konuda kanuni düzenlemeler emredici hükümler içermektedir. Diğer yandan sorumluluk hukukunun temel ilkeleri açısından bakıldığında da bu şekilde düzenlemenin mevzuatta yer almış olması zarar görenin zararının karşılanması açısından önemli bir teminat⁴¹⁴.

⁴¹³ **Y4HD.**, 18.06.2015, E. 2015/7309, K. 2015/8224, <http://emsal.yergitay.gov.tr>. "...Davaya konu edilen olayda, davacının ... Hastanesi Kardiyoloji Bölümü'nde başasistan olarak göreve başladığını, davalının aynı bölümde klinik şefi olduğu, davacının kardiyoloji alanında 3 farklı bölüm olmasına rağmen kızak bir birimde görevlendirildiği, önceki aylarda uzman doktor görevlendirilmeyen birimlerde görevlendirildiğini, nöbet listelerindeki görevlendirmeler yüzünden performans puanının düştüğü, bunun da maddi kayba yol açtığı, davalının hakkında 4 kez disiplin cezası verdiği, davalı tarafından sürekli kendisine *mobbing (psikolojik baskı)* uygulandığı ve bu nedenle zarara uğratıldığını ileri sürdüğüne göre, Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13/1. maddesi gereğince kamu görevlisi hakkında adli yargı yerinde dava açılmayacağından kast ve kusur aranmaksızın husumet nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerekir. Yerel mahkemece açıklanan kanuni düzenleme gözetilerek, davalı hakkındaki davanın husumet nedeniyle reddedilmesi gerekirken, işin esasının incelenmiş olması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir.

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle davalı yararına bozulmasına, bozma nedenine göre davacının temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına ve davalıdan peşin alınan harcın istek halinde geri verilmesine 18.06.2015 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy Yazısı; Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 13/1. maddesi gereğince memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri nedeniyle oluşan zararlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak *idare aleyhine* açılabilir. İdare aleyhine böyle bir davanın açılabilmesi, hizmet kusurundan kaynaklanmış, idari işlem ve eylem niteliğini yitirmemiş davranışlar ile sınırlıdır. Kamu görevlisinin, özellikle haksız eylemlerde, Anayasa ve özel yasalardaki bu güvenceden yararlanma olanağı bulunmamaktadır. Dava dilekçesinde belirtilen maddi olgulardan davalının salt kişisel kusuruna dayanıldığından anlaşılması karşısında öncelikle bu iddia doğrultusunda delillerin toplanıp değerlendirilerek sonuca varılması gerekir. Açıklanan nedenlerle çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum".

⁴¹⁴ **YHGK.**, 11.11.2015, E. 2014/110, K. 2015/2600, <http://emsal.yergitay.gov.tr>. "...Davaya konu edilen olayda, davalının Malatya İnönü Üniversitesi Eczacılık Fakültesi dekanı olduğu, davacı hakkında haksız şikayette bulunduğu ve bu nedenle soruşturma geçirmesine ve uyarma cezası almasına neden olduğu, diğer öğretim görevlilerine davacıdan uzak durmaları için telkinde

bulunduğu, diğer öğretim elemanlarına yönelik bir uygulama olmadığı halde mesai saatleri içinde davacının yerinde olup olmadığını takip ettirdiği, davalının yöneticilik sıfatını kötüye kullanarak davacının kişilik haklarını zedelediği ileri sürüldüğüne göre, Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 13/1. maddesi gereğince adli yargı yerinde davalıya yönelik açılan davada husumet nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerekir.

Yerel mahkemece açıklanan kanuni düzenleme gözetilerek, davalı hakkındaki davanın husumet nedeniyle reddedilmesi gerekirken, işin esasının incelenmiş olması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir... gerekçesiyle oyçokluğuyla bozularak dosya yerine geri çevrilmeye, yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü: Dava; kişilik haklarına saldırı nedeniyle manevi tazminat isteğine ilişkindir

Davacı vekili, müvekkilinin... Üniversitesi Eczacılık Fakültesinde Temel Eczacılık Bilimleri bölüm başkanı ve Biyokimya anabilim dalı başkanı olarak görev yaptığını, fakülte dekanı olan davalı profesör Dr. G. A.'ın davacıya karşı psikolojik baskı ve yıldırma politikaları ile *mobbing* kapsamında değerlendirilecek davranışlarda bulunduğunu, fakültede görev yapan diğer öğretim elemanlarının davalı tarafından "*K..beye dikkat edin, onunla görüşmeyin, uzak durun...*" şeklinde uyarıldığını, fakültede yapılan görev dağılımlarında, eğitim - öğretim ile ilgili oluşturulan komisyonlarda davacıya görev verilmediğini, gerçekleştirilen etkinliklere davacı davet edilmeyerek dışlama ve tecrit etme politikası izlendiğini, davacının mesai saatlerine gereken özeni göstermesine rağmen mesaiye riayet etmediğinden bahisle hakkında soruşturma başlatıldığını, davacının sarfetmediği birtakım sözlerin davalı tarafından rektörlük makamına davacı söylemiş gibi yanlış bir şekilde ya da çarpıtılarak yansıtıldığını, davacıya sıklıkla resmi yazılarla gereksiz uyarılar yapıldığını, bu olaylar neticesinde davacının kişilik haklarının tahrip edildiğini, ruh ve beden sağlığının zedelendiğini, davalının yöneticilik sıfatını kötü niyetli olarak davacının kişilik haklarını zedelemek amacıyla kullandığını belirterek manevi tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel Mahkemece; davalının işyerinde amir pozisyonunu kullanarak davacının kişilik haklarını çiğnediği, çalışma arkadaşları arasında davacıyı küçük düşürdüğü gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5000 TL manevi tazminatın tahsiline karar verilmiştir. Karar davalı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece, yukarıda yazılı gerekçelerle bozulmuştur. Yerel Mahkemece; önceki gerekçeler tekrar edilerek direnme kararı verilmiştir. Direnme kararını, davalı vekili temyiz etmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davaya konu eylemlerin hizmet kusuru mu yoksa hizmetten ayrılabilen kişisel kusur mu olduğu, varılacak sonuca göre davanın Anayasa'nın 129/5 ve 657 sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca husumet yokluğu nedeniyle reddinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır. Öncelikle konuyla ilgili kanuni düzenlemeler ortaya konularak somut olayda davalının eylemlerinin görevden ayrılabilir salt kişisel kusur mu, yoksa görev kusuru mu oluşturduğu irdelenmeli, husumet ehliyeti de buna göre ele alınmalıdır.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti **Anayasasının 129/5.** maddesinde; "*Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.*" düzenlemesi yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Kişilerin uğradıkları zararlar" başlıklı 13. maddesinin 06.06.1990 tarih 3657 sayılı Kanun'un 1 maddesi ile değişik birinci fıkrasında ise; "*Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.*" kuralı getirilmiştir. Anayasa'nın sözü edilen hükmü tüm kamu personelini içermekte olup, kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak, zarara uğrayan kişilerin açacakları tazminat davalarında pasif husumeti düzenleyen usulü bir kural niteliğinde olup 657 sayılı Kanun'un yukarıda açıklanan 13. maddesi ile de aynı doğrultudadır. Bu bağlamda; anılan maddeler ile yasa koyucunun, memur ve kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken, işledikleri fiillerden dolayı haklı haksız yargı önüne çıkarılmalarını önlemek ve kamu hizmetinin sürekli, eksiksiz görülmesini sağlamak, mağdur için de daha güvenilir bir

tazminat sorumlusu tespit etmek amacını güttüğü söylenebilir. Ne var ki, personelin kişisel eylem ve davranışlarının idari eylem ve işlem sayılmadığını da burada hemen belirtmek gerekir. Gerçekten de Anayasa'nın 125/son fıkrası uyarınca “*İdare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür.*” Anayasa'nın 137. maddesinde ise “*...konusu suç olan emri yerine getiren kimsenin sorumluluktan kurtulamayacağı*” belirtilmektedir. Görüldüğü üzere Anayasa'da kamu personelinin kanuna aykırı eylem ve işlemlerinden şahsen sorumlu tutulacağı ilkesinin de kabul edildiği çok açıktır. Diğer yandan memur veya kamu görevlisinin tamamen kendi iradesi ile kasten ya da yasalardaki açık hükümler dışına çıkarak ve bunlara aykırı olarak suç sayılan eylemiyle verdiği zararlarda eylem ile kamu görevinin yürütülmesi arasında objektif bir illiyet bağının varlığından söz edilemez. Bu gibi hallerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13. maddesinin hukuksal alanı dışında tutulduğunda şüphe olmamalıdır. Zira görevden kolayca ayrılabilen ve görev dışında kalan kusurlu eylem ile kamu görevi arasındaki bağ kesilerek salt memurun ya da kamu görevlisinin kişisel kusuru ile karşı karşıya kalınmaktadır.

İşte bu noktada görev kusuru ile kişisel kusurun ayırımında kişisel kusurun alanı ve unsurlarının açık bir biçimde saptanması önem taşımaktadır. Bilindiği gibi, görev kusuru daha çok kamu görevlisinin görevinden ayrılamayan kişisel kusuru olarak kendini gösterir. Bu kişisel kusur, görev içinde ve idarenin ajanına yüklediği ödev yetki ve araçlarla işlenmektedir. Kişisel kusurda ise; kamu görevlisinin eyleminde açıkça ve kolayca görevinden ayrılabilen tasarruf ve hatalar görülür. Bir başka deyişle, *kişisel kusurda* idare nam ve hesabına hareket eden bir kamu görevlisinin idareye atıf ve izafe olunacak yerde, doğrudan doğruya kendi şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu intaç eden hukuka aykırı eylem ve işlemleri belirgindir ve burada kamu görevlisi zarar doğurucu eylemini kamusal görevin yerine getirilmesi amacı ile ancak salt kişisel kusuru ile işlemiştir. Gerek öğretide gerekse yargısal kararlarda personelin kişisel eylem ve davranışları idari eylem ve işlem sayılmamış, kişisel kusura dayanan davaların inceleme yerinin adli yargı olduğu, hasmının da kişinin kendisi olduğu kabul edilmiştir. (Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 505; *tanım yönünden Cüneyt Ozansoy, Tarihsel ve Kuramsal Açından İdarenin Kusurdan Doğan Sorumluluğu, Doktora Tezi*, 1989, s. 330)

Diğer yandan, Uyuşmazlık Mahkemesinin 05.03.1966 gün ve 65/64 E., 1966/1 Karar sayılı kararı ve aynı görüşün devamı niteliğinde 1982 Anayasası döneminde verdiği 17.03.1986 gün ve 1985/20-1986/27 sayılı kararında “dikkatsizlik tedbirsizlik ve meslekte acemilik nedenlerle verilen zararlarda ancak şahsi kusurun söz konusu olacağı”, “ idarenin ajanı durumundaki kişilerin şahsi kusurları yönünden kendilerine açılan tazminat davalarının adli yargı yerinde görülmesi gerektiği” ilkesi benimsenmiştir (Cüneyt Ozansoy, s. 247 vd.; *Hukuk Genel Kurulunun 26/09/2001 gün ve 2001/4-595 E., 2001/643 K. sayılı kararı*).

Sonuç olarak, Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Kanun'un 13/1. maddesi gereğince memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu eylemleri nedeniyle oluşan zararlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve yasada gösterilen biçim ve koşullara uygun olarak idare aleyhine açılabilir. İdare aleyhine böyle bir davanın açılabilmesi, hizmet kusurundan kaynaklanmış, idari işlem ve eylem niteliğini yitirmemiş davranışlar ile sınırlıdır. Kamu görevlisinin, özellikle haksız eylemlerde, Anayasa ve özel yasalardaki bu güvenceden yararlanma olanağı bulunmamaktadır.

Bu genel açıklamalar ışığında somut olay ele alındığında; davacı, kendisine karşı *psikolojik baskı* ve *bezdiri* uygulandığı gerekçesi ile manevi tazminat isteminde bulunduğundan davacının istemini dayandığı bu maddi olgulardan, davalı dekanın göreviyle ilgili bir eylemine değil, salt kişisel kusuruna dayanıldığı anlaşılmaktadır. Anayasanın 129/5. maddesi gereğince memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken meydana gelen zararlara ilişkin davaların idare aleyhine dava açılabilmesinin, *eylemin hizmet kusurundan kaynaklanmış olması koşuluna bağlı bulunması karşısında; dava dilekçesinde sıralanan maddi olgularda davalının salt kişisel kusuruna dayanılması nedeniyle davanın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerekir.* Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 15.11.2000 gün ve 2000/4-1650 E. 2000/1690 K.; 26.09.2001 gün ve 2001/4-595 E. 2001/643 K.; 29.03.2006 gün ve 2006/4-86 E. 2006/111 K.; 17.10.2007 gün ve 2007/4-640 E. 2007/725 K.; 20/02/2008 gün ve 2008/4-156 E., 2008/140 K.; 11.11.2009 gün ve 2009/4-411 E., 2009/491 K.; 18.11.2009 gün ve 2009/4-448 E., 2009/545 K.; 30.10.2013 gün ve 2013/4-44-1512 E., K.; 30.04.2014 gün ve 2013/4-1537 E., 2014/573 K.; 21.05.2014 gün ve 2013/4-1601 E., 2014/681 K. sayılı ilamlarında da aynı ilke benimsenmiştir.

2. İşverenin Eşit Davranma Borcu Kapsamındaki Davranışları

a. Genel Olarak

Eşit davranma borcu iş hukukunun en temel ilkelerinden biridir. Bu ilke gereği işverenin işyerinde çalışan işçilere, haklı bir gerekçe bulunmadıkça farklı davranmasının önüne geçer. İşyerinde keyfi uygulamalara engel olur, zayıf ve güçsüz olan işçiyi işverene karşı korur⁴¹⁵.

Eşit davranma borcunun hukuki dayanakları: öncelikle Anayasa'nın Kanun önünde eşitliği düzenleyen 10. maddesidir. Bu maddeye göre: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin Kanun önünde eşittir”⁴¹⁶.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında bir kısım üyelerce; davalının yöneticilik sıfatını kötüye kullanarak davacının kişilik haklarının zedelendiğini iddia edildiğinden davanın husumet yokluğundan reddi gerektiği belirtilmiş ise de bu görüş çoğunluk tarafından benimsenmemiştir. Hal böyle olunca, Özel Dairenin husumete ilişkin bozmasına karşı yerel Mahkemenin direnmesi yerindedir. Ne var ki, mahkemece hükmedilen tazminat miktarına yönelik temyiz itirazları Özel Dairece incelenmemiş olduğundan, dosyanın temyiz itirazlarının incelenmesi için Özel Daireye gönderilmesi gerekir”.

⁴¹⁵ Bayram, s. 560; Ermumcu, s. 139; Limoncuoğlu, s. 64.

⁴¹⁶ Y7HD., 15.06.2015, E. 2014/18048, K. 2015/12110, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “... Davacı, dini inançlarından ötürü özel yaşantısında cübbe ve takke giydiğini, sünnet sakalı uzattığını, kendisinin ve birçok arkadaşının uzun süredir sorunsuz bir şekilde çalışmakta iken nedensiz bir önyargı oluştuğunu ve çalışanlara psikolojik baskı yapılmaya başlandığını, disiplin cezaları uygulandığını, işe alınmayıp haklarında devamsızlık tutanağı tutulduğunu, bu şekilde ya iş akitlerinin feshedildiğini veya istifa etmelerinin sağlandığını, bu uygulamalar nedeni ile psikolojisinin bozulduğunu, haklarının zayı olmasını engellemek için işyerinden ayrılmayı istememesine rağmen emeklilik nedeni ile iş akdini feshetmek zorunda kaldığını, yaş koşulunu dolduracağı zamana kadar yaklaşık 36 aylık maaş tutarında maddi kaybının bulunduğunu, din ve vicdan hürriyetinin ihlal edildiğini bildirerek maddi ve manevi tazminat alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı, tüm çalışanların dini inançlarına saygı gösterildiğini, davalı şirketin yurtiçi ve yurtdışından sık sık ziyaretçilerin geldiğini, kılık kıyafetlerde düzensizliğin artması nedeni ile kılık kıyafet talimatı oluşturularak tüm çalışanlara bildirildiğini, 17.09.2012 tarihinden itibaren talimatnameye uymayan çalışanların işyerine alınmadığını, gerekli düzenlemeyi yapan çalışanların ise işe alındığını, davacının bu dönemde yıllık izinde olması nedeni ile hakkında tutanak tutulmadığını, sakalını tamamen kesmesinin değil, kısaltmasının istendiğini, buna uymayan davacı hakkında 2 kez kınama cezası verildiğini, iş akdini davacının feshettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının maddi zararının bulunduğu ve kişilik haklarının ihlal edilmesi nedeni ile manevi zararının da bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir. İşçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar.

Yine Anayasa'mızın 55. maddesine göre; “*Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır*”.

Türkiye ayrıca, UÇÖ'nün Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler arasında Ücret Eşitliği Hakkındaki 100 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin tarafıdır⁴¹⁷. Bu sözleşmenin 7. maddesine göre eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibi kabul edilmiştir. Ayrıca sözleşmenin 1. maddesinin 2. fıkrasında, “*Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği*” deyimini, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade etmek için kullanılmıştır⁴¹⁸. Sözleşmedeki düzenleme İş Kanunu 5. maddesi ile paralel niteliktedir.

4857 sayılı İşK. m. 5/1'de “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım*

Kişinin onuru, şerefi ve saygınlığı onun toplum içindeki tüm manevi değerlerden oluşur. Bunlar kişinin ahlaki değerleridir. Herkesin içinde yaşadığı toplumda ilişkiler kurduğu çevrelerde kişisel bir onuru ve şerefi ve saygınlığı vardır. Kişiyi küçük düşürmek, yanlış tanıtmak, gülünç ya da zor duruma sokmak, kişiye düşmanca bir ortam hazırlamak amacıyla yapılan davranışlar manevi değeri nasıl zedelerse, bir olayın aktarılması ya da olay veya kişinin eleştirilmesi de çok kez şeref ve saygınlığa, onura müdahale niteliğinde olabilir. Ancak bu müdahalenin haksız olması diğer bir deyimle hukuka aykırı bulunması gerekir.

Somut olayda, davacı hakkında aşırı sakal uzatma, kılık, kıyafet ve işyeri güvenliği kurallarına uymama nedenleri ile 01.02.2011 ve 08.05.2012 tarihlerinde 2 kez kınama cezası verildiği, davacının 28.09.2012 tarihinde iş akdini emeklilik nedeniyle feshettiği ve Sosyal Güvenlik Kurumu yazısına göre davacıya 50 yaşını dolduracağı 05.04.2015 tarihinde aylık bağlanacağı bildirildiği, hizmet döküm cetveline göre davacının 21.06.2013 tarihinde başka bir işyerinde çalışmaya başladığı görülmüştür. Davacının kendi isteği ile iş akdini feshetmesinden sonra emekli aylığının bağlanacağı tarihe kadar alamadığı maaşların maddi zarar olarak kabulü mümkün değildir. Ayrıca işverenin işyerinde çalışma düzen ve disiplinini sağlamaya yönelik kararlar alması yönetim hakkının gereğidir. Davalının yayınladığı talimatname ile işyerinde uyulması gereken kılık kıyafet kuralları ile sakal boyunun düzenlenmesi kişilik haklarına saldırı olarak değerlendirilemez.

Dava konusu edilen maddi ve manevi tazminat taleplerinin koşulları oluşmadığından reddine karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.

⁴¹⁷ 13.12.1966 tarihli ve 810 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun'la (RG. 22.12.1966, S. 12484); ve uygulanması da; Çalışma Bakanlığı'nın 04.03.1967 tarihli ve 812-5a-100/773 sayılı yazısı üzerine, 31.5.1963 tarihli ve 244 sayılı Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre, 14.4.1967 tarihli ve 6/8036 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG. 13.06.1967, S. 12620; Düstur V. Tertip, C. 6/2, s. 1892-1896) kabul edilmiştir. Anılan Sözleşmenin 19.07.1968 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi, 02.09.1967 tarihli ve 6/8729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla (RG. 22.09.1967, S. 12706) kararlaştırılmıştır.

⁴¹⁸ Şen, Uluslararası Sözleşmeler, s. 237.

yapılamaz” Kanunun lafzına bakıldığında “ve benzeri sebepler” tabiri ile, bu maddede sayılmayan, başkaca durumlarda da işverenin eşit davranma yükümlüğüne aykırı hareket edebileceği anlaşılmaktadır.

İşK. m. 5/2’de ise “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz”. Burada dikkat edilmesi gereken husus esaslı sebeplerdir. Örneğin belirli belirsiz süreli; ya da tam, kısmi süreli çalışan işçilerde sadece çalışma süresine bakılarak ücret ödenmesi halinde, “çalışılan süre” esaslı neden olarak kabul edilir⁴¹⁹.

İşK. m. 5/3,4,5’de “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”. Burada Kanun koyucu açıkça iş sözleşmesinin türüne ve cinsiyete göre ayırım yapılmasının yasaklandığını ifade etmektedir.

İşK. m. 5/6 “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25’inci maddesi hükümleri saklıdır”. Burada ifade edilen tazminat, Kanunda belirtildiği şekliyle teknik anlamda verilen bir tazminattır. Ayrıca kusur, ya da zarar şartı aranmaz. Yalnızca eşitlik ilkesine aykırı davranışın gerçekleşmesi yeterlidir⁴²⁰. Ayrıca 6356 sayılı Kanunun 25. maddesindeki hükümler saklı tutularak, haksız sendikal ayrımların da bu Kanun kapsamında olduğu anlaşılmaktadır⁴²¹.

⁴¹⁹ **İşkin**, s. 52; **Erdoğan**, s. 331; **Erkal**, s. 144.

⁴²⁰ **Ermumcu**, s. 141; **Limoncuoğlu**, s. 69

⁴²¹ **Limoncuoğlu**, s. 69; **Büyükkılıç**, s. 107; **Saraç**, s. 5.

b. İşverenin Mobbing Sayılabilecek, Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davranışları

İşverenin aynı konumdaki işçiler arasında objektif açıdan haklı görülemeyecek herhangi bir ayrıma gitmemesi gerekmektedir. Eşit davranmanın yükümlülüğü işverenin keyfi uygulamalarına engel olmaktır. Ancak işveren bu yükümlülüğü, işyerinde çalışan kişilere karşı mobbing uygularken araç olarak kullanırsa aynı zamanda eşit davranma borcuna aykırı hareket ederek mobbing uygulamış olacaktır⁴²².

Bir işyerinde, çalışan kişilerin tümüne eşit davranarak da mobbing uygulanması mümkündür. Zira mobbing davranış tipi bağımsız nitelikte olup, farklı şekillerde gerçekleşebilir. İşyerinde çalışan kişilere objektif ayrımcılık yapmadan eşit çalışma şartları sağlanmış olsa da, örneğin belirli bir kişiye ısrarlı şekilde küçük düşürücü söz söylenmesi halinde, her ne kadar eşit işlem borcuna aykırı bir durum olmasa da mobbing uygulanmaktadır. Bununla birlikte her eşit işlem borcuna aykırı davranışın mobbing oluşturduğunu söyleyemeyiz. Bir saldırının mobbing olabilmesi için diğer tüm unsurları ile birlikte gerçekleşmelidir.

Örneğin; “...işveren işyerinde çalışan bir işçiye, kendisiyle aynı görevde çalışanlara göre düşük ücret ödenmesi, diğer çalışanlara ücret zammı yapılması fakat kendisine ücret zammı yapılmaması, ayrıca vardiya düzeni de bulunmamaktadır. İşçi mevcut durumu işverene bildirmiş olmasına rağmen, herhangi bir değişiklik olmayacağını öğrenmiştir. İşverenin, tüm işçilere zam yapıp, aynı seviyede olan bir kısım işçiye daha az ücret ödemesi, belirli bir işçi veya işçilere ayrımcılık yaparak zam yapmaması ve sonucunda da işçi veya işçilerin yapılan haksızlık karşısında morali bozulmaktadır. İşçinin, çalışma konsantrasyonu bozulmasıyla çöküntü içerisinde çalışma isteği kaybolmakta ve bozulan ruh haliyle kolayca istifa yazısı verebilecek hale gelmiştir⁴²³.”

Somut olayı iş hukukunda mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde: İlk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş

⁴²² Büyükkılıç, s. 109.

⁴²³ <http://www.milliyet.com.tr/maas-zammi-ayrimciligi-ve-esit-islem-borcuna-aykirlilik/av-suatyurdseven/gundem/gundemyazardetay/19.01.2014/1824337/default.htm> (E.T., 22.05.2015).

yaşamı ile ilgili olarak gerçekleşmesidir. Somut olayda saldırının işyerinde gerçekleştiği anlaşıldığından mobbingin birinci unsuru gerçekleşmiştir.

İkinci unsur olarak, mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmesidir. Ancak sözleşmenin devamı süresinin sadece çalışma süresinde oluşacağı yönünde, mutlak ve dar yorum yapılmamalıdır. Somut olayın çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da gerçekleşmiştir.

Üçüncü şart olarak, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik olarak yapılmaktadır. Zorbanın kim olduğu ya da hangi konumda yer aldığı mobbingin oluşması için herhangi bir önemi bulunmamaktadır.

Somut olayda bir işveren tarafından işçisine karşı düşey (yukarıdan aşağı doğru) mobbing uygulanmaktadır. Üçüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Dördüncü şart olarak, mağdurunun onuruna, kişilik veya sağlık haklarına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca ve kasıtlı bir saldırı olmasıdır. Somut olayda işveren tarafından hiçbir haklı gerekçe olmadan eşit statüde olan işçiler arasında bir işçiye, kasıtlı olarak, diğerlerine kıyasla eksik maaş ödenmektedir. Bununla da kalmayıp diğer tüm işçilere maaş zammı yapılırken hedefteki işçiye kasten ve hiçbir gerekçe olmadan zam yapılmamaktadır. Ayrıca diğer işçilerin dışında, bu işçiye karşı düzensiz vardiyalarla daha fazla mesai yaptırılmaktadır. Bu eylemler sonucu işçinin morali bozulmuş, işe karşı konsantrasyonu düşmüş, adeta çöküntü içine girmiştir. İşçinin kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüştür. Zira psikolojik çöküntüye girmesi sağlığına zarar vermektedir. Ayrıca ayrımcılık yasağına tabi tutularak herkesten daha fazla çalıştırılmakta ve daha düşük ücret ödenmektedir. Bu durum manevi kişisel değerlerden öncelikle onur ve saygınlığına zarar verici niteliktedir. Somut olayda dördüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Mobbingin bir diğer unsuru mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur. Saldırıları bu süreç içerisinde gelişir ve artar⁴²⁴. Somut olayda işçiye diğer eşit statüdeki işçiler arasında birden fazla kez, az maaş ödenmesi,

⁴²⁴ Demircioğlu, s. 117; Işkın, s. 21; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

devamında diğerlerine zam yapılıp mağdur işçiye yapılmaması, ayrıca kasıtlı olarak diğerlerinden farklı şekilde düzensiz vardiyalarda çalışmak zorunda bırakılması *kanaatimizce* hedefteki kişiye karşı yapılan düşmanca fiillerin, birden fazla ve ısrarlı şekilde uygulandığını göstermektedir.

Bir diğer şart, mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Bu nedenle süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır. Bu bağlantı, tüm davranışların temelini oluşturan amacın aynı yönde olmasıdır⁴²⁵. Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar tek tek ele alınmamalı, bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir. Somut olayda farklı zamanlarda olmak üzere, ancak birbiri ile bağlantılı şekilde işçiye çeşitli zaman dilimlerinde az maaş verilmesi, fazla vardiyaya yaptırılması, eksik zam yapılması bütün olarak değerlendirildiğinde birbiri ile bağlantılı olduğu ve belirli bir zaman diliminde gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Mobbingin son şartı olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırım, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴²⁶. Somut olayda mağdur işçiye karşı ısrarlı şekilde yapılan saldırı ile çalışma ortamı huzursuz olmakta, ruhsal çöküntü içerisine girmekte, bunların sonucunda istifa edebilecek hale gelmektedir. Mobbinge ilgili amaç unsuru da gerçekleşmiştir.

Kanaatimizce tüm şartları bünyesinde taşıyan somut olayda, işyerinde mobbing gerçekleşmiştir.

3. İşveren Tarafından Yönetim Hakkının Kullanılması Kapsamındaki

Davranışları

a. Genel Olarak

Hukukun her alanında kabul edilen dürüstlük ilkesi, işçi işveren arasındaki ilişkiye de uygulanır⁴²⁷. “*Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz*” şeklinde düzenleme yapılmıştır (TMK. m. 2).

⁴²⁵ **Ermumcu**, s. 16.

⁴²⁶ **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 18.

⁴²⁷ **Ermumcu**, s. 116.

İşverenin iş sözleşmesinden, Kanundan, yönetmelikten ve işyeri uygulamalarından doğan yönetim hakkını kullanırken, işçiye emir ve talimat verme borcunu yerine getirirken, işçinin kişilik haklarını, iş sağlığını ve güvenliğini, işçinin onurunu korumalı; işçiye karşı ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun davranmalıdır.

İş sözleşmelerinde iş edimi genelde ana hatlarıyla düzenlenip, ayrıntılar ise boşluk olarak bırakılır. Bu boşluklar işverenin yönetim hakkı ile doldurulur. İşverenin vereceği talimatlarla mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işyerinde çalışan işçilerin davranışlarının düzenlenmesi için kullanılan bu hakka yönetim hakkı denir⁴²⁸.

4857 sayılı İşK. m. 2/4 'de "*işin ve işyerinin yönetiminde*" işveren adına hareket eden kimse ibaresi yer almaktadır. Bu düzenleme ile açıkça işveren adına hareket eden kimsenin de yönetim hakkından bahsederek, işverenin yönetim hakkı olduğu anlatılmaktadır.

İşverenin yönetim hakkının karşılığını ise, işçinin işverenin talimatına uyma (itaat) borcu oluşturur. İşverenin emir ve talimatlarına, işçinin uyma borcu vardır. İşçinin itaat borcu, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsurunun gereğidir. Bununla birlikte yönetim hakkının iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmesine gerek yoktur⁴²⁹.

Doktrinde işverene yönetim hakkının iş sözleşmesi ile verildiği kabul edilmektedir. Bu şekilde iş sözleşmesinin tarafları örtülü şekilde de olsa, işverenin işin yürütülmesi ve tek taraflı olarak işyerindeki davranışların düzenlenmesi konusunda yetkili olduğu yönünde anlaşmış olmaktadır⁴³⁰.

İşverenin yönetim hakkı, çalışma koşulunu belirleyen kaynaklar arasında en alt sırada olması sebebi ile üst sırada yer alan hukuk kaynakları ile sınırlandırılmıştır. Anayasa, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile düzenlenmiş bulunan konularda yönetim hakkının uygulanması mümkün değildir. Bunun dışında yönetim hakkı kendi amacı ile sınırlanmıştır. Bu hak işverene, işyerinde işin yürütümü ve düzeni amacı ile sağlanmıştır. Dolayısıyla işveren işyeri dışında işçinin özel yaşamı

⁴²⁸ Şen, Çalışma Koşulu, s. 52.

⁴²⁹ Şen, Çalışma Koşulu, s. 53; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 178; Gürbüz, s. 26; Akyiğit, s. 112.

⁴³⁰ Sarper Süzek, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Beta Yayınevi, Ankara 1998, s. 226.

ile ilgili emir ve talimat veremez. Bir diğer sınırı ise, işverenin işçiyi koruma borcudur. Bu nedenle işveren koruma borcu çerçevesinde işçinin güvenliğini tehlikeye düşürecek, işçinin zararına neden olacak emir ve talimat veremez⁴³¹.

Yukarıda belirtilen sınırlar çerçevesinde işverenin kullanmış olduğu yönetim hakkına işçi uymakla yükümlüdür. Aksi şekilde yönetim hakkını aykırı biçimde kullanan işverene hukuki ve cezai yaptırımlarla idari para cezası uygulanır. Ayrıca işçi tarafından iş sözleşmesi (İŞK. m. 24/2) haklı nedenle derhal feshedilebilir.

b. İşverenin Mobbing Sayılabilecek Emir ve Talimat Verme Borcuna Aykırı Davranışları ile Yönetim Hakkının Kötüye Kullanılması

İş sözleşmesinin konusu hukuka ahlaka ve adaba aykırı olmamalıdır. Ayrıca işverenin vereceği emir ve talimatlar; yerine getirilmesi olanaksız, Kanuna, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmamalıdır. Böylelikle işveren sadece İş Kanununun değil, diğer tüm mevzuatlara uygun emir ve talimat vermelidir. Zira hukuka aykırı olarak verilen emir ve talimata işçi uymak zorunda değildir. Bunun dışında işçi kişilik haklarını ihlal edici emir ve talimata da uymak zorunda değildir.

Alman Federal Mahkemesi'nin konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında: *“Davalı, yaklaşık yüz kişinin istihdam edildiği bir yaşlı bakım merkezini işletmektedir. Davacı, bu işyerinin çalışma konseyidir. Davalının işyerinde başlangıçta özel cep telefonları da dahil olmak üzere, cep telefonu kullanımı geniş ölçüde serbest bırakmıştı. Ocak 2009 tarihinde işyeri yönetimi, yönetim hakkına dayalı olarak işyerinde çalışma saatleri esnasına özel cep telefonlarının kullanımını yasaklamıştır. Çalışma konseyi, İşyeri Teşkilat Kanununun⁴³² 87. maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, bu konuda bir yasağın getirilmesinin ancak yönetime katılım hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve bu nedenle de çalışma konseyinden onay alınmadan yasaklama kararının alınamayacağını iddia etmiştir. İş Mahkemesi, açılan davayı reddetmiştir. Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu da aynı şekilde reddedilmiştir”⁴³³.*

⁴³¹ Şen, Çalışma Koşulu, s. 54-58.

⁴³² Betriebsverfassungsgesetz vom 11.Oktober 1952 (BGBl. I S. 681).

⁴³³ Rheinland-Pfalz Eyalet İş Mahkemesi, 30.10.2009, 6 TaBV 33/09 Karar, Alpay Hekimler, “Alman Federal Mahkeme Kararları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, İstanbul, 2011, s. 654.

Somut olay mobbingin unsurları açısından değerlendirildiğinde:

İlk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olmasıdır. Ancak işyerinde gerçekleşme unsuru, mutlak ve dar yorumlanmamalıdır. Somut olayda olayın işyerinde gerçekleştiği anlaşıldığından mobbingin birinci unsuru gerçekleşmiştir.

İkinci şart olarak, mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmesidir. Somut olayın sözleşmenin devamı süresinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da gerçekleşmiştir

Üçüncü şart olarak, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik olarak yapılmaktadır. Somut olayda bir işveren (işyeri yönetimi) tarafından işçisine karşı düşey (yukarıdan aşağı doğru) saldırı uygulanmaktadır. Üçüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Dördüncü şart olarak, mağdurunun onuruna, kişilik ve sağlık haklarına yönelik, saldırı olmasıdır. Kişisel haklar, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağlar. Hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, düşünce ve ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, haysiyet ve itibar, ün, ad, sır ve resim hep kişisel varlıklardır. Somut olayda işyerinde mesai saati içerisinde bir işçinin, şahsi cep telefonunu kullanmasının işverenim yönetim hakkı çerçevesinde emir ve talimat vererek yasaklanmıştır. Verilen emir ve talimat; işverenin yönetim hakkı sınırları içerisinde yer almaktadır. Hukuka uygun şekilde kullanılmış olan yönetim hakkının işçinin kişilik haklarına karşı bir saldırı oluşturduğunu söylemek mümkün değildir. Somut olayda dördüncü unsur gerçekleşmemiştir.

Mobbingin bir diğer şartı mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur⁴³⁴. Mobbing tipi davranış bu süreç içerisinde gelişir ve artar. Birbiri ardına devam eden bir süreçte oluşmaktadır. Somut olayda her ne kadar uzun süre cep telefonu kullanımı serbest olsa da, tek seferde işverenin yönetim hakkı çevresinde yasaklandığı görülmüştür. Bu sebeple söz konusu unsur da oluşmamıştır.

Mobbingin bir başka şartı, mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Somut olayda tek bir fiil vardır. Süreklilik ve sistematik olma unsuru da gerçekleşmemiştir.

⁴³⁴ Demircioğlu, s. 117; Işkın, s. 21; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

Mobbingin son şartı olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırma, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴³⁵. Somut olayda cep telefonunun yasaklanması, hukuka uygun olup, işçinin bu durumu kaldıramayıp ayrılması amacın olduğu anlamına gelmez. Zira telefonun yasaklanması sırf işçiyi huzursuz etmek amaçlı ve kasıtlı olarak değil, yönetim hakkının kullanılması ile işin düzeni için gerçekleşmiştir. Amaç unsuru da oluşmamıştır.

İşyerinde mobbingten bahsedebilmek için, tüm unsurların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Somut olayda bu şartlardan sadece bir kısmı gerçekleştiği için, mobbingin varlığından söz etmek mümkün değildir. Kaldı ki, işveren yönetim hakkını kullanarak, emir ve talimat yoluyla işyerinde mesai saatlerinde cep telefonu ile özel görüşmeler yapılmaması yönünde talimat verebilir. Verdiği talimat, Kanuna, kamu düzenine bir aykırılık teşkil etmemektedir.

c. İşverenin Mobbing Sayılabilecek Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırı Davranışları ile Yönetim Hakkının Kötüye Kullanılması

İşçiye sözleşmeyi derhal fesih olanağı veren nedenlerden en geniş ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı haller ve benzerleridir. Bu kapsama giren olgular, Kanunda somut örnekler verilerek sayılmış, ancak bu sayım sınırlı değildir. Buna göre Kanunda açıkça ifade edilmemekle birlikte, belirtilen haller nitelik itibarıyla benzeyen olaylar ve durumlar da haklı neden olarak kabul edilecektir. Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, ahlak ve İyiniyet kurallarına uymayan aşağıda yazılı ve benzeri hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

İşK. m. 24/2 “a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

⁴³⁵ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 18.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini Kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

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

e) İşveren tarafından işçinin ücreti Kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa⁴³⁶ şeklinde düzenlenmiştir.

Yargıtay'ın konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararı incelendiğinde: “Davacı işçi 2005 yılı Aralık ayında yıl sonu toplantısı nedeniyle şirket çalışanları ile birlikte Kıbrıs'a gittiklerinde genel müdürün kendisine cinsel ilişki teklifinde bulunduğunu, yine 26-29 Aralık günlerinde Bolu Kartalkaya'da yapılan şirketin satış toplantılarına son gün genel müdürün de katıldığını ve gala günü alkol aldığını, imzalaması gereken evrakları odasında imzalayacağını belirterek davacıyı odasına çıkmaya mecbur bıraktığını, odaya geldiklerinde ise iş konusunu konuşmadığını ve davacıyı içki içmeye zorlayıp, öpmeye çalıştığını, ağlayarak odayı terk ettiğini, genel müdürün istediklerini elde edemeyince kötü davranmaya ve küçük düşürmeye başladığını, hakkı olmadığı halde yıl sonu performans notunu düşük vererek istifaya zorladığını, olayları işyerine aksettirince ücretsiz izine ayırdıklarını ve geçici olarak pazarlama departmanında işe başlattıklarını, farklı departmanlarda çalışmasının kendisini rahatlatacağını düşündüğünü ama öyle olmadığını, olayın duyulması üzerine dedikoduların yayıldığını, bakışlar kendisine yönelecek diye yemekhaneye dahi inemediğini, yaşananlara ve baskılara dayanamayarak sinir krizi geçirdiğini ve depresyon teşhisi konulduğunu, çalışamayacağını anlayınca sözleşmeyi haklı

⁴³⁶ Limoncuoğlu, s. 74-75.

nedenle kendisinin feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve yıllık izin alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir”⁴³⁷.

Somut olayı iş hukukunda mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde: Mobbingin varlığından söz edebilmek için, aranması gereken ilk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olmasıdır. Ancak işyerinde gerçekleşme unsuru, mutlak ve dar yorumlanmamalıdır. Somut değerlendirildiğinde ilk unsur gerçekleşmiş olup, işyerinde meydana gelmiştir.

İkinci şart olarak, mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmesidir. İş yerinde çalışılarak geçirilen süre olan çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşebilir. Mesai dışında işverenin işçisini otel odasına çağırdığı zaman da çalışma süresinden sayılır. Buna göre somut olayın ikinci unsuru da gerçekleşmiştir.

Üçüncü şart olarak, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik olarak yapılmaktadır. Zorbanın kim olduğu ya da hangi konumda yer aldığı mobbingin oluşması için herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Somut olayda bir işveren tarafından işçisine karşı düşey (yukarıdan aşağı doğru) mobbing uygulanmaktadır. Üçüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Dördüncü şart olarak, mağdurunun onuruna, kişilik, sağlık haklarına yönelik, karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.

Somut olayda işveren tarafından gerçekleştirilen cinsel taciz, sonrasında hiçbir haklı gerekçe olmadan yılsonu performans notunun düşük verilmesi, devamlı diğer çalışanların yanında küçük düşürülmesi ve aşağılanması, hedefteki kimsenin kişilik haklarına yönelik bir saldırıdır. Ayrıca işçi saldırılar sonucu sinir krizi geçirmiş ve depresyon teşhisi konulmuştur. Böylelikle kişilik haklarının konusunu oluşturan maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüştür.

⁴³⁷ **Y9HD.**, 4.11.2010, E. 2008/37500 K. 2010/31544,

<http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/20-alplimancuoglu.pdf>, (E.T. 23.05.2015).

Zira depresyona girmesi sağlığına zarar vermektedir. Ayrıca ayrımcılık yasağına tabi tutularak hişbir haklı gerekçe olmadan performans notu dűşük verilmiştir. Bu durum manevi kişisel değerlerden onur ve saygınlığına zarar verici niteliktedir. Dördüncü unsur da geręekleřmiřtir.

Mobbingin bir diğer unsuru mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez⁴³⁸.

Somut olayda hedefteki işçiye karşı cinsel tacizde bulunarak, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı eylemde bulunmuştur. Sonrasında ise, hişbir haklı gerekçe olmadan, adeta hedefteki bu işçiyi cezalandırmak istercesine yılsonu performans notunu dűşük vermiştir. Bununla da yetinilmeyip, bu iřçi her fırsatta aşağılanmış, küçük dűřürölmüř, devamlı haksız eleştirmiştir. Hedefteki kişiye karşı yapılan dűřmanca fiillerin, birden fazla ve ısrarlı şekilde uygulandığı anlařılmaktadır⁴³⁹. Süreklilik unsuru da geręekleřmiřtir.

Mobbingin bir başka unsuru, mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Bu nedenle süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır⁴⁴⁰. Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar tek tek ele alınmamalı, bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir. Buna göre somut olayda farklı zamanlarda olmak üzere, ancak birbiri ile bağlantılı şekilde işçiye çeşitli zaman dilimlerinde, taciz edilmesi, aşağılanması, performans notu dűřürölmesi, haksız eleştirilmesi bütün olarak değerlendirildiğinde birbiri ile bağlantılı olduğu ve belirli bir zaman diliminde geręekleřtiđi anlaşılmaktadır. Sistematik olma unsuru da geręekleřmiřtir.

Mobbingin son unsuru olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiye yıldırarak, bezdirmek ve kendi

⁴³⁸ Demircioğlu, s. 117; Işkın, s. 21; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

⁴³⁹ Limoncuoğlu, s. 75.

⁴⁴⁰ Ernumcu, s. 16.

inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴⁴¹. Somut olayda mağdur işçinin, işveren tarafından cinsel tacize maruz kalması, sonrasında aşağılanması, haksız eleştirilmesi ve düşük performans notu verilmesi ile hedefteki bu kişinin yıldırılarak çalışma ortamının kendisi için çekilmez bir hal alması, nihayetinde depresyona girmesi ve artık dayanamayarak işten ayrılması ile sonuçlanmıştır. Somut olayda adeta sonradan *eklenen mobbing kastı* vardır. Başlangıçta zorbanın amacı sadece cinsel tacizken, sonradan eklenen mobbing kastı ile hedefteki işçinin yıldırılarak işyerinden uzaklaşması için, yılsonu performans notunun düşük verilmesi, aşağılanması için işveren tarafından saldırıda bulunulmuştur. Sonunda ise işçi baskılara dayanamamış, sinir krizi geçirmiş ve işçiye depresyon teşhisi konmuştur. Mobbingin son unsuru olan amaç da gerçekleşmiştir.

Amaç unsuru her zaman hedefteki kişinin işten ayrılması ile sonuçlanmaz. Bazen sırf çalışma ortamını çekilmez hale getirmek ve bu kişiye huzursuzluk vermek için, ya da başka birimde çalışmaya zorlamak gibi çeşitli nedenlerle mobbing uygulanabilir. *Kanaatimizce* tüm unsurları bünyesinde taşıyan somut olayda, işyerinde mobbing gerçekleşmiştir.

Yargıtay'ın konuyla ilgili bir başka kararı incelendiğinde: *Davacı, 01.11.1997 tarihinden 07.09.2005 tarihine kadar çalıştığını, amiri tarafından kendisine sık sık bağırıldığı, aşağılandığı ve küçük düşürüldüğü, bu sebeple çok huzursuz bir iş ortamında çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir. Bu huzursuz ortamda psikolojisi iyice bozulmuş ve bir gün işyerinde bayılmıştır. Durum işverene bildirilmiş olmasına rağmen işveren, davacı işçinin hastaneye götürülmesine karşı çıkmış ve izin vermemiştir. Ardından 07.09.2005 tarihinde, sağlığının bozulması sebebi ile işveren tarafından istifaya zorlanmış ve davacı işçi işyerinden istemeyerek de olsa istifa etmiştir. İstifa dilekçesine de, işyerinden ayrılma nedeni olarak, sağlık sebebi ile istifa ettiğini ve ayrıca çalışma ortamında uyumsuzluk olduğunu belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım” ibaresini belirtmiştir. İşten ayrıldıktan sonra hastaneye gitmiş ve kendisine hipoglisemi ve hipotansiyon*

⁴⁴¹ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 18.

*teşhisi konduğuna ilişkin doktor raporu almıştır*⁴⁴². Mahkeme davacı tarafın iddiasını ispat edemediğinden bahisle, istifaya zorlandığını ispat edemediği yönünde taleplerinin reddine karar vermiştir.

Somut olayı iş hukukunda mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde: *Birinci şart olarak*, somut olay bir işyerinde veya iş yaşamı gerçekleşmiş olmalıdır. Somut olay işyerinde gerçekleşme unsuru oluşmuştur.

İkinci şart olarak; mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Somut olayın iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci şartını da taşımaktadır.

Üçüncü şart olarak mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişi ya da kişilere yönelik olarak yapılmaktadır. Somut olayda bir işveren tarafından işçisine karşı düşey (yukarıdan aşağı doğru) mobbing uygulanmaktadır. Üçüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Dördüncü şart olarak; mobbingin bir diğer unsuru, mağdurunun onuruna, kişilik ve sağlık haklarına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca bir saldırı olmasıdır.

Somut olayda, işverenin işçiye karşı belirli aralıklarla hakaret ettiği, onur kırıcı davranışları olduğu, ayrıca bu eylemleri sonucu, işçinin işyerinde bayılmasına rağmen hastaneye götürmediğinden bahisle, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı eylemleri neticesinde, işçinin kişilik haklarından maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüş, haksız yere aşağılanması ve küçük düşürülmesi ile manevi değerlerden saygınlık, şeref gibi kişisel değerlerinin zarar gördüğünü belirtmek mümkündür. Somut olay dördüncü şartı da bünyesinde taşımaktadır.

Beşinci şart, ise mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur. Birbiri ardına devam eden bir süreçte oluşmaktadır. Saldırıya yönelik davranışların birbiriyle ilişkili ve bağlantılı olması gerekir⁴⁴³. Somut olaya bakıldığında, işverenin belirli aralıklara, işçiye karşı hakaret etmesi, aşağılaması bununla da kalmayıp, işyerinde bayılan işçiyi kasıtlı olarak hastaneye götürmemesi,

⁴⁴² **Y9HD.**, 1.4.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717, Sinerji İçtihat Programı.

⁴⁴³ **Demircioğlu**, s. 117; **Işkın**, s. 21; **Büyükkılıç**, s. 81; **Özen**, s. 9.

saldırının birbiri ile bağlantılı ve ısrarla yapıldığını göstermektedir. Süreklilik unsuru gerçekleşmiştir.

Altuncu şart; mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Bu nedenle süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır. Bu bağlantı, tüm davranışların temelini oluşturan amacın aynı yönde olmasıdır⁴⁴⁴. Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar tek tek ele alınmamalı, bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir. Somut olayda işveren tarafından, işçiye karşı ısrarlı şekilde saldırıda bulunulması, bu saldırıların aynı amaca yönelik, şiddeti artan şekilde ve sistematik olarak uygulandığı anlaşılmaktadır. Sistematik olma unsuru da gerçekleşmiştir.

Mobbingin son unsuru olan amaç ise mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırma, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴⁴⁵. Somut olayda davacı işçi kendisine yapılan hakaretler sonucu işyerinde huzurun bozulduğunu, güvenli bir çalışma ortamı kalmadığı, bu sebeple psikolojik nedenlerle hastalandığını belirtmiştir. Hatta işyerinde bayıldığını ve sonrasında işverenin baskısı ile istifa etmek zorunda kaldığını belirtmiştir. İşçinin işten çıkarılması için kasıtlı bir saldırı olduğu açıkça anlaşılmaktadır. İşçi adeta, yıldırılarak işyerinden istifa etmeye zorlanmıştır.

Tüm unsurları bünyesinde taşıyan somut olayda, işyerinde mobbingten söz etmek mümkündür. İlk derece mahkemesi davacı tarafından iddiaların ispat edilemediğinden bahisle davanın reddi yönünde karar vermiştir. Davacı vekilinin temyiz itirazı üzerine Yargıtay ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu red kararını, mobbingin hukuk davasının konusunun olması, hukukta tamamen ispat mümkün olmadığı, gerek somut olaya şahit olan diğer tanıkların ifadesi, hastaneden alınan rapor ve işçinin istifa dilekçesindeki beyanının işyerinde mobbingi ispat etmeye yetecek nitelikte olduğundan bahisle bozmuştur.

İlk derece mahkemesinin, mobbing şartlarının oluşmadığı ve davacı işçi tarafından ispat edilemediği yönündeki kararına katılmıyoruz. Zira hukuk uygulamasında, mobbingin yüzde yüzlük ispatı mümkün değildir. Usul hukukunda

⁴⁴⁴ **Ermumcu**, s. 16.

⁴⁴⁵ **Şen**, İşyerinde Mobbing, s. 18.

buna *ilk görünüş ispatı* denilmektedir⁴⁴⁶. Dolaylı ispat türüdür. Dolaylı ispatlarda hakim ispat yükü olan kişiye iddiaların ispatı ile ilgili kolaylık sağlamaktadır. İlk görünüş ispatında olayın tipikliğinden hareketle mahkeme hayatın olağan akışından hareketle, hakim kendi takdir yetkisi ile delilleri değerlendirerek ispat edildiğine kanaat getirmektedir. Tecrübe kuralları takdir yetkisinde önemli rol oynamaktadır. Benzer şekilde hayatın olağan akışına ilişkin faaliyetlerin aksi ispat edilmediği sürece, ispat yeterli kabul edilmektedir⁴⁴⁷.

Özel hukukta vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar somut olayın ispatı yeterli sayılmalıdır. Kaldı ki, iş hukukunda delillerin değerlendirilmesinde tereddüt edilmesi halinde dahi işçi lehine yorum ilkesi gereği, kesin ve mutlak ispat aranmamalı, işçi lehine yorum yapılmalıdır.

İlk görünüş ispatının olduğu durumlarda, ispat yükü yer değiştirmektedir. Mobbinge maruz kalan (somut olayda işçi), kendisinin mağdur edildiğini değil de, zorba (somut olayda işveren) mobbing uygulamadığını ispat etmekle yükümlüdür. Yargıtay'ın bazı kararları ispat yükünün taraf sıfatları ile çelişmektedir⁴⁴⁸. Ancak yürürlüğe yeni giren 6701 sayılı TİHEKK. m. 21 ispat yükü; "*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir*" şeklinde yapılan düzenleme bu karmaşıklığa ilişkin kesin olarak Kanun koyucunun da ilk görünüş ispatını kabul ettiği görüşü açıklığa kavuşmuştur.

⁴⁴⁶ **Başözen**, s. 17; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 104.

⁴⁴⁷ Hakan **Albayrak**/Ertuğrul **Yuvalı**, "İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", İSGHD., Legal Yayınevi, C. 9, S. 34, 2012, s. 81.

⁴⁴⁸ **Y9HD.**, 14.04.2015, E. 2014/1519, K. 2015/14223, <http://emsal.yergitay.gov.tr>, "...Somut olayda, davacı kendisine işyerinde *mobbing* uygulandığını ileri sürmüştür. Mahkeme gerekçesinde ispat yükünü ters çevirerek " davacının haksız olarak işyerini terk ettiği davalı tarafından ispatlanamadığından" denilmişse de, *ispat yükü mobbing* iddiasını *ileri süren davacıdadır*. Ancak tanık beyanları ve dosya kapsamı değerlendirildiğinde davacı *mobbing* iddiasını ispatlayamamıştır. Kaldı ki, dosyada bulunan 27.02.2009 tarihli istifa dilekçesinde de davacı ailevi nedenlerden işyerinden ayrıldığını belirtmiştir. Bu durum karşısında ve istifa dilekçesi göz önünde tutulduğunda, davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir".

4. İşverenin, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapması Kapsamındaki Davranışları

a. Genel Olarak

Çalışma koşulu, bir sonuç elde etmek ya da herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcanarak yapılan etkinliğin iş hukukundaki karşılığı olan iştir. Böylelikle iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan bütün hak ve borçların tümüne birden çalışma koşulları denir⁴⁴⁹.

4857 sayılı İşK. m. 22' de: “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz” şeklinde düzenlenmiştir.

Çalışma koşullarından hangisinin esaslı olup olmadığı sorunu her somut olaya göre ayrı ayrı incelenip değerlendirilmesi gereken bir husustur. Ancak çalışma koşulları içerisinde yer alan; iş, çalışma yeri, çalışma zamanı ve ücret, iş sözleşmesinin birinci derece esaslı unsurlarıdır⁴⁵⁰. Değiştirilen çalışma koşullarından

⁴⁴⁹ Murat Şen, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, B. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005, s. 23 (Çalışma Koşulu).

⁴⁵⁰ Y7HD., 02.06.2015, E. 2014/19848, K. 2015/10766, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Mahkemece, davacının işyerinin değiştirilmesi işletme kararı olup, *mobbing* ve benzeri bir kötü niyet olmadığı ve işçiyi mağdur etmediği müddetçe verim arttırabilmek için yapılan tasarrufların yargılamaya konu olamayacağı Yargıtay'ın içtihatlarıyla sabittir. Davacı tarafından işverenin keyfi davrandığına dair bir iddia da bulunmamaktadır. Tüm tanık beyanları ve dosya kapsamından; davacının iddialarının yerinde olmadığı, işveren tarafından keyfilik olacak bir uygulamanın yapılmadığı, işyeri değişikliğinin esaslı bir değişiklik olduğu, İş Kanunu 22. Madde şartları gerine getirildiği, çalışmak istemeyen işçinin tüm tazminat hakları ödenerek işten çıkarıldığı, davacının davasını ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın *reddine karar verilmiştir*.”

İş hukukunun en tartışmalı alanlarından biri çalışma koşullarının tespiti ile bu koşulların uygulanması, değişiklik yapılması, en nihayet işçinin kabulüne bağlı olmayan değişiklik ile

işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizginin ortaya konulmasıdır. İş hukuku, işçi hakları yönünden sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir. Bu anlayıştan hareket edildiğinde, işçinin haklarının iş ilişkisinin devamı sırasında daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun temel amaçları arasındadır. Çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılamaması gerekir.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü “çalışma koşulları” olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesindeki düzenleme ile çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur. Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. Sözü edilen 22. maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir. Taraflar iş ilişkisinde dikkate alınması gereken kuralları yasalarla belirlenen emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler. Çalışma koşullarında değişikliğe dair sözleşmenin kural olarak yazılı biçimde yapılması gerekmez. Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişikliğin yapılıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. *Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.*

İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin *genişletilmiş yönetim hakkından* söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Ancak işçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynı veya sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten, işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkânına sahip olduğu kabul edilmelidir.

İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dâhilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez.

Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler.

İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur. Acil durumlarda işçinin görev tanımının dışında çalıştırılması ve fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkı bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmelidir. Örneğin işyerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında, işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dâhilinde yerine getirmesi beklenir. Öte yandan, 4857 sayılı Yasanın 42. maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve kanuni sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınmaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir.

Yapılan değişiklik önerisi, 22. maddeye göre altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.

İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam ederse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir. Fesih bildiriminin şarta bağlanamayacağı kuralının istisnasını, gerçekleşmesi muhatabın iradesine bırakılan iradî şart oluşturur. İradî şartın tipik örneğini, fesih bildirimini sonuç doğurmasının değişiklik önerisinin kabulü veya reddi şartına bağlanmasıdır. Bu anlamda, fesih bildiriminin geciktirici veya bozucu şarta bağlanması mümkündür. Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. *İlk olarak*, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanununun 18 inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18 inci madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir. İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, *ikinci aşamada* fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup, olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenebilir, beklenemeyeceği, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarını

sonra eğer işçi iş sözleşmesini imzaladığı sırada biliyor olsaydı iş ilişkisini kurmazdı denebiliyorsa esaslı değişikliğin bulunduğundan söz etmek mümkündür⁴⁵¹.

İşçi işverenin yönetim hakkı dışındaki hukuka aykırı talimatlarına uymak zorunda değildir. Bu durumda yönetim hakkının sınırları dışındaki talimatlara uymayan işçiye karşı işverenin uygulayabileceği bir yaptırım yoktur. İşveren ise

önerilmesinin gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır.

İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez. İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığının denetimi yapılmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, İşK. 24/2-f bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

Somut olayda davacının iş sözleşmesi, yapılan organizasyon ve iş planlaması sonucu, Karacabey Fabrikası Lokasyonunda Üretim Müdürlüğü Meyve Suyu İşletme Şefliğine bağlı olarak Şuruphane Elemanı olarak devam etmesinin önerildiği, davacının bu görev değişikliğini kabul etmediği, görev değişikliği teklifinin tekrar yenilenmesine rağmen yine kabul etmediğinden 4857 sayılı Yasanın 17. maddesi uyarınca feshedildiği bildirilmiştir. İş sözleşmesi uyarınca yapılan organizasyon ve iş planlaması sonucu yapılan görev değişikliğini kabul etmemesi gerekçesiyle feshedilmiş olmasına rağmen davalı işveren tarafından işletmesel karar ve dayanakları sunulmamıştır. Hatta bilirkişi heyetince bu hususlar raporda derce edilmesine rağmen davalı işveren bilirkişi raporuna itiraz dilekçesi ekinde fabrika müdürünün mailini sunmuş başkaca belge de ibraz etmemiştir.

Hal böyle olunca davalı işverenin değişikliği gerektiren geçerli nedenleri ispat edemediği görülmüştür. Ayrıca davalı tanıklarının beyanlarından dahi davacının çalıştığı mevcut bölümün kapatılmadığı, ortadan kaldırılmadığı ve faaliyetlerine devam ettiği anlaşılmıştır. Yine tanık beyanlarından anlaşıldığı üzere davalı işyerinde mekanik bakımcı elemanların üretim birimlerindeki makinelerin bakım ve kontrolü için görevlendirilecekleri ancak davacının ise meyve suyu hazırlama işçisi olarak çalıştırılmak istendiği yönünde sonuca varılmakla işyerinde yapılmak istenen organizasyon yapılmasının geçerli nedenlerle dayanmadığı tespit edilmiştir. Mahkeme, eksik inceleme neticesinde yetersiz gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup davalı işveren tarafından yapılan fesih işleminin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davanın kabulüne karar verilmesi gerekmektedir”.

⁴⁵¹ Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 117.

işçinin iş sözleşmesini hukuka aykırı talimatına uymaması sebebi ile feshettiğinde, bu hakkını kötüye kullanmış sayılacağından bunun hukuki sonuçlarına katlanır. Bu şekilde yönetim hakkını kötüye kullanan işveren aleyhine idari, hukuki ve cezai yaptırımlar uygulanır ve buna bağlı olarak da iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedilip, işveren işçisine tazminat ödemek zorunda kalabilir. Ancak böyle bir duruma maruz kalmak istemeyen işveren, iş sözleşmesini yaparken yönetim hakkını genişletecek kayıtlara yer verir. Çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutan bu kayıtlara “*genişletilmiş yönetim hakkı*” denir⁴⁵².

Değişiklik kayıtları sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işverene çalışma koşullarının tek tarafı olarak belirlenmesi ve değiştirilmesi için tanınmış yenilik doğurucu bir hak olarak görünmektedir. Bu şekilde işveren, işçinin onayına gerek duymadan, edim ve ifa ile ilgili unsurları tek başına tespit edebilmektedir⁴⁵³.

İşverenin yönetim hakkı sınırını aşan, iş ilişkisindeki denge ve düzen unsuruna müdahale niteliğindeki değişiklikler esaslı değişiklik olarak adlandırılır. Çalışma koşullarında dikey yönde gerçekleştirilen; ücrette azalmayı veya sosyal statüde düşmeyi getiren iş değişikliği, işyeri değişikliği ve çalışma sürelerindeki değişiklikler çalışma koşullarındaki esaslı değişiklikler olarak örneklendirilebilir. Mevzuatta esaslı değişikliğin neyi ifade ettiği açıkça düzenlenmemiştir. Eğer değişiklik esaslı değilse, (şoför olarak kimsenin kullandığı aracın değiştirilmesi veya yemek veren firmanın değiştirilmesi gibi), işveren esaslı olmayan değişiklikleri yönetim hakkına dayanarak tek tarafı değiştirebilir⁴⁵⁴.

İş sözleşmesi ile oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik var ise İşK. m. 22 devreye girecek ve bu değişiklik, işveren tarafından yazılı olarak yapılacak değişiklik teklifi ile işçiye bildirilecektir. İşçi tarafından bildirimden itibaren 6 iş günü içerisinde yazılı olarak değişiklik teklifinin kabul edilmesi koşuluyla uygulama

⁴⁵² Şen, Çalışma Koşulu, s. 98; Murat Engin, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İÜHFİM, C. LXI, S. 1-2, İstanbul 2003, s. 316.

⁴⁵³ Adalet Yalçın, Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2007, s. 37.

⁴⁵⁴ Gülsevi Alpagut, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C. 18, S. 5, Eylül 2004, s. 56; Fatih Uşan, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.9, Özel Sayı, İzmir 2007, s. 218; Osman Güven Çankaya/Cevdet İlhan Günay/Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, B. 2 (Genişletilmiş), Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 125.

alanı bulacaktır. İşçinin yazılı olarak kabul etmediği bu değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Önerinin ve kabulün yazılı şekilde yapılması geçerlilik koşuludur.

b. İşverenin, Çalışma Koşullarında Mobbing Sayılabilecek Esaslı Değişiklik Yapması

Çalışma koşullarında yapılacak olan değişikliğin, esaslı değişiklik olması için öncelikle değişikliğin işverenin yönetim kapsamında olmaması veya tek taraflı olarak değişiklik yapmaya yetki veren bir düzenlemenin bulunmaması gerekmektedir⁴⁵⁵.

Değişikliğin esaslı olması için, işçinin durumunu ağırlaştırıcı nitelikte olmalıdır. Yargıtay kararları incelendiğinde de değişiklikten önceki ve sonraki durum karşılaştırıldığında esaslı değişikliğin, işçinin menfaati açısından, zararına yapılmış olduğu görülür⁴⁵⁶. İşçinin durumunun ağırlaştırılması her somut olay açısından mahkemece araştırılmalıdır. Örneğin İstanbul'dan Hakkari'ye bölge müdürü olarak atanan işçinin konumu her ne kadar iyileştirilmiş olsa da, sosyal ve ailevi durum açısından değişikliğin esaslı olmasına neden olabilir.

İşverenin değişiklik hakkı: Kanunun emredici kurallarına, kamu düzenine aykırı şekilde yapılamaz. Değişiklik hakkı kullanımı geçerli olmalıdır. Örneğin işçinin başka bir işyerine nakli sırf işçiyi cezalandırmak için yapılması gibi hukukun uygun görmediği bir amaçla kullanıldığı ileri sürülürse kullanım yönünden denetim yapılmalıdır. Değişiklik hükümleri gabinle sakatlanmamalıdır. Değişiklik yetkisinin kullanımı dürüstlük kurallarına uygun olmalıdır⁴⁵⁷. İşveren iş ilişkisinin ana unsurları iş görme ve ücret edimlerini bütünüyle değiştiremez. Değişiklik hakkı onur kırıcı olmamalıdır. İşveren değişiklik yapma hakkını kullanırken eşit davranma ilkesine uygun hareket etmek zorundadır. İşveren değişiklik hakkını kötüye kullanmamalıdır. Değişiklik hakkını kullanırken hakkaniyete de riayet etmelidir. Hakkaniyete uygun davranma denetimi ölçülülük ilkesi ile dikkate alınır. İşveren değişiklik hakkını kullanırken zaman açısından da sınırlandırma yapılmalıdır⁴⁵⁸. Kural olarak işveren sözleşmeyle belirlenen işe denk olması ve ücretinin değişmemesi şartıyla işin türünü

⁴⁵⁵ Engin, s. 316.

⁴⁵⁶ Y9HD., 12.03.1991, E. 1990/12182, K. 1991/3621,
<https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/yeniTasarim/index.jsp>.

⁴⁵⁷ Şen, Çalışma Koşulu, s. 165.

⁴⁵⁸ Şen, Çalışma Koşulu, s. 169.

değiştirebilir. Ancak işçinin göreceği işin değeri düşürüldüğünde ücretin de düşürüleceğine ilişkin değişiklik kayıtları kural olarak geçerlidir. İşçinin ikametgâhının değiştirilmesini gerektiren işyeri değişikliği, makul süre önce işçiye bildirilmeli, bu kararın değerlendirilmesi için gerekli zaman tanınmalıdır. Çalışma süresi ve dolayısıyla ücreti belirlemeyi hiçbir sınırlama yapmadan işverene bırakılması ve bu yönde yapılan değişiklikler geçersiz olur⁴⁵⁹.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik ile ilgili bir Yargıtay kararında “...Davacı avukat, 56 yaşında evli bir kadın ve 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde çalışmaktadır. Daha sonra davalı banka tarafından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde üç değişik ile kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır. Ayrıca davalı işverenin kurum içi yazışmalarından, davacı avukatın emekli olmayı düşünmediği kanısıyla, en uygun çözüm yolunun sözleşmesinin feshedilmesi; bunun mümkün olmaması halinde ise, daha önce gündeme geldiği belirtilen Bursa'ya atamasının uygun olacağına dair değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır”⁴⁶⁰.

Somut olayı mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde:

Birinci şart olarak; mobbingin varlığından söz edebilmek için, aranması gereken ilk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde gerçekleşmiş olmasıdır. Ancak işyerinde gerçekleşme unsuru, mutlak ve dar yorumlanmamalıdır. Somut olaya bakıldığında saldırıların işyerinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılmakla birinci unsur yerine getirilmiştir.

⁴⁵⁹ Münir **Ekonomi**, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C. 1, B. 3, İstanbul 1984, s. 207.

⁴⁶⁰ **YHGK.**, 25.9.2013, E. 2012/9-1925, K. 2013/1407, Kazancı İçtihat Programı.

İkinci şart olarak, mobbingin çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Somut olayın çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da gerçekleşmiştir.

Üçüncü şart olarak, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişi ya da kişilere yönelik olarak yapılmaktadır. Somut olayda işveren tarafından işçiye karşı düşey (yukarıdan aşağıya doğru) yapılan bir saldırı vardır. Üçüncü şart da, gerçekleşmiştir.

Dördüncü olarak mobbingin bir diğer unsuru, mağdurunun kişilik haklarına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca bir saldırı olmasıdır. Somut olayda işveren tarafından işe başladıktan 14 yıl İstanbul'da çalışan işçinin hiçbir haklı gerekçe olmadan önce Adana'ya daha sonra da 9 ay içinde 30 kez başka şehirlere tayin edildiği görülmektedir. Tayinlerle ilgili hiçbir haklı gerekçe olduğuna dair açıklama yapılmamıştır. Üstelik eşit konumda diğer çalışanlarla ilgili olarak benzer tayinlere de rastlanmamıştır. Kasıtlı olarak, işçiyi yıldırma amacıyla tayin edildiği bellidir. Bu olayda bir işçinin, işe başladıktan 14 yıl sonra birden bire, işyerinin değiştirilmesi, her ne kadar ilk başta işverenin yönetim hakkı çerçevesinde esaslı değişiklik olarak kabul edilmese de, 9 ay içerisinde hiçbir haklı gerekçe olmadan 30 defa işyerinin değiştirilmesi kanaatimizce dürüstlük kuralına aykırı olup, sözleşmede işyerinin değişimi ile ilgili hüküm olsa dahi, esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir. İşveren tarafından işçinin, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılarak, kişilik haklarına yönelik, düşmanca ve ahlak dışı bir saldırı olmuş, üçüncü şart da yerine getirilmiştir. Bu şekilde gerekçesiz, kötü niyetle, bilerek ve isteyerek, şiddeti artan bir saldırı sonucu şüphesiz bu kişinin psikolojisini olumsuz etkileyecek, manevi yönden yıpratacaktır. İşçinin kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüştür. Zira psikolojisinin bozulması sağlığına zarar vermektedir. Ayrıca ayrımcılık yasağına tabi tutularak herkesten daha fazla tayin edilmesi ise manevi kişisel değerlerden öncelikle onur ve saygınlığına zarar verici nitelikte olabileceğini belirtmek mümkündür. Somut olayda dördüncü unsur da gerçekleşmiştir.

Mobbingin bir diğ er unsuru mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur. Mobbing tipi davranış bu süreç içerisinde gelişir ve artar. Saldırıya yönelik davranışların birbiriyle ilişkili ve bağlantılı olması gerekir. Yani davranışlar aynı amaca yönelik olmalı ve ısrarlı şekilde tekrar etmelidir⁴⁶¹. Somut olayda; hiçbir haklı gerekçe olmadan bir işçinin 9 ay içerisinde 30 defa, işyerinin değiştirildiği anlaşılmıştır. *Kanaatimizce* hedefteki kişiye karşı yapılan düşmanca fiillerin, birden fazla ve ısrarlı şekilde uygulandığını göstermektedir.

Mobbingin bir başka unsuru, mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır. Bu bağlantı, tüm davranışların temelini oluşturan amacın aynı yönde olmasıdır⁴⁶². Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar tek tek ele alınmamalı, bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir. Buna göre somut olayda farklı zamanlarda olmak üzere, ancak birbiri ile bağlantılı şekilde işçinin tayin edilmesi, saldırının sistematik olarak gerçekleştiği sonucunu çıkarmaktadır.

Mobbingin son unsuru olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırma, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴⁶³. Amacın gerçekleşmediği bir süre ne kadar uzun olursa olsun, ya da diğ er tüm unsurların gerçekleşmiş olması mobbingi oluşturmaz. Somut olayda açıkça işçinin emekli olmayı düşünmemesinden bahisle iş sözleşmesinin feshedilmek istendiği, bunun gerçekleşmemesi halinde ise, başka şehre tayin edilmesi yönünde yazışmalar yapılmıştır. Buna göre de devamlı şekilde üst üste tayin edilmesi, tam olarak işçiyi istifaya zorlama amacı iledir. Nihayetinde işçi manevi olarak yıpranmış ve daha fazla dayanamayıp, iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalmıştır. Mobbinge ilgili amaç unsuru da gerçekleşmiştir. *Kanaatimizce* tüm unsurları bünyesinde taşıyan olayda, işyerinde mobbing gerçekleşmiştir.

İlk derece mahkemesi, davacının mobbing sebebiyle maddi-manevi tazminat talebini, mobbing ve buna bağlı psikolojik zararın davacı tarafça ispat

⁴⁶¹ Demircioğ lu, s. 117; Işkın, s. 21; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

⁴⁶² Ermumcu, s. 16.

⁴⁶³ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 18.

edilmediğinden bahisle reddini yönünde karar vermiştir. Davacı vekili ilk derece mahkemesinin kararını temyiz etmiştir.

Yargıtay, mobbingin varlığının kabulü için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağını belirtmiştir. Bu bağlamda Yargıtay'ın mobbing ile ilgili ilk görünüş ispatını kabul ettiği anlaşılmaktadır. Bu ispat şekline göre, hayatın olağan akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Dolaylı ispat türüdür. Olayın tam ispatından farkı, bir tecrübe kuralına dayandırılan olayla ilgili “somut olayda da böyle olmuştur” farazisi ile hareket edilmesidir. Ayrıca şüpheden uzak delillerin aranması ancak ceza hukukunun konusudur. Özel hukukta vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar somut olayın ispatı yeterli sayılmalıdır. Kaldı ki, iş hukukunda delillerin değerlendirilmesinde tereddüt edilmesi halinde dahi işçi lehine yorum ilkesi gereği, kesin ve mutlak ispat aranmamalı, işçi lehine yorum yapılmalıdır. İlk derece mahkemesinin, mobbing şartlarının oluşmadığı ve ispat edilemediği yönünde vermiş olduğu kararına katılmıyoruz. Zira hukuk uygulamasında, mobbingin yüzde yüzlük ispatı mümkün değildir.

Konuyla ilgili Yargıtay'ın vermiş olduğu bir başka karar incelendiğinde: *“...Davacı, İşyerinde ceket ünitesinde ütücü olarak çalışmaya başladığını, daha sonra çalışmaya başladığı pantolon ünitesinde, ütü şefi tarafından hakarete uğradığını ve arkadaşları içerisinde küçük düşürüldüğünü, bu durum üzerine, davacının daha fazla yıpranmaması için tekrar ceket bölümünde çalıştırılmaya başlandığını, üretim müdürü tarafından da bir daha görev yeri ve çalışma koşullarının değiştirilmeyeceği konusunda kendisine söz verildiğini, bu nedenle görevinden ayrılmadan devam ettiğini ancak 25.8.2006 tarihinde üretim müdürü tarafından yeniden pantolon ünitesinde çalıştırılacağını davacı işçiye söylendiğini, hem sözlü olarak, hem de 25.8.2006 tarihli ihtarname ile bu değişikliği kabul etmediğini davalı işverene bildirdiğini, bu durum üzerine işverenin davacıya bir daha işe gelmemesini söylediğini ve iş sözleşmesine son verildiğinin belirtmesi üzerine işyerine gitmediğini belirtmiştir. Davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik tacize (mobbing) uğradığı ve*

*ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır*⁴⁶⁴. Somut olayı mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde:

Öncelikle yapılan saldırılar işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olup mobbingin ilk unsuru gerçekleşmiştir.

İkinci unsur olarak, somut olayın iş sözleşmesinin devamı süresinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da mevcuttur.

Üçüncü olarak, şef tarafından işçisine karşı mobbing uygulanmaktadır. Somut olayda düşey ve doğrudan (yukarıdan aşağı doğru) mobbing uygulandığı anlaşılmaktadır.

Dördüncü olarak; mağdur işçi, ütü şefi tarafından hakarete uğramış, arkadaşları içerisinde küçük düşürülmüş, ayrıca hiçbir haklı gerekçe olmadan önce ceket bölümünde çalışırken ütü bölümüne alınmış, ardından huzursuz çalışma ortamı sebebi ile tekrar ceket bölümüne alınmış ancak hiçbir haklı gerekçe olmadan tekrar ütü bölümüne alınmak istendiği, aksi halde istifa etmesi yönünde kendisine ihtar çekilmiştir. Davacı işçinin ütü bölümünde hakarete ve tacize uğradığını belirttiği ve tekrar o bölümde çalışmak istemediğine belirtmesine rağmen, devamında böyle bir ihtarın çekilmesi açıkça kişilik haklarına zarar verici niteliktedir. Mağdurun şüphesiz psikolojisi bozulmuştur. Kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden öncelikle, maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüş, haksız yere aşağılanması ve küçük düşürülmesi ile manevi değerlerden saygınlık, şeref gibi kişisel değerlerinin zarar gördüğünü belirtmek mümkündür.

Beşinci olarak; ısrarlı şekilde mağdura önce hakaret edilmiş, yıldırılmaya çalışılmış, istemediği halde çalışma bölümünü değiştirmeye mecbur bırakılmıştır. Devamlı şekilde şiddeti artan ve ısrarla uygulanan bir saldırının varlığı açıktır. Süreklilik unsuru gerçekleşmiştir.

Mobbingin bir başka unsuru, mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır. Olayda işveren tarafından, işçiye karşı ısrarlı şekilde saldırıda bulunulması, bu

⁴⁶⁴ **Y9HD.**, 2.6.2009, E. 2008/375, K. 2009/15531, Murat **Şen**, İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, Detay Yayıncılık, B. 2, Ankara 2013, s. 117-118.

saldırıların aynı amaca yönelik, şiddeti artan şekilde ve sistematik olarak uygulandığı anlaşılmaktadır. Sistematik olma unsuru da gerçekleşmiştir.

Mobbingin son unsuru olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırım, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴⁶⁵. Somut olayda hiçbir haklı gerekçe olmadan, işçinin kişilik haklarına devamlı şekilde saldırılmış ve işçi bu saldırılar sebebiyle psikolojisi bozulmuştur. Kendisi için çekilmez hale gelen çalışma ortamında bulunmak istememesi (pantolon bölümüne geçmek istememesi) nedeni ile işyerine bir daha gelmemesi belirtilmiştir. Kanaatimizce somut olayda amaç unsuru da gerçekleşmiş olup, tüm unsurları taşıyan olayla ilgili mobbingin varlığından söz etmek mümkündür.

İlk derece mahkemesi konuyla ilgili davacı işçinin kıdem tazminatı talebinin reddi, ayrıca davalı işverenin de ihbar tazminatı talebinin kabulü yönünde karar vermiş, konu davacı işçi tarafından temyiz edilmiştir.

Yargıtay; işçinin şefi tarafından hakarete ve mobbinge uğradığı, bu nedenle ceket bölümüne nakledildiği, ancak buna rağmen işçinin tekrar pantolon bölümüne nakledilmeye zorlanmasının işçiye haklı nedenle iş sözleşmesini fesih imkanı vereceğinden bahisle, ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu kararı bozmuştur.

Kanaatimizce Yargıtay'ın kararı yerinde bir karar olmuştur. Zira gerekçede de belirtildiği üzere bir iş sözleşmesi ister belirli süreli, ister belirsiz süreli olsun ciddi ve önemli bir tehlikenin varlığı halinde sözleşme derhal fesih yoluyla sona erdirilebilir. Somut olayda mobbing uygulanan birimde çalışmaya zorlanması, ayrıca bu durumu işverene bildirdiği halde hiçbir önlem alınmaması, aksine ısrarlı şekilde aynı bölgede çalıştırılmaya zorlanması işçiye haklı nedenle fesih imkanı verir.

C. İŞÇİ AÇISINDAN MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞLAR

1. Genel Olarak

İş sözleşmesini benzer özellikteki sözleşmelerden ayıran, sözleşmeye karakteristik özellik katan unsur bağımlılıktır. Bağımlılık (kişisel) işçinin işverenin emir ve talimatlarına bağlı biçimde, işveren için iş organizasyonuna tabi şekilde iş

⁴⁶⁵ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 18.

görme ifasını yerine getirmesidir⁴⁶⁶. Bağımlılık unsuru işverene işle ilgili emir ve talimat verme borcu yüklerken, işçiye de bu emir ve talimatla itaat etme borcunu yüklemektedir⁴⁶⁷. Çalışma barışının devamı için gerekli olan bu unsur mobbinge neden olan etkenlerin başında gelmektedir. Bağımlılık unsuru nedeniyle işçiler hiyerarşik açıdan işyerinde çalışan kişilere karşı (eşit konumda olanlar) yatay mobbing uygulayabileceği gibi, aşağıdan yukarıya doğru (dikey) mobbing de uygulayabilmektedir.

Bunların dışında iş sözleşmesi işçiye iş görme borcu, özen ve sadakat borcu, itaat borcu, teslim ve hesap verme, rekabet etmeme gibi bir takım borçlar yüklemektedir⁴⁶⁸. Mobbingin tespitinde işçinin bu borçlarını ihlal edip etmediği, sorumluluğunun tespit edilmesi açısından önem arz etmektedir.

2. Özen ve Sadakat Borcu Kapsamındaki Davranışlar

a. Genel Olarak

Özen borcu; *“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür”* (TBK. m. 396/1-2) şeklinde ifade edilmiştir. Bağımsız bir borç olmayıp, iş görme borcu yer alıp onu tamamlar niteliktedir⁴⁶⁹. İşçiden beklenen özeni tüm işçiler için önceden ve genel olarak belirlemek mümkün değildir. Her somut olayda işçinin, o iş için gerekip de işverence bilinebilecek nitelikte olan, işçilerin mesleki bilgisi, tecrübesi gibi durumlar birlikte değerlendirilerek özen derecesi belirlenir⁴⁷⁰. Özen borcunun ihlali iş sözleşmesinin feshine (İşK. m. 18 ve m. 25/2 ve TBK. m. 400-437) ve tazminat ödenmesine yol açabilir⁴⁷¹.

⁴⁶⁶ Akyiğit, 112; Çelik, İş Hukuku, s. 84; Demircioğlu/Centel, s. 77.

⁴⁶⁷ Demircioğlu/Centel, s. 77.

⁴⁶⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 168-180; Ercan Güven/Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, B. 4, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013, s. 127-135.

⁴⁶⁹ Güven/Aydın, s. 127-128; Demircioğlu/Centel, s. 106-107.

⁴⁷⁰ Akyiğit, s. 169; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 601.

⁴⁷¹ Çelik, İş Hukuku, s. 147.

Sadakat borcu; TBK m. 396/1-3,4 : “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giremez. İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir.

Sadakat borcu da her somut olaya göre farklılık gösterebilmektedir. Zira işverene karşı bazı davranışları yapması gereken işçi, bazı davranış şekillerinden de kaçınmak zorundadır⁴⁷². İşçinin işe düzenli devam etmesi, ifa yükümlülüğünü yerine getirmesi, işçinin işini özenle yapması, işyerindeki araç ve gereci koruması, fazla mesai yapma yükümlülüğü, işini usulüne uygun bırakma borcu, gibi olumlu davranış sorumlulukları vardır⁴⁷³.

Bunun dışında işyeri düzenini bozmama, rekabet etmeme⁴⁷⁴, sır saklama, işverene zarar verici davranışlardan kaçınma, işverenin görevini kötüye kullanmama, gibi olumsuz davranış yükümlülükleri vardır⁴⁷⁵.

b. İşçi Açısından Özen ve Sadakat Borcuna Aykırı Mobbing Sayılabilecek Davranışlar

Çağdaş iş hukukunda iş sözleşmesinin sadece maddi değeri olan edimlerden oluşmadığı, işçinin kişiliğinin tanınmasının bir sonucu olarak işçi ile işveren arasındaki kişisel ilişkileri de kapsadığı kabul edilmektedir. Bu durumun en belirgin örneğini özen ve sadakat borcu oluşturmaktadır⁴⁷⁶. Borca ilişkin bir takım davranışları mobbing olarak nitelendirmemiz mümkündür.

⁴⁷² Andaç, s. 42; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 175-178.

⁴⁷³ Fevzi Demir/Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, Kamu-İş Dergisi C.11, S. 1, İzmir 2009, s. 10-16.

⁴⁷⁴ Demircioğlu/Centel, s. 108; Çelik, İş Hukuku, s. 147.

⁴⁷⁵ Demir/Demir, s. 16-30.

⁴⁷⁶ Çelik, İş Hukuku, s. 144.

“Bir hastanede hemşire olarak çalışmaya başlayan Derya, geceleri nöbetçi olarak hastanede kalmak ve gündüzleri de zamanını aynı anda devam ettirdiği üniversitedeki kamu yönetimi bölümündeki eğitimine devam etmektedir. Hastane yöneticisi ve diğer çalışan doktorlar; hem üniversite eğitimine devam etmesi, hem de hastanede başarılı bir hemşire olması sebebi ile Derya’dan çok memnundurlar. Uzun zamandır hastanede çalışan Aysun ise, Derya’nın daha gelir gelmez hastane yöneticilerinden bu denli övgü almasından dolayı rahatsızlık duymaktadır. Bu sebeple önceleri bulunduğu her ortamda Derya’yı aşağılayıp, hakaretler etmiştir. Diğer hemşire arkadaşlarını da Derya’ya karşı örgütlemiştir. Derya’yı onlar için adeta bir tehdit olarak göstermektedir. Aysun bununla da kalmayıp Derya’nın sorumluluğunda olan hastane gereçlerine, zarar vermiştir. Hastane yöneticileri tarafından ortaklaşa düzenlenmesi gereken raporda diğer hemşireler Derya’ya eksik ve yanlış bilgi vermişlerdir. Bunun sonucunda yanlış rapor düzenleyen Derya ile ilgili olarak görevine özen borcuna uygun şekilde gerçekleştirmediğinden bahisle, hastanede işlem başlatılmıştır. Tüm bu olanlar sebebiyle psikolojisi iyice bozulan Derya depresyona girmiş ve işyerinden istifa etmiştir”.

Somut olayı mobbingin unsurları açısından değerlendirdiğimizde:

Birinci şart olarak; mobbingin varlığından söz edebilmek için, aranması gereken ilk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olmasıdır. Ancak işyerinde gerçekleşme unsuru, mutlak ve dar yorumlanmamalıdır. Somut olaya bakıldığında mevcut saldırıların işyerinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılacakla birinci unsur yerine getirilmiştir.

İkinci şart olarak; mobbingin iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Somut olayın çalışma süresinde veya çalışma süresinden sayılan zamanlarda gerçekleşmiş olduğu anlaşılmaktadır. Mobbingin ikinci unsuru da gerçekleşmiştir.

Üçüncü şart olarak, mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişi ya da kişilere yönelik olarak yapılmaktadır. Zorbanın kim olduğu ya da hangi konumda yer aldığı mobbingin oluşması için herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Somut olayda işçilerin, diğer işçiye karşı yaptıkları saldırı gerçekleşmiştir. Üçüncü şart da, gerçekleşmiş olup, hiyerarşik açıdan (eşitler arasında) yatay mobbing vardır.

Dördüncü olarak mobbingin bir diğer unsuru, mobbingte hedef alınan kişinin onuruna, şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı gerçekleştirilmelidir. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Somut olayda kıskançlık ve çekememezlik hali ile, hemşire Derya'ya karşı kasıtlı olarak, önce dışlamaya çalışma, hakaret etme, malzemelerine zarar verme, ve kasıtlı şekilde zor duruma düşürmek için yanlış ve hatalı bilgi ve belge sunulmuştur. Tüm bunlar düşmanca ve ahlak dışı özen ve sadakat borcuna aykırı niteliktedir. İşçiler tarafından bir başka işçiye karşı, özen ve sadakat borcuna aykırı davranarak, düşmanca ve ahlak dışı bir saldırıda bulunulmuş, bunun sonucu olarak da psikolojisi iyice bozulan mağdur depresyona girmiştir. İşçinin kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar görmüştür. Zira psikolojik çöküntüye girmesi sağlığına zarar vermektedir. Ayrıca manevi kişisel değerlerden onur ve saygınlığı da zarar görmüştür.

Mobbingin bir diğer unsuru mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesi, süreklilik unsurudur. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez⁴⁷⁷. Somut olayda; işçiler tarafından, hedefteki işçiye karşı önce hakaret ve eleştirilerle, sonrasında araç ve gerecinin verilen zarar ve devamında yanlış bilgi ve belge sunularak, hatalı rapor hazırlanmasına sebep olunmuştur. Kasıtlı olarak işçiyi yıldırma amacıyla ısrarlı şekilde bir saldırı olması sebebi ile kanaatimizce süreklilik şartı da yerine getirilmiştir.

Mobbingin bir başka unsuru, mobbing davranışlarının sistematik olmasıdır. Süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile bağlantısı bulunmalıdır⁴⁷⁸. Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar tek tek ele alınmamalı, bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca

⁴⁷⁷ Demircioğlu, s. 117; Işkın, s. 21; Büyükkılıç, s. 81; Özen, s. 9.

⁴⁷⁸ Ermumcu, s. 16.

gidilmelidir. Olayda farklı zamanlarda olmak üzere, ancak birbiri ile bağlantılı şekilde işçiye çeşitli zaman dilimlerinde hakaret ve haksız eleştiride bulunulmuş, sonrasında araç gerecine verilen zarar ile devamında yanlış bilgi ve belge sunularak, hatalı rapor hazırlamasına sebep olunmuştur. Saldırıları bütün olarak değerlendirildiğinde birbiri ile bağlantılı olduğu ve belirli bir zaman diliminde sistematik olarak gerçekleştiği anlaşılmış sistematiklik unsuru da gerçekleşmiştir.

Mobbingin son unsuru olan amaç ise, genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırma, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴⁷⁹. Somut olayda, açıkça işçinin depresyona girmesi ve daha fazla dayanamayarak istifa etmesinden bahsedilmektedir. Kanaatimizce amaç şartı da gerçekleşmiş olup, işyerinde mobbing saldırısı vardır.

3. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uygun Davranma Borcu Kapsamındaki Davranışlar

a. Genel Olarak

4857 sayılı İşK. m. 25/2 'de "süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu m. almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

⁴⁷⁹ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 18.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” şeklinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre iş sözleşmesi yukarıda söz edilen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller nedeniyle haklı nedenle derhal feshi mümkündür.

b. İşçi Açısından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırı Mobbing Sayılabilecek Davranışlar

İşveren hizmet ilişkisi içerisinde işçinin kişiliğini korumak saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle çalışanların psikolojik tacize uğramamaları ve uğramış olanların ise daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür⁴⁸⁰.

Örneğin bir fabrikada elektrik mühendisi olarak işe başlayan Ekrem, dürüstlüğü ve çalışkanlığı ile kısa sürede işverenin güvenini kazanmıştır. Bir gün işvereni Ekrem yanına çağırması ve bundan sonra fabrikayı ona emanet ettiğini, fabrikanın genel müdürlük görevini ona verdiğini, kendisinin bir süre başka işler için yurt dışında kalacağını belirtmiştir. Bu duruma hem çok sevinen, hem de şaşkınlık içinde karşılayan Ekrem, aynı işyerinde satın alma bölümünde çalışan kardeşiniz Mustafa Bey’in getirilmesi daha uygun değil mi, dese de, işvereni; kardeşine güvenmediğini, mühendis, dürüst ve çalışkan olması sebebi ile işi ancak sana

⁴⁸⁰ Çelik, İş Hukuku, s. 334.

verebilirim, cevabının ardından itiraz edememiş ve işi kabul etmiştir. Ancak işverenin kardeşi çalışan Mustafa dururken, genel müdürlük görevini işe başlayalı henüz 4,5 ay olan Ekrem'e vermesine çok içerlemiştir. Ekrem genel müdürlük görevine başladıktan kısa bir süre sonra, satın almada çalışan bir diğer işçi olan Mustafa (işverenin kardeşi), Ekrem'den habersiz hammadde almıştır. Benden habersiz neden fabrikaya hammadde aldınız sorusunu sorunca da, kendisini ilgilendirmediğini, onun müdürlüğünü adeta kabul etmezcesine, işveren abisine bu durumu bildirirse onun için iyi olmayacağı yönünde tehdit etmiştir. Tehditlerden ötürü korkan Ekrem sessiz şekilde çalışmaya devam etse de, Mustafa'nın tacizleri devam etmiştir. Her fırsatta işçilerin arasında, müdür Ekrem'i aşağılayıcı ve alaycı söz ve kelimeler sarf etmiştir. Ayrıca fabrikaya Mustafa'dan habersiz hammadde almaya devam etmiş ve bunları faturasız olarak şirkete sokmaya başlamıştır. Ekrem, Mustafa'nın gayri resmi bu işlemlerine karşı kendi emir ve talimatlarına uygun şekilde çalışmalarını yönünde uyarıda bulunmuş, ancak bu sefer de, Mustafa Ekrem'i ailesine zarar verebileceğini söyleyerek tehdit etmiştir. İyice bunalan Ekrem geceleri uyuyamaz olmuştur. Mustafa ile birlikte diğer işçilerden muhasebe şefi ve pazarlama bölümündekiler de, Ekrem'i dinlemez olmuş, onun verdiği işleri yapmayı, ondan habersiz şirket iç işleyişinde değişiklikler yapmaya başlamışlardır. Bütün bunlara dayanamaz hale gelen iyice depresif bir hal alan Ekrem işe başladıktan 11 ay 15 gün sonra gerekçesiz şekilde istifa etmiştir⁴⁸¹.

Somut olayı mobbingin unsurları açısından değerlendirelim:

Birinci şart olarak; mobbingin varlığından söz edebilmek için, somut olaya bakıldığında mevcut saldırıların işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili gerçekleşmiş olduğu anlaşılmalı birinci unsur yerine getirilmiştir.

İkinci şart olarak; olayın iş sözleşmesinin devamı süresi içinde gerçekleşmiş olduğu anlaşılmalıdır. Mobbingin ikinci unsuru da yerine getirilmiştir.

Üçüncü şart olarak, somut olayda işçilerin amir durumunda üstleri olan müdürlerine karşı saldırıları söz konusudur. Üçüncü şart da, gerçekleşmiş olup, hiyerarşik açıdan (aşağıdan yukarıya doğru) dikey mobbingdir.

⁴⁸¹ Hüseyin **Gün**, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz Mobbing Bullying İşyeri Sendromu, B. 2, Lazer Yayınları, Ankara 2010, s. 202.

Dördüncü olarak somut olayda kıskançlık ve çekememezlik hali ile işverenin kardeşi olan Mustafa'nın müdürlük mertebesine getirilmeyip, Ekrem'in getirilmesine kabullenemeyip her fırsatta Ekrem'e saldırıda bulunmuştur. Ekrem'in verdiği emir ve talimatları yerine getirmemiş, gayri resmi alış satış işlemleri yapmış, Ekrem'e düşmanca tavır ve söylemler de bulunmuş, diğer işçileri de bu yönde etkilemiş, Ekrem için işyerini adeta çekilmez bir hale getirmişlerdir. İşçiler tarafından, müdürlerine karşı, 25/2-h,1 düşmanca ve ahlak dışı bir saldırı olmuş, bu nedenle psikolojisi iyice bozulan Ekrem'in geceleri uyku dahi uyuyamaz bir hale gelmiştir. İfade edilenlere göre Ekrem'in kişilik haklarının konusunu oluşturan kişisel değerlerden maddi bedensel değerlerinden sağlık ve vücut bütünlüğü zarar gördüğü anlaşılmaktadır. Dördüncü şart da somut olayda gerçekleşmiştir.

Mobbing; Şiddet, hakaret ve küfür gibi çalışma hayatı ve sosyal hayatla bağdaşmayacak yöntemlerle, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde sürekli ve sistematik olarak gerçekleşmelidir⁴⁸². Somut olayda; farklı zaman dilimlerinde ancak birbiri ile bağlantılı ve kasıtlı şekilde işçiler tarafından, hedefteki müdürlerine karşı, önce itaatsizlikte bulunulmuş, ardından sözlü hakaret ve tehdit edilmiş, sonrasında hukuka aykırı gayri resmi işlemlerle müdür yoksayılarak saldırıya devam edilmiş, bununla da kalınmamış diğer işçiler de örgütlenerek hedefteki kişiye karşı şiddeti her geçen gün artan sürekli şekilde devam eden saldırılarda bulunulmuştur. Somut olayda süreklilik ve kasıtlı şekilde sistematik olarak devam etme unsurlarının gerçekleştiğinden bahsetmek mümkündür.

Mobbingin son şartı olan amaç ise, her zaman olmasa da genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırarak, bezdirmek ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır⁴⁸³. Somut olayda, açıkça işçinin depresyona girmesi ve daha fazla dayanamayarak istifa etmesinden bahsedilmektedir. Kanaatimizce amaç şartı da gerçekleşmiş olup, tüm unsurları bünyesinde taşıyan olayda işyerinde mobbing vardır.

⁴⁸² Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 7; Ermumcu, s. 16.

⁴⁸³ Şen, İşyerinde Mobbing, s. 18.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MOBBİNGİN HUKUKİ SONUÇLARI

I. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU AÇISINDAN

A. GENEL OLARAK

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu; insan onurunu temel alarak insan haklarının korumasını, geliştirilmesini, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınmasını, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanılmasını, ayrımcılığın önlenmesini ve bu ilkeler doğrultusunda faaliyet gösterilmesini, işkence ve kötü muameleyle mücadele edilmesini ve bu konuda ulusal bazda önlem alınmasını amaçlamaktadır (TİHEKK. m. 1).

Bu amacı gerçekleştirmek üzere idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kurulması öngörülmüştür (TİHEKK. m. 8).

Söz konusu Kanunda; herkesin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit olduğu ve bu ilkeye aykırı olarak cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik gibi nedenlerle farklı muamele yapılmasının, ayrımcılık yasağı teşkil edeceği ifade edilmiştir (TİHEKK m. 3).

Bu yasağın kapsamı ise TİHEKK m. 5'de "*Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar*" şeklinde düzenlenmiştir.

Başlıca ayrımcılık türleri ise;

Ayrı tutma, "*Kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumunu* " ifade eder (TİHEKK m. 2/a).

Ayrımcılık talimatı, “Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı” ifade eder (TİHEKK m. 2/b).

Çoklu ayrımcılık, “Ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumunu, doğrudan ayrımcılık; Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi” ifade eder (TİHEKK m. 2/ç).

Dolaylı ayrımcılık, “Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını” ifade eder (TİHEKK m. 2/d).

Taciz, “Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı” ifade eder (TİHEKK m. 2/j).

Varsayılan temele dayalı ayrımcılık, “Bir gerçek veya tüzel kişinin, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleye maruz kalmasını” ifade eder (TİHEKK m. 2/m).

TİHEKK m. 2/g bendinde ifade edilen işyerinde yıldırmaya ilişkin hükümler ise ayrıntılı şekilde tezimizde değerlendirilmiştir. Bu kapsamda **işyerinde yıldırma**, “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

B. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU'NUN YAPISI VE GÖREVLERİ

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun amacını gerçekleştirmek üzere idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kurulması öngörülmüştür (TİHEKK. m. 8).

Kurumun işyerinde yıldırma ile ilgili görevleri şu şekilde düzenlenmiştir:

“İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak” (TİHEKK m. 9/a).

“İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek” (TİHEKK m. 9/b).

“Millî eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak” (TİHEKK m. 9/ç).

“İnsan haklarının korunması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve toplumdaki eşitlik anlayışının geliştirilmesine yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun eşgüdümünde üniversitelerin insan hakları ve eşitlik ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve insan hakları ve eşitlik öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak” (TİHEKK m. 9/d).

“İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” (TİHEKK m. 9/f).

“Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek” (TİHEKK m. 9/g).

“Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak” (TİHEKK m. 9/ğ).

“İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak” (TİHEKK m. 9/h).

Kurumun karar organı kuruludur. Kurul biri başkan ve diğeri ikinci başkan olmak üzere on bir üyeden oluşur. Üyelerin sekizi Bakanlar Kurulu, üçü Cumhurbaşkanı tarafından seçilir (TİHEKK m. 10/2).

Kurulun işyerinde mobbing ile ilgili; ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvuruları karara bağlamak, gerekli hallerde uzlaşma sürecinden faydalanmak, ayrıca ihlallere ilişkin 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda öngörülen idari yaptırımları uygulamak gibi görevleri vardır (TİHEKK. m. 11).

C. BAŞVURU

Ayrımcılık yasağı ile ilgili mağdur olduğunu iddia eden her gerçek ve tüzel kişi illerde valilik, ilçelerde kaymakamlık aracılığı ile herhangi bir ücret ödmeden kuruma başvurabilir. (TİHEKK. m. 17/1).

Mağdur, kuruma başvurmadan önce 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'na aykırı olduğunu iddia ettiği durumun giderilmesini, ilgililerinden talep etmelidir. Talebin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi halinde kuruma başvuru yapılabilir. Ancak kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimalinde, bu şartı aramadan da başvuruları kabul eder (TİHEKK. m. 17/2).

Netice itibariyle iş yaşamı ile ilgili mobbinge maruz kalan kişi mağduriyetin giderilmesi için örneğin işverene ya da işveren vekiline müracaat etmeli, otuz gün içinde cevap verilmez ya da müracaatı reddedilirse kuruma başvurmalıdır. Bu başvuru ile işlemiş olan dava açma süresi de duracaktır (TİHEKK. m. 17/3).

Sözünü ettiğimiz kurama yapılacak olan başvuru konuları ise şunlar olamaz:

Yasama ve yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin durumlar, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasa'nın yargı denetimi dışında bırakılan işlemleridir (TİHEKK. m. 17/4).

Bunların dışında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir (TİHEKK. m. 17/5).

Mağdur kişi resen ya da kanuni temsilcisi aracılığı ile talepte bulunabilir. Çocuklar kanuni temsilcisinin açık rızası ile ancak yüksek yararının gerektirdiği hallerde bu rıza aranmadan da müracaat edebilirler (TİHEKK. m. 17/6).

Başvuru şekli ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Sözlü ya da yazılı olabilir. *Kanaatimizce* ispat kolaylığı açısından yazılı yapılması daha lehedir.

D. BAŞVURU SÜRECİ

Başvurular müracaat tarihinden veya resen alınan inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içerisinde sonuçlandırılır. Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay bu süre uzatılabilir (TİHEKK. m. 18/1).

Kurum, mağduriyete sebep olan muhatabın cevap dilekçesini, ilgili yazının tebliğinden itibaren on beş gün içinde sunmasını ister. Muhatabın cevabı da benzer şekilde mağdura tebliğ edilir ve on beş gün içinde ikinci cevap hakkını yazılı olarak sunması istenir. Cevap süresi kesin olmayıp, talep halinde bir defaya mahsus on beş gün uzatılabilir. Ayrıca tarafların isteğine bağlı, iddialarının kurul önünde sözlü olarak da ifade edilmesi mümkündür (TİHEKK. m. 18/2).

Somut olayın niteliğine göre başkan dilerse tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, saldırıya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi, mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz (TİHEKK. m. 18/3). Bu düzenleme ile Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu'nun arabuluculuk vazifesini de üstlendiği anlaşılmaktadır. Kurul müracaat konusunun aynı zamanda suç teşkil ettiğine kanaat getirirse, savcılığa başvurabilir.

Başvuru hakkında inceleme, araştırma, ziyaret etme ve rapor hazırlama insan hakları eşitlik uzmanları, yardımcıları ve başkan tarafından görevlendirilen diğer kurum personeli tarafından yapılır (TİHEKK. m. 19/1).

Kurul inceleme ve araştırma yaparken; tüm kamu kurum kuruluşlarından, tüzel ve gerçek kişilerden, gerekli bilgileri isteyebilir; değerlendirip örnekler alabilir. Mağdurun işyerinde ayrıca inceleme yapıp tutanak düzenleyebilir. Muhatap kişiler ziyaretleri kolaylaştırmak, gerekli bilgi ve belgeleri sunmak için ellerinden geleni

yapmalıdır. Aksine tutum ve davranış yaptırma neden olacaktır. Kurum başvuru konusu olayla ilgili dilediği dokümanı, gerekçesini belirterek, muhataptan isteyebilir. Muhatap bu istek talebinin kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde cevap vermelidir (TİHEKK. m. 19/4). Bu düzenleme ile bir işyerinde mobbinge maruz kaldığını iddia eden kişinin başvurusu üzerine, kurul işyerine gelip bu kişi ve diğer çalışanlarla görüşme yapabilir. Gerekli tutanak ve belgeleri inceleyebilir. Kurumca inceleme ve araştırma yapılan ve ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak, başkan ya da kurul tarafından, ücreti kurum bütçesinden ödenmek üzere bilirkişi görevlendirilebilir (TİHEKK. m. 20/1). Gerek görülmesi halinde başvuru ile kurul veya ilgili personelce tanık dinlenebilir.

Başvuruya ilişkin ispat yükü; “*münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir*” (TİHEKK. m. 21) şeklindedir. İlk görünüş ispat ilkesi ile ispat yükü yer değiştirmiştir. Mağdur değil, mağduriyete neden olan muhatap saldırıda bulunmadığını ispat etmelidir.

E. SONUÇLARI

İş yaşamı ile ilgili olarak mobbinge maruz kalan kişinin kuruma yaptığı başvuru sonucunda muhatap; saldırının ağırlığı, sonuçları ve ekonomik durumu dikkate alınarak bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası alabilir (TİHEKK. m. 25/1). Araştırma aşamasında haklı bir neden olmaksızın gerekli yükümlülükler uymayan kişiler hakkında ise, beş yüz Türk lirasından iki bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanabilir.

Verilen idari para cezası bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezasına hükmedilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı halinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılabilir. Ancak bu artış ceza üst sınırını aşamaz (TİHEKK. m. 25/4). *Kanaatimizce* idari para cezasına ilişkin genel itiraz hükümleri saklıdır.

II. İŞ HUKUKU AÇISINDAN

A. İŞVERENİN MOBBİNG SAYILABİLECEK GÖZETME BORCUNA AYKIRI DAVARANIŞININ SONUÇLARI

1. Genel Olarak

İşverenin koruma ve gözetme borcuna aynı zamanda işverenin sadakat borcu da denilmektedir⁴⁸⁴. Sadakat borcu gereği işçi, iş sözleşmesinin ifası sırasında, işverenin menfaatlerini korumakla ve işvereni zarara uğratan davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür. İşveren de koruma ve gözetme borcu kapsamında işçinin kişiliğinin korunmasının yanı sıra, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almakla yükümlüdür⁴⁸⁵.

İşverenin, işyerinde gözetme borcuna aykırı davranarak mobbing uygulaması ve bunun sonucu mağdurun kişilik haklarına vermiş olduğu zarara ilişkin 6098 sayılı TBK. m. 417; 6331 sayılı İSGK. m. 4 gereği sözleşmeye dayalı olarak sorumluluğu yoluna başvurabileceği gibi; TMK m. 24, TBK. m. 49 gereği kanundan doğan haksız fiil sorumluluğuna başvurulabilir. Bu durumda sözleşmeden doğan sorumlulukla, haksız fiil sorumluluğu yarışmaktadır⁴⁸⁶. Sözleşmeye dayanan sorumluluk hükümlerine başvurması mobbing mağduru kişinin daha lehinedir⁴⁸⁷. Zira haksız fiil sorumluluğuna dayandığında mağdur kişi; işverenin kusurunu, mobbinge yönelik yapılan saldırıların hukuka aykırılığını, mobbingle uğradığı zarar arasındaki illiyet bağını ve uğradığı zararı ispat etmek zorunda kalacakken; işverenin sözleşme dayalı sorumluluğuna giderse, bu durumda işveren kendi kusursuzluğunu ispat etmek zorundadır. Bunun yanında borca aykırılıkta zamanaşımı 10 yıl iken, haksız fiil sorumluluğunda zararı ve faili öğrenme tarihinden itibaren 2 yıl ve herhalde fiilin meydana gelmesinden itibaren 10 yıldır⁴⁸⁸.

⁴⁸⁴ Şen, Gözetme Borcu, s. 205.

⁴⁸⁵ Erdoğan, s. 327; Tuncay, s.1043-1085; Ertürk, 135-139.

⁴⁸⁵ Şen, Gözetme Borcu, s. 132.

⁴⁸⁵ Erdoğan, Mobbing, s. 18; Erkal, s. 142.

⁴⁸⁶ Işkın, s. 42; Şen, Gözetme Borcu, s. 136; Tınaz/Bayram Ergin, s. 102.

⁴⁸⁷ Şen, Gözetme Borcu, s. 136; Tınaz/Bayram Ergin, s. 102.

⁴⁸⁸ Tınaz/Bayram Ergin, s. 103; Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, Ankara 2013, s. 131; Limoncuoğlu, s. 59-60.

Sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayalı olarak mobbinge başvuran kişinin sorumluluğunun kusur sorumluluğu mu, yoksa kusursuz sorumluluk mu olduğuna ilişkin görüş birliği sağlanamamıştır.

Öğretide bir görüş İş Kanunu'nda işverenin kusur sorumluluğuna ilişkin açık bir düzenleme bulunmaması, Türk Borçlar Kanunun' da ise kusur esasına dayalı sorumluluğun bir boşluk oluşturduğu, bu boşluğun da risk esasına dayalı tehlike sorumluluğu ile doldurulması gerektiği ifade edilmiştir⁴⁸⁹.

Başka bir görüş ise 6331 sayılı İSGK. m. 4 'de düzenlenen işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcuna ilişkin sözleşmeye dayalı sorumluluğun kusursuz sorumluluk olduğunu iddia etmektedir⁴⁹⁰.

Bir başka görüş ise, hukuk sistemimizde kusur sorumluluğunun esas, kusursuz sorumluluğun ise istisna olarak düzenlendiğini belirtmiştir. Kurun varlığına ilişkin ölçüt objektiftir. Bu da işverenin dürüst, ölçülü, herkese uygun şekilde davranışa sahip olunmasıdır. İşverenin davranışlarını sınırlandırmaya yönelik Kanunlarda, yönetmeliklerde belirtilen önlemler objektif ölçüt olarak değerlendirilir ve bu önlemleri yerine getirmeyen, aykırı hareket eden işveren açısından da kusur sorumluluğuna gidilir⁴⁹¹. Kanunlarda açıkça belirtilmese de, ilmin, tekniğin, bilimin gerekli gördüğü önlemlerin alınmaması, tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluğa neden olur. Netice itibariyle işveren, kanunlarda yer alan önlemleri almamak ve bu ölçütlere uygun davranmaması nedeniyle kusur sorumluluğuna, aklın ilmin tekniğin bilimin uygun gördüğü önlemleri almayarak da tehlike sorumluluğuna gidilecektir⁴⁹².

Bu nedenlerle işverenin her türlü tedbiri almaması nedeni ile sorumluluğuna gidilecektir⁴⁹³. Yargıtay; *her türlü tedbir* ifadesini: “... işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet

⁴⁸⁹ Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s. 89, 92-93.

⁴⁹⁰ Kenan **Tunçomağ**, İş Hukuku, C.I, B.4, İstanbul 1986, s. 268-270; Mustafa **Kılıçoğlu**, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, B.2, Ankara 2008, s. 42-43.

Murat **Şen**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetim Anlayışı”, MÜHFD., C. 4, S. 1, Kayseri 2015, (İşyeri Odaklı Süreç Yönetim Anlayışı), s. 105.

⁴⁹² **Şen**, İşyeri Odaklı Süreç Yönetim Anlayışı, s. 105-106.

⁴⁹³ **Baycık**, s. 132; **Şen**, İşyeri Odaklı Süreç Yönetim Anlayışı, s. 106.

ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği” olarak belirtmiştir⁴⁹⁴. Sonuç olarak iş yaşamı ile ilgili işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğinin kusura dayanmakta olduğunu çünkü İsviçre ve Türk hukuk sisteminde özel bir düzenleme yapılmadıkça asıl olanın kusur sorumluluğu olduğunu belirtmek mümkündür⁴⁹⁵.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından

Ciddi ve yakın bir tehlikenin var olduğu ancak işverence gerekli önlemlerin alınmadığı yönünde tespit kararı alan çalışan, bu işyerinde çalışmaktan kaçınma kararı alabilir. Bu şekilde ücret ve ücret eklerine hak kazanıp, edimini de ifa borcu ortadan kalkar⁴⁹⁶.

6331 sayılı İSGK. m. 13’de düzenlenmiştir: “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

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

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

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

⁴⁹⁴ **Y21HD.**, 13.11.2014, E. 2014/22264, K. 2014/23786, **Şen**, İşyeri Odaklı Süreç Yönetim Anlayışı, s. 106.

⁴⁹⁵ <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011Mart/kararincelemesi.pdf>, (E.T. 15.11.2015).

⁴⁹⁶ **Baycık**, s. 117.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz”.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için öncelikle çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya bulunmaları gerekmektedir. Her mobbing davranışının iş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğundan bahsetmek mümkün değildir. Mobbingin unsurları, acil ve hayati bir tehlike oluşturup oluşturmadığı her somut olaya göre ayrı değerlendirilmelidir⁴⁹⁷.

Bir diğer şartı ise, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun çalışanın talebi yönünde karar vermesidir⁴⁹⁸. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitini yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekilinin yazılı cevap vermesi gerekmektedir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır⁴⁹⁹.

Çalışmaktan kaçınma hakkı, ifade edilen önlemler alınıncaya kadar herhangi bir süreyle sınırlı değildir. Bu hak konuya ilişkin önlemler alınıncaya kadar kullanılabilir aksi halde, işveren temerrüt içerisinde kalacaktır⁵⁰⁰. Bu süre zarfında maaş ve kanuni tüm diğer hakları işlemeye devam eder⁵⁰¹.

⁴⁹⁷ Yuvalı, s. 734.

⁴⁹⁸ Yuvalı, s. 733-734.

⁴⁹⁹ Şen, Günümüz problemi Mobbing, s. 114; Aktay/Arıcı/Senayen Kaplan, s. 144-145; Baycık, s. 117; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 227.

⁵⁰⁰ Süzek, s. 911.

⁵⁰¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 226-227.

Mobbing fiili birden fazla işçiye karşı yapılabilir. Bu durumda işçiler birlikte çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilirler. Bunun sonucunda gerekli önlemler alınıncaya kadar topluca iş görmekten kaçınmaları grev oluşturmaz⁵⁰².

Çalışmaktan kaçınan işçiye karşı işveren, durumuna uygun iş teklif edebilir. Örneğin pazarlama bölümünde çalışan işçiye, pazarlama bölümündeki diğer işçiler tarafından mobbing uygulanan bir durumda işçiyi pazarlama bölümünden başka bir bölümde çalışmayı teklif edebilir. Ancak bu teklif çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmayacak nitelikte olmalıdır (İşK. m. 22). Zira usulüne uygun iş teklifi sadakat borcunun kapsamındadır. Çalışmaktan kaçınan işçiye tehlikesiz ve uygun iş teklif eden işverenin teklifini kabul etmeyen işçi sadakat borcuna aykırı davranış sergiler⁵⁰³. Bu durumda işveren sözleşmeye uygun disiplin cezası uygulayabilir. Ayrıca iş sözleşmesini İşK. m 25/2-e hükmüne haklı nedenle derhal feshedebilir⁵⁰⁴.

Çalışmaktan kaçınma hakkı belirli bir süre ile sınırlandırılmamıştır. Çalışanlar, tehlike ortadan kaldırılıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Aynı şekilde tehlike birden fazla çalışana yönelikse, birlikte çalışmaktan kaçınabilirler. Bu durumu grev olarak nitelendiremeyiz⁵⁰⁵.

Bunun dışında İSGK m. 13/4 gereği, *“İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları Kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir”* ifadesinde, *iş sözleşmesiyle çalışanlar*” tabirinden sadece iş sözleşmesi ile çalışanların derhal fesih hakkını kullanabileceği anlaşılmaktadır. İSGK. m. 13/4. gerekçesinde açıkça belirtildiği üzere, *“iş sözleşmesiyle çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin işveren tarafından giderilmediği durumlarda “tabii oldukları Kanunların hükümleri esas alınarak, iş sözleşmelerini feshedeceklerdir”*. Bu şekilde derhal fesih hakkını kullanacak olan işçi, 4857 sayılı İşK. m 24/2-e gereğince tehlike devam ettiği sürece ve tehlikenin

⁵⁰² Baycık, s. 119; Erkal, s. 222.

⁵⁰³ Süzek, s. 913.

⁵⁰⁴ Baycık, s. 119; Süzek, s. 913; Makas, s. 158; Demir, Mobbing, s. 160.

⁵⁰⁵ Baycık, s. 119.

sona ermesini takip eden 6 iş günü içerisinde iş sözleşmesine ilişkin derhal fesih hakkını kullanabilir⁵⁰⁶.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olan gemi adamları da aynı şekilde anılan Kanunun 14/2-b bendinde yer alan işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, Kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi hükmüne dayanarak iş sözleşmelerini tehlike devam ettiği sürece ve tehlikenin sona ermesini takip eden 6 işgünü içinde derhal fesih hakkını kullanarak sona erdirebilir. Buna karşılık, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda bu yönde özel bir düzenleme olmadığından, genel hükümlere başvurulur.

6098 sayılı TBK. m. 435: *“işçiler, yakın ve ciddi tehlikenin işverence giderilmediği durumlarda iş sözleşmelerini, sözleşmeye devam kendileri açısından çekilmez hale geldiğinden haklı nedenle derhal feshedebilir”*.

6331 sayılı İSGK. m. 13/3: *“ciddi ve yakın tehlikenin ayrıca önlenemez olması halinde, tüm çalışanlara tehlikeyi bölgeyi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yahut işverene başvurmaksızın terk etme hakkı tanınmıştır”*. Burada belirtilen önlenemez tabiri ile yorum yetkisi çalışana bırakılmıştır. Maddenin gerekçesinde *“çalışanın bilgi ve tecrübesi dahilinde önlenemez olduğu yönünde kanaat oluşması”* ifadesi ile çalışana takdir yetkisi verilmiştir⁵⁰⁷.

6331 sayılı İSGK. m. 18/3: *“Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz”*. Bu şekilde gerekli önlemin alınmaması halinde çalışanlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunarak şikayet edebilirler. Şikayet konusu işyerine gönderilen müfettiş, idari para cezası ya da şartları oluşmuşsa işyerinde işin durdurulmasına dahi karar verebilir.

⁵⁰⁶ Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 144-145.

⁵⁰⁷ Baycık, s. 121.

B. İŞVERENİN MOBBİNG SAYILABİLECEK, EŞİT DAVRANMA BORCUNA AYKIRI DAVRANIŞININ SONUÇLARI

4857 sayılı İşK m. 5/6 ve 7’de eşit davranma borcuna aykırılığın yaptırımını şu şekilde düzenlenmiştir: “İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25’inci maddesi hükümleri saklıdır⁵⁰⁸”.

Bu hükme göre eşit davranma borcuna aykırı davranan işveren işçiye dört aya kadar ücreti tutarında tazminat talep edebilecektir. Teknik anlamda bir tazminat olmayıp, kusur ya da işçinin herhangi bir zarara uğradığını ispat etme şartı yoktur. Ayrıca talep edilebilmesi için iş sözleşmesinin feshi de gerekmemektedir⁵⁰⁹. Bu tazminat ayrımcılık tazminatı olarak nitelendirilir⁵¹⁰. Bunların dışında, yoksun kaldığı diğer haklarını ödemesini, şartları oluşmuşsa sendikal tazminat, maddi manevi tazminat ve ihbar tazminatı talep edebilir.

İhbar tazminatı; belirsiz süreli iş sözleşmesini usulsüz fesheden taraf, diğer tarafa ihbar tazminatı adı verilen bir tazminat ödemek zorunda kalır. 4857 sayılı İşK. m. 17/4 “Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır” şeklinde düzenlenmiştir. İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini, haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır⁵¹¹.

İşK. m. 17/4 ‘de düzenlenen ihbar tazminatı, hem işçi hem de işveren için getirilmiş bir tazminat türüdür. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatı talep etmesi mümkün değildir. Haklı nedene dayalı da olsa iş sözleşmesini fesheden taraf değil, usulsüz feshe maruz kalan taraf ihbar

⁵⁰⁸ Limoncuoğlu, s. 69.

⁵⁰⁹ Ermumcu, s. 141; Doğan, s. 371; Sevimli, s. 114.

⁵¹⁰ Gülmelahat Doğan, “Ayrımcılık Tazminatı, Sendikal Tazminat, Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları”, Ankara Barosu Dergisi, S. 1, Ankara 2014, s. 371.

⁵¹¹ Çelik, İş Hukuku, s. 220-224; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 274; Güven/Aydın, s. 230; Andaç, s. 119; Narmanlioğlu, s. 377.

tazminatına hak kazanır⁵¹². Ancak İşK. m. 24/2 ve 25/2 uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi veya işveren karşı taraftan ihbar tazminatı talep edemese de, İşK. m. 26/2 hükmü gereğince maddi tazminat isteyebilir. Ayrıca İşK. m 24/2’de belirtilen sebeplerle haklı nedene dayalı olarak yapılan fesihlerde ihbar süresi söz konusu değildir⁵¹³.

⁵¹² **Süzek**, s. 535; **Çelik**, İş Hukuku, s. 220-224; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 274; **Güven/Aydın**, s. 230; **Andaç**, s. 119; **Narmanlioğlu**, s. 377.

⁵¹³ **Y9HD.**, 19.01.2016, E. 2014/28398, K. 2016/1285, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Davacı işveren vekili, davalı işçinin önceden haber vermeksizin istifa ettiğini, bu nedenle ihbar tazminatına mahkum edilmesi gerektiğini, davalıya yıl sonu primi olarak ortalama 8000 TL., aylık prim olarak ortalama 5000 TL. olmak üzere yılda 2 kere düzenli şekilde prim ödendiğini, davalıya ulaşım amacı ile araba tahsis edildiğini, arabanın kira bedeli olan 400 Euro'nun davacı Şirket tarafından karşılandığını, benzin kullanımında da bir sınırlama olmayıp davalı işçinin bu kullanımdan limitsizce faydalandığını ileri sürerek ihbar tazminatı alacağını istemiştir.

Davalı işçi vekili, davacı işverenin davalı işçiye işten ayrılan işçilerin davalarında tanıklık etmesi için baskı yaptığını, hatta notere önceden hazırlanmış bir beyanın taşınabilir bellek içinde götürülerek davalı işçiye bu noter beyanının bir işçi aleyhine olmak üzere zorla imzalatıldığını, 6 yıllık bir işçinin emeğini bir kenara atarak iş akdini boşuna sonlandırmayacağını, davalı işçinin bu baskılar nedeni ile “gördüğüm lüzum üzerine” diyerek istifa dilekçesi verdiğini, davalı işçiye yapılan uygulamanın *mobbing* olduğunu, bu nedenler ile davalı işçi iş akdini haklı nedenle feshettiğinden ihbar tazminatı ödemeyeceğini, yılsonu primi olarak 8000 TL. ve aylık prim olarak 5000 TL. ödendiğinin doğru olduğunu, ancak, 2012 yılında bu primlerin davalı işçiye ödenmediğini, davalı işçinin kendisine verilen aracı tamamen iş için kullandığını, davalı işçiye yol ücreti ödenmediğini, iddia ve taleplerin yersiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davalı işçinin, davacı şirkette 05.04.2007 tarihinden itibaren 31.03.2013 tarihine kadar kredi risk müdürü olarak görev yaptığı, 31.03.2013 tarihi itibarı ile istifa ederek işten ayrıldığı, davalı işçinin bildirim sürelerine uymaksızın iş akdini feshettiği gibi mazeret de bildirmediği, bu nedenle davacı işverenin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesi gereği *ihbar tazminatına* hak kazandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir. Karar süresi içinde davalı işçi vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında giydirilmiş brüt ücretin hesabı yönünden uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki “...banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının...” ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, “prim” ve “ikramiye” ücretin eki olarak İş Kanununda ifadesini bulmuştur. Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde, değinilen Yasanın 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak, işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler de göz önünde tutulur.

Somut uyuşmazlıkta, iş akdinde, davalı işçiye görevlerinin ifasında kullanılmak üzere masrafları davacı Şirket tarafından karşılanacak bir araç tahsis edileceği, davalı işçinin bazı kısıtlama ve koşullara tâbî olarak aracı kendi özel amaçlarına yönelik kullanma hakkı da olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, davalı işçinin aracı kendi özel ihtiyaçları için ne kadar kullandığı davacı Şirket tarafından somut veriler ile ispatlanamamıştır. Bu nedenle, araç tahsisi açısından giydirilmiş brüt ücrete dahil edilebilecek meblağ, araç kirası ve yakıt bedeli olarak ele alınamaz. Araç tahsisi açısından giydirilmiş brüt ücrete dahil edilebilecek meblağ, fesih tarihinde normal günlük "servis hizmeti" karşılığı olarak belirlenmelidir. Bu miktarın somut olarak belirlenmemesi halinde aylık "mavi kart bedeli" giydirilmiş brüt ücrete eklenmelidir. Açıklanan

Yargıtay'ın konuyla ilgili vermiş olduğu kararları incelendiğinde ihbar tazminatının, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu anlaşılmaktadır⁵¹⁴.

hususlar gözetilmeksizin, araç kira bedelinin ve yakıt bedelinin varsayımsal olarak tespit edilmesi hatalı olduğu gibi, tespit edilen tüm miktarın giydirilmiş brüte eklenmesi de hatalıdır. Ayrıca, davalı işçiye ödemesi kararlaştırılan ancak, 2012 yılı için fiilen ödendiği ispatlanamayan aylık primi ve yıllık primi adı altındaki kalemlerin de hükme esas alınan şekilde giydirilmiş brüt ücrete dahil edilmesi doğru değildir.

Mahkeme tarafından 2012 yılı için aylık primi ve yıllık primi adı altındaki bu kalemlerin ödenip ödenmediği araştırılıp, bu primlerin ödendiğinin tespit edilmesi halinde ödenen miktarlar belirlenerek giydirilmiş brüt ücrete dahil edilmeli, bu primler ödenmemiş ise giydirilmiş ücrete dahil edilmemelidir. Diğer yandan, brüt olarak belirlenen alacak miktarının nete çevrilmesi sırasında gelir vergisi ve damga vergisi kesilmemesinin nedeni de anlaşılamamıştır. Kesinti yapılmadan brüt miktarın net miktar olarak hüküm altına alınması hatalıdır.

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.01.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi"; **İlhan**, s. 1181; **Demircioğlu**, s. 136; **Erdoğan**, s. 327; **Mobbing**, s. 20; **Mizrahi**, s. 450; **Önder**, s. 139; **Gökalp**, s. 151.

⁵¹⁴ **Y9HD.**, 06.02.2013, E. 2010/42629, K. 2013/4444, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2, 2013, s. 394: *Özet*: İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle İşK. 24 ve 25'inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17'nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26'ncı madde öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Yerel Mahkeme Kararı: Mahkemece, 22.05.2009, 23.05.2009 ve 24.05.2009 tarihlerinde mazeretsiz olarak işe gelmediği gerekçesi ile iş sözleşmesine son verildiği, ancak dinlenen davacı tanığının, davacının ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile icra takibi yapıldığını ve icra takibinin davalıya tebliğ edilmesi üzerine iş sözleşmesine son verildiğini beyan ettiğinden, tutulan tutanaklara itibar edilmediği gerekçesiyle yazılı şekilde hüküm kurulmuştur.

Temyiz: Karar davalı vekilince temyiz edilmiştir. Gerekçe: 1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici nedenlere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2-İhbar tazminatı açısından taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur. İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25'inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17'nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedeni bulunmakla birlikte, işçi ya da işverenin 26'ncı maddede öngörülen hak düşürücü süre geçtikten sonra fesih yoluna gitmeleri durumunda, karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 'üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi

“...Davacı, iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence 30.01.2012 tarihinde feshedildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile izin alacaklarını istemiştir. Davalı, davacı ile akdedilen sözleşmenin iş sözleşmesi niteliği taşımadığını, ayrıca sözleşmenin davacı tarafından sonlandırıldığını savunarak davanın reddini istemiştir. Yerel mahkeme davanın kabulü yönünde karar vermiş, davalı tarafça ihbar tazminatı yönünden temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine toplanan deliller ve özellikle tanık anlatımlarına göre davacının sigortasının yapılmaması nedeni ile işten ayrıldığı, kesinleşen mahkeme kararı doğrultusunda davacının hizmet süresi boyunca davalı işyerinde sigortasız çalıştırıldığı sabit olmakla iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından feshedildiği anlaşıldığından haklı fesih durumunda davacı kıdem tazminatına hak kazansa da ihbar tazminatına hak kazanamaz. Hal böyle olunca mahkemeye ihbar tazminatının kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” şeklinde karar vermiştir⁵¹⁵. Kanaatimizce Yargıtay’ın vermiş olduğu bozma kararı isabetli bir karar olmuştur. Zira ihbar tazminatı süreli fesih usulüne uyulmaması nedeni ile ödenecek döneme ilişkin ücrettir.

İş sözleşmesinin (İşK. m. 24/2) haklı nedenle yapılan tüm fesihlerin işçilerin iradesi ile gerçekleştirildiği söylenemez. Yargıtay’ın vermiş olduğu bir başka karar açısından incelendiğinde “...işyerinde sendika üyesi olan işçilerin iş sözleşmelerinin ekonomik gerekçelerle fesih edildiği, davacı ile birlikte bir kısım işçilere ise öncelikle görev değişikliği yapılarak pres bölümünde çalışmalarının istendiği, davacının bunu kabul etmemesi üzerine iş değişikliğini kabul etmediğinden dolayı iş sözleşmesinin fesih edildiği, işten ayrılma bildirgesinde de fesih nedeni olarak görev değişikliğini kabul etmeme gösterildiği anlaşılmaktadır. İşyerindeki sendikal örgütlenme süreci, üye işçilerin iş sözleşmelerinin fesih edilmesi, davacının görev yerinin değiştirilmeye

nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. Davacının 21 Mayıs 2009 tarihinde ödenmeyen işçilik alacakları ile ilgili işveren hakkında takip yaptığı ve bu tarihten itibaren işyerine devam etmediği dosya kapsamından anlaşılmakla, haklı nedenle olsa dahi iş sözleşmesini eylemli olarak fesheden davacı işçinin ihbar tazminatı talep edemeyeceği gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.02.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

⁵¹⁵ **Y22HD.**, 25.05.2015, E. 2014/18439, K. 2015/18245, Yayınlanmamış Yargıtay Kararı.

çalışılması gibi gelişmeler dikkate alındığında görev değişikliğini kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin işverence haksız olarak fesih edildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İşK. m. 22; *çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Anılan düzenleme ile eski yasa döneminde olduğu gibi işçiyi feshe zorlayarak ihbar tazminatı ödememenin önüne geçilmek istenmiştir. İşyerindeki sendikal örgütlenme süreci, üye işçilerin iş sözleşmelerinin fesih edilmesi, davacının görev yerinin değiştirilmeye çalışılması gibi gelişmeler dikkate alındığında görev değişikliğini kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin işverence haksız olarak fesih edildiği anlaşılmaktadır. Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere işveren iş şartlarında esaslı değişikliğe giderek baskı feshi sonucu işçiyi iş sözleşmesini sona erdirmeye yöneltmeye çalışmıştır. İhbar tazminatından kurtulmak amacı da görülmektedir. Bu durum hukuk tarafından korunmaz. İhbar tazminatının kabulü gerekirken reddi hatalıdır”⁵¹⁶.*

Yargıtay’ın konuyla ilgili verdiği karar isabetli bir karar olmuştur. Somut olayda işçinin İşK. m. 22 gereği çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklik sebebi ile iş sözleşmesinin feshi vardır. Öncelikle bu şekilde yapılan fesih haklı nedenle fesih olmayıp, olaydan da anlaşılacağı üzere açıkça baskı feshidir. Bu sebeptendir ki işçiyeye ihbar tazminatına hak kazanmıştır.

Konuyla ilgili Yargıtay’ın bir başka kararı incelendiğinde: “...Kayseri’de bir firmada maaş ve prim alarak çalışan işçi, kendi isteğiyle istifa etti. İstifası kabul edilen işçi, şirketin yıldırma politikası uygulayarak işten çıkarmaya zorladığını, geç saatlere kadar çalıştığını, yıllık izinlerinin kullandırılmadığını ileri sürerek, ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık izin, fazla çalışma ve hafta tatili alacaklarının tahsili için dava açtı. Yerel mahkeme davanın kısmen kabulüne karar verdi. Buna göre kıdem tazminatı yönünden davanın kabulü ve ihbar tazminatı yönünden davanın reddi yönünde karar verdi. Taraf vekillerince süresi içerisinde temyiz edildi.

Yargıtay; genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkının, hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu, bununla birlikte işçinin istifa dilekçesindeki iradesinin

⁵¹⁶ Y9HD., 10.12.2010, E.2010/22895, K. 2010/37240, Legal İçtihat Bankası.

fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması durumunda gerçek bir istifa iradesinden söz edilemeyecektir. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır. Yerel mahkemenin, davalı şirket yetkililerinin çalışma şartlarını zorlaştırması ve psikolojik baskısı üzerine istifa etmek zorunda kalması nedeniyle davacının iş sözleşmesini feshetmesinin haklı bir fesih sebebi olarak kabulü gerekmektedir. Yerel mahkemenin, bu itibarla davacının kıdem tazminatına hakkı olduğu, davacının işten kendisinin ayrılması ve bir işveren feshinin olmaması sebebiyle ihbar tazminatı hakkı bulunmadığına, bu durumda, ilk derece mahkeme gerekçesi kendi içerisindeki çelişkilidir. Gerçekten davacının davalı işverenin psikolojik baskısı ile istifa etmeye zorlandığı, tanık beyanları ve tüm dosya içeriğiyle anlaşılmaktadır. Bu halde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu sebeple, feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. Hal böyle olunca, davacının ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken, yanlış değerlendirme ile reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır şeklinde ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu karar bozulmuştur”⁵¹⁷.

Yargıtay’ın bozma kararı, yerinde bir karar olmuştur. Somut olayda işçinin iş sözleşmesini feshetme iradesi yoktur. Mobbing sebebi ile gerçekleştirilen baskı feshidir. Her ne kadar mobbing Yargıtay tarafından da iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi kabul edilse de, işçinin fesih iradesinden söz edilemeyeceği için ihbar tazminatına hak kazanması gerekmektedir. Bu şekilde işçilere karşı yapılan mobbing eylemleri ile gerçekleştirilen baskı fesihlerinde, haklı nedenle fesih gerçekleştirilmiş olsa dahi işçilerin, fesih iradesinden söz edilemeyeceği için ihbar tazminatına hak kazanmaları gerekmektedir.

Mobbing uygulaması sonucu, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesheden işçinin ayrıca başka alacakları da olabilir. İşK. m. 26’da “24 ve 25 inci maddelerde; *ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için*

⁵¹⁷ **Y9HD.**, 1.4.2011, E., 2009/8046, K. 2011/9717, **Karshoğlu Yeni**, s. 111.

tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Derhal fesih hakkının kullanılması durumunda İşK. 26/2 uyarınca işçi genel hükümlere göre ayrıca maddi ve manevi tazminat isteme hakkını da haiz olacaktır⁵¹⁸.

Bir işverenin eşit davranma borcuna aykırı eylemleri sebebi ile aynı anda mobbing uygulaması sonucu hem gözetme borcuna hem de eşit davranma borcuna aykırı davranmış olacaktır. İşyerinde başka işçilerce yapılan eşit davranma borcuna aykırı tacizlerde ise işverenin bu duruma sessiz kalması, eşit davranma borcunun ihlali değil, ancak gözetme borcuna aykırı davranış olarak değerlendirilebilir⁵¹⁹. Bu durumda işçi ayrımcılık tazminatına başvuramayacaktır. Ancak genel hükümlere göre işçinin kişiliğinin korunması yollarına başvurabilecektir⁵²⁰.

Psikolojik olarak zarar gören işçi, hem ayrımcılık tazminatı, kötüniyet tazminatı hem de aynı anda mobbing sebepli maddi veya manevi tazminat talep edebilir mi?

Ayrımcılık tazminatına hükmedilmesi, işçinin Kanunun başka hükümlerine göre zarar koşuluna bakılmaksızın sahip olabileceği tazminat taleplerini etkilemez. Örneğin ayrımcılık tazminatından başka iş güvencesinden yararlanıp yararlanmamasına göre ve diğer şartlar gerçekleşmişse ihbar, kıdem tazminatı talep edebilir. Dolayısıyla mobbing sebebi ile uğramış olduğu zararı gidermek için genel hükümlere göre maddi ve manevi tazminat talep edebilir. Ancak tazminatları talep edebilmesi için ayrımcılık tazminatının aksine genel hükümlere göre, uğramış olduğu

⁵¹⁸ **Büyükkılıç**, s. 141; **Ermumcu**, s. 207; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, Sadakat Borcu, s. 763; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 360; **Güven/Aydın**, s. 255; **Andaç**, s. 115; **Akyigit**, s. 275; **Çelik**, İş Hukuku, s. 284-285.

⁵¹⁹ **Yuvalı**, s. 733.

⁵²⁰ **Yuvalı**, s. 733.

zararın varlığını ispat etmelidir. Ayrıca Kanun başka yoksun bırakıldığı haklarını da (ücret ikramiye fazla çalışma ücreti gibi) talep edebileceğini belirtmektedir⁵²¹.

Kötüniyet tazminatı; belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar süresi tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkündür. Bu hakkın da her hak gibi 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir⁵²².

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İşK.'nun 17. maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. İfade edilen bu tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir⁵²³. 4857 sayılı İşK. 17/6'da ifade edilen hüküm gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir⁵²⁴. 4857 sayılı İşK.'da genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması sebeplerine bağlı fesihlerin kötüniyete dayandığı kabul edilmelidir. Tazminat miktarının belirlenmesi de Kanun ile açıklığa kavuşturulmuş, "kötüniyet tazminatının" ihbar sürelerine ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır⁵²⁵.

⁵²¹ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 747.

⁵²² **Andaç**, s. 121; **Çelik**, İş Hukuku, s. 225.

⁵²³ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 278.

⁵²⁴ **Çelik**, İş Hukuku, s. 225.

⁵²⁵ **Y22HD.**, 16.12.2015, E. 2014/23541, K. 2015/34707, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, "...Davacı vekili, davacının Eylül 2011 tarihinden itibaren davalıya ait işyerinde pompa görevlisi olarak çalışmaya başladığını, 05.03.2013 tarihinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, işe ilk girdiği zaman ücretinin 675,00 TL olduğunu, bir yılı doldurduktan sonra 800,00 TL olduğunu, işe başladığı tarihten itibaren haftada altı gün on iki saat çalıştığını, hafta tatili izinlerinin defalarca kullandırılmadığını, davacının pompacı olarak çalıştığını, ancak her işin yaptırıldığını, kendi işi dışında iş yapmamak istediği zaman hakarete maruz kaldığını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı **Alo 170 hattına** 6-7 Şubat 2013 tarihinde şikayette bulunduğunu, şikayetinde fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini belirttiğini, Bakanlık tarafından müfettiş geldiğini ve ifade verdiklerini, işveren tarafından baskıların arttığını ve davacıya istirahat kullanmasının söylendiğini, çalışmaması halinde kapının gösterildiğini, kıdemli ...'a durumun aktarıldığını, işveren ... ile görüşmesi sonrasında işverenin kendisi ile çalışmak istemediğini ...'a söylediğini 05.03.2013 tarihinde davacının kovulduğunu, noterlik aracılığı ile davacının alacaklarının davalı işverenden talep edildiğini ancak ödemenin yapılmadığını, davalı hakkında şikayette bulunan herkesin işten kovulduğunu ve *işçilerin istifaya*

Böylece bir işyerinde, mobbing uygulanması nedeni ile Alo 170 hattına şikayette bulunulması ya da mobbing nedeniyle dava açılması, tanıklık yapılması gibi durumlarda, iş sözleşmesi salt bu nedenlerle feshedilen kişi diğer şartları da bünyesinde taşıyorsa işveren aleyhine kötüniyet tazminatı davası açabilecektir.

zorlandığını, davacının istifa etmemesi üzerine davalının iş sözleşmesini haksız olarak sonlandırdığını ve davalı şirketin feshinde haksız ve kötü niyetli olarak hareket ettiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının davalıya ait işyerinde pompacı olarak işe başladığını ve işten ayrılana kadar asgari ücret ile çalıştığını, davalının davacıyı işten çıkarmadığını, davacının kendi isteği ile işten ayrıldığını, davacının çalıştığı süre içerisinde işi sürekli olarak yavaşlattığını ve müşteriler ile ilgilenmediğini, davalı şirket yetkilisini devamlı olarak kötülediğini, kötüniyet tazminat talebinin yerinde olmadığını, fazla mesainin hiçbir zaman olmadığını, vardiyanın bulunduğunu, hafta tatilinin bulunduğunu ve düzenli olarak davacının kullandığını, 05.03.2013 tarihinde davacının işyerinde çipi atarak kendisinin terk ettiğini, daha sonrasında da işe gelmediğini, buna ilişkin tutanak düzenlendiğini ve tutanak gönderildiğini, tutanaklarda fazla mesai ücretinin yatırıldığının sabit olduğunu, aksinin yazılı delil ile ispatlanması gerektiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Karar taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş sözleşmesinin feshi, **kötüniyet tazminatı** alacağı noktalarındadır. Davacı iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiğini beyan etmiştir. Davalı taraf ise davacının işyerinden kendisinin ayrıldığını belirtmiştir. Her ne kadar mahkemece davacının işyerindeki çalışma koşullarına ilişkin şikayeti sonrasında yapılan denetim ile işyerinde **mobbing** uygulamasına maruz kaldığı, ayrıca bir kısım işçilik alacaklarının bulunmasına göre davacının işyerini terk etmesinin eylemli fesih olarak kabul edileceği gerekçesi ile kıdem tazminatı hüküm altına alınmış ise de; mahkemece kabul edildiği üzere davacının işyerinde yapılan teftiş sonrasında davalı işverenin baskısı ile işten çıkmasına sebep olduğu, davacının ALO 170 nolu şikayet hattındaki konuşmasında da işyerinde baskı olduğunu ve işi bırakmasına sebep olduğunu belirttiği anlaşılmakla, bu duruma göre davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının ihbar tazminatının da hüküm altına alınması gerekli iken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bir diğer uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkide **kötüniyet tazminatının** şartlarının oluşup oluşmadığı noktasındadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar süresi tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Somut olayda, davacının işyerindeki çalışma şartlarını bölge çalışma müdürlüğüne şikayet etmesi sonrasında işyerinde teftiş yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamındaki belgeler ve tanık beyanlarına göre bu teftişten sonra davacıya baskı yapıldığı ve iş sözleşmesinin yukarıdaki maddede kabul edildiği üzere davalı işverence feshedildiği anlaşılmaktadır. Davalı işverenin davacının şikayeti sonrasında gerçekleştirilen feshin **kötüniyetli** olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötüniyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir. Kabule göre de davacının davalı şirketi temerrüde düşürdüğü anlaşıldığından fazla mesai alacağı ve hafta tatili alacaklarına temerrüt tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekli iken dava ve ıslah tarihlerinden faize hükmedilmesi hatalıdır. Hükmün yukarıda açıklanan sebeplerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek olması halinde ilgiliye iadesine, 16.12.2015 tarihinde oybirliği ile karar verildi”.

4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötüniet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır.

Ayrımcılık tazminatı ile kötüniet tazminatını aynı anda talep edebilmesine ilişkin ikili bir ayırım söz konusudur. Öğretide bazı yazarlar işçinin hem ayrımcılık hem de kötüniet tazminatına hak kazanamayacakları görüşündedir. Bu görüşteki kişiler; kötünietli olarak nitelendirilen davranışların aynı zamanda ayrımcılık da oluşturan davranışlar olduğunu ve aynı nitelikteki davranış için, ancak tek bir tazminat talep edilebileceğini savunmaktadırlar⁵²⁶.

Kanaatimizin de katıldığı diğer görüşe göre; her iki tazminatın, hukuki dayanaklarının farklı olması nedeni ile birlikte istenebileceği yönündedir⁵²⁷.

6701 sayılı TİHEKK. m. 17/5; 4857 sayılı Kanunun 5'inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir” şeklinde ifade edilmiştir. Böylece öncelikle 4857 sayılı İşK. m. 5'deki hükümlere başvurulup ancak yaptırım uygulanmadığı hallerde Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu'na başvurulabilecektir.

C. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKINI KÖTÜYE KULLANARAK UYGULADIĞI MOBBİNGİN SONUÇLARI

1. Genel Olarak

6098 sayılı TBK. m. 435'e göre “İşverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları neticesinde işçi, iş sözleşmesini süresi belirli olsun veya olmasın, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir” şeklinde düzenleme yapılmıştır. İşveren yönetim hakkı ile ilgili ayrıca, TMK. m. 2'de belirtildiği gibi “Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını

⁵²⁶ Nuri Çelik, “İşçilerin İşten Çıkarılmasında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunları”, İSGHD., Legal Yayınevi, 2007, s. 489; Kadriye Bakırcı, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, 2006, s.119.

⁵²⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 747-748.

hukuk düzeni korumaz” ifadesi ile şartların oluşması halinde işçiye haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkını verir.

İşK. m. 26’da açıkça derhal fesih hakkının sonuçları düzenlenmiştir: “24 ve 25’inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır”. Buna göre İşK. 26/2 de derhal fesih hakkını kullanan işçinin tazminat talep edebileceği açıkça anlaşılmaktadır⁵²⁸. Fesih süresi ise, ister iş sözleşmesi işveren, isterse işçi tarafından haklı nedenle sonlandırılmak istensin, feshin yapılacağı zaman dilimi bilinmelidir. Kanun sadece ahlak ve iyiniyet ve benzer hallere giren durumlarla ilgili zaman sınırlaması yapmıştır. Böyle bir nedene dayanan feshin, olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir sene içerisinde kalmak şartı ile öğrenildiği andan başlayan 6 işgünü içinde yapılması gerekmektedir. Ancak işçinin olayda maddi çıkarı varsa bir yıllık süre uygulanmaz⁵²⁹. Kanunda öngörülen bu süre hak düşürücü süredir. Hakim tarafından resen dikkate alınır. Hak düşürücü sürenin geçirilmesi halinde yapılacak fesih, haksız fesih olacaktır⁵³⁰.

Haklı nedenle fesih, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisinin devam ettirilmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesinde, ortaya çıkan bu durum nedeni ile iş ilişkisinin devamlılığı bir taraf için çekilmez hale gelmiştir⁵³¹.

Özetlemek gerekirse, iş sözleşmesinin zamanından önce sona erdirilebilmesi bir haklı sebebin varlığına bağlıdır. Dürüstlük kuralına göre iş ilişkisinin devam

⁵²⁸ **Mollamahmutoglu/Astarlı**, Sadakat Borcu, s. 763.

⁵²⁹ **Akyiğit**, s. 247.

⁵³⁰ A. Nizamettin **Aktay**/Kadir **Arıcı**/E. Tuncay **Senyen Kaplan**, İş Hukuku, Gazi Kitapevi Yayınevi, Yenilenmiş B. 6, Ankara 2013, s. 220.

⁵³¹ **Süzek**, s. 695.

ettirilemeyecek kadar çekilmez hale getiren sebepler, haklı sebep olarak kabul edilmelidir⁵³².

İş Kanunu'nun 24. maddesi "*Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.*

I. Sağlık sebepleri: a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini Kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.

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

e) İşveren tarafından işçinin ücreti Kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyi yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde,

⁵³² Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 207.

aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa”.

İşyerinde kişilik haklarının ve sağlığının saldırıya uğraması şartlarının oluşması halinde mobbingin varlığı ve kabulü sonucu İşK. m. 24 hükmüne göre iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir⁵³³.

İşK. m. 24/2-b “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Burada aile üyeleri kavramına işçinin eşi, çocukları ve yakın akrabaları girer. Madde metninde geçen, işverenin, işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi ve hakarete bulunması, doğrudan yüzüne karşı ya da bulunduğu ortamda söylemesi şart değildir. Dolayısıyla işveren işçinin gıyabında, şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler veya davranışlar sergilerse, işçi açısından yine iş sözleşmesinin derhal fesih hakkı doğacaktır⁵³⁴.

İşK. m.24/2-d “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Gerekli önlemler; madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, işverenin olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, örneğin işçinin başka birimde çalıştırılması gibi tedbirlerin alınmasıdır⁵³⁵.

Psikolojik taciz, madde metninde geçen cinsel tacize göre, daha geniş ve yaygın şekilde ortaya çıkan üst bir kavramdır⁵³⁶. İşveren, diğer işçiler veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde bir veya birden fazla çalışan kişiye kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi küçültücü ve yıldırıcı davranışlarla, kişilik haklarına müdahale

⁵³³ **İşkin**, s. 69; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 88; **Ermumcu**, s. 198; **Limoncuoğlu**, s. 71; **Bilgili**, s. 63; **Çelik**, s. 279-281; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 329-330.

⁵³⁴ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 138; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 332; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 110.

⁵³⁵ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 333; **Akyiğit**, s. 210.

⁵³⁶ **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 139; **Bilgili**, s. 55; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 111.

edilmesidir. İşveren, çalışanları bu tür davranışlara karşı, gözetme borcu kapsamında koruma yükümlülüğü altındadır⁵³⁷. Böyle bir durumda işveren iş sözleşmesini tazminatsız ve bildirimsiz olarak haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca iş sözleşmemesinin haklı nedenle feshine ilişkin sonuçları değerlendirilerek şartları oluşmuşsa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmasından söz etmek mümkündür⁵³⁸.

Buna göre iş sözleşmesini İşK. m. 24/2'ye göre haklı nedenle İşK. m. 26'da belirtilen süre içinde fesheden taraf, diğer taraftan genel hükümlere göre tazminat talep edebilir⁵³⁹.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarla mobbing uygulanması durumunda talep edilecek tazminatla ilgili ise ikili bir ayırım yapma mümkündür. İş sözleşmesini ahlak ve iyiniyet kurallarına ve benzer hallere aykırı hareket edene karşı, mobbing mağduru kişi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip, fesih hakkı ile birlikte tazminat talep edebileceği gibi; iş sözleşmesi devam ederken de tazminat talep edebilir.

2. İş Sözleşmesinin Feshi İle Birlikte Tazminat Talep Hakkı

İşçi veya işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle İşK. m. 24-25 uyarınca feshedildiğinde, işçinin ücreti ile kanundan, sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur⁵⁴⁰.

Ayrıca iş sözleşmesini süresi içerisinde haklı nedenle fesheden taraf, bu davranış sebebi ile bir zarar uğramışsa, karşı taraftan genel hükümlere göre tazminat talep edebilir. Ancak İşK. m. 24/2 ve 25/2 dışında kalan nedenlerle sözleşmesinin feshedilmesi halinde karşı taraftan bir tazminatın istenebilmesi söz konusu değildir⁵⁴¹.

İşK. m. 24-25 hükmüne dayanarak, iş sözleşmesini fesheden kişi, karşı taraftan ihbar tazminatı talep edemez. Çünkü ihbar tazminatını kendisi sözleşmeyi

⁵³⁷ **Erdoğan**, s. 327; **Tuncay**, s.1043-1085; **Ertürk**, 135-139.

⁵³⁸ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 100.

⁵³⁹ **İlhan**, s. 1181; **Demircioğlu**, s. 136; **Erdoğan**, s. 327; **Mobbing**, s. 20; **Mizrahi**, s. 450; **Önder**, s. 139; **Gökçalp**, s. 151; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, Sadakat Borcu, s. 763.

⁵⁴⁰ **Süzek**, s. 726.

⁵⁴¹ **Akyiğit**, s. 249; **Süzek**, s. 726; **Sevimli**, s. 137; **Limoncuoğlu**, s. 73.

fesheden taraf değil, İş Kanununda düzenlenen bildirim sürelerine uyulmaksızın, kendisine karşı iş sözleşmesi feshedilen taraf isteyebilir⁵⁴².

İş sözleşmesini İşK. m. 25/1-3-4 hükümlerine göre fesheden işveren; işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olan işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Kıdem tazminatı, sözleşmesinin feshedilmesi nedeni ile uygulanan bir yaptırım değil, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde Kanunda öngörülen esaslardan biridir⁵⁴³. Kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran (sözleşmenin sona erdiği tarihte ez bir yıllık kıdem) işçinin iş sözleşmesini, Kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde işçiye veya mirasçılarına kıdemi ve ücretine göre değerlendirme yapılarak, işverence ödenmesi gereken paradır⁵⁴⁴.

4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi uyarınca 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Kaldırılan Kanun maddelerinin tek istisnası 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinin yürürlükte bırakılmasıdır. Bunun nedeni ise 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulacağı ve

⁵⁴² **Y9HD.**, 13.04.2015, E. 2015/9980, K. 2015/13941, <http://emsal.yergitay.gov.tr>, "...Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak, davacı, davalı işyerinde kendisine *mobbing* uygulandığını bu nedenle işyerinden ayrıldığını belirtmiş ise de, dinlenen tanık beyanlarına göre davacının kendi isteği ile işten ayrıldığı, işyerinde *mobbing* olmadığı, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı, asgari geçim indirimi alacağına ise çalıştığı dönemlerde davalıdan tahsil edildiği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne, karar verilmiştir.

Temyiz; davacı davalıya ait işyerinde çalışırken aylık ücreti 800,00 TL olmasına rağmen bunun resmi kayıtlara yansıtılmadığını ve hak kazandığı asgari geçim indirim alacağına ödenmediğini, işverene bu yönde başvurması üzerine kendisine *mobbing* uygulandığını ve bu uygulama nedeniyle işten ayrılmak zorunda kaldığını belirterek kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesini talep etmiş, davalı ise davacının işi kendi isteği ile bıraktığını, asgari ücretle çalıştığını ve asgari geçim indiriminin de ödendiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının kendi isteği ile işten ayrıldığı, işyerinde *mobbing* olmadığı gerekçesi ile kıdem tazminatı talebi red edilmiş ise de, bu kabul dosya kapsamına uygun değildir. 4857 sayılı Yasanın 24/II-e hükmüne göre işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshetme hakkı kazanır. İşçinin sigorta primlerinin aldığı gerçek ücret üzerinden yatırılmaması da bu madde gereği işçiye haklı fesih imkanı verir.

Davacının davalı işyerinde ... olarak çalıştığı, yaptığı iş ve davalı tanık anlatımları dikkate alındığında asgari ücretin üzerinde ücretle çalıştığı anlaşılmakta olup, davacının aldığı ücretin sigorta kayıtlarına yansıtılmaması 4857 sayılı İşK. 24/II-e hükmü gereği işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verir. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile reddi bozmayı gerektirmiştir".

⁵⁴³ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 808.

⁵⁴⁴ **Akyiğit**, s. 277; **Süzek**, s. 746; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 371; **Çelik**, s. 325; **Kılıçoğlu**, s. 701; **Güven/Aydın**, s. 265; **Andaç**, s.123; **Narmanlioğlu**, s. 535; **Demircioğlu/Centel**, s. 196.

fonun kurulmasına kadar 1475 sayılı Kanununun 14. maddesi ile kıdem tazminatı haklarının saklı tutulacağı öngörülmüştür⁵⁴⁵.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için her şeyden önce iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde en az bir yıllık kıdem bulunması zorunludur. İşçinin işe başladığı tarihten itibaren, hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam bir yıl için işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Dolayısıyla bir yıldan arta kalan süreler için de aynı oranda ödeme yapılır⁵⁴⁶.

İş sözleşmesi 1475 sayılı İşK. m. 14'de sayılı hallerden biri nedeni ile sona ermelidir. Ancak sözleşmelerle işçi lehine değişiklik yapılarak, İşK. m. 14'de belirtilen hallerin dışında da örneğin, işçinin istifa etmesi halinde de kıdem tazminatının ödeneceği kararlaştırılabilir. İşçinin ölümü ile sözleşmenin kendiliğinden sona ermesinde (1475 sayılı İşK. m. 14/1); sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle derhal feshedilmesinde (4857 sayılı İşK. m. 24) sözleşmenin muvazaf askerlik nedeni ile sona erdirilmesinde (1475 sayılı İşK. m. 14/I-2); yaşlılık emeklilik, malullük aylığı ve toptan ödeme almak amacıyla fesih (1475 sayılı İşK. m. 14/I-4); emeklilik bağlanması için fesih (1475 sayılı İşK. m. 14/I-5) gibi nedenlerle iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır⁵⁴⁷.

Mobbingin amaçlarında biri de, işçiye kıdem tazminatı ödemek istemeyen işverenin işçiyi yıldırması ve çalışma ortamını çekilmez hale getirerek işçinin kendi inisiyatifi ile istifa etmesini sağlamaktır. Her ne kadar işçi iş sözleşmesini kendi inisiyatifi feshetmiş görünse de, iradesi fesada uğratarak sözleşmeyi feshetmektedir. Bu bağlamda işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı değerlendirildiğinde: İşçinin sırf kendi inisiyatifi ile istifa etmesi amacı ile yıldırılması ve çalışma ortamının çekilmez hale getirilmesi haklı nedenle iş sözleşmesinin derhal fesih nedenlerindedir. (4856 sayılı İşK. m. 24/2). İş sözleşmesinin feshi için haklı neden var olmasına rağmen, bu nedene uygun biçimde

⁵⁴⁵ Ercan Akyığıt, Kıdem Tazminatı, B. 2 (Genişletilmiş), Seçkin Yayınevi, Ankara 2010, s. 43-44 (Kıdem Tazminatı).

⁵⁴⁶ Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 228-229; Süzek, s. 748; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 377; Çelik, s. 331-332; Kılıçoğlu, s. 701; Güven/Aydın, s. 265; Andaç, s.124; Narmanlioğlu, s. 543; Demircioğlu/Centel, s. 196.

⁵⁴⁷ Süzek, s. 749; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 372; Çelik, s. 327; Kılıçoğlu, s. 701; Güven/Aydın, s. 265; Andaç, s.124; Narmanlioğlu, s. 562-563; Demircioğlu/Centel, s. 196.

fesih yoluna gideceği sırada iradesi fesada uğratarak, işveren tarafından bu işçiden istifa dilekçesinin alınması ve bu istifa dilekçesine geçerlilik tanınması, kanaatimizce doğru olmaz. Bu durumda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği sonucuna varılmalıdır. Yargıtay’ında konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararı aynı yöndedir⁵⁴⁸.

Mobbing teşkil eden olaylar bağlantılı ve tutarlılık teşkil etmeli, kuvvetli bir emare bulunmalıdır. Kişilik haklarının ve sağlığın zarar görmesi mobbingin varlığının tartışmasız şekilde kabulü sonucu doğurur. Bunların dışında mobbingin şüpheden uzak kesin delillerle ispatı güçtür. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Kısaca bu ilk görünüş ispatıdır. Davacı işçilerin istifa dilekçelerinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı, psikolojik baskı ile istifaya zorlandığı durumlarda sözleşmenin feshi haklı olup kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekecektir⁵⁴⁹.

⁵⁴⁸ **Y9HD.**, 28.04.2014, E. 2014/1926, K. 2014/13285; <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2014-1926-k-2014-13285-t-28-04-2014-is-199-inin-istifasi/1412606/> (E.T. 10.11.2015). “...İşçinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmadır.”

⁵⁴⁹ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 96; **Y9HD.**, 14.3.2008, E. 2008/3122, K. 2008/4922, ÇSGB, Bilgilendirme Rehberi, s. 25, “...Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmaya gerektirmiştir”.

Y9HD.,1.4.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717, ÇSGB, Bilgilendirme Rehberi, s. 24: “...Davacı vekili davacının davalı şirketlere ait işyerinde 01.11.1997 tarihinden 07.09.2005 tarihine kadar çalıştığını, davalı şirketlerin aynı adreste aynı ortaklar tarafından işletildiğini, 07.09.2005 tarihinde davalı işveren tarafından haksız gerekçelerle feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Davalı işverenler vekili davacının işyerinde kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının işten ayrılma formuna ortamdaki aşırı huzursuzluk ve sağlığının bozulması nedeniyle ayrılmak zorunda olduğuna dair yazdığı beyanı doğrulayıcı rapor sunmadığı, bu konuda işverene başvurusunu ispatlayamadığından davacının istifaen ayrıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.” ibaresi yazılmıştır. Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan 22.08.2005 tarihli doktor raporunda, 22.08.2005 tarihinde muayene edildiği hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu

ve 3 gün istirahat verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir.

İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur”.

Y9HD., 27.12.2012, E. 2010/35500, K. 2012/44486, ÇSGB, Bilgilendirme Rehberi, s. 26: “...davacının satın alma bölümünde çalıştığı ve iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini ileri sürdüğü anlaşılmaktadır. Karar; dosyadaki delillerden davacının yaptığı bir tanıklıktan dolayı çalışmakta olduğu davalı işyerinde farklı muameleye maruz kaldığı, savunmasının alındığı, yazılı muvafakati alınmaksızın çalışmakta olduğu yerin değiştirildiği, işyerinde çalışan bir şoförle aralarında bir ilişki olduğu yolunda doğruluğu ispatlanamayan bir kısım asılsız isnatlara maruz bırakıldığı, tüm bu uygulamaların davacı açısından yıldırma (mobbing) olarak kabulünün gerektiği, bu itibarla da davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği anlaşıldığından, **kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir**”.

Y9HD.,1.4.2011, E. 2009/8046, K. 2011/9717, Karşhoğlu Yeni, s. 111: “... davacı, kıdem, ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından iş- yerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur”.

BAG, 15.01.1997, NZA. 1997, Alman Federal İş Mahkemesi,

[\(E.T.15.09.2015\):](http://www.istanbulbarosu.org.tr/proje/dergi/4/files/assets/seo/page106.html)“...işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur. Somut olayda davalı işverenler vekili davacının işyerinde kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece davacının işten ayrılma formuna ortamdaki aşırı huzursuzluk ve sağlığının bozulması nedeniyle ayrılmak zorunda olduğuna dair yazdığı beyanı doğrulayıcı rapor sunmadığı bu konuda işverene başvurusunu ispatlayamadığından davacının istifaen ayrıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım” ibaresi yazılmıştır. Sonuç olarak; işten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur. Bu sebeplerle kararın bozulması yönünde karar verilmiştir”.

6098 sayılı TBK. m. 437 haklı fesih nedenleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa veya sözleşmeye aykırılık dışında kalan durumlarda iş sözleşmesini fesheden tarafın diğer taraftan tazminat talep edebileceği düzenlenmiştir⁵⁵⁰.

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi sonucu talep edilecek tazminatla, mobbing sebebi ile derhal feshi halinde istenecek tazminat arasında bir ayrıma varılmalıdır. Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden kişinin hangi zararına ilişkin tazminat talep ettiğini açıkça belirtmesi gerekmektedir. Mobbing sebebiyle kişisel değerlerine yapılan saldırı sonrası uğramış olduğu zararı, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisinin süresinde kullanılıp, kullanılmadığına bakılmadan, feshettikten sonra ya da feshetmeden talep edebilir⁵⁵¹. Burada belirtilen altı iş günlük süre başlangıcı konusunda son yapılan fiil dikkate alınmalıdır. Yargıtay da özellikle cinsel taciz eyleminin olduğu ahlaka aykırı davranışlarda çok geniş yorum yapmaktadır. Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturan davranış süreklilik gösteriyorsa altı iş günlük hak düşürücü süre başlamayacaktır⁵⁵².

Ayrıca mobbing uygulanan mağdurun kişilik değerlerine saldırı halinde sona ermiş olan saldırının etkilerinin TMK. m.25/1'deki tespit davasının kabulünü gerektirecek şekilde devam ediyor olması, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık oluşturan davranışın süreklilik göstermesi olarak yorumlanmalıdır. Son yapılan saldırı İşK. m. 26 daki süreler yönünden dikkate alınmamalıdır⁵⁵³.

Özetleyecek olursak, bir işyerinde ahlak ve iyiniyet kuralları ve benzer haller nedeni ile mobbing uygulamasını ikili ayrımla sınıflandırmak mümkündür.

⁵⁵⁰ **Süzek**, s. 727; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 808.

⁵⁵¹ **Sevimli**, s. 138.

⁵⁵² **Y9HD.**, 4.11.2010, E. 2008/37500, K. 2010/31544, Sinerji İçtihat Programı, "Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup davacının olayların vahameti neticesin de psikolojik bunalıma girmesi, daha evvel performansına ilişkin olumsuz bir değerlendirme bulunmamasına rağmen bu olaylardan sonra performans notunun düşürülmesi, 21.7.2006 tarihinde işyerine ihtarnama çekerek işverenden amiri hakkında soruşturma başlatılarak gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi ve akabinde 1.8.2006 tarihinde de iş sözleşmesini bu olaylar nedeniyle feshetmesi nedeniyle temadi eden ve sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında *6 günlük hak düşürücü sürenin geçtiğinden de bahsedilemez*. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken hatalı değerlendirme ve gerekçe ile reddi bozmayı gerektirmiştir", **Limoncuoğlu**, s. 77.

⁵⁵³ **Sevimli**, s. 139.

Öncelikle mobbing mağduru (ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı saldırıda bulunulan kişi) dilerse iş sözleşmesini Kanunda belirtilen fesih süresi zarfında (İşK. m. 26) haklı nedenle derhal feshederek, genel hükümlere göre tazminat talep etme hakkına sahip olur. Burada bahsedilen tazminat işçinin - işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek zorunda kalması nedeniyle uğradığı zararlara özgü olduğu kabul edilmelidir⁵⁵⁴. Ayrıca mobbing nedeni ile kişisel değerlerinde meydana gelen zararlar ilgili, örneğin onur ve saygınlığının zarar uğraması ya da depresyon hastalığına yakalanması gibi, sebeplere maddi ve manevi tazminat talep edebilir.

İkinci olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hareketle mobbing uygulanan kişi, İşK. m. 26'da belirtilen süre zarfında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmezse İşK. m. 26'da belirtilen tazminat hakkını talep edemez. Ancak mobbing nedeni ile kişilik haklarında meydana gelen zarara ilişkin genel hükümlere göre tazminat talep edebilir⁵⁵⁵.

3. Sözleşme Devam Ederken Tazminat Talep Etme Hakkı

Bir işyerinde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarla mağdurun kişilik değerlerine saldırıdan doğan derhal fesih yetkisini kullanmaksızın, tazminat talep etmesine herhangi bir engel yoktur. İş sözleşmesi devam ederken böyle bir davanın açılması, işveren için geçerli veya haklı fesih nedeni de oluşturmaz (İşK.m.18/3). Özetle işyerinde ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı şekilde mobbing uygulanan kişi, süresi içerisinde iş sözleşmesini feshetmek zorunda değildir. İş sözleşmesi devam ederken de kişilik haklarına meydana gelen zararlar ilgili tazminat davası açabilir. Kişilik haklarında meydana gelen zarara ilişkin talep edeceği tazminat genel hükümlere tabidir.

D. İŞVERENİN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA MOBBİNG SAYILABİLECEK ESASLI DEĞİŞİLİK YAPMASININ SONUÇLARI

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılan işçi, öncelikle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. İşveren işçiye hem fesih bildirimini yapmakta hem

⁵⁵⁴ Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 216.

⁵⁵⁵ Akyiğit, s. 249; Süzek, s. 726; Sevimli, s. 137; Limoncuoğlu, s. 73.

de çalışma koşullarında değişiklik teklif etmiş olmaktadır⁵⁵⁶. Eğer işçi işveren tarafından teklif edilen değişikliği kabul ederse aralarındaki ilişki yeni koşullarda devam edecek aksi takdirde bildirim sürelerinin sonunda aralarındaki sözleşme feshedilmiş olacaktır⁵⁵⁷. Çalışma koşullarındaki değişiklik teklifi bir icaptır. İcapta bulunması gereken özelliklerin hepsi çalışma koşullarında da bulunmalıdır⁵⁵⁸.

Değişiklik teklifi usulü şu şartlarda yapılır: İşK. m. 22 “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir”. Bu şekilde, iş ilişkisinde oluşabilecek belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılarak, iş ilişkisinin devamlılığının sağlanması amaçlanmıştır. Usulüne uygun olarak yapılan değişiklik teklifi karşısında işçi açısından birinci durum teklifin reddidir. İkinci durum ise değişiklik teklifinin kabulüdür.

İşçi işverenin teklifini *kabul etmek isterse*; işveren tarafından yapılan değişiklik teklifinin geçerli olabilmesi için mutlaka işçiye yazılı olarak bildirim yapılması gerekmektedir. Teklifi kabul etmek isteyen işçi de altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmek durumundadır. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür⁵⁵⁹.

⁵⁵⁶ Engin, s. 321-322.

⁵⁵⁷ Yalçın, s. 60; Süzek, s. 716.

⁵⁵⁸ Şen, Çalışma Koşulu, s. 191.

⁵⁵⁹ Levent Akın, “İşçinin Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Esaslı Fesih Hakkı”, Çimento Endüstrisi İşveren Sendikası Dergisi, C. 27, S. 2, Mart 2013, s. 42.

İşçinin yapılmak istenen değişikliği kabul etmesinin sonucunda işverenle aralarında geçerli olan çalışma ilişkisi içeriğinin yeni koşullarla değişmesi ile birlikte devam eder. Burada meydana gelen durum hukuki niteliği itibarıyla *değişiklik sözleşmesidir*⁵⁶⁰. Değişiklik feshinden farkı, değişiklik feshinde teklif işverenden gelirken, değişiklik sözleşmesinde her iki taraftan da gelebilmektedir.

İşveren tarafından değişiklik teklifinin işçi tarafından *reddi* halinde değişiklik teklifi kabul edilmeyen işverenin elinde üç imkan bulunmaktadır:

Birinci imkan; işveren yapmak istediği değişiklikten vazgeçer. Böylece işçi ile aralarındaki eski sözleşme aynı koşullar altında devam eder⁵⁶¹.

İkinci imkan; yazılı önerisinin kabul edilmemesi halinde, çalışma koşullarında değişiklik yapma ihtiyacını doğuran gerekçeyle veya başka bir gerekçeyle iş sözleşmesini fesih yoluna gidebilecektir⁵⁶².

Üçüncü imkan; sözleşmenin eski şartlarda devamına razı olmayıp fesih yolunu da kullanmadan çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği uygulamaya koymasındır⁵⁶³.

Çalışma koşullarında yapılmak istenen “esaslı değişikliğin” işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçi: İşyerinde çalışan işçi sayısının otuz ve üzerinde olması halinde iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın feshedilmiş olduğu iddiasıyla ve *işe iade* talebiyle iş mahkemesine dava açılabilecektir. Davanın sonucuna göre işçi ya işine iade edilecek ya da, ihbar ve kıdem tazminatlarından ayrı olarak, mahkeme tarafından belirlenecek tazminat ile (dört ile sekiz aylık ücret tutarındaki) mahkeme süresine göre ve fakat en fazla dört aylık ücreti ödenerek sözleşmesi feshedilmiş olacaktır⁵⁶⁴. İşyerinde çalışan işçi sayısının otuzun altında olması halinde *haksız fesih* iddiası ile dava açabilecektir.

⁵⁶⁰ Şen, Çalışma Koşulu, s. 199.

⁵⁶¹ Süzek, s. 717.

⁵⁶² Şen, Çalışma Koşulu, s. 210.

⁵⁶³ Murat Şen, “İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İş Günü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları”, *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 5, Mart 2007, s. 82 (Esaslı Değişiklik).

⁵⁶⁴ Cumhuriyet Sinan Özdemir, “İş Kanuna Göre Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, *Mali Çözüm Dergisi*, S. 107, Eylül Ekim 2011 s. 223.

Fesih gerekçelerinin haklı görülmemesi halinde işveren, işçinin çalışma süresine bağlı ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemek durumunda kalacaktır⁵⁶⁵.

4857 sayılı İşK. m. 20’de feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü işverene verilmiştir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlamak zorundadır. İşveren tarafından, işçiye karşı çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılarak mobbing uygulanması durumunda; işçi ayrıca maddi, manevi tazminat talep edebilir. Kaldı ki mobbing sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih halinde, tazminat talep etmeye engel bir durum yoktur. Bir işçi, iş sözleşmesi devam ederken dahi mobbing sebebiyle uğramış olduğu zarara ilişkin tazminat davası açabilir⁵⁶⁶.

E. İŞÇİNİN ÖZEN VE SADAKAT BORCUNA AYKIRI MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Özen borcuna aykırı hareket eden işçi ile ilgili iş sözleşmesinde ayrıca ve açıkça bir düzenleme yapılmamıştır. Bununla birlikte iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ile derhal fesih ve zarar tazmini yoluna gidilebilecektir⁵⁶⁷.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi m. 2 gereği bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlardan uzak durmalıdır. Ayrıca 4857 sayılı İşK. m. 25/2-e işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması gibi sadakat borcuna aykırı davranışlar düzenlenmiştir. Anılan bu hükümlere aykırı davranılması haklı nedenle derhal fesih nedenidir⁵⁶⁸.

İşçi tarafından sadakat borcunun ihlali, işverenin zararının tazminine (TBK. m. 112), işçiye disiplin cezasının uygulanmasına, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshi ve tazminat (İşK. m. 26/2-e, 26/2) yaptırımlarına yol açar.

⁵⁶⁵ **Özdemir**, s. 224.

⁵⁶⁶ **Sevimli**, s. 138.

⁵⁶⁷ **Çelik**, İş Hukuku, s. 147.

⁵⁶⁸ **Süzek**, s. 349; **Recep Makas**, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S. 4, Ankara, 2012, s. 158; **Demir**, Mobbing, s. 160.

İşverenin burada fesih hakkını kullanabilmesi için kural olarak hasar ve kaybın işçinin otuz günlük ücreti tutarında olması gerekmektedir. Ancak bu miktara ulaşmasa da, özen yükümlülüğü hatırlatıldığı halde işinde özen göstermeyen işçinin iş sözleşmesi derhal feshedilir⁵⁶⁹.

Kendisine mobbing uygulayan işçiye karşı, mağdur işçi: Öncelikle işverene durumu bildirmeli, işverence uygun çalışma ortam koşulları sağlanmalıdır. Kasıtlı olarak önlem almayan ve uygun çalışma ortamını sağlamayan işverenin ise, dolaylı olarak mobbing zorbası olması ve sorumluluğuna gidilmesi mümkündür (İşK. m 24/2-d).

Her taciz bildirimini mobbing olarak algılanmaz ya da her yapılan psikolojik taciz mutlak suretle mobbinge dönüşmez⁵⁷⁰. Mobbing sistematik olarak gerçekleştirilmelidir. Mobbing olarak adlandırılmayan, ancak mobbing başlangıcı taciz eylemlerinin işverene bildirilmesi durumunda, işverenin yeteri kadar önlem almaması *kanaatimizce* doğrudan işverenin de dolaylı yoldan mobbing uyguladığı anlamına gelmez. Kaldı ki devamında gerçekleşen taciz eylemleri ile yaklaşık olarak mobbing oluştuğuna kanaat getirilebiliyor ve işveren buna rağmen önlem alınmıyorsa sorumluluğuna gidilmelidir. Mobbing mağduru işçinin ayrıca, zorba işçiye karşı şartları oluşmuşsa tazminat talep etme hakkı saklıdır.

⁵⁶⁹ **Süzek**, s. 350; **Demircioğlu/Centel**, s. 107.

⁵⁷⁰ **Y22HD.**, 31.10.2014, E. 2014/23860, K. 2014/29767, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, "...Taraflar arasında iş sözleşmesinin feshi uyuşmazlık konusudur. Dosya içeriğine göre, davacı sağlık sebepleri bulunmasından ve bölge sorumlusu olan Z.. E..'ın İş Kanunu anlamında *psikolojik baskı* oluşturan davranış bozukluklarının sağlıklı çalışma imkanını ortadan kaldırmış olmasından dolayı haklı sebeplerle istifa ettiğini iddia etmiş, mahkemece feshin haklı sebebe dayanmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteği reddedilmiştir. Davacı mobbing iddiasında bulunmuş ise de, *mobbingin* meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir.

Somut olayda, davacı şahitlerinin beyanları ile de iddia edilen eylemlerin işyeri kabalığı düzeyinde kaldığı, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı, davacının bel fitiği rahatsızlığı olduğunun sağlık kurulu raporu ile belgelendiği bu hali ile işçinin haklı feshinin kabulü gerektiği anlaşılmıştır. Hal böyle olunca feshin haklı sebebe dayalı olduğu ispatlandığından kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde hatalı gerekçeyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına karar verilmiştir".

F. İŞÇİNİN AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA AYKIRI MOBBİNG SAYILABİLECEK DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir (İşK. m. 25).

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

İşK. m. 25/2-b “İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut

işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması” durumunda işveren iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Şeref ve namusuna dokunacak durumun gerçekte var olup olmaması bu madde hükmünce önemli değildir. İşçi işveren hakkında asılsız ihbar ve suçlamalarda bulunduğu durumlarda da, işveren sözleşmeyi feshe hak kazanır⁵⁷¹.

İşK. m. 25/2-c bendi uyarınca, bir işçinin bir başka işçiye cinsel taciz uygulaması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Dolayısıyla, aynı şekilde mobbing uygulanması durumunda da, işveren zorba işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir⁵⁷².

İşK. m. 25/2-g gereği işyerinde mobbing sebebiyle ruhsal olarak bunalıma giren ve devamsızlık yapan işçi hakkında, işveren haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanamayacaktır⁵⁷³. Zira mobbing hukuka aykırı bir süreç olup, mağdur işçinin devamsızlığı haklı bir nedene dayanmaktadır. Ancak fesih hakkının işverence kullanılması halinde mobbing mağduru işçi, iş güvencesi kapsamında ise⁵⁷⁴ işe iade davası açabilecek; iş güvencesi kapsamında değilse, fesih hakkının kötüye kullanılmış olması sebebi ile kötüniyet tazminatı talep edebileceklerdir⁵⁷⁵.

Bunun gibi işçi de haksız nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Her ne kadar mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetse de, işçi haklı nedenini ispatlayamazsa ya da fesih hakkını süresi içerisinde kullanmazsa, fesih haksız sayılır⁵⁷⁶.

⁵⁷¹ **Akyiğit**, s. 233; **Güven/Aydın**, s. 249.

⁵⁷² **Işkın**, s. 72; **Bilgili**, s. 65; **Andaç**, s. 113.

⁵⁷³ **Güven/Aydın**, s. 244-245.

⁵⁷⁴ *İş güvencesinin kapsamı ve feshin koşulları İşK. m.18’de belirtilmiştir: “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”.*

⁵⁷⁵ **Işkın**, s. 72.

⁵⁷⁶ **Y22HD.**, 10.09.2014, E. 2014/11571, K. 2014/23466, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Davacı adına Avukat S.. Ç.. ile davalı adına Avukat Z.. A.. aralarındaki dava hakkında Ankara 8. İş Mahkemesinden verilen 2012/450 esas ve 2013/362 sayılı karar dairenin 2013/32440 Esas, 2013/23195 Karar sayılı ilamıyla bozulmasına karar verilmiştir. Davacı avukatı tarafından süresi içinde kararın düzeltilmesi talep edilmiştir. Dairemizce *feshin geçerli sebeple* yapıldığının tespiti ile davanın reddine karar verilmiş ise de, dosyanın yeniden incelenmesinde dosyada işçinin imzasının yer almadığı ve davacının görevini yerine getirmediğine dair tutanaklar bulunduğu, ancak bunu teyit eden başkaca belge ya da delilin bulunmadığı görülmektedir. Ayrıca tutanakların davacının ihtarnamesi ile açtığı dava sonrası olduğu ve en son tutanak tarihi ile fesih

İşçi tarafından yapılan haksız fesihte, sözleşme belirli süreli ise; sürenin bitiminden önce işçi tarafından haksız şekilde sona erdirildiğinde, işveren lehine genel hükümlere göre tazminat alacağı doğacaktır⁵⁷⁷. Eğer sözleşme belirsiz süreli ise; İşK. m. 17 ‘de düzenlenen bildirim şartına uymayan taraf⁵⁷⁸, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır⁵⁷⁹. Bir işçinin mobbinge maruz kaldığı şüpheden uzak kalmayacak şekilde ispat edilmelidir. Aksi halde yapılan fesih haksız fesih olacaktır⁵⁸⁰.

Yargıtay’ın konuyla ilgili bir kararı incelendiğinde: “...davacının 14.07.2005 tarihli yazı ile 01.06.2005 tarihinden itibaren kontrat ve kaynak yönetimi bölümünde dağıtım memuru iken aynı bölümde kaynak yönetimi uzmanı olarak terfi ettirildiği, 17.03.2006 tarihli yazı ile de 01.04.2006 tarihi itibarıyla mali ve idari işler müdürlüğünde idari işler uzman yardımcısı olarak görevlendirildiği, davacının bu görevlendirmeden iş sözleşmesinin fesih tarihine kadar aynı birimde çalıştığı, toplam çalışma süresi itibarıyla çalıştığı bölümde iş tecrübesinin olmadığından da söz edilemeyeceği, davacıya fatura ayıklama işi verilmesinin görev aldığı birimin

tarihi arasında elli bir günlük bir süre geçtiği anlaşılmaktadır. Bu itibarla davalı tarafından davacının görevlendirmeleri ve bu görevlendirmelerinin gereğini yerine getirmediğinin usulünce ispat edilemediği sonucuna ulaşılmış ve dairenin yukarıda belirtilen kararının maddi hataya dayalı olduğu görülmüştür. Açıklanan sebeplerle dairenin yukarıda belirtilen maddi hataya dayalı kararının ortadan kaldırılmasına karar verilmiştir. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı; dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun geçici ek ikinci maddesi uyarınca onanmasına oyçokluğu ile karar verildi. *Karşı Oy*; dosya kapsamına göre, davacının kendisine verilen görevleri mazeretsiz olarak yerine getirmediği, askerden sonra kendisinin ağır işlerde çalıştırılmak istendiğini, **mobbing** uygulandığını iddia etmesine rağmen, şahit beyanları da dikkate alındığında verilen görevlerin işin doğası gereği bütün haber kameramanlarına verilebileceğinin anlaşıldığı, mesai saatlerine aykırı davrandığı, çok sayıda disiplinsiz hareketleri olduğu sabittir. Davalı işveren açısından iş ilişkisinin çekilmez hale geldiği dikkate alındığında iş sözleşmesinin feshinde *geçerli sebebin varlığının* kabul edilmesi gerekirken mahkemece aksi kanaatle karar verilmesi üzerine verilen bozma kararının yerinde olduğu anlaşılmakla maddi hata talebinin reddi düşüncesiyle sayın çoğunluk görüşüne katılmıyorum”; **Çelik**, İş Hukuku, s. 312; **Ermumcu**, s. 204; **Demircioğlu/Centel**, s. 171.

⁵⁷⁷ **Ermumcu**, s. 204.

⁵⁷⁸ İşK. m. 17; “İş sözleşmeleri; a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır”.

⁵⁷⁹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 350.

⁵⁸⁰ **Çelik**, İş Hukuku, s. 312; **Ermumcu**, s. 204; **Demircioğlu/Centel**, s. 171.

işlerinden çok farklılık arz etmediği, tek başına işten yıldıрма olarak nitelendirilemeyeceği, davacının 06.09.2010 tarihinde yani iş sözleşmesini fesihten 6 gün sonra, memur olarak göreve başladığı ve bu görev için davalı işyerinde çalışırken bir takım idari prosedürlerin yerine getirilmesi gerektiği, davacının yeni başladığı işe girebilmek için önceden hazırlık yapıp sınavlara girdiği, davacı tanıklarının genel ifadelerle davacı iddiasını doğrulamakla beraber, mobbing olarak nitelendirilebilecek davalı eylemlerinden bahsetmedikleri, tüm bu somut olgular birlikte değerlendirildiğinde davacının mobbinge maruz kaldığını, hiçbir tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispat edemediği, davacının iş sözleşmesini memur olarak çalışmak için feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanamadığı halde mahkemece bu yönler gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm kurularak kıdem tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”⁵⁸¹.

Fesih hakkının kullanılma süresine ilişkin İşK. m. 26 uyarınca: “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz” şeklinde düzenlenmiştir. Sürelere uymadan yapılan fesih, haksız fesih hükümlerine tabi olacaktır⁵⁸². Ancak mobbingin unsurları arasında, saldırının sistematik ve aynı zamanda süreklilik olma unsuru bulunduğu için, altı iş günlük hak düşürücü süre, de başlamayacaktır⁵⁸³.

Bunların dışında sözleşmeyi öngörülen sürede feshetmeyen kimsenin tazminat hakkının da bulunmadığı anlaşılmaktadır⁵⁸⁴. Ancak mobbing sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih halinde, tazminat talep etmeye engel bir

⁵⁸¹ **Y7HD.**, 14.3.2013, E. 2013/1659, K. 2013/2801, ÇSGB, Bilgilendirme Rehberi, s. 29.

⁵⁸² **Çelik**, İş Hukuku, s. 312; **Ermumcu**, s. 204; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 359; **Akyiğit**, s. 250-251; **Demircioğlu/Centel**, s. 171.

⁵⁸³ **Ermumcu**, s. 201; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 95.

⁵⁸⁴ **Sevimli**, s. 137; **Limoncuoğlu**, s. 74; **Çelik**, İş Hukuku, s. 360.

durum yoktur. Kaldı ki bir işçi, iş sözleşmesi devam ederken dahi mobbing sebebiyle uğramış olduğu zarara ilişkin tazminat davası açabilir⁵⁸⁵.

Derhal fesih hakkının kullanılması ile talep edilecek tazminatla, mobbing sebebi ile iş sözleşmesinin derhal feshi halinde istenebilecek tazminat arasında bir ayrıma varılmalıdır. Tazminat maddi zararlarla birlikte aynı zaman da manevi zararlar için de talep edilebilir⁵⁸⁶. İşçinin mobbing sebebi ile uğramış olduğu zararlar, mobbingin vermiş olduğu yetki ile derhal fesih hakkını kullanmış olduğu zamanki zararı farklıdır. Bu bağlamda sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işçinin hangi zararına ilişkin tazminat talep ettiğini açıkça belirtmesi gerekmektedir. Mobbing sebebi ile iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde, mobbingin devam etmesi ve son saldırının öğrenilmesinden itibaren altı iş günü içerisinde haklı nedenle fesih hakkını kullandığı zaman, ancak bu sebeple uğradığı zararın giderilmesini isteyebilir⁵⁸⁷.

Mobbing sebebiyle kişisel değerlerine yapılan saldırı sonrası uğramış olduğu zararı, iş sözleşmesi devam ederken, ya da iş sözleşmesini, haklı nedenle fesih yetkisinin süresinde kullanılıp, kullanılmadığına bakılmadan, feshettikten sonra talep edebilir⁵⁸⁸. Bunun dışında mobbing mağdurunun açabileceği diğer dava hakları saklıdır.

III. KİŞİLER HUKUKU AÇISINDAN

A. SALDIRI TEHLİKESİNİN ÖNLENMESİ DAVASI

“*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini isteyebilir*” (TMK. m. 25) şeklinde düzenlenmiştir. Bu dava henüz saldırı sonlanmadan önce açılması gereken bir dava çeşididir⁵⁸⁹. Amaç; mobbing mağduru kimseyi gelecekte doğabilecek zararlara karşı korumaktır. Saldırının tek başına ya da örneğin iki kez gerçekleşmiş olması mobbing için yeterli değildir.

⁵⁸⁵ **Süzek**, s. 712; **Sevimli**, s. 137.

⁵⁸⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 360; **Güven/Aydın**, s. 255; **Andaç**, s. 115; **Akyiğit**, s. 275 Ferit Hakkı **Saymen**, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Esasları, Toplu Sözleşme Bilgileri, Bakanlıklar Arası Produktüivite Merkezi Seminer Notları, B. 1, s. 610-611; **Y9HD.**, 26.03.2009, E. 2007/41164, K. 2009/8092,

<http://calismatoplum.org/sayi24/sevimli.pdf> (E.T. 06.04.2016); **Çelik İş Hukuku**, s. 284-285; Kenan **Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul 2005, s.216.

⁵⁸⁷ **Süzek**, s. 712.

⁵⁸⁸ **Sevimli**, s. 138.

⁵⁸⁹ **Eren**, Genel Hükümler, s. 747; **Gökcan**, s. 790; **Nomer**, s. 255-247.

Ancak mobbinge dönüşebileceğinin kuvvetle muhtemel olduğu durumlarda, henüz saldırı aşamasındayken saldırının önlenmesi davası açılabilir⁵⁹⁰.

Dava için gerekli olan şartlar: mevcut bir tehlike durumu ile yakın ve ciddi saldırdır⁵⁹¹. Her ne kadar kanunda yakın ve ciddi saldırıdan bahsedilmemiş olsa da uygulamada ispat kolaylığı açısından saldırının yakın ve ciddi olması gerekir. Bunun dışında dava şartı olarak kusur ya da ortaya çıkan zarar aranmaz.

Davanın sonucunda hakim; mobbing zorbasının yapmış olduğu saldırı niteliğindeki davranışlardan kaçınması yönünde karar verir. Ancak verilen bu kararın icrası pek mümkün olmayan bir karardır. Bu sebeple mahkemenin önleme kararı ile birlikte, bir takım tedbirler alması halinde ancak gerçekleşebilecektir. Örneğin işçinin bir süre işten uzaklaştırılması ya da, mümkünse başka birimde çalışması gibi önlemlerle ancak saldırının önlenmesi kararı icrasını mümkün kılar⁵⁹².

Önlenemeyen saldırıya karşı, mağdur artık hukuka aykırılığın tespitini ve maddi manevi tazminat davasını açma hakkı bulunmaktadır⁵⁹³.

B. SALDIRININ HUKUKA AYKIRILIĞININ TESPİTİ DAVASI

TMK. m. 25/1 de genel tespit davası özel olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre “*Davacı sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir*”. Davanın açılabilmesi için saldırı sona ermiş olsa da, etkisi sürmelidir⁵⁹⁴. Ancak öğretilerdeki başka görüşler etkisinin hala devam etme şartının, davalı tarafça savunma olarak kullanabileceği ve bu durumun makul olmayacağını belirterek, saldırının sona ermesinin dikkate alınması gerektiğini ifade ederler⁵⁹⁵. Davacı mobbing zorbası kimsenin yapmış olduğu saldırı ve

⁵⁹⁰ Gökcan, s. 790; Nomer, s. 255-247.

⁵⁹¹ Ermumcu, s. 168; Işkın, s. 64; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 108; Bayram, s. 569; Erkal, s. 255; Gökcan, s. 790; Eren, Genel Hükümler, s. 747; Nomer, s. 255-247.

⁵⁹² Akipek/Akıntürk/Ateş Karaman, s. 435; Gökcan, s. 790; Eren, Genel Hükümler, s. 747; Nomer, s. 255-247.

⁵⁹³ Gökcan, s. 790; Eren, Genel Hükümler, s. 747; Eren, Genel Hükümler, s. 747.

⁵⁹⁴ Ermumcu, s. 170; Işkın, s. 65; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 109; Bilgili, s. 34; Büyükkılıç, s. 125; Gökcan, s. 791; Eren, Genel Hükümler, s. 747.

⁵⁹⁵ Selahattin Sulhi Tekinay, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, B.6, İstanbul, 1992, s. 274; Gökcan, s. 791; Eren, Genel Hükümler, s. 747.

sonrasındaki olumsuz etkisini ispatlamalı, kusur ve zarar doğduğunu ispatlamak zorunda değildir.

C. SALDIRIYA SON VERİLMESİ DAVASI

TMK. m. 25/1’de “*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini isteyebilir*”. Mobbing mağduru, kendisine karşı hala devam etmekte olan bir saldırı olduğu durumlarda saldırıya son verilmesi davasını açabilir. Bu davanın açılabilmesi için, mobbing mağduru kişinin saldırı sebebi ile zarara uğrama şartı ya da, saldırı da bulunan kişinin (zorba) kusurlu olma şartı yoktur. Sadece devam etmekte olan saldırı sebebi ile bu davanın açılması mümkündür⁵⁹⁶.

Bu davada husumet sadece saldırıda bulunana karşı değil, onunla birlikte dolaylı olarak zarar veren diğer kimselere karşı da yöneltilebilir. Örneğin, bir işçiye karşı bir başka işçi tarafından gerçekleştirilen saldırıya, diğer işçilerin de destek olması ya da işverenin göz yumması gibi durumlarda; mobbing mağduru kimse hepsine karşı saldırıya son verilmesi davasını açabilir⁵⁹⁷.

Davada sadece saldırının sona erdirilmesi talep edilebilir. Bu sebeple dava açıldıktan sonra davalılar saldırıya son verirse bu durumda dava konusuz kalacak ve mahkeme, esas hakkında karar verilmesine yer olmaması sebebiyle davayı bitirecektir⁵⁹⁸.

D. VEKALETSİZ İŞ GÖRME DAVASI

TMK. m. 25/3’de “*davacının hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır*” şeklinde düzenlenmiştir. Bir kimsenin kişilik hakkına hukuka aykırı şekilde saldırıda bulunanların, bu saldırı nedeniyle sebepsiz olarak zenginleşmeleri mümkündür. Vekaletsiz iş görme davası, saldırıda bulunan

⁵⁹⁶ Akipek/Akıntürk/Ateş Karaman, s. 435; Nomer, s. 255-247; Gökcan, s. 790-791; Eren, Genel Hükümler, s. 747.

⁵⁹⁷ Ermumcu, s. 172; Erkal, s. 257; Nomer, s. 255-247; Gökcan, s. 790-791; Eren, Genel Hükümler, s. 747.

⁵⁹⁸ Işkın, s. 65; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 105; Bilgili, s. 32; Büyükkılıç, s. 124; Nomer, s. 255-247; Eren, Genel Hükümler, s. 747.

kişinin (mobbing uygulayan zorba) malvarlığında, saldırıya bağlı olarak meydana gelmiş olan sebepsiz zenginleşmenin, saldırıya uğrayana (mobbing mağduru) ödenmesini sağlayan davadır⁵⁹⁹.

Davacının, maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı sebebiyle elde edilmiş olan kazancın, vekaletsiz iş görme hükümlerine göre talep etme hakkı saklıdır⁶⁰⁰.

Örneğin bir işveren tarafından işçisine karşı yapılan mobbing sonucu, istifa eden işçiye kıdem tazminatı ödemeyen işveren, hukuka aykırı davranışla elde etmiş olduğu bu kazancı, işçi tarafından vekaletsiz iş görme hükümlerine göre talep edilebilir⁶⁰¹.

IV. TAZMİNAT HUKUKU AÇISINDAN

A. MADDİ TAZMİNAT DAVASI

Tazminat davaları: saldırıya uğrayan kişinin, saldırıyı gerçekleştirene karşı, saldırıdan önceki durumuna getirilmesini sağlamak üzere başvurabileceği hukukî yoldur⁶⁰². Bir işyerinde çalışan kişi ya da kişiler mobbing sebebi ile açacağı maddi tazminat davasında Türk Borçlar Kanunu genel hükümlere göre talepte bulunabilir. 6098 sayılı TBK. m. 49 ve devamı maddelerinde haksız fiile ilişkin tazminat sorumluluğu düzenlenmiştir:

Tazminata hak kazanılabilmesi için mobbinge ilişkin davranışlar hukuka aykırı olmalı, mobbing sebebi ile zarar meydana gelmeli, zararlar hukuka aykırı davranış arasında illiyet bağı olmalı ve zorba kusurlu olmalı ya da kusursuz

⁵⁹⁹ **Akipek/Akıntürk/Ateş Karaman**, s. 412; Mustafa Alper **Gümüş**, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, B. 3, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s. 121.

⁶⁰⁰ **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 120.

⁶⁰¹ **Ermumcu**, s. 187; **Tınaz/Bayram/Ergin**, s. 114; **Büyükkılıç**, s. 129.

⁶⁰² M. Kemal **Oğuzman/Turgut Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, Vedat Kitapçılık Yayın Evi, B. 10, İstanbul 2013, s. 69; **Ermumcu**, s. 174; **Işkın**, s. 66; Hasan Tahsin **Gökcan**, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, B. 3 (Genişletilmiş), Seçkin Yayınevi, Ankara 2010, s. 555; Hasan **Özkan**, Açıklamalı- İctihatlı Asliye Hukuk Davaları ve Tatbikatı Tazminat, B. 1, Legal Yayınevi, İstanbul 2015, s. 129-130; Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 12, Beta Yayınevi, İstanbul 2010, s. 728 (Genel Hükümler); Haluk Nami **Nomer**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 14 (Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş), Beta Yayınevi, İstanbul 2015, s. 221-222; Ahmet M. **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 19 (Genişletilmiş), Turhan Yayınevi, Ankara 2014, s. 431 (Borçlar Hukuku).

sorumluluğuna gidilebilir olmalıdır⁶⁰³. Mobbing türü davranışlar sistematik olarak devam etmek zorundadır. Süreçteki her bir davranışı haksız fiil olarak değerlendirmek mümkün değildir. Ancak bu davranışlar yıldırma süreci içerisinde sistematik olarak devam eder ve mobbing hedefindeki kişinin psikolojisini bozup, kişilik haklarına zarar verirse, kanaatimizce bu durumda sözleşmeye aykırılık (TBK. m.417) hükümlerine başvurulabileceği gibi, haksız fiil hükümlerine de başvurulabilecektir. (TBK. m. 49, TMK. m. 25) .

Mobbing bir kişinin iktisadi kişilik değerlerine de zarar vermektedir. İktisadi kişilik değeri; *“bir kimsenin meslek, sanat veya ticaret hayatındaki kişilik değerlerinin toplamı olup; kişilerin, ekonomik hayata serbestçe katılabilmelerini, icra ettikleri meslekte veya sanatta yahut yürüttükleri ticari faaliyetlerde kendilerini geliştirebilme, rekabet edebilme hak ve özgürlüklerini, ayrıca mali, ticari itibar gibi değerlerini ifade eder⁶⁰⁴”*.

Mobbing kişinin kendine olan özgüvenini yitirerek çalışma ortamından yılması, adeta çalışamaz hale gelmesi ile kişinin açıkça iktisadi kişilik değerine zarar verir. Tüm bu sebepler birlikte ele alındığında kanaatimizce mobbinge uğrayan kişinin TBK. 49 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan, haksız fiil hükümlerine başvurusu mümkündür⁶⁰⁵.

Burada söz edilen tazminat davasının konusu, haksız fiilden sorumlu olan kişinin veya kişilerin, uğradığı zararı tazmine mahkum edilmesidir⁶⁰⁶. Bu nedenle bir eda davasıdır⁶⁰⁷. Tazminat davalarında davacı zarara uğradığını iddia eden kimsedir. Mobbinge uğrayan kişiler tazminat davasının davacısı konumunda yer alırlar. Haksız fiilin yol açtığı zararı tazminle yükümlü kişi ise davalıdır. Mobbing uygulayan kişi ya da kişiler tazminat davasında davalı konumunda yer alırlar. Birden çok sorumlu varsa (müşteri, işveren, işçi, işveren vekili gibi) dava müteselsil sorumlulardan birine, birkaçına veya hepsine karşı açılabilir⁶⁰⁸.

⁶⁰³ **Işkın**, s. 66; **Bilgili**, s. 36; **Gökcan**, s. 555; **Eren**, Genel Hükümler, 728; **Nomer**, s. 221-222; **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku, s. 431.

⁶⁰⁴ **Demircioğlu**, s. 129.

⁶⁰⁵ **Gökcan**, s. 555; **Eren**, Genel Hükümler, 728; **Nomer**, s. 221-222; **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku, s. 431.

⁶⁰⁶ **Nomer**, s. 135.

⁶⁰⁷ **Eren**, Genel Hükümler, s. 720.

⁶⁰⁸ **Oğuzman/ Öz**, s. 69; **Eren**, Genel Hükümler, s. 682; **Gökcan**, s. 55.

Anayasa 129/f-5 uyarınca memurlar ve diğer kamu görevlilerine karşı işledikleri kusurdan dolayı tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla kanundaki şekil ve şartlara uygun olarak ancak idareye karşı açılabilir. Bir kamu görevlisine karşı idari eylem ve işlemi sırasında, mutlak ve dar yorumlanmamak üzere, mobbing uyguladığı hallerde, husumet öncelikle idare aleyhine yönlendirilecektir⁶⁰⁹.

Mobbing nedeni ile uğranılan zarara ilişkin (haksız fiil) TBK. m. 49 hükümlerine göre açılacak olan tazminat davasında ispat yükü davacı mobbing mağduru üzerindedir⁶¹⁰. Mağdur kişi; mobbing uygulayanların kusurunu, yapılan saldırıların hukuka aykırılığını, mobbinge uğradığı zarar arasındaki illiyet bağı ve uğradığı zararı ispat etmekle yükümlüdür. Bununla birlikte mobbinge uğrayan mağdur TBK. m. 417 hükümlerine göre sözleşmeye aykırılıktan dolayı da maddi tazminata başvurulabilir⁶¹¹. Ancak haksız fiil hükümlerine başvurmakta, sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurmak daha lehedir. Zira haksız fiil hükümlerine göre açılacak olan tazminat davası; dava şartları, ispat ve zamanaşımı yönü ile, sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre açılacak tazminat davasından ayrılır.

⁶⁰⁹ **Y4HD.**, 25.03.2015, E. 2015/1495, K. 2015/3648, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, "... Davacı A.. V.. vekili Avukat Bürgehan tarafından, davalı T.. O.. aleyhine 18/03/2014 gününde verilen dilekçe ile manevi tazminat istenmesi üzerine mahkemece yapılan yargılama sonunda; davanın husumetten reddine dair verilen 11/11/2014 günlü kararın Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından süresi içinde istenilmekle temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra tetkik hakimi tarafından hazırlanan rapor ile dosya içerisindeki kağıtlar incelenerek gereği görüldü.

Dava, haksız eylem nedeniyle manevi tazminat istemine ilişkindir. Mahkemece, pasif husumet yokluğundan davanın reddine karar verilmiş; hüküm, davacı tarafından temyiz edilmiştir. Davacı, Marmara Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak görev yaptığını davalının da aynı üniversitede hiyerarşik üstü olarak görevli olduğunu, davalının sürekli aşağılama ve hakaretlerine maruz kaldığını, davalının bu yöndeki tüm eylemlerinin psikolojik taciz (*mobbing*) niteliğinde olduğunu belirterek; kişilik haklarının ihlali nedeniyle manevi tazminat isteminde bulunmuştur. Mahkemece, davanın idare aleyhine, idari yargı yerinde açılması gerektiği; davalıya husumet yöneltilemeyeceği gerekçe gösterilerek, anılan şekilde karar verilmiştir. Anayasa m. 129/5'de, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davalarının, ancak idare aleyhine açılabileceği benimsenmiştir. Ne var ki, bu kural mutlak olmayıp; idari yetkilerin kullanılma alanı ile, eş anlatımla, idari işlem ve eylem niteliğini yitirmemiş davranışlar ile sınırlıdır. Özellikle, haksız eylemlerde (fiili yol); kamu görevlisinin, Anayasa'nın bu güvencesinden yararlanma olanağı bulunmamaktadır. Somut olayda, davalının hakaret ettiği ileri sürülmüştür. Kamu görevlilerinin hakaret etmeleri açıkça kişisel kusur oluşturur ve hiç bir biçimde görev ile ilişkilendirilemez. Bu sava dayanan davaların, **Anayasa m.129/5** kapsamında değerlendirilmesi de mümkün değildir. Açıklanan nedenlerle, davalıya husumet yöneltilebileceği benimsenmeli ve işin esası incelenmelidir. Şu durumda, işin esasının incelenmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Hüküm, açıklanan nedenlerle yerinde görülmemiş ve bozmayı gerektirmiştir".

⁶¹⁰ **Gökcan**, s. 44.

⁶¹¹ **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku, s. 216-217.

TBK. m. 417 gereği sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre mobbing uygulanan kişi ya da kişilere tazminat davası açan davacı (mobbing mağduru) kendi kusursuzluğunu değil, bu durumda mobbing uygulayan kişi (zorba) kendi kusursuzluğunu ispat etmek zorundadır. Dolayısıyla ilk görünüş ispat ilkesi olmaktadır⁶¹². Hayatın olağan akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Dolaylı ispat türüdür. Olayın tam ispatından farkı, bir tecrübe kuralına dayandırılan olayla ilgili “somut olayda da böyle olmuştur” farazisi ile hareket edilmesidir. İlk görünüş ispatının olduğu durumlarda ispat yükü yer değiştirmektedir. Mobbinge maruz kalan, kendisinin mağdur edildiğini değil de, zorba mobbing uygulamadığını ispat etmelidir. Bunun yanında borca aykırılıkta zamanaşımı herhalde tacizden itibaren on yıldır⁶¹³.

Yargıtay’ın konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararı incelendiğinde, 6098 sayılı TBK. m. 417; psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemiş, işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ayrıca işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu anlaşılmaktadır⁶¹⁴.

Mobbing sebebiyle kişilik haklarına zarar verilen kişi, uğramış olduğu bu zararı TMK. m. 25/3 hükmü uyarınca “...saldırıya karşı davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri hakkı saklıdır” şeklinde yapılan düzenleme ile ilgili kanun hükmüne dayanarak da haksız fiil hükümlerine göre talep edebilir.

⁶¹² **Başözen**, s. 17; **Şen**, Günümüz Problemi Mobbing, s. 118.

⁶¹³ **Tınaz/Bayram Ergin**, s. 103; **Oğuzman/Öz**, s. 71.

⁶¹⁴ **YHGK.**, 25.09.2013, E. 2012 / 9-1925, K. 2013 / 1407, sinerji içtihat programı.

Bu maddeye göre, kişilik hakları saldırıya uğrayan kimselere yapılan her türlü saldırıyı önleme, yok etme, etkisizleştirme ve yaptırıma bağlama hususları hüküm altına alınmıştır. Bu hükümlerle kişilik hakkına saldırılan kişinin, saldırganlara karşı korunma isteyebileceği bir ilke olarak kabul edilmiştir. Zarar gören kişinin rızası, ya da hukuka uygunluk sebeplerinden biri ile haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırı kabul edilmiştir⁶¹⁵.

Mobbingin unsurlarından biri de kişilik haklarına yönelik düşmanca ve ahlak dışı saldırıda bulunulmasıdır⁶¹⁶. Bu bağlamda kişilik hakkının konusunu oluşturan kişisel değerlerden yaşam-sağlık-vücut bütünlüğü olan maddi bedensel değerlere; özgürlükler-onur ve saygınlık gibi manevi değerlere, ayrıca ekonomik özgürlük-mesleki onur ve saygınlık gibi mesleki ve ticari manevi değerlere saldırıda bulunularak zarar verilmektedir⁶¹⁷.

Kişilik hakkı hukuka aykırı şekilde saldırıya uğrayan kişinin (mobbing mağduru), bu saldırı nedeni ile uğramış olduğu maddi zararın, saldırgan (mobbing uygulayan zorba) tarafından, bir miktar paranın maddi tazminat olarak ödenmesi ile karşılanabilmektedir. Örneğin işyerinde mobbing mağduru olan kişinin psikolojisi bozulmuş ve bu nedenle hastanede tedavi altına alınmıştır. Tedavi nedeni ile yapılan masraflar mobbing mağdurundan maddi tazminat olarak talep etmek mümkündür. TMK. m. 25'e göre maddi tazminat talebi için, (TBK m. 49) haksız fiil hükümlerine göre başvuru yapılması gerekmektedir⁶¹⁸.

B. MANEVİ TAZMİNAT DAVASI

Manevi tazminat, TBK. m. 56'da: "*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da*

⁶¹⁵ Demircioğlu, s. 131.

⁶¹⁶ Lütfi İnciroğlu, "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri", Kamu İş Dergisi, C.13, S. 1, Ankara 2013, s. 107; İlhan, s. 1182; Erdoğan, s. 335; İzmir/Fazlıoğlu, s. 27; Temizel, s. 216; Kurt, s. 240; TİSK, Mobbing Mücadele, s. 18; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 102.

⁶¹⁷ Zevkliler/Ertay/Havutçu/Gürpınar, s. 98.

⁶¹⁸ Gökcan, s. 555; Eren, Genel Hükümler, s. 745; Nomer, s. 230; Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, s. 447.

manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir” şeklinde düzenlenmiştir. Manevi tazminat, kişilik hakkında, hukuka aykırı tecavüz sebebi ile oluşacak acı, elem ve ızdırabın giderilmesi amacıyla talep edilen tazminat türüdür⁶¹⁹.

Manevi tazminat talep edebilmek için, öncelikle bir kimsenin kişilik hakkına hukuka aykırı bir saldırı bulunmalıdır⁶²⁰. Kişilik hakkının konusunu oluşturan kişisel değerlerden yaşam-sağlık-vücut bütünlüğü olan maddi bedensel değerlere, özgürlükler-onur ve saygınlık gibi manevi değerlere, ayrıca ekonomik özgürlük-mesleki onur ve saygınlık gibi mesleki ve ticari manevi değerlere saldırıda bulunularak zarar verilmektedir⁶²¹. Manevi zarar ile ihlali doğuran kusurlu davranış veya sorumluluk olgusu arasında uygun illiyet bağı bulunmalıdır⁶²².

Kural olarak manevi tazminat kişilik hakkı zarar gören kişi talep eder. Ancak TBK. m. 58/2’de “*Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir*” düzenlemesi ile yakınlarının da manevi tazminat talep edebilmesi mümkündür⁶²³. Örneğin mobbing sonucu intihar eden bir kişinin yakınları da bu nedenle uğramış oldukları acı ve ızdırabın giderilmesi için manevi tazminat talep edebileceklerdir⁶²⁴.

⁶¹⁹ **Oğuzman/Öz**, s. 253.

⁶²⁰ **Eren**, Genel Hükümler, s. 754.

⁶²¹ **Zevkliler/Ertay/Havutçu/Gürpınar**, s. 98; **Gökcan**, s. 785.

⁶²² **Eren**, Genel Hükümler, s. 755.

⁶²³ **Eren**, Genel Hükümler, s. 764-765.

Y22HD., 16.06.2014, E. 2013/14296 , K. 2014/17345, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Yargıtay Kararı; dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün onanmasına aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 16.06.2014 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

Muhalefet Şerhi; davacı, davalı işyerinde alarm ve çağrı merkezinin takım lideri olarak çalıştığını, M.Y. isimli çalışanın müdür yardımcısı olmasına kadar sorunsuz bir şekilde görev yaptığını; anılan kişinin, kendisine suç işlemiş gibi davranarak diğer takım liderleri ile yüzleştirdiğini ve zor durumda bıraktığını, yaptığı işlerle ilgili sürekli sorular sorduğunu ve detaylı bir şekilde sorguladığını, sürekli açık aradığını, bağırarak konuştuğunu, işle ilgili problemlerin çözümünde destek vermediğini, onay istendiğinde gerekli onayları vermediğini, diğer yöneticilere karşı kendisini küçük düşürdüğünü, evlendiğini bildiği halde vardiyalı sistemde çalıştırmaya zorladığını, sonraki zamanlarda istifasını istediğini, istifaya zorlanan davacının bu durumu üst düzey yöneticilere anlattığı halde çözüm bulamadığını, işyerinde yaşadığı psikolojik taciz nedeni ile migren ağrılarının arttığını, işyerine gitmenin kendisi için

işkence haline geldiğini iddia ederek manevi tazminat talebinde bulunmuş, *Yerel mahkemece*; birebir davacının şahsına yönelik küçük düşürücü ve aşağılayıcı sözler söylendiğinin, davacıya yapılan eleştirilerin kasıtlı olduğunun ve performansı ile uyumlu olmadığını ve davacının yöneticileri tarafından sürekli bir şekilde baskı altına alındığının ispat edilemediği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş, karar Dairemiz çoğunluk görüşü tarafından onanmıştır. Yerel mahkemenin, manevi tazminat talebine ilişkin ret kararı, davacı tarafından ileri sürülen iddiaların ispat edilemediği gerekçesine dayanmaktadır. Muhalefetimiz; davacı tarafından ileri sürülen iddiaların ispat edilmiş olduğu ve mobbinge ilişkin unsurların somut olayda mevcut bulunduğu noktasında toplanmaktadır.

Mahkemenin gerek kısa ve gerekse gerekçeli kararında davacı tarafından ileri sürülen olguların, unsurları yönünden mobbing (psikolojik taciz) oluşturmayacağına değinilmemiş ve bu yönde herhangi bir değerlendirme yapılmasına lüzum dahi görülmemiştir. Bu nedenle temel sorun, soyut ve genel anlamda neyin mobbing olduğu ve somut olayda ileri sürülen iddiaların mobbing oluşturup oluşturmadığı değil, mobbing iddiasına ilişkin maddi olguların ispat edilip edilemediğidir. Diğer bir deyişle; ileri sürülen olguların ispatlanmış olması halinde mobbing teşkil edeceği mahkemece zımni olarak kabul edilmektedir. Tekrar etmek gerekirse, mahkemenin gerekçeli kararına göre asıl sorun, ileri sürülen olguların mobbing oluşturmayacağına değil, bu olguların ispat edilemediğine ilişkindir. Dolayısıyla Dairemiz sayın çoğunluk görüşü hakkındaki muhalefetimiz ileri sürülen iddiaların mobbing oluşturup oluşturmadığından ziyade, iddiaların ispatlanmış sayılıp sayılmayacağına dairdir.

Kelime olarak ispat, tespit etmek, belirlemek ve sabitlemek; hukuki olarak da, bir yargılama sürecinde taraflarca iddia edilen veya hâkimce resen gözetilecek olan somut vakıaların iddia edildiği gibi meydana geldiği konusunda hâkimde kanaat uyandırmak üzere yapılan bir inandırma ve ikna faaliyetidir. Bir başka deyişle ispat, dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı olan maddi vakıaların var olup olmadıkları hakkında mahkemeye kanaat verilmesidir.

Mahkemenin uyuşmazlığa konu maddi olay hakkında bir hükme varabilmesi ve daha sonra kanun hükmünü maddi olaya uygulayabilmesi, tarafların iddia ve savunmalarını dayandırdığı olguların gerçekliği ya da doğruluğu konusunda kanaat edinmesine bağlıdır. İspatı sağlayacak olan araçlar ise doğrudan veya dolaylı delillerdir. İspat edilmek istenen bir vakıayı vasıtasız şekilde gösteren bir delil doğrudan; ispatı istenilen bir vakıayı değil de, ona komşu olan bir vakıayı ispat eden deliller de dolaylı delil olarak kabul edilir. Delilin konusu maddi vakılardır.

Özellikle iş davalarındaki uyuşmazlıkların çözümünde tanık beyanları ile karinelerin yeri oldukça büyüktür. Bu bağlamda karineler; “hayatın olağan akışı”, “işçi lehine yorum”, “işçinin korunması”, “ispat kolaylığı” ve “yaklaşık ispat” gibi yerleşmiş ilkeler içinde varlık göstermektedir. Karışık bir iş veya meselenin anlaşılmasına ve çözümlenebilmesine yarayan iz, ipucu ve bir durumun anlaşılmasına yardım eden hal ve belirti olarak ifade edilen karine; bir hukuki durumun aydınlanması, bir hukuki görüşe güvenin korunması veya muamele hayatının özel gereklerinin karşılanması şeklinde bir ispat zorunluluğunu kaldırması yahut kurumların varlığının korunması gibi çeşitli amaçlara hizmet eder.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun bir kararına göre, “...işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir...” (E: 2012/9-1925, K: 2013/1407). Yargıtay’a göre davacı işçinin iddiaları tutarlı olmak, iş, işyeri, tanık beyanları veya diğer delillerle çelişmemek koşuluyla yaklaşık bir delille ispat edilmiş sayılacaktır. Mobbingin ispatında, davacı işçinin ortaya koyduğu emareler ve yaklaşık bir ispatı yeterli sayılmalıdır. Mobbingin varlığı için şüpheden uzak kesin delilleri aramak işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkeleri ile de bağdaşmaz. Yaklaşık ispat, hâkimde bir olgunun ispatı konusunda, tam bir kanaat uyandırılmasına gerek duyulmayan, gerekçelendirilmiş bir iddiadan daha fazla, fakat tam ispattan daha az bir ispat noktasını ifade eder. Yaklaşık ispatta, iddia edilen olayın doğruluğu muhtemel görülmekle birlikte, doğru olma ihtimali, doğru olmama ihtimaline göre daha ağır basar. Sonuçta iddialar hakkında hâkimde; tam, kesin ve mutlak bir kanaatin oluşmasına gerek yoktur. İddia doğrultusunda karar verilmesi için vicdani kanaatin oluşması yeterlidir. Hukuk usulü açısından takdiri delil olan tanık beyanlarının iş hukuku uyuşmazlıklarındaki rolü ve önemi bilinen bir konudur.

Manevi tazminat davasında, davacı zarara uğradığını iddia eden kimsedir⁶²⁵. Mobbinge uğrayan mağdur ya da mağdur kişiler tazminat davasının davacısı konumunda yer alırlar. Haksız fiilin yol açtığı zararı tazminle yükümlü kişi ise davalıdır. Mobbing uygulayan kişi ya da kişiler tazminat davasında davalı konumunda yer alırlar. Birden çok sorumlu varsa (müşteri, işveren, işçi, işveren

Örneğin; ücretin belirlenmesinde davacı işçi tarafından imzalanmış ücret bordrolarına ve bu bordroları doğrulayan banka kayıtlarına rağmen hayatın olağan akışı ile dosya kapsamına uygun olan tanık beyanlarına üstünlük tanınmakta ve emsal ücret araştırması sonucu ücretin tespitine gidilmektedir. Hukuki uyumsuzlukların türüne göre takdiri delillerin önemi ve değeri değişebilmekte, özellikle mobbing gibi belgelendirilmesi ve somut delillerle ispatlanması zor olan konularda tanık beyanlarına daha fazla değer verilmesi kaçınılmaz bir hal almaktadır. Mobbingin oluşmasında sağlık veya doktor raporunun zorunlu olmayışı da göz önüne alındığında hükmün büyük ölçüde tanık beyanlarına dayandırılması zorunluluk göstermektedir.

Somut olayda davacının iddiaları doğrultusunda beyanda bulunan iki tanık, yönetici pozisyonundaki M. Y. isimli çalışanın davacıyı sık sık azarladığını, diğer çalışanlar önünde işini iyi yapmamakla itham ettiğini, küçük düşürüp onurunu rencide ettiğini, bazı toplantılara davacıyı almadığını, davacıyı diğer takım liderleri önünde sanık durumuna düşürdüğünü, davacının evlilik sonrasında gece vardiyasına alındığını, hiç bilmediği bir işte görevlendirildiğini, görev yerinin değiştirildiğini ve yeni görev yerindeki masasının çöple doldurulduğunu ve diğer takım liderleri ile iletişiminin engellendiğini ifade etmiştir. Davacı tanıklarının yanı sıra davalı tanık anlatımlarına ve hatta mobbing yaptığı iddia olunan M.Y. isimli çalışana göre de davacının, genel anlamda işinde başarılı bir çalışan olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca davalı tanıkları, davacının son zamanlarda mutsuz olduğunu, işyerine güvenmediğini, iş aradığını, diğer takım liderleri ile arasında huzursuzluk bulunduğunu, günlük davranışlarının tutarlı olmadığını, bu ve benzeri davranışlarının meslektaşlarının şikâyetine konu olduğunu beyan etmiştir. Davacı tanık anlatımlarına göre mobbingin varlığı son derece açık olduğu gibi, davalı tanık beyanlarına göre de davacıya atfedilen davranışlar mobbinge maruz kalmış bir kimsenin davranışlarına işaret etmektedir. Dolayısıyla davalı tanık beyanlarının yorumu davacının iddialarını doğrular niteliktedir.

Mobbinge maruz kalan bir kimsenin davranışlarında değişiklik meydana gelmesi, performansının düşmesi, moralinin bozulması, bazen endişeli, bazen öfkeli ve agresif tutumlar sergilemesi, bir kısım sağlık sorunları yaşaması, maruz kaldığı haksızlıkları bir kısım meslektaşlarıyla ve bir süre sonra işyeri yönetimiyle paylaşması, kendisine karşı mobbing yapan kişiye karşı gelmesi, direnmesi, bozulan davranış, performans ve iletişiminden dolayı ağır ithamlara ve eleştirilere maruz kalması doğaldır. Kaldı ki mahkemece, somut olayda mobbingin oluşmadığına değil, iddiaların sabit olmadığına ve bunların ispatlanamadığına değinilmiştir. Davacı ve davalı tanık anlatımları birbiriyle çelişir nitelikte değildir. Tanık beyanları arasında sebep ve sonuç ilişkisi vardır. Somut olayda; davacının son zamanlarda davranışları değiştiği, performansı düştüğü, mahiyeti altında bulunan çalışanlara kötü davrandığı, mutsuz olduğu, işyerinden ayrılmak istediğini beyan ettiği ve işine odaklanamadığı için eleştirilere ve rencide edici davranışlara maruz kaldığı değil, davacının mobbinge uğradığı için davranışlarında, performansında ve ilişkilerinde bir kısım sorunlar yaşadığı sonucuna varılması gerekir. Davacı yaşadığı haksızlıkları ve mobbingi işyeri yönetimine de iletmiş ancak bir netice alamamıştır. Bu husus istifa dilekçesinden de anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklanan nedenlerle, olayda mobbingin mevcut olduğu ve bu yöndeki iddiaların yeterli delillerle ispatlandığı gerekçesiyle sayın çoğunluk görüşüne katılmıyorum”.

⁶²⁵ Gökcan, s. 799.

vekili gibi) dava müteselsil sorumlulardan birine, birkaçına veya hepsine karşı açılabilir⁶²⁶.

Burada söz edilen tazminat davasının konusu, manevi zararın tazmini için davalının bir miktar para ödenmesine karar verilmesini talep etmektedir⁶²⁷.

Mobbing sebebiyle kişilik haklarına zarar verilen kişi, uğramış olduğu bu zararı TMK. m. 25 ile *“Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı nedeniyle elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır”* hükmü ile talep edebilir.

İşyerinde mobbinge uğrayan kişi bu düzenlemeye göre manevi olarak da zarar görmüşse, genel hükümlere göre şartları oluşmuşsa manevi tazminat talep edebilir (TBK. m. 58). Hakim manevi tazminatın miktarını tayin ederken saldırı teşkil eden eylem ve olayın özelliği yanında tarafların kusur oranını, sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate almalıdır. Miktarın belirlenmesinde her olaya göre değişebilecek özel hal ve şartların bulunacağı da gözetilerek takdir hakkını etkileyecek nedenleri karar yerinde objektif olarak göstermelidir. Manevi tazminata ilişkin olarak hükmedilecek para, zarara uğrayanda manevi huzuru sağlamayı gerçekleştirmeye yönelik özgün bir nitelik taşır. Tazminatın sınırı onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan miktar kadar olmalıdır⁶²⁸.

⁶²⁶ **Oğuzman/Öz**, s. 69.

⁶²⁷ **Gökcan**, s. 796; **Eren**, Genel Hükümler, 745; **Nomer**, s. 230; **Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku, s. 447.

⁶²⁸ **Y9HD.**, 09.04.2015, E. 2014/2140, K. 2015/13742, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Mahkemece, davacının banka müşterilerinden ... ve ...'ın uğradığı zararlardan dolayı kendisinin sorumlu tutularak görevden alındığını ve görevden alınırken banka yöneticisinin "seni görevden alıyoruz, operasyona geçiriyoruz, sana nasıl güvenebiliriz" diyerek kendisinin küçük düşürülüp rencide edildiğini, müşteri portföyünün elinden alınıp, bilgisayar ve masasının elinden alındığını, bilgisayar sisteminin kapatıldığını, müşteriler ile konuşmasının yasaklandığını, müşterilerine bankadan ayrıldığını söylendiğini, telefonlara çıkmasının yasaklandığını, eski müşterileri şubeye geldiğinde kendisini görmesinler diye müşteriler geldiğinde üst kata çıkması ya da mutfağa, lavaboya çıkması söylenerek müşteri gidinceye kadar burada beklemek zorunda

Özetleyecek olursak mobbing yapısı itibariyle kişinin manevi değerlerini ihlal etmeye yöneliktir. İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma, belli şekilde davranmaya ya da işten ayrılmaya (istifa) mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişiye sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine sistematik bir saldırı yapılmaktadır. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme, sürekli ve ağır eleştiride bulunma ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle

kaldığını, bu şekilde sistemli bir baskı, yıldırma ve istifaya zorlama sürecinin olduğunu belirterek manevi tazminat talep ettiği, davacı tanıklarının davacıya belirtilen şekilde baskı yapıldığına dair görgüye dayalı bir bilgilerinin bulunmadığı, işyerinde söz konusu iki müşteri ile davacı arasında bir sıkıntının yaşandığının dosya kapsamında anlaşıldığı, bu sıkıntı nedeniyle davacının da bu olaylardan rahatsızlık duyduğunun dosya kapsamında görüldüğü, buna rağmen bu müşteriler ile ilgili yaşanan sıkıntı nedeni ile bunun doğrudan doğruya davalı tarafından davacıya baskı olarak kullanıldığı ve iş akdini fesih etmesinin istendiğine dair yeterli delil olmadığı kanaatine ulaşıldığı, davacıya **mobbing** anlamında küçük düşürücü sözler söylendiği, işyerinde ayrımcı ve rencide edici davranışlarda bulunulduğu ve eziyet edildiğine dair yeterli delil bulunamadığı gerekçesiyle davacının manevi tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

Gerekçe; Taraflar arasında işveren temsilcisinin davacı işçiye **mobbing** uygulayıp uygulamadığı ve bu bağlamda işçinin manevi tazminata hak kazanıp kazanmadığı konusunda çekişme bulunmaktadır. Kişilik hakları hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan kimse manevi tazminata hükmedilmesini isteyebilir. Hakim manevi tazminatın miktarını tayin ederken saldırı teşkil eden eylem ve olayın özelliği yanında tarafların kusur oranını, sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate almalıdır.

Somut olayda; dosya kapsamı ve tanık beyanları ile psikiyatr raporu içeriği birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalı bankada 2005-2007 ve 2010-2011 yılları arasında iki dönem halinde çalıştığı, en son... sıfatıyla görev yaptığı, iş akdinin 21.09.2011 tarihinde sona erdiği, davalı bankaya ait şubede... sıfatıyla işveren temsilcisi olarak çalışan... tarafından müşterilerle görüşmesinin engellendiği, müşteri geldiğinde gözden kaybolmasının, lavaboya çıkmasının istendiği, davacının da kendisini mutfağa kilitlediği, davacının bir müşteri tarafından şikayet edildiği, davacının bir hafta izne ayrıldığı, dönüşte bilgisayarının kapalı olduğu, telefonlara baktırılmadığı, üst katta boş bir masaya verildiği, bu şekilde davacının psikolojisinin de bozulduğu, konuya ilişkin... isimli Psikiyatr uzmanından alınmış 09.02.2012 tarihli ilgili makama başlıklı rapor sunulduğu, rapor içeriğinde özetle ...'ın 22.04.2006 tarihinden itibaren takip ve tedavisi altında olduğu, uzun süredir herhangi bir yakınması olmayan ...'ın 22.09.2011 ve 10.10.2011 tarihlerinde tarafından iki kez görüldüğü ve iş ortamında yaşadığı zorlukların ruhsal durumunu belirgin bir şekilde etkilediğinin anlaşıldığı, antidepresan ilaç tedavisine başlandığı ve psikoterapi önerildiğinin ifade edildiği anlaşılmıştır. Davacının, yukarıda anılan eylemlerle **Mobbing** boyutunda olmasa bile aşağılama, işten uzaklaştırma, iş vermeme şekli ile kişilik haklarının ihlal edildiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi lehine makul düzeyde bir manevi tazminata hükmedilmesi gerektiği gözetilmeden yazılı şekilde davanın reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”.

yapılmaktadır.⁶²⁹ Bu değer yargılarına yönelik gerçekleştirilen saldırı, diğer haksız fiil şartlarının da gerçekleşmiş olduğu durumda, manevi tazminat hükümlerine başvurulabilir⁶³⁰.

C. GÖREV - YETKİ – ZAMANAŞIMI

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi; “*İş Kanununa göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde iş mahkemeleri görevlidir*”. Dolayısıyla işyerinde gerçekleştirilen mobbing nedeni ile açılacak tazminat davalarında görevli mahkeme İş Mahkemeleridir⁶³¹. Bu kapsam dışındaki açılacak davalarda görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemesi'dir⁶³². Görev kuralları, kamu düzenine ilişkin olup taraflarca ileri sürülmesi bile kendiliğinden dikkate alınır⁶³³.

⁶²⁹ Demircioğlu, s. 128; Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 118-120; Ermumcu, s. 178-179; Işkın, s. 67; Tınaz/Bayram/Ergin, s. 113-114; Bilgili, s. 41; Aldıç, s. 41.

⁶³⁰ Gökcan, s. 808.

⁶³¹ Y4HD., 19.01.2015, E. 2014/11039, K. 2015/442, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Dava, haksız eylem nedeniyle uğranılan maddi ve manevi zararların ödetilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece, pasif husumet yokluğundan davanın reddine karar verilmiş; hüküm, davacı tarafından temyiz edilmiştir.

Davacı, T. T. Müdürlüğü'nde hizmet akdi ile çalıştığını, davalının ise amiri pozisyonunda müdür olarak görev yaptığını, davalının kendisine *mobbing* uyguladığını, bu nedenle istifa etmek zorunda kaldığını belirterek, tazminat isteminde bulunmuştur. Dosya incelendiğinde; davacının işçi olarak çalıştığı T. T. Müdürlüğü ile arasında hizmet sözleşmesi bulunduğu, davalının ise, işveren vekili sıfatı ile işyerinde işvereni temsil ettiği anlaşılmaktadır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre; iş kanununa göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde iş mahkemeleri görevlidir. Davacı, davalı müdürün kendisine mobbing uyguladığını belirterek, yani iş ilişkisinden kaynaklanan bir kısım eylemler nedeni ile tazminat istemiştir. Bir anlamda işverenin (vekilinin) özen borcuna aykırı davrandığı ileri sürülmektedir. Şu halde, uyuşmazlığın çözümünde görevli mahkeme iş mahkemeleridir. Görev kuralları, kamu düzenine ilişkin olup taraflarca ileri sürülmesi bile kendiliğinden (re'sen) dikkate alınır. Mahkemece, açıklanan hususlar gözetilerek görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir.

Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına; bozma nedenine göre davacının diğer temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına ve peşin alınan harcın istek halinde geri verilmesine 19.01.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi”.

⁶³² Şen, Günümüz Problemi Mobbing, s. 118.

⁶³³ Y4HD., 10.02.2016, E. 2015/16423, K. 2016/1517, <http://emsal.yargitay.gov.tr>, “...Davacı vekili tarafından, davalı aleyhine 10/12/2012 gününde verilen dilekçe ile *mobbing* (psikolojik baskı) nedeniyle manevi tazminat istenmesi üzerine mahkemece yapılan yargılama sonunda;

Yetkili mahkeme ise zararın ika edildiği yer mahkemesidir⁶³⁴.

Tazminat davalarına ilişkin zamanaşımı TBK. m. 72 de “*Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat ceza Kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır. Haksız fiil zarar gören bakımından bir borç doğmuşsa zarar gören, haksız fiilden doğan tazminat istemi zamanaşımına uğramış olsa bile, her zaman bu borcu ifadan kaçınabilir*”. Bu düzenlemeye göre mobbing nedeni ile açılacak olan tazminat davası psikolojik

zamanaşımı nedeniyle davanın reddine dair verilen 07/05/2015 günlü kararın Yargıtay’ca incelenmesi davacı vekili tarafından süresi içinde istenilmekle temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra tetkik hakimi tarafından hazırlanan rapor ile dosya içerisindeki kağıtlar incelenerek gereği görüldü.

Dava, haksız eylem nedeniyle manevi zararın ödetilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece, davanın reddine karar verilmiş; hüküm, davacı tarafından temyiz edilmiştir. Davacı, davalının genel başkanı olduğu sendika işyerinde hizmet akdi ile çalıştığını, davalının kendisine **mobbing** uyguladığını belirterek, tazminat isteminde bulunmuştur. Davalı ise; “zamanaşımı, görev, husumet itirazında bulunarak, davacının noter ihtarı ile tek taraflı olarak iş sözleşmesini feshettiğini, davacının iş ilişkisinden kaynaklanan her türlü alacağını tahsil ettiğini beyanla, davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece, zamanaşımı nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğinden, davacının işçi olarak çalıştığı ... ile arasında hizmet sözleşmesi bulunduğu, davalının ise, işveren vekili sıfatı ile işyerinde, genel başkan olarak işvereni temsil ettiği anlaşılmaktadır. 5521 sayılı .. 1. maddesine göre; iş kanununa göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesinde iş mahkemeleri görevlidir. Davacı, davalı sendika genel başkanının kendisine mobbing uyguladığını belirterek, manevi tazminat isteminde bulunduğuna göre; uyuşmazlığın çözümünde görevli mahkeme **iş mahkemeleridir**. Görev kuralları, kamu düzenine ilişkin olup taraflarca ileri sürülmesi bile kendiliğinden (re’sen) dikkate alınır. Mahkemece, açıklanan hususlar gözetilerek görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya uygun düşmediğinden kararın bozulması gerekmiştir. Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA bozma nedenine göre davacının diğer temyiz itirazlarının şimdilik incelenmesine yer olmadığına ve peşin alınan harcın istek halinde geri verilmesine 10.02.2016 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy Yazısı; dava kişilik haklarına yapılan haksız saldırı nedenine dayalı manevi tazminat istemine ilişkindir. Haksız eyleminden kaynaklanan borç ilişkileri ..'nın (TBK. m. 41-49) maddelerinde kişiliğin korunması ve kişilik haklarına karşı yapılan saldırıların önlenmesi konusu ise ..'nın 23-24-25. maddelerinde düzenlenmiştir. Haksız eylemin sendika başkanı ile orada işçi olarak çalışan kişi arasında gerçekleşmiş olması borç ilişkisini ve kaynağını değiştirmeyecektir. Olaya uygulanması gereken yasa maddeleri ...'nın 49 ve 58 ve koşulları varsa... 'nın 24. ve 25. maddeleridir. Bu maddelerle yargılama yapma görevi ise genel mahkeme sıfatıyla **Asliye Hukuk Mahkemesi**’ne ait olup, iş mahkemesine ait değildir. Bu nedenle, mahkemece davanın kısmen kabulüne dair verilen kararın görevsizlik nedeniyle bozulmasına ilişkin çoğunluk görüşüne katılmıyorum. 10.02.2016”.

⁶³⁴ **Özkan**, s. 780.

baskının ortadan kalktığı tarihten itibaren 2 yıl, herhalde tacizden itibaren 10 yıl içerisinde açılmalıdır⁶³⁵.



⁶³⁵ **Şen**, Günümüz problemi Mobbing, s. 120; **Gökcan**, s. 904; **Eren**, Genel Hükümler, s. 1232-1236; **Nomer**, s. 240.

SONUÇ

Türkiye, mobbingin yaygın olduğu ülkelerden biridir. Ancak halen mobbing ile ilgili kavramsal olarak kargaşa yaşanmaktadır. Kişiler işyerinde başlarına gelen tüm olumsuzlukları mobbing olarak addetmektedir. Dolayısıyla bu durum bilgi kirliliğine ve uygulamada daha çok iş yüküne, çözüm sorunlarına neden olmaktadır.

Mobbing, işverenin, işçinin kendiliğinden işten ayrılmasını sağlamak için başvurduğu yöntemler olarak düşünülmektedir. Oysa haksız eleştiri, hata bulmak, dışlamak, yok saymak, sosyal toplantılara çağırılmamak, odaya girdiğinde konuyu değiştirmek, alay etmek, kılık kıyafetiyle dalga geçmek, masasının üzerinden eşyaları yok etmek gibi davranışlar da mobbing sayılmaktadır. Bu davranışlar teker teker ele alındığında hukuka aykırı bir fiil oluşturmayabilir; ancak mobbing tek bir anda olmayıp, sistematik olarak tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreçtir. Bu davranışlardan oluşan taciz sürecinin kendisi hukuka aykırıdır.

Mobbingin işyerlerinde yaygın olarak görülmesinin nedenleri arasında; hatalı personel seçimi, işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında rekabete neden olunması, yetersiz liderlik, çatışma çözümü yeteneklerinin zayıflığı ve daha fazla hiyerarşik yapının var olması sayılabilir.

Mobbingi engellemekten önce bu sorunun varlığını anlamak gerekmektedir. Mobbingin psikolojik bir saldırı olduğunu ifade edersek, psikolojik savunma yöntemlerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Böylece mağduriyetin seviyesi de azaltılmış ve çalışma yaşamının dışına atılmaktan kurtulmaya imkan tanınmış olacaktır.

İşyerinde mobbinge hem bireysel, hem de kurumsal olarak mücadele edilmelidir. Çünkü mobbing olgusunun hem birey hem de kurum üzerinde tahrip edici sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuçları en aza indirebilmek için gerekli eğitim verilmelidir. Mesela konu ile ilgili kurumlara yönelik birer mobbing eğitim el kitapçıklarının hazırlanması şeklinde mücadele edilebilir.

Mağdur çalışanlar yönünden işyerinde ya da işle bağlantılı olarak psikolojik taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bu tür davranışlardan korunması hakkında önlemler alınmalıdır.

Sağlıkla ilgili olarak da bir takım önlemler alınabilir. Örneğin hastanelerde psikolojik tacizle ilgili destek birimleri oluşturulabilir ya da psikolojik destekle ilgili herhangi bir katkı payı ve ücret alınmadan tedavi edilebilir.

Hukuki anlamda da çeşitli önlemler alınmalıdır. Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle işveren aleyhine tanıklık yapan ya da işyerinde mobbing uygulanması nedeni ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı mobbing hattını arayarak, işyerini şikayet eden çalışanların korunması için önlemler alınmalıdır. İşverenin keyfi uygulamalarının önüne geçilmelidir.

Netice itibariyle İş Kanunu'na eklenecek hükümlerle bu olgu "İşyerinde Mobbing Yönetmeliği" adlı bir düzenleme ile daha ayrıntılı şekilde belirtilmelidir.

"Türk İş Hukukunda Mobbing" isimli çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde mobbingin varlığından söz edebilmek için, aranması gereken ilk unsur bu nitelikteki davranışların bir işyerinde veya iş yaşamı ile ilgili olarak gerçekleşmiş olmasıdır. Bu unsur yorumlanmalıdır. Zira mobbing davranışlarının çok farklı şekilde meydana gelmesi, işyeri veya iş yaşamı ile bağlantı kurulabilecek her yerde gerçekleşebileceği sonucunu doğurmaktadır.

Mobbingin bir diğer unsuru, saldırının iş sözleşmesinin devamı süresi içinde meydana gelmesidir. İş sözleşmesinin devamı süresinde, işyerinde çalışarak geçirilen süre çalışma süresidir. Ancak mobbinge yönelik saldırıların çeşitliliği ve çok farklı şekilde gerçekleşebilmesi sebebi ile davranışların sadece iş sözleşmesinin devamı içerisindeki çalışma süresinde ya da çalışma süresinden sayılan zamanlarda oluşacağı yönünde kesin ve sınırlı olarak yorum yapılmamalıdır. İş yaşamı ile bağlantı kurulabilecek farklı zamanlarda da gerçekleşebilir.

Mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişi ya da kişilere yönelik olarak gerçekleştirilmektedir. Mobbing uygulayan kişi ya da kişilerin kim olduğu ya da kaç kişi olduğunun bir önemi yoktur. Uygulamada en çok işveren- yönetici-üst

konumunda yer alanlar tarafından astlara-işçilere yönelik düşey mobbing uygulanmaktadır. Bununla birlikte eşit koşullar içinde bulunan çalışanlar arasında yatay mobbing ve hatta istisnai olarak da astlar-işçiler tarafından üstlere-yöneticilere karşı aşağıdan yukarıya doğru dikey mobbing yöneltilebilmektedir.

Mobbing mağduru (kurban) ancak işyeri çalışanı olabilecektir. Bir işyerinde kişi bakımından uygulama alanında işçi-işveren-işveren vekili-alt işveren mobbing mağduru olabilirler. Bunun dışında üçüncü kişilerin mobbing mağduru olması mümkün değildir.

Mobbingin bir diğer unsuru, mağdurunun kişilik haklarına yönelik, ahlaka aykırı, düşmanca bir saldırı olmasıdır. Kişilik hakkı, kişilerin kendi kişiliklerini oluşturan, çeşitli unsurların tamamı üzerinde hukuken korunan menfaattir. Aynı zamanda her kişiye bedeni ve maddi bütünlüğüne, menfaat ve ilişkilerine yönelik saldırılardan kaçınılmasını başkalarından isteme yetkisi veren haktır. Bir bakıma kişilik hakkı, kişinin hak süjesi olarak herkes tarafından tanınmasını istemek ve bu sıfatla itibar görmek konusundaki menfaat ve yetkileri anlamında da gelir. Kişilik hakkının konusunu kişisel değerler oluşturur. Bu kişisel değerler maddi-manevi-mesleki ticari manevi olmak üzere üç grupta incelenebilir.

Mobbingin bir başka unsuru mobbing tipi davranışların ısrarlı şekilde tekrar etmesidir. Bu davranışların ısrarlı şekilde tekrarlanması ve belirli bir süreci oluşturması, mobbingi karakterize eden en temel unsurlardandır. Mobbing tipi davranış bu süreç içerisinde gelişir ve artar. Buna bağlı olarak da günlerce haftalarca hatta aylarca sürebilir. Tek bir eylem ya da sözle mobbingin meydana gelmesi mümkün değildir. Şiddeti ne kadar çok olursa olsun, tek bir fiille mobbing oluşması mümkün değildir. Birbiri ardına devam eden bir süreçte oluşmaktadır. Saldırıya yönelik davranışların birbiriyle ilişkili ve bağlantılı olması gerekir. Yani davranışlar aynı amaca yönelik olmalı ve ısrarlı şekilde tekrar etmelidir. Süreç içerisinde devam eden saldırıların nitelendirmesi zamana göre değil, sonuca göre yapılmalıdır. Mobbinge uğrayan kimsenin tahammül seviyesi, kişiden kişiye göre değişen öznel bir durumdur. Bu sebeple taciz süresinden ziyade etkilerine bakılmalıdır.

Mobbing davranışlarının süreklilik unsuru ile birlikte aynı zamanda sistematik olmalıdır. Süreklilik arz eden, birden fazla benzer davranışın birbiri ile

bağlantısı bulunmalıdır. Bağlantı, tüm davranışların temelini oluşturan amacın aynı yönde olmasıdır. Sistematik olma şartını somut olaya uygulayabilmek için, davranışlar bütün olarak değerlendirilmeli ve sonuca gidilmelidir.

Mobbingin son unsuru, her zaman olmasa da genellikle çalışma ortamını çekilmez duruma getirmek, mobbingin hedefindeki kişiyi yıldırma ve kendi inisiyatifi ile işten ayrılmasını sağlamaktır. Ancak her zaman tek amacın bu olduğunu söylemek mümkün değildir. Sırf iş ortamını huzursuz etmek, başka birime göndermek gibi çeşitli amaçlarla da mobbing uygulanması mümkündür. Amanın gerçekleşmediği bir süre ne kadar uzun olursa olsun, ya da diğer tüm unsurların gerçekleşmiş olması mobbingi oluşturmaz. Belki de mobbingin en önemli unsurlarından biri amaçtır. Mobbingin varlığından söz edebilmek için tüm unsurların birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde mobbingin süreci üzerinde durulmuştur. Süreçte mobbingi sonuçlarını tam anlamıyla yüzde yüz olarak ispat etmek mümkün değildir. Bu nedenle hukuk sistemimizde mobbinge ilgili *ilk görünüş ispatı* ilkesi kabul edilmektedir. Hayatın olağan akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Dolaylı ispat türüdür. Olayın tam ispatından farkı, bir tecrübe kuralına dayandırılan olayla ilgili "*somut olayda da böyle olmuştur*" farazisi ile hareket edilmesidir. Ayrıca şüpheden uzak delillerin aranması ancak ceza hukukunun konusudur. Özel hukukta vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar somut olayın ispatı yeterli sayılmalıdır. Kaldı ki, iş hukukunda delillerin değerlendirilmesinde tereddüt edilmesi halinde dahi işçi lehine yorum ilkesi gereği, kesin ve mutlak ispat aranmamalı, işçi lehine yorum yapılmalıdır.

İlk görünüş ispatının olduğu durumlarda ispat yükü yer değiştirmektedir. Mobbinge maruz kalan, kendisinin mağdur edildiğini değil de, zorba mobbing uygulamadığını ispat etmelidir. İlk görünüş ispatında hakim delilleri takdirinde tecrübe kuralları, büyük bir çoğunluk tarafından kabul görmüş olmalıdır. Hakim büyük bir çoğunluk tarafından onaylanmış olan tecrübe kurallarıyla somut olaya ilişkin tam kanaat getirmelidir. Buna "*kesinlik sınırında ihtimal*" de denilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, iş hukukunda mobbingin hukuki sonuçları ele alınmıştır.

Yürürlüğe yeni giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile mobbinge uğrayan kişiler koruma altına alınmıştır. Sözünü ettiğimiz Kanuna göre mobbing mağdurları, bu mağduriyetleri ile ilgili olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na müracaat edebilecektir.

Bir diğer hukuki sonucu ise iş yaşamı ile ilgili mobbinge uğrayan işçinin iş sözleşmesini feshedebileceği gibi iş sözleşmesini feshetmeden başka haklarını da kullanabilecek olmasıdır. Bunlardan biri de iş görmekten kaçınma hakkıdır. İşyerinde mobbinge uğrayan kişi ya da kişiler, mobbing uygulayan kişi ya da kişilere karşı, maddi ve manevi tazminat davası açabilirler. Tazminat davasını TBK. m. 49 ve TMK. m. 25 ile, haksız fiil hükümlerine dayalı genel hükümlere göre tazminat talebine başvurabilecekleri gibi, TBK. m. 417 ile sözleşmeye aykırılık hükümlerine de başvurabilirler. Haksız fiil hükümlerine göre açılacak olan tazminat davası ile ilgili dava şartları, ispat ve zamanaşımı yönü ile sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre açılacak tazminat dava şartlarından ayrılır. TBK. m. 417 gereği sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre mobbing uygulayan kişi ya da kişilere tazminat davası açan davacı (mobbing mağduru) kendi kusursuzluğunu değil, bu durumda mobbing uygulayan kişi (zorba) kendi kusursuzluğunu ispat etmek zorundadır. Dolayısıyla ilk görünüş ispat ilkesi söz konusu olmaktadır. Bunun yanında borca aykırılıkta zamanaşımı herhalde tacizden itibaren on yıldır. Tüm bu ifade edilenlere göre sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurulması zamanaşımı ve ispat yönünden daha lehe olduğu anlaşılmaktadır.

Maddi tazminat dışında ayrıca TBK. m. 58 genel hükümlere göre şartları oluşmuşsa mobbing mağduru manevi tazminat da talep edebilir. TMK. m. 25 saldırı ve tehlikenin önlenmesi davası, saldırının hukuka aykırılığının tespiti, saldırıya son verilmesi davası ile, TMK. m. 25/3 vekaletsiz iş görme davası açma hakkına da sahiptir.

KAYNAKÇA

Acar Aslı Beyhan / **Dünder** Gönen, “İşyerinde Psikolojik Yıldırıma (mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S. 2, İstanbul 2008.

Adams Andrea, Bullying at Work, How to Confront and Overcome it, London Virago Press, 1992.

Akartepe Alparslan, “Türk Borçlar Kanunu’nda Haksız Fiilden Doğan Borç İlişkileri Alanında Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler”, EÜHFD., C. 16, S. 1–2, Erzincan 2012.

Akgün İsmail, ”Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin İşyerinde Psikolojik Tacizle İlgili Bildirisi”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara 2013.

Akı Murat, “Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri”, Sicil Dergisi, S. 21, Mart 2011, İstanbul.

Akı Erol, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000.

Akın Levent, “İşçinin Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Esaslı Fesih Hakkı”, Çimento Endüstrisi İşveren Sendikası Dergisi, C. 27, S. 2, Mart 2013.

Akın Levent, “Yeni Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Çerçevesinde Asıl İşverenin Müteselsil Sorumluluğunun Niteliği”, AÜHF Dergisi, C. 60, S.4, Ankara, 2011.

Akipek Jale G. / **Akıntürk** Turgut / **Ateş Kahraman** Derya, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, B. 8, Beta Yayınevi, İstanbul 2011.

Aktay Nizamettin / **Arıcı** Kadir / **Senyen Kaplan** E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitapevi Yayınevi, Yenilenmiş B. 6, Ankara 2013.

Akyiğit Ercan, İş Hukuku, B. 10, Seçkin Yayınevi, Ankara 2014.

Akyiğit Ercan, Kıdem Tazminatı, B. 2 (Genişletilmiş), Seçkin Yayınevi, Ankara 2010, (Kıdem Tazminatı).

Alacan Pelin / **Özdemir** Yavuz / **Başlıgil** Hüseyin / **Sevinçtekin** Emine, “Mobbing Davranışlarının Etkilerinin Araştırılması”, Sigma Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, S.31.

Albayrak Hakan / **Yuvalı** Ertuğrul, “İşverenin Eşit Davranma Borcuna Aykırı Davrandığı İddialarının İspat Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, İSGHD., Legal Yayınevi, C. 9, S. 34, 2012.

Aldıg Ensar, İşyerinde Mobbing Yıldırma ve Örnek Bir Çalışma, Bitirme Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Mart 2011.

Alpagut Gülsevi, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya ilişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C. 18, S. 5, Eylül 2004.

Andaç Faruk, İş Hukuku, B. 1, Detay Yayınevi, Ankara 2010.

Astarlı Muhittin, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S.1-2, Ankara 2013.

Avcı Umut / **Kaya** Ufuk, “Yıldırma Algısı ve Etkileri, Hizmet Sektöründe Bir araştırma”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 68, S. 2, 2013.

Ayan Özge, “Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi”, İSGHD., Legal Yayınevi, S. 10, 2006.

Aydınlı İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001.

Aygün Hacı Ali, “Psikolojik Yıldırma Mobbing Üzerine Nitel Bir Araştırma”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, S.5, Gümüşhane, Ocak 2012.

Bahçe Çisem, Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

Bakırcı Kadriye, “İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat ile Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, 2006.

Başözen Ahmet, Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı, Adalet Yayınevi, B. 1, Ankara 2010.

Baycık Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, 2013 Ankara.

Baykal Cem, “Eski Bir Suç, Yeni Bir Tanım, Mobbing”, Türk Kütüphaneciliği Dergisi, C.28, S.4, 2014.

Bayram Fuat, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.14, İstanbul 2007, İSGHD.

Berber Agtaş Özge, “İşyerinde Şiddetin Önlenmesi ve ILO Standartları”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara 2013, Mobbing Paneli.

Bilgili Abbas, İş Hukuku Açısından Psikoloji Taciz Mobbing, 2.B., Karahan Yayınevi, Adana 2012.

Bozbel Savaş / Palaz Serap, “İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing ve Hukuki Sonuçları”, Tisk Akademi Dergisi, S. 1, 2007.

Branch Sara / Ramsay Sheryl / Barker Michelle, “Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review”, İnternational Journal of Management Reviews, Vol. 15, 2013.

Bundesgerichtshof Beschluss, 01.08.2002, III ZR 277/01, Entscheidungen des Bundesgerichtshofs, www.bundesgerichtshof.de.

Büyükkılıç Gül, “İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi”, İSGHD., C.9, S.33, Legal Yayınevi, İstanbul 2012.

Centel Tankut, “Hukuki Boyutlarıyla Mobbing”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013.

Centel Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygula Alanı ve Kapsamı”, <http://e-dergi.marmara.edu.tr/maruhad/issue/download/5000001567/5000000595>, (E.T. 28.05.2015).

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı., İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing Bilgilendirme Rehberi, B.2, Ankara, Mayıs 2014, (Bilgilendirme Rehberi).

Çankaya Osman Güven / **Günay** Cevdet İlhan / **Göktaş** Seracettin, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, B. 2 (Genişletilmiş), Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

Çankaya Osman Güven, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren Kavramı, Uygulamada Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Sorunlar”, Kamu-İş, 2002, C. 6, S. 4.

Çapar Selim, “Almanya’da Kamu Personeli Sistemi”, Türk İdare Dergisi, S. 466, Mart, 2010.

Çarıkçı İlker H. / **Yavuz** Hüseyin, “Çalışanlarda Mobbing Algısı, Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 10, Şubat 2009.

Çarıkçı İlker H. / **Özkul** Burcu, “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1.

Çekin Abdulkadir, “Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing”, Yayınlanmış Tebliğ.

Çelik Nuri, “İşçilerin İşten Çıkarılmasında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunları”, İSGHD., Legal Yayınevi, 2007.

Çelik Nuri / **Caniklioğlu** Nurşen / **Canbolat** Talat, İş Hukuku Dersleri, B. 27 (Yenilenmiş), Beta Yayınevi, İstanbul 2014.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, B. 26 (Yenilenmiş), Beta Yayınevi, Ankara 2014 (İş Hukuku).

Çetin Cemile / **Bağcı Kurt** Nurgül, “Mobbing ve Çalışan Sağlığı”, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, C.25, S. 2, Ekim 2014.

Çobanoğlu Şaban, Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul 2005.

Çukur Cengiz, “İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Mart 2012.

Delen Meltem Güngör, “İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Dergisi”, S. 25, İstanbul, Ekim 2011.

Demir Şamil, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, S. 2, Ankara, 2009.

Demir Fevzi, Demir Gönenç, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, Kamu-İş Dergisi C.11, S:1, İzmir 2009.

Demirbilek Tamer, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek için Öngörülen Koşullar”, TBB Dergisi, S.115, Ankara 2014.

Demircioğlu Huriye Reyhan, “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.1-2, Ankara 2007.

Demircioğlu A. Murat / Centel Tankut, İş Hukuku, B. 4, Beta Yayınevi, İstanbul 2014.

Doğan Gülmelahat, “Ayrımcılık Tazminatı, Sendikal Tazminat, Dayandıkları Esaslar ve Farklılıkları”, Ankara Barosu Dergisi, S.1, Ankara 2014.

Ege Harald, La Valutazione Peritale del Danno da Mobbing, Milano 2002.

Ege Harald, Psychological Terror in the Workplace,
<http://www.cesil.com/0300/mobing03.htm>.

Ekin Ali, İşçi Onurunun Korunması, B. 1, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.

Ekmekçi Ömer, Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliği, Ankara 2009.

Ekonomi Münir, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C. 1, B. 3, İstanbul 1984.

Engin Murat, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İÜHFİM, C. LXI, S. 1-2, İstanbul 2003.

Erdem Mustafa Ruhan / **Parlak** Benay “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, TBB. Dergisi, S. 88, Ankara 2010.

Erdoğan Gülnur, “Mobbing, İş Yerinde Psikolojik Taciz”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 83, Ankara 2009.

Erdoğan Gülnur, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışlarının Hukuksal Açısından Değerlendirilmesi”, Uluslararası Kongre İzmir Bilim İnsanları Derneği, İzmir, Nisan 2012 (Mobbing).

Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 12, Beta Yayınevi, İstanbul 2010, (Genel Hükümler).

Eren Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.

Ergin Hediye, “Avrupa Hukukunda İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013.

Erkal Atila, İdare Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınevi, B. 1, Ankara 2015.

Erkan Vehbi Umut, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Veren Ücret Ödeme Borcu Dışındaki Diğer Borçları”, AÜHFD, C. 62,S. 2, Ankara 2013.

Ermumcu Senem, İşyerinde Psikolojik Taciz, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2011.

Ergin Hediye, “Türk Vatandaşı İşçinin Yabancı Bir Ülkede Geçirdiği İş Kazasına Uygulanacak Hukuk”, Sicil Dergisi, S. 23, Eylül 2011.

Ertürk Mümin, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, B. 3, Beta Yayınları, İstanbul 2000.

Ertürk Arzu Arslan, Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul 2007.

European Parliament, ‘Report on Harassment at the Workplace’, Official Journal of European Communities, C177/ E138, 2001.

Eyrenci Öner / Taşkent Savaş / Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, B. 2, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

Field Tim, Bully Insight, How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying, Overcoming the Silence and Denial by which Abuse Thrives, Oxfordshire Succes Unlimited, 1996.

Gökalp Yadigar, “Sosyal Güvenlik Kurumun İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile İlgili Bildirisi”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013.

Gökcan Hasan Tahsin, Haksız Fiil Sorumluluğu ve Tazminat Hukuku, B. 3 (Genişletilmiş), Seçkin Yayınevi, Ankara 2010.

Gözübüyük Şeref, Yönetim Hukuku, B. 31, Turhankitabevi, Ankara 2012

Güleşci Yusuf, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması, Adalet Yayınevi, B.1, Ankara, 2013.

Gümüş Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, B. 3, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

Gün Hüseyin / **Avan** Mukadder, “Çalışma Psikolojisi Boyutuyla Mobbinge Yaklaşım ve Öneriler”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013, (mobbing).

Gün Hüseyin, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz Mobbing Bullying İşyeri Sendromu, B. 2, Lazer Yayınları, Ankara 2010.

Günay Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, C. 1, B. 2, Ankara 2006.

Günday Metin, İdare Hukuku, B. 10, İmaj Yayınevi, Ankara 2011.

Günel Devrim, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.12, S.3, 2010.

Gürbüz Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Detay Yayıncılık, B. 7, Ankara 2013.

Güven Ercan / **Aydın** Ufuk, Bireysel İş Hukuku, B. 4, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013.

Güveyi Ümit, “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.17, S.1-2, Ankara 2013.

Güzel Ali / Ertan Emre, “İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı Karar İncelemesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.16, İstanbul, 2008.

Güzel Ali, “Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 7, Eylül 1993.

Havutçu Ayşe, “Haksız Fiil Sorumluluğunda Zamanaşımı Sürelerinin Başlangıcı”, DEÜHFD., C. 12, Özel Sayı, İzmir 2012.

Hekimler Alpay, “Alman Federal Mahkeme Kararları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 28, İstanbul, 2011.

Helvacı Serap, Türk ve İsviçre Hukuklarında Kişilik Hakkını Koruyucu Davalar, İstanbul 2001.

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

ILO, 1983, Encyclopaedia of Occupational Safety and Health, ILO, Geneva.

ILO, (2004) ILO Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon, Geneva: ILO.

ILO, (2003) Violence at Work, Labour Education 2003/4, Vol. 133, Geneva: ILO.

İnciroğlu Lütfi, “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri”, Kamu İş Dergisi, C.13, S.1, Ankara 2013.

İş Yerinde Psikolojik Taciz Paneli, Elektrik Mühendisliği Dergisi, S. 441, Şubat 2011.

İzmir Gökalp/ Fazlıoğlu Aygöl, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Ankara, 2010 (Mobbing Komisyon Raporu).

Kabakçı Mahmut, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, TBB. Dergisi, S. 86, Ankara 2009.

Kantarıcı Nihan, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapma Yükümlülüğü ve Aykırılığının Yaptırımını, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 9, Gaziantep Ocak 2015.

Karaca Gökçek Nuray, “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve BM Mücadelede Sendikaların Rolü”, Çimento İşveren Dergisi, C.23, S. 5, Eylül 2009.

Karademir Derya, “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Psikolojik Tacizle Mücadelede İşletmelerde Yapılabilecek Çalışmalar Hakkındaki Görüş ve Önerileri”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştay Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara 2013.

Karakale S. Berna, Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Eylül 2011.

Karakuş Hatice, “Bir İçerik Analiz Örneği: Çalışma Hayatında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları”, Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, C.6, S. 28, 2013.

Karakuş Nalan / **Erbay** Pınar / **Yüksel** Mustafa, “Sağlık Boyutuyla Mobbing” Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013.

Karshoğlu Yeni Güldane, Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz,. B. 1, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ağustos 2013.

Keser Aşkın, “Çalışma Yaşamının Güncel Bir Sorunu: Mobbing”, Türk Metal Dergisi, S. 155, Ankara, Haziran 2012.

Kılıçoğlu Mustafa, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, B. 1, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.

Kılıçoğlu Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 19 (Genişletilmiş), Turhan Yayınevi, Ankara 2014, (Borçlar Hukuku).

Kılıçoğlu Mustafa / **şenocak** Kemal, İş Kanunu, Legal Kitabevi, C. 1, İstanbul 2008.

Kılıçoğlu Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, B.2, Ankara 2008.

Koçak Yüksel / **Yeşilyurt** Cavit, “Türk Hukuku Bakımından Mobbing”, Zeitschrift für die Welt der Türken dergisi, C.6, S.1, Kars, 2014.

Koçak Orhan / **Hayran** Nihan, “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing)”, Uluslararası Arası 9. Bilgi Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildirileri Yayınlanmış Tebliği, Saraybosna, Haziran 2011.

Kurt Resul, “Mobbing ve Yeni Borçlar Kanunu”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara, 2013.

Leymann Heinz, “Il Contenuto e lo Sviluppo del Mobbing sul Lavoro”, Bologna: Pitagora Editrice, 1990.

Leymann Heinz, “Identification of Mobbing Activities”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.

Leymann Heinz, “Mobbiyng and Psychological Terror at Workplaces”, Violence and Vctims, C.5, (Mobbing).

Leymann Heinz, “Research and the Term Mobbing”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.

Leymann Heinz, “The Relationship of Mobbing to Conflict”, <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>.

Leymann Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology; Vol. 5; No. 2; 1996.

Limoncuoğlu S. Alp, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, TBB. Dergisi, S.105, 2013.

Makas Recep, “Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.4, Ankara 2012.

Mizrahi Rozi, “Çalışma Hayatında Mobbinge Mücadele Yöntemleri”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.5, S. 2, 2013.

Mollamahmutoğlu Hamdi / **Astarlı** Muhittin / **Baysal** Ulaş, İş Hukuku, B. 6, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2014.

Mollamahmutoğlu Hamdi / Muhittin **Astarlı**, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş B. 4, Ankara 2011, (Sadakat Borcu).

Namie Gary, "Workplace Bullying, Escalated Incivility", Ivey Business Journal, November/December 2002.

Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, B. 5 (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş), Beta Yayınevi, İstanbul 2014.

Nomer Haluk Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 14 (Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş), Beta Yayınevi, İstanbul 2015.

Oğuzman M. Kemal / **Öz** Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, Vedat Kitapçılık Yayın Evi, B. 10, İstanbul 2013.

Önder Nurcan, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Rolü", Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara 2013.

Özdemir Cumhur Sinan, "İş Kanuna Göre Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Mali Çözüm Dergisi, S. 107, İstanbul Eylül-Ekim 2011.

Özdemir Muhsin / **Açıkgöz** Betül, "Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü", Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yayınlanmış Tebliği, Sakarya 2007.

Özen Serap, "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri", İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynaklar Dergisi, C.9, S.3, Bursa Temmuz 2007.

Özen Serap, Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye, B. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2004, (Avrupa Birliği).

Özkan Hasan, Açıklamalı- İçtihatlı Asliye Hukuk Davaları ve Tatbikatı Tazminat, B. 1, Legal Yayınevi, İstanbul 2015.

Özkaraca Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, B. 3, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

Saraç Muzaffer, “İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing)”, İşte Çalışanlar Dergisi, S. 5, İstanbul 2011.

Savaş Kutsal F. Burcu, “İşyerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing)”, Toprak İşveren Dergisi, S. 105, Mart 2015.

Saymen Ferit Hakkı, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Esasları, Toplu Sözleşme Bilgileri, Bakanlıklar Arası Prodüktivite Merkezi Seminer Notları, B. 1.

Serathı Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin Yayınları, Ankara 2003.

Sevimli K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, İstanbul, 2013.

Sumida Kunishige, “Mobbing” im japanischen Arbeitsrecht, Festschrift für Koresuke Yamauchi 2006.

Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B. 5, Konya 2015.

Süzek Sarper, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Beta Yayınevi, Ankara 1998 (Yönetim Hakkı).

Süzek Sarper, İş Hukuku, B. 9, Beta Yayınevi, İstanbul 2013.

Süzek Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş B. 10, İstanbul 2014. (Süzek).

Şahin Serenay, “Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S.9, Mart, 2015.

Şen Murat , “Mobbing (Psikolojik, Duygusal, Manevi Baskı-Taciz) ve Mobbinge Karşı Hukuki Korunma”, Yayınlanmış Tebliği, Gazi Üniversitesi, Ankara 2013, http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-content/uploads/2014/06/gazi-mobbing_26.03.20131.pdf (Günümüz Problemi Mobbing).

Şen Murat, “Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz”, Yayınlanmış Tebliğ, Osmaniye 2012, http://www.meliksah.edu.tr/msen/wp-content/uploads/2014/06/Mobbing-osmaniye-Korkut-Ata_Üniversitesi1.pdf, (İşyerinde Mobbing).

Şen Murat, “İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İş Günü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, S.5, Mart 2007, (Esaslı Değişiklik).

Şen Murat, İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, Detay Yayıncılık, B. 2, Ankara 2013.

Şen Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı” Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 1, Kayseri 2015, (İş Sağlığı ve Güvenliği).

Şen Murat, “İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, (Gözetme Borcu).

Şen Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, B. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005, (Çalışma Koşulu).

Şen Murat, Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, TÜHİS yayınları, Ankara 2003, (Uluslararası Sözleşmeler).

Şen Murat, “İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı iş Günü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları”, Mes Sicil İş Hukuku Dergisi, S.5, Mart 2007.

Şen Murat, Hizmet Sözleşmesi İle Haftalık 48 Saatlik Çalışma Süresi Kararlaştırılması Durumunda Fazla Çalışma, Tes-İş, S. 3, Haziran-Temmuz 2001, (Karar İnceleme).

Şen Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşyeri Odaklı Süreç Yönetim Anlayışı”, MÜHFD., C. 4, S. 1, Kayseri 2015, (İşyeri Odaklı Süreç Yönetim Anlayışı).

Şen Sabahattin, “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, Çimento İşveren Dergisi, C. 23, S. 5, (Psikolojik Taciz).

Taşkın Ahmet, “İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Ocak 2015, (Mobbing).

Taşkın Ahmet, “Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, S. 6, Ankara 2010 (Mobbing Komisyon Raporu).

Tekin Oğuzhan, “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dahil Edilmesi Sorunu”, Çalışma Dünyası Dergisi, S. 2, Ankara 2015.

Tekinay Selahattin Sulhi, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, B.6, İstanbul, 1992.

Temizel Yavuz, “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, Adalet Dergisi, S. 45, Ankara 2013.

Tengilimoğlu Dilaver / **Akdemir Mansur** Fatma, “İşletmelerde Uygulanan Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, C.1, S.3, 2009.

Tetik Semra, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S.12, Haziran 2010.

Tınaz Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing, B. 3, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, Psikolojik Taciz.

Tınaz Pınar, “Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanımı ve Tanı”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Yayınlanmış Tebliğ, Ankara 2013.

Tınaz Pınar, “İşyerinde Psikolojik Şiddet, Mobbing”, Güncel Hukuk Dergisi, Mayıs 2006/5.

Tınaz Pınar, “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Durum: Mobbing”, Toprak işveren Dergisi, Özel Sayı 2006/4.

Tınaz Pınar, “İşyerinde Acımasız Rekabet Ettiriyor”, Ekonomist Dergisi, S. 2006/26

Tınaz Pınar, “Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/3.

Tınaz Pınar, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, Mercek Dergisi, S. 46, Ocak 2007.

Tınaz Pınar/ Bayram Fuat / Ergin Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing, B. 1, Beta Yayınevi, İstanbul 2008.

Tiyek Ramazan, “İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Dergisi”, S. 25, İstanbul Ekim 2011.

Tokat Bülent / Çalış Meral, “Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 68, 2013.

Tuncay A. Can, “İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü”, C. 2, İstanbul 2001.

Tunçomağ Kenan, İş Hukuku, C.I, B.4, İstanbul 1986.

Tunçomağ Kenan / Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Rehberi, B.2, Matsa Yayınevi, Ankara 2012, (Mobbinge Mücadele).

Turan Fikrettin, İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul 2006.

Turhan Mine Kasapoğlu, “Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları”, TBB Dergisi, S.105, 2013.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Rehberi, B.2, Matsa Yayınevi, Ankara 2012.

Uşan Fatih, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. M.si Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 9, Ö.S., İzmir 2007.

Yalçın Adalet, Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2007.

Yavuz Hüseyin, Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ocak 2007.

Yıldız Selver / **Kılış** İlknur, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.1, S.1.

Yılmaz Gürbüz, “İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar”, Mühendis ve Makine Dergisi, C. 46, S. 543.

Yılmaz Ataman, Tahsis Mevzuatı ve İşlemleri, B. 1, Beceri Yayınevi, Ankara 2004.

Yuvalı Ertuğrul, “Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, C. 2, Malatya 2015.

Yücetürk Elif / **Öke** Mustafa Kemal, Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey” February, South East Review.

Yüksel Sera Reyhani, “Vekalet Sözleşmesinde Vekalet Vereninin Borçları”,
<http://www.e-akademi.org/makaleler/sryuksel.pdf>.

WHO (2006) Working Together for Health. World Health Report 2006. Geneva.

Westhues Keneth, The Mobbing at Medaille College in 2002, Canada Universty of Waterloo, October 2002.

Zapf Dieter , Mobbing in Organisation- Überblick zum Stand der Forschung, Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie, 1999.

Zevkliler Aydın / **Ertuş** Şeref / **Havutçu** Ayşe / **Gürpınar** Damla, Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk Temel Bilgiler, B. 7, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.

Sinerji İçtihat Programı

Kazancı İçtihat Programı

<http://emsal.yargitay.gov.tr>

2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/>

[LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF).

2000/78/ EC sayılı Konsey Direktifi,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0>

[016:0022:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:016:0022:EN:PDF).

2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi,

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>.

<http://www.esashukuk.org/index.php/temmuz-2012/68-mobbing>, (E.T. 25.09.2014)

<http://www.bianet.org/biamag/yasam/145643-is-hukukunda-yeni-bir-kavram-mobbing>, (E.T. 25.09.2014)

<http://www.bianet.org/biamag/yasam/145643-is-hukukunda-yeni-bir-kavram-mobbing>, (E.T. 25.09.2014)

http://www.rehabilitasyon.com/%20action/makale/1/Mobbing_Tipolojisi-1986, (E.T. 21.12.2014)

<http://www.tevratduran.com/is-hukukunda-mobbingbezdiriistifaya-zorlama-halinde-yasal-haklariniz/>, (E.T. 25.09.2014)

<https://tr-tr.facebook.com/notes/polis-memurları-dayanışma-grubu/mobbing-nedir-nasil-ispatlanır-yasal-dayanaklar/10152689194275383>, (E.T. 25.09.2014)

<http://www.is-sagligi-ve-guvenligi.com/makaleler/calisma-yasami-ve-ozel-risk-gruplari/184-isyerinde-mobbing-ve-psikolojik-taciz.html>, (E.T. 25.09.2014)

<http://www.milliyet.com.tr/mobbing-sikayetinde-erkekler-onde-gundem-1989553/>, (E.T. 27.12.2014)

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.545df7baebba10.54182829, (E.T. 08.11.2014)

<http://www.milliyet.com.tr/maas-zammi-ayrimciligi-ve-esit-islem-borcuna-aykirlilik/av-suat-yurdseven/gundem/gundemyazardetay/19.01.2014/1824337/default.htm>, (E.T., 22.05.2015)

<http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/20-alplimancuoglu.pdf>, (E.T.,23.05.2015)

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/Meslek-Hastaliklari-Kitabi> (E.T.,28.08.2015)

<http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/29584782.asp>, (E.T. 21.07.2015)

<http://www.adliyesarayi.net/6278/mobbing-nedir-nasil-ispat-edilir.html>, (E.T. 25.09.2014)

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>, (E.T. 25.09.2014)

<http://www.erdem-erdem.com/articles/turk-is-hukukunda-isyerinde-psikolojik-taciz-mobbing/>, (E.T. 25.09.2014)

<http://www.ilo.org/Search4/search.do>, (E.T. 27.10.2015)

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EN>, (E.T.15.10.2015)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı : Nihan Gizem KANTARCI
Doğum Tarihi ve Yeri : 15.10.1986, Kayseri
Tel : +90 507 274 63 09
e-posta : nihankantarci@hotmail.com
Yazışma Adresi : Kiçikapı Mah. Bankalar Cad. No: 18 Melikgazi/Kayseri

EĞİTİM : Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2009 Mezuniyet

MESLEKİ TECRÜBE :2011 senesinden beri Kayseri Barosu'na kayıtlı olup, serbest avukatlık yapmaktayım

YABANCI DİL : Almanca, İngilizce

YAYINLAR :İşSağlığıveGüvenliğindeİşverenin Risk Değerlendirmesi, Kontrol, ÖlçümveAraştırmaYapmaYükümlülüğüve AykırılığınınYaptırımı, Hasan KalyoncuÜniversitesiHukuk FakültesiDergisi, Sayı 9, Gaziantep, Ocak, 2015