

İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBING)

Yrd. Doç. Dr. F. Burcu SAVAŞ KUTSAL

Bahçeşehir Üniversitesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

GİRİŞ

Çalışma hayatına adım atılması ile birlikte, insan ömrünün büyük bir bölümü işyerinde geçmektedir. Bu nedenle ki, işyerleri çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını olumlu etkileyen sosyal ortamlardan olmalıdır. Ancak bir yandan insan ilişkilerinin karmaşıklığı diğer yandan geçim mücadelesi zaten birtakım fiziksel tehlikeleri bünyesinde barındıran işyerlerinin tüm tehlikelerden arı olmasını engellemektedir. Bunun içindir ki, İş Hukuku ile Sosyal Güvenlik Hukukunun da aralarında yer aldığı çeşitli bilim dalları çalışanların işyerlerindeki sağlıklarını koruma altına almayı hedeflemektedir¹.

Tarihsel süreçte, bu hedef kendini ilk olarak fiziksel zararlara yol açan tehlikeler açısından göstermiştir. Daha açık bir ifade ile, ilk önce çalışanların fiziksel sağlıklarının koruma altına alınması amacı ile işyerlerinde uğranılabilecek iş kazaları ile meslek hastalıkları önlenmeye çalışılmış, meydana gelen iş kazaları ile meslek hastalıklarının ise mağdur üzerinde yarattığı zararların giderilmesine yönelik mekanizmalar öngörülmüştür. Zira, fiziksel zararlar psikolojik zararlara nazaran daha somut ve daha çabuk fark edilebilir niteliktedir. Ancak çalışanların maruz kalabilecekleri tehlikeler maalesef iş kazaları ile meslek hastalıklarından ibaret değildir. Çalışanın her zaman psikolojik sağlığına kimi zaman da hem psikolojik hem de fiziksel sağlığına zarar veren işyerinde psikolojik taciz (mobbing) bu diğer tehlikelerdendir².

Söz konusu çalışmamızda, gün geçtikçe popülerliği artan ve hukuk gündeminde yer alan işyerinde psikolojik taciz kavramı incelenip ortaya konulduktan sonra, işverenlerin bu husustaki yükümlülükleri ile mağdur konumundaki işçilerin başvurabilecekleri hukuki yollar ve ispat hususları 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde ele alınacaktır.

I- İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

A. Terminoloji Sorunu

Söz konusu kavrama ilişkin olarak, uluslararası literatürde tam bir terim birliği bulunmamakta, çeşitli ülkelerde farklı şekillerde ifade edilmektedir. Bununla beraber, genel olarak "mobbing" ifadesi tercih edilmektedir. Benzer durum Türkçe açısından da geçerlidir. Nitekim dilimizde "mobbing", "(işyerinde) psikolojik taciz", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde psikolojik terör", "yıldırma", "duygusal saldırı", "duygusal linç", "işyeri sendromu", "(işyerinde) taciz", "(işyerinde) psikolojik şiddet", "işyerinde moral taciz", "(işyerinde) zorbalık", "işyerinde manevi taciz", "işyerinde yıldırma"ya yönelik

¹ Fatma Burcu SAVAŞ, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007, s. 1.

² SAVAŞ, s. 2.

psikolojik saldırı" gibi çok çeşitli ifadelerin kullanıldığı görülmektedir³. Türk Dil Kurumu ise "bezdiri" karşılığını önermiş bulunmaktadır⁴. Doktrin ve konuya ilişkin düzenlemeler ile yargı kararlarında ise, "mobbing" ve "psikolojik taciz" ifadeleri tercih edilmektedir.

Kelime olarak "mob" sözcüğü, "kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık" anlamına gelmekte olup, Latince "düzensiz kalabalık" anlamına gelen *mobile vulgus*'ten türemiştir. "Mob" fiili ise, "ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek" anlamına sahiptir. "Mobbing" sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamında olup daha çok bir hayvan sürüsünde zayıf üyenin diğer güçlü hayvanlar tarafından etrafının sarılıp ezilmesini ifade etmek için kullanılan bir kelime idi. Zaten ilk olarak hayvanların bir yabancıyı ya da avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanılan bu terim, daha sonra çocukların diğer çocuklara yönelik olarak sergiledikleri ve genelde zorbalık, kabadayılık olarak nitelendirilen davranışları için kullanılmış ve nihayetinde işyerlerinde de benzer davranışların sergilendiğinin ve metotların izlendiğinin saptanması ile birlikte çalışma psikolojisi literatüründeki yerini almıştır⁵.

Belirtilen hususların da ortaya koyduğu üzere, aslında çalışma hayatının kendisi kadar eski olup bütün dünyaya yayılmış bulunmasına rağmen kavramın yasal adlandırılması nispeten yenidir⁶. Ancak 90'lı yılların ikinci yarısında basında ve iş hukuku metinlerinde yerini alabilmiştir⁷. Türkiye'de ise bu biraz daha geç olmuş ve 2000'li yılların başından itibaren popüler hale gelmiştir. Nitekim ilk defa Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.6.2007 tarih ve E. 2006/32353, K. 2007/18337 sayılı kararında yer alan "(...) Davacının sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu, işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayet ettiği, bunun üzerine işyeri değiştirilip **psikolojik tacize** uğradığı anlaşılmaktadır.(...)”⁸ ifadesi ile daha sonra ise daha detaylı olarak ele alındığı yargı kararları ile Türk Hukukuna dahil olan psikolojik taciz, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁹'nun ("TBK") yürürlüğe girmesi ile birlikte yasal düzenlemeye de kavuşmuştur.

B. Tanım Sorunu

TBK'nun "İşçinin kişiliğinin korunması-Genel olarak" başlıklı madde 417/I düzenlemesi uyarınca "*İşveren, 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.*"

TBK'nun Resmi Gazete'de yayınından sonra ve fakat yürürlüğe girmesinden önce, 19.3.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır. Söz konusu Genelgede, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barşının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu belirtilmiş ve çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınması uygun görülen

³ SAVAS, s. 5-8.

⁴ Bkz. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>

⁵ SAVAS, s. 5-6.

⁶ SAVAS, s. 1.

⁷ SAVAS, s. 2.

⁸ Çalışma ve Toplum, 2007/4, S. 15, s. 214-215.

⁹ RG. 4.2.2011, No. 27836.

tedbirlere yer verilmiştir¹⁰. Aynı yılın Nisan ayında da, TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu tarafından 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu', 'İlgili Ulusal ve Uluslararası Mevzuat', 'Alt Komisyon Toplantılarında Dinlenen Uzmanların Sunumları', 'Çalışma Ziyareti', 'Sonuç ve Çözüm Önerileri' şeklinde 5 bölümden oluşan "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu"¹¹ hazırlanmıştır. Söz konusu Rapor uyarınca da "Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir."

Yer verilen düzenlemelerde dikkati çeken husus; psikolojik tacize ilişkin kesin, genel geçer bir tanım yapmak yerine her somut olayın özelliklerinin dikkate alınması suretiyle bir değerlendirme yapılmasının tercih edilmiş ve bu görevin yargıya bırakılmış olmasıdır.

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları incelendiğinde ise, tek ve genel geçer bir tanımın benimsenmediği tespit edilmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin psikolojik taciz olgusunu detaylı bir şekilde ele alıp incelediği ilk kararı olan 30.5.2008 tarih ve E. 2007/9154, K. 2008/13307 sayılı kararı uyarınca "(...) (Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., gibi davranışları içermektedir.(...)"¹². Aynı Dairenin 14.3.2008 tarih ve E. 2008/3122, K. 2008/4922 sayılı kararında ise, Alman Federal İş Mahkemesi'nin bir kararındaki "(...) işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işveren veya işveren vekilleri tarafından gerçekleştirilmesi(...)"¹³ şeklindeki tanıma yer verilmiştir. 12.2.2013 tarih ve E. 2010/38293, K. 2013/5390 sayılı bir başka kararında da "(...) Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadesiyle 'işyerinde psikolojik taciz' (mobbing), Türk Dil Kurumu'nun 'Bezdiri' olarak tanımladığı olgu; sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen bir kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.

Mobbingi, bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arzedecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür.(...)"¹⁴ şeklinde ifadeler yer verilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 25.9.2013 tarih ve E. 2012/9-1925, K. 2013/1407 sayılı karar uyarınca ise, "(...) Türk

¹⁰ Bu tedbirler; işverenlerin çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alması, bütün çalışanların psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak durması, toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'nin ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlaması, 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"nun kurulması, denetim elemanlarının psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırması, psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilmesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ile sosyal tarafların işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenlemeleri şeklindedir.

¹¹ http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf

¹² www.kazanci.com

¹³ Şahin ÇİL, İş Hukuku İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları), Ankara 2010, s. 477-478.

¹⁴ İşveren Dergisi, Özel Eki, Mart-Nisan 2014, s. 18-22.

Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir.(...)15”.

Yer verilen tanımların farklılığı psikolojik tacizin karmaşık yapısından kaynaklanmakta ve bu nedenledir ki, genel geçer bir tanımının yapılması, çerçevesinin kesin olarak belirlenmesi mümkün olamamaktadır. Nitekim uluslararası doktrinde birçok tanımın mevcut olduğu, kavrama ilişkin yasal düzenlemelerin ise daha çok genel bir tanım vermekle yetindiği ve değişik şekillerde cereyan edebilen kavramın sınırlarını belirleme işinin her somut olay dahilinde hâkimlere bırakıldığı gözlemlenmektedir¹⁶.

Bununla birlikte, kavrama ilişkin bir tanım yapılırken vurgulanması gereken nokta; psikolojik tacizin zaman geçtikçe acı veren rahatsız edici davranışlar süreci olarak meydana geldiğidir. Failin statüsü, profili, sayısı, başvurduğu yöntemler, mağdurun profili ve tepkileri her olayda farklılık gösterse de güdülen amaç çoğunlukla aynı olup, mağdur olarak seçilen kişinin işyerinden ayrılmasını veya işyeri atmosferinin bozulmasını sağlamaktır. Bu amaca da daha çok kişinin onuruna, psikolojik sağlığına, nadir olarak veya sonuç olarak da fiziksel bütünlüğüne zarar vererek ulaşılmaktadır. Bu zarar verici davranışların da sistematik olarak tekrarlanması ve belli bir dönem devam etmesi gerekir ki, psikolojik taciz olarak nitelendirilebilsinler. Nitekim yukarıda yer verilen tanımlarda da bu unsurlar mevcuttur. Ancak tanım için gereksinim duyulan süreklilik ve sıklık derecesi konularında herhangi bir uzlaşma bulunmamaktadır¹⁷.

Sonuç olarak, psikolojik tacizi; fail kim olursa olsun, (her ne kadar güdülen amaç çoğunlukla aynı olsa da) amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana karşı isteyerek ve bilerek sistematik olarak uygulanan psiko-sosyal saldırı olarak tanımlamanın mümkün olduğu kanaatindeyiz¹⁸.

Belirtilen hususların da ortaya koyduğu üzere, işyerinde yaşanan her sıkıntı, her çatışma ya da problem psikolojik taciz teşkil etmez. Çalışma yaşamı boyunca pek çok çalışan birtakım kötü ve olumsuz davranışlara, baskı ya da hakaretlere maruz kalabiliyor ve kişilik hakları zarar görebiliyor olsa da, bu davranışların tümünü psikolojik taciz olarak tanımlamak ve kabul etmek mümkün değildir. Nitekim, TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu Raporunun Önsöz'ünde de bu durum aynen belirtilmiş bulunmaktadır¹⁹. Yargıtay 9. HD. de 4.2.2014 tarih ve E. 2012/2473, K. 2014/2959 sayılı kararında, **kişilik haklarının zedelenmesine yol açan her fiilin mobbing (psikolojik taciz) anlamına gelmeyeceğine** hükmetmiştir²⁰.

İşyerinde yaşanan her sıkıntı, her çatışma ya da problem psikolojik taciz teşkil etmediği gibi anlık ya da bir tek olay, hatta işverenin yönetim hakkından kaynaklanan ikaz ile ihtarlar²¹ da psikolojik taciz teşkil etmez. Bunun gibi kasıtlı olarak yapılmayan davranışlar da psikolojik taciz oluşturmaz. Yargıtay 9. HD.'nin 12.2.2013 tarih ve E. 2010/38293, K. 2013/5390 sayılı kararında bu duruma işaret edilerek *"Anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışlar mobbing değildir. Hareketin mobbing sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit*

¹⁵ www.kazanci.com

¹⁶ SAVAS, s. 43, 45.

¹⁷ SAVAS, s. 46-47.

¹⁸ Benzer şekilde bkz. SAVAS, s. 47.

¹⁹ http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf

²⁰ Çalışma ve Toplum, 2014/4, S. 43, s. 401-403.

²¹ Arzu ARSLAN ERTÜRK, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyada Örnekler", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, s. 297.

edilmelidir. Çünkü mobbingde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Örneğin, yöneticinin otoriter olması tek başına mobbing uygulandığı anlamına gelmez²².” denmiştir.

C. Psikolojik Taciz Süreci

Bir işyerinde psikolojik tacizin meydana gelmesi çeşitli sebeplerden kaynaklanabilirse de, genel olarak 'faile ilişkin sebepler' ile 'işyerine ilişkin sebepler' şeklinde gruplandırılabilir. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı, önyargıları pekiştirmek faile ilişkin dört temel sebebi oluştururken; işyerinin kültürü, yapısı ile psikolojik tacizin işletme stratejisi olarak benimsenmiş olması da işyerine ilişkin sebeplerdir²³.

Kimlerin psikolojik taciz uyguladığı, yani psikolojik taciz faillerinin profili hususunda; failin mutlaka tek bir kişi olmasının şart olmadığı, psikolojik taciz teşkil eden davranışların bir kişi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi birden fazla kişi tarafından da gerçekleştirilebildiği tespit edilmektedir. Genel olarak da, paranoid, obsesif, narsistik ve anti sosyal kişilik bozuklukları taşıyan kişilerin gerek günlük yaşantılarında gerekse iş ortamında psikolojik taciz uygulamaya yatkın yapıda oldukları belirtilmektedir. Failin konumu ise herhangi bir önem arz etmemektedir. Zira, işyerinde psikolojik taciz dikey veya düşey ya da yatay olarak gerçekleşebilmektedir. Bir diğer deyişle, asttan üstüne karşı, üstten asta karşı, eşit konumdaki çalışanlar arasında ortaya çıkabilmekte ve uygulanabilmektedir²⁴. Ayrıca belirtilmelidir ki, müşteri, tedarikçi, alt işveren, çalışanların eşleri, arkadaşları, aile bireyleri gibi işyerinde çalışmayan kişiler de işyerinde bir çalışana karşı psikolojik taciz uygulayabilirler, dolayısıyla fail konumunda yer alabilirler²⁵.

Kimlerin psikolojik taciz maruz kaldığı, yani psikolojik taciz mağdurlarının profili hususunda ise, düşünülenin aksine psikolojik taciz mağdurları mutlaka kırılgan veya zayıf kişiler değildirler. Kadın veya erkek, işe alınan gençler, emekliliği yaklaşanlar, kadroya yeni dahil olanlar fark etmez, herkes işyerinde psikolojik tacize maruz kalma, bir diğer deyişle mağdur olma riski altındadır. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik tacize maruz kalmanın âdeta çalışma hayatından kaynaklanan "sosyal risk" haline geldiği

²² İşveren Dergisi, Özel Eki, Mart-Nisan 2014, s. 18-22.

Yargıtay 22. HD.'nin 27.12.2013 tarih ve E. 2013/693, K. 2013/30811 sayılı kararında yer alan karşı oy yazısında da "Davacının işin yürütümü bakımından olumsuzluklara yol açan tutum ve davranışlardan 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." şeklinde benzer yönde bir ifade yer almaktadır. Karar için bkz. www.kazanci.com

²³ SAVAŞ, s. 9-11.

²⁴ SAVAŞ, s. 12-15.

²⁵ SAVAŞ, s. 15 ; ARSLAN ERTÜRK, s. 294, 333. Karş. Fuat BAYRAM, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 T., 2006/19 E., 2006/625 K. Sayılı Kararı)", Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, C. 2, S. 3, İstanbul Mayıs 2007, s. 98-99 ; Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014, s. 403 ; S. Alp LİMONCUOĞLU, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan I, C. 15, Özel Sayı, İzmir 2014, s. 555 ; Sabahattin ŞEN, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", Çimento İşveren Dergisi, C. 23, S. 5, Eylül 2009, s. 60.

söylenbilir²⁶. Bununla birlikte, işyeri sınırları içerisinde herhangi bir açıdan farklılığa sahip olmak mağdur olmanın potansiyel etkeni olarak gösterilmektedir²⁷.

Psikolojik taciz süreci dahilinde fail ya da failerin başvurduğu, dolayısıyla da mağdurun maruz kaldığı davranışlar da oldukça çeşitlidir. Bununla birlikte, kişinin kendini göstermesinin engellenmesi, sözünün kesilmesi, yüksek sesle azarlanması, sürekli eleştirilmesi, iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin onunla konuşmaması, yani iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, hakkında asılsız söylenti çıkarılması, hoş olmayan imalara maruz kalması, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız-mantıksız ya da imkânsız işler verilmesi, ağır işler verilmesi, sürekli fazla çalışma yapmasının istenmesi, sürekli yerinin değiştirilmesi, fiziksel şiddet tehdidi yapılması, cinsel tacizde bulunulması, alaya alınması, yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulması, birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmesi, sürekli başarısının olduğundan az gösterilmesi, küfredilmesi, enformasyonların ve kaynakların gizlenmesi, sorumluluklarının kaldırılması, telefonla ya da e-posta yoluyla rahatsız edilmesi doktrinde en çok sergilendiği tespit edilen psikolojik taciz davranışları olarak belirtilmektedir²⁸.

Yargıya intikal eden olaylarda ise, bir çalışanın kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak iş yapmasını söylemeleri, telefonla konuşurken konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırılarak "sen bu işi beceremiyorsun." gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalması²⁹, 56 yaşındaki evli kadın avukatın 14 yıl aralıksız olarak bankanın İstanbul işyerinde çalıştıktan sonra Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirilmesi³⁰, amiri konumundaki çalışanın zaman zaman bağırması ve kişinin bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıkılması³¹, işçinin dövülmesi, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmesi³², kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatılan işçinin daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlanması³³, işçinin yaptığı bir tanıklıktan dolayı çalışmakta olduğu işyerinde farklı muameleye maruz kalması, savunmasının alınması, yazılı muvafakati alınmaksızın çalışmakta olduğu yerin değiştirilmesi, işyerinde çalışan bir şoförle aralarında bir ilişki olduğu yolunda doğruluğu ispatlanamayan bir kısım asılsız isnatlara maruz bırakılması³⁴, işyerinde uzun süredir müdür statüsünde çalışan kişinin yerine son dönemlerde işyerindeki yeniden yapılandırma sonucu yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alınması ve bu şekilde huzursuz edilmesi³⁵ Yargıtay tarafından psikolojik taciz olarak değerlendirilmiştir.

²⁶ **Canan ÜNAL**, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 10, S. 37, İstanbul 2013, s. 17.

²⁷ **SAVAŞ**, s. 16-17.

²⁸ **SAVAŞ**, s. 19-21 ; **ŞEN**, s. 53 ; **ARSLAN ERTÜRK**, s. 298-299 ; **Murat AKI**, "Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri", Sicil, S. 21, İstanbul Mart 2011, s. 87-88.

²⁹ Yargıtay 9. HD., T. 30.5.2008, E. 2007/9154 ve K. 2008/13307 sayılı kararı, www.kazanci.com

³⁰ Yargıtay HGK., T. 25.9.2013, E. 2012/9-1925 ve K. 2013/1407 sayılı kararı, www.kazanci.com

³¹ Yargıtay 9. HD., T. 1.4.2011, E. 2009/8046 ve K. 2011/9717 sayılı kararı, www.kazanci.com

³² Yargıtay 9. HD., T. 14.3.2008, E. 2008/3122 ve K. 2008/4922 sayılı kararı, **ÇİL**, s. 477-478.

³³ Yargıtay 9. HD., T. 5.4.2012, E. 2010/1911 ve K. 2012/11638 sayılı kararı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2. Baskı, ÇSGB yayını, Ankara 2014, s. 25-26, http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing

³⁴ Yargıtay 9. HD., T. 27.12.2012, E. 2010/35500 ve K. 2012/44486, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2. Baskı, ÇSGB yayını, Ankara 2014, s. 26, http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing

³⁵ Yargıtay 9. HD., T. 18.3.2010, E. 2008/22535 ve K. 2010/7225 sayılı kararı, legalbank.net

Aslında tek tek ele alındığında bu davranışların bir kısmı uygarlık dışı ve kabul edilemez bulunabilir, bir kısmı ise bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Fakat bu gibi davranışlar sürekli-sistemik olarak ve değişik şekillerde cereyan ettiklerinde kasıtlı bir hal alır ve kişide terör yaratır³⁶. Diğer yandan, cinsel taciz, tehdit, hakaret gibi bir kısmı da Türk Ceza Kanunu'nda ayrıca suç olarak düzenlenmiş davranışlar olup, bir kere bile yapılması kişiyi olumsuz etkiler.

Psikolojik taciz sürecinde karşılaşılan davranışlardan görev yeri değişikliği hususunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 25.9.2013 tarih ve E. 2012/9-1925, K. 2013/1407 sayılı kararında şöyle bir esas ortaya koymuştur: "*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 sürmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır.*" demek suretiyle, aslında işveren tarafından olağan bir uygulama olduğunun ve diğer benzer durumlarda çalışanlara da uygulandığının ve iddia sahibinin hangi ihtiyaçlar doğrultusunda görevlendirmelere maruz kaldığının ispatlanması halinde görev yeri değişikliklerinin psikolojik taciz teşkil etmediğini belirtmiştir³⁷.

II. TÜRK HUKUKU'NDA PSİKOLOJİK TACİZ

Her ne kadar TBK md. 417'ye ilişkin madde gerekçesi "818 sayılı Borçlar Kanununun 332 nci maddesini karşılamaktadır." ifadesi ile başlıyor olsa da, yukarıda da belirttiğimiz üzere, md. 417/I mevzuatımızda açıkça psikolojik tacize yer veren ilk, dolayısıyla yeni bir düzenlemedir³⁸. Bu hüküm ile, işyeri sınırları içerisinde çalışanlarını cinsel tacizin yanı sıra psikolojik tacizden korumanın da işverenin gözetme borcu kapsamında olduğu açıkça ifade edilmiştir³⁹.

A. İşverenin Yükümlülükleri

"*İşveren, 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.*" şeklindeki TBK md. 417/I düzenlemesi, işverene işçilerin işyerlerinde psikolojik ve cinsel tacizden korunmalarını sağlamaya yönelik iki aşamalı bir yükümlülük getirmektedir.

Buna göre, işveren öncelikle işyerinde ahlaka uygun bir düzen sağlayarak işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almakla ve bu tür davranışlara göz yummamakla yükümlüdür. Bu bağlamda, işyerinde konu ile ilgili iletişim açıklığının sağlanması,

³⁶ SAVAS, s. 19.

³⁷ www.kazanci.com

³⁸ Tankut CENTEL, Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Sicil, S. 24, İstanbul Aralık 2011, s. 14.

³⁹ İşverenin gözetme borcu geniş kapsamlı bir borç olup, kapsamı mevzuat hükümlerinin yanı sıra dürüstlük ve iyiniyet kuralları ile belirlenmekte ve sınırları çizilmektedir. Bununla birlikte, söz konusu borcun önemli bir kısmı işçi sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması hususunda kendisini göstermektedir. Yasal dayanaklarını ise, TBK md. 417 ile 419 ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ("İSGK") md. 4 oluşturmaktadır. SÜZEK, s. 400 vd. ; ARSLAN ERTÜRK, s. 300.

işyerinde doğru işleyen bir şikâyet mekanizmasının kurulması, işverenin işyerinde bu konudaki hassasiyetini hissettirmesi, işyeri iç yönetmeliklerinde veya disiplin yönetmeliklerinde konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmesi, işçilere bu konuda eğitim verilmesi, işyerinde bu konuda bilinç yaratılması, bir psikolojik taciz olgusunun gerçekleşme ihtimalini ya da var olup olmadığını ortaya koymaya yönelik memnuniyet anketleri ile araştırma yapılması ve bu anketlerin yorumlanmasında uzman kişilerden destek alınması işverence ilk aşamada alınması gereken tedbirlere örnek olarak verilebilir. Alınan her türlü önleme rağmen işyerinde psikolojik tacizin yaşanması halinde ise, işverenin mağdurun daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü gündeme gelecektir. Bu bağlamda, işverenin psikolojik taciz fail veya faillerini ikaz etmesi, ihtar etmesi, fail ya da mağdur işçilerin yerlerini değiştirmesi, hatta tüm önlemler sonuç vermezse fail işçinin iş sözleşmesini feshetmesi söz konusu olabilir. Ancak, işverenin bu ikinci aşamadaki önlemlere başvurabilmesi için işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olaylarından haberdar olması gerekmektedir⁴⁰.

Belirtilen şekildeki yükümlülüklerini yerine getirmeyen, bir diğer deyişle, işyerinde işçi ya da işçilerine psikolojik taciz uygulayan ya da uygulandığını bilmesine rağmen bunu sonlandırmak için herhangi bir tedbir almayan işveren gözetme borcuna aykırı davranmış olacaktır. Bu durumda işverenin gündeme gelecek sorumluluğunun hukuki temeli de anılan maddenin 3. fıkrasında belirtilmiştir. Söz konusu fıkra uyarınca, *"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."*

B. Mağdurların Başvurabilecekleri Hukuki Yollar

Psikolojik taciz bizatihi mağdurun kişilik haklarını ihlal eden hukuka aykırı bir olgudur. Bu bağlamda psikolojik taciz mağduru işçi, Türk Medeni Kanunu ("TMK") md. 25'te düzenlenen ve "koruyucu" veya "kişilik hakkını koruyan özel" davalar olarak nitelendirilen davaları olayın özellikleri elverdiği ölçüde açabilecektir⁴¹.

TMK 25. madde düzenlemesi uyarınca, *"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 dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır."

Manevî tazminat istemi, karşı tarafça kabul edilmiş olmadıkça devredilemez; mirasbırakan tarafından ileri sürülmüş olmadıkça mirasçılara geçmez."

⁴⁰ ARSLAN ERTÜRK, s. 303 ; Nuri ÇELİK / Nurşen CANIKLIOĞLU / Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul 2014, s. 211 ; Hediye ERGİN, "Oldukça eski, fakat yeni ifade edilen bir olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, s. 249, 252-259 ; ÜNAL, s. 47-48.

⁴¹ SAVAŞ, s. 101-105.

Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir.”.

Bu düzenlemede yer alan kişilik hakkına yönelik saldırı tehlikesini önleme davası; kişiliğe tecavüzün henüz başlamadığı ve fakat tecavüz tehdidinin bulunduğu hallerde açılan bir dava olup failin davranışını yasaklayarak mağduru gelecekte gerçekleşecek tecavüzden korumayı amaçlamaktadır. Oysaki, psikolojik taciz belli bir süreye yayılan ve tekrar edilen davranışlardan oluşan bir süreç olduğundan, bir diğer deyişle birden çok hareketin bulunmasına rağmen tek bir tecavüzün söz konusu olmasından dolayı bu davanın açılabilme olanağı oldukça sınırlıdır. Sadece psikolojik taciz mağdurunun sözleşmesi geçersiz bir şekilde feshedilmesi üzerine mahkemece verilen işe iade kararı üzerine işyerinde çalışmaya başlaması halinde ve şartları varsa bu davanın açılabilmesi doktrinde belirtilmektedir⁴². Tecavüzün durdurulması davası ise, başlamış ve devam eden bir tecavüzü sona erdirmek amacı ile açılan bir dava olduğundan, psikolojik taciz mağdurunun oluşan durumu sona erdirmek adına açılabilmesi bir davadır. Bu iki davanın uzantısını teşkil eden ve onları tamamlayan sona ermiş bir tecavüzün hukuka aykırılığının tespiti davası ise özel bir tespit davası olup, psikolojik taciz mağdurunun başvurabileceği bir diğer hukuki yolu oluşturmaktadır. Zira, psikolojik taciz süreci içerisinde yaşanan olayların mağdurda bıraktığı etkiler ile bu olaylar nedeniyle mağdurda meydana gelen değişiklikler psikolojik taciz sona erse bile devam edecektir⁴³.

Davacı konumundaki mağdurun ayrıca düzeltmenin veya kararın 3. kişilere bildirilmesi ya da yayınlanması isteminde bulunması da mümkündür.

Psikolojik taciz mağduru işçi, uğradığı zararların karşılanması amacıyla manevi veya maddi tazminat davası da açabilir (TBK md. 56, 58/I, 417/III ; TMK md. 25/III). Yaşadığı psikolojik taciz veya buna gösterdiği tepki nedeniyle onur kırıcı veya arkadaşları arasındaki saygınlığını zedeleyici davranışlara maruz kalması, iş sözleşmesinin kötü niyetli veya geçersiz ya da haksız feshedilmesinden başka feshin işyerinde herkesin önünde onurunu kırıcı, itibarını zedeleyici tarzda yapılması ya da haksız birtakım isnatlarda bulunulması gibi durumlarda işçinin manevi bir zararı oluşmaktadır. Dolayısıyla, somut olayın koşulları nazara alınmak suretiyle hâkim, manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesine hükmedebileceği gibi başka bir giderim biçimine de hükmedebilir veya manevi tazminata ekleyebilir, özellikle psikolojik tacizi kınayan bir karar verebilir ve bunun yayınlanmasına hükmedebilir (TBK md. 58/II)⁴⁴. Maddi tazminat davası dahilinde talep edilebilecek maddi zararlar ise, maruz kalınan olayların özelliklerine göre farklılık gösterecek olsa da, işçinin beden ve ruh bütünlüğünü sağlamak için yaptığı tedavi ve ilaç masrafları, çalışma gücünün yitirilmesi, iktisadi geleceğinin sarsılmasına ilişkin zararlar biçiminde olabilir⁴⁵. Bununla birlikte, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun konuya ilişkin bir kararında, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zararın maddi tazminat olarak talep edilebileceği açıkça belirtilmiştir⁴⁶.

⁴² ARSLAN ERTÜRK, s. 318.

⁴³ SAVAŞ, s. 106-107.

⁴⁴ Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi psikolojik taciz olgusunu detaylı bir şekilde ele alıp incelediği ilk kararı olan 30.5.2008 tarih ve E. 2007/9154, K. 2008/13307 sayılı kararında davalı işvereni 1.000.-TL. manevi tazminata mahkûm etmiştir. Karar için bkz. www.kazanci.com
Doktrinde bir görüş, psikolojik taciz nedeniyle uğranılan zararların çoğunlukla manevi nitelikte olmasından hareketle manevi tazminat davaları sonucu hükmedilecek maddi tutarın düşük değil, caydırıcı nitelik taşıması gerektiği yönündedir. Bkz. S. Alp LİMONCUOĞLU, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 105, Ankara Mart- Nisan 2013, s. 67 ; ÜNAL, s. 67.

⁴⁵ SAVAŞ, s. 107-109.

⁴⁶ Yargıtay HGK., T. 25.9.2013, E. 2012/9-1925 ve K. 2013/1407 sayılı kararı, www.kazanci.com

Belirtilen düzenlemelerin dışında, uygulamada mağdurlar söz konusu olgu ile aralarında dolaylı ilişki kurulabilen düzenlemelere de başvurabilmektedirler. Bu bağlamda, işverenin ayrımcılık yapma saiki ile psikolojik taciz uygulaması, bir diğer ifade ile psikolojik tacizi ayrımcılığı gerçekleştirmenin bir aracı olarak kullanılması durumunda, eşit davranma borcunun ihlali söz konusu olacaktır. Dolayısıyla, mağdur işçi İş Kanunu md. 5 düzenlemesine başvurabilecek ve 4 aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatı ile yoksun bırakıldığı haklarını isteyebilecektir⁴⁷.

Psikolojik taciz mağduru işçinin başvurabileceği hukuki yollardan bir diğeri, iş görme borcunu ifadan, yani çalışmaktan kaçınmaktır. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, TBK md. 408 ile İSGK md. 13 hükümlerinde düzenlenmektedir⁴⁸.

TBK md. 408 gereğince, "*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.*". Yer verilen düzenleme uyarınca, işverenin işçisine hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı açısından iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir çalışma ortamını sağlamaması, bunun için gerekli önlemleri almaması ve işçinin sağlığına uygun bir iş vermemesi halleri işverenin temerrüdü kapsamında değerlendirildiğinden ve işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanındığından, işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi de kendisine uygun çalışma ortamı sağlanana kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olacaktır.

İSGK md. 13 düzenlemesi ise, "*(1) 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, tabii 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.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz." şeklindedir. İşyerinde maruz kalınan psikolojik taciz de kişinin ruhsal veya fiziksel

⁴⁷ SAVAŞ, s. 109-111 ; Ali GÜZEL / Emre ERTAN, "İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi)", Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 164-165, 167 ; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 211 ; ARSLAN ERTÜRK, s. 304 -305, 313 ; ÜNAL, s. 61-62 ; LİMONCUOĞLU, s. 66.

⁴⁸ Bu hususta detaylı bilgi için bkz. ARSLAN ERTÜRK, s. 308-312 ; ÜNAL, s. 57 ; LİMONCUOĞLU, s. 84-85.

sağlığını bozacak nitelikte ciddi ve yakın bir tehlike olduğundan, mağdur işçi kendisine uygun çalışma ortamı sağlanıncaya kadar bu düzenlemede öngörüldüğü şekilde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.

Belirtilenlerin dışında, işçinin maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi de mümkündür. Çünkü, tıpkı cinsel taciz gibi psikolojik taciz de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden biridir⁴⁹. Nitekim, Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarında psikolojik taciz iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak kabul görmektedir. Bununla birlikte, söz konusu kararlarda dikkati çeken husus; psikolojik tacizin sadece haklı fesih nedeni teşkil ettiğine açıkça yer verilmesi, kimi zaman dolaylı da olsa İş Kanunu md. 24/II dahilinde yer alan "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"nden olduğunun ifade edilmesi, fakat özel olarak hangi fıkra kapsamında değerlendirildiğine hiç değinilmemesidir⁵⁰. Bu noktada belirtilmelidir ki, işverenin psikolojik tacizin faili olmadığı durumlarda, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için işvereni yaşananlardan haberdar etmiş ve buna rağmen herhangi bir önlem alınmamış olmalıdır. Diğer yandan, psikolojik taciz mağduru işçi söz konusu fesih hakkını İş Kanunu md. 26 düzenlemesi uyarınca psikolojik taciz teşkil eden davranışları öğrenmesinden itibaren 6 işgünlük ve her halde olayın meydana gelmesinden itibaren 1 yıllık hak düşürücü süreler içerisinde kullanmalıdır. Ancak, Yargıtay psikolojik taciz oluşturan olayların, yani mağdura karşı yapılan eylemlerin temadi eden eylemler olması nedeniyle, 6 işgünlük hak düşürücü sürenin işlemeye başlamadığı görüşündedir⁵¹. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, psikolojik taciz belli bir süreye yayılan ve tekrar edilen davranışlardan oluşan bir süreçtir. Bir diğer deyişle, birden çok hareketin bulunmasına rağmen ortada tek bir tecavüz vardır. Dolayısıyla, Yüksek Mahkemenin söz konusu görüşü ve bu görüş doğrultusunda verdiği karar, psikolojik tacizin yapısı ile örtüşmekte olup, kanaatimizce isabetlidir⁵².

Uygulamada, maruz kaldığı psikolojik tacize boyun eğmeyerek direnen ve iş sözleşmesini de feshetmeyen, hatta psikolojik taciz failine karşı hukuki mücadeleye başlayan mağdurun iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi ile de karşılaşmaktadır. Böyle bir durumda bir kez daha mağdur konumuna giren işçi, iş güvencesi hükümlerine tabi ise işe iade davası açarak feshe karşı koyabilecektir⁵³. İş güvencesi kapsamı dışında ise, kötü niyet tazminatı talebi ile işvereni dava edebilecektir⁵⁴.

⁴⁹ **SAVAŞ**, s. 112-115.

Doktrinde bir görüş, İş Kanunu'nun işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshine ilişkin md. 24/II-a ve 24/II-d düzenlemeleri ile işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshine ilişkin md. 25/II-c düzenlemelerinin psikolojik tacize açıkça yer yerir şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği yönündedir. Bkz. **GÜZEL / ERTAN**, s. 168-169.

⁵⁰ **LİMONCUOĞLU**, Karar İncelemesi, s. 562 ; **LİMONCUOĞLU**, s. 74-75, 86.

Bkz. Yargıtay 9. HD., T. 4.11.2010, E. 2008/37500 ve K. 2010/31544 sayılı kararı ; Yargıtay 9. HD., T. 1.4.2011, E. 2009/8046 ve K. 2011/9717 sayılı kararı, www.kazanci.com ; Yargıtay 9. HD., T. 18.3.2010, E. 2008/22535 ve K. 2010/7225 sayılı kararı, legalbank.net ; Yargıtay 9. HD., T. 27.12.2012, E. 2010/35500 ve K. 2012/44486, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, 2. Baskı, ÇSGB yayını, Ankara 2014, s.26,

http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing

⁵¹ Yargıtay 9. HD., T. 4.11.2010, E. 2008/37500 ve K. 2010/31544 sayılı kararı, www.kazanci.com

⁵² Aynı görüşte bkz. **ARSLAN ERTÜRK**, s. 312 ; **LİMONCUOĞLU**, Karar İncelemesi, s. 565-569 ; **LİMONCUOĞLU**, s. 77.

⁵³ Doktrinde bir görüş, psikolojik taciz uygulayan işverenin işçiyi işe iade etmemesi halinde ödemesi gereken iş güvencesi tazminatının eylemin ağırlığı dikkate alınarak üst sınır olan işçinin 8 aylık ücreti olarak belirlenmesinin uygun olacağı yönündedir. Bkz. **GÜZEL / ERTAN**, s. 165-166.

⁵⁴ Nitekim, Yargıtay 9. HD.'nin 11.6.2007 tarih ve E. 2006/32353, K. 2007/18337 sayılı kararında psikolojik taciz mağduru işçiye ihbar tazminatının yanı sıra kötü niyet tazminatı da ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/4, S. 15, s. 214-215.

C. İspat

Mağdur yukarıda incelenen hukuki yollardan hangisine başvurmuş olursa olsun, ispat hususunda özel bir düzenleme bulunmadığından; genel kural geçerlidir (Hukuk Muhakemeleri Kanunu md. 190/f.1). Dolayısıyla, mağdur psikolojik tacize maruz kaldığı yönündeki iddiasını ispatlamalıdır ve burada aranan ispat tam ispattır. Sadece İş Kanunu md. 5 düzenlemesi vasıtası ile başlatılan hukuki süreç söz konusu olduğunda, mağdura düşen ispat yükü hafiflemektedir. Zira, anılan maddenin 7. fıkrası hükümü, işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koymasını yeterli bulmakta ve bu durumda, böyle bir ihlalin mevcut olmadığını işverenin ispat etmekle yükümlü olduğunu öngörmektedir.

Oysaki, psikolojik taciz çoğunlukla kapalı kapılar ardında ya da sözlü olarak gerçekleştiğinden ispat edilmesi genellikle çok zordur. Yaşanılan olaylara tanık olanlar bulunsun bile işsizliğin had safhada olduğu, iş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda işverenin misillemesinden korkulduğundan tanıklık yapacak ve gerçekleri anlatacak kişilerin bulunması da oldukça zordur⁵⁵.

İşte bu durumu dikkate alan Yargıtay, konuya ilişkin kararlarında ispat kolaylığı getirerek **işçinin anlattığı psikolojik taciz teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesini, kuvvetli bir emarenin bulunmasını gerekli ve yeterli bulmaktadır.** Şöyle ki, *"Hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna var"an Yüksek Mahkeme⁵⁶, "İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur.*

Öte yandan ispat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır⁵⁷." şeklinde hüküm kurmaktadır.

Bu görüş doğrultusunda da iddia, (birbirini doğrulayan ve tamamlayan) tanık beyanları, doktor&sağlık raporu ya da (aynı mahiyette ve aynı bulgulara işaret eden birbiriyle ve anlatılanlarla uyumlu) doktor&sağlık raporları⁵⁸, bilirkişi raporu, kamera kayıtları, işten ayrılma belgesi, e-mailler gibi

⁵⁵ SAVAŞ, s. 107, 123 ; ERGİN, s. 260.

⁵⁶ Yargıtay 22. HD., T. 21.2.2014, E. 2014/2157 ve K. 2014/3434 sayılı kararı, www.kazanci.com

⁵⁷ Yargıtay 9. HD., T. 1.4.2011, E. 2009/8046 ve K. 2011/9717 sayılı kararı, www.kazanci.com ; Yargıtay 9. HD., T. 12.2.2013, E. 2010/38293 ve K. 2013/5390 sayılı kararı, İşveren Dergisi, Özel Eki, Mart-Nisan 2014, s. 18-22 ; Yargıtay 9. HD., T. 14.3.2008, E. 2008/3122 ve K. 2008/4922 sayılı kararı, ÇİL, s. 477-478.

⁵⁸ Söz konusu raporun mutlaka adli tıptan alınması gerekli değildir. Kaldı ki, Yargıtay 7. HD.'nin 8.5.2014 tarih ve E. 2014/1345, K. 2014/10208 sayılı kararında "(...) Davacının delil olarak dayandığı ve 'Major Depresyon' tanısının konulduğu, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Ana Bilim dalının 19.12.2012 tarihli raporun davacının beyanları üzerine hazırlanmış olup, işverenin veya işveren yetkilisinin iddia edilen eylemlerinin sübutuna ilişkin herhangi bir araştırma veya değerlendirme söz konusu değildir. Salt davacının sözlü beyanları üzerine tanzim edilmiş raporun davalı aleyhine değerlendirilmesi ve mobbing iddiasına delil teşkil etmesi düşünülemez.(...)" dendiikten sonra, psikolojik taciz iddiasına ilişkin davacının dayandığı diğer deliller incelenmiş ve yeterli delil bulunmadığı sonucuna varılarak davanın reddi gerektiğine hükmedilmiştir. Karar için bkz. legalbank.net

dosya içeriğinde yer alan tüm delilleri göz önünde bulundurmak suretiyle psikolojik taciz olgusunun ispat edilip edilmediğini değerlendirmektedir⁵⁹.

SONUÇ

İşyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatının kendisi kadar eski olmasına rağmen yasal adlandırılması nispeten geç gerçekleşmiş bir olgudur. Bu durum Türk Hukuku açısından da geçerli olup, ancak 2000'li yılların başında önce akademik çalışmalarda sonra da yargı kararlarında yer bulmaya başlamıştır. Bununla birlikte, psikolojik tacizin Türk Hukukundaki yeri açısından 2011 yılı âdeta bir dönüm noktası teşkil etmiştir⁶⁰. Zira, konuya ilişkin yasama faaliyetleri bu yılda gerçekleşmiştir. Şöyle ki, her ne kadar 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olsa da, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 4.2.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmış ve 417. madde düzenlemesinde psikolojik tacize açıkça yer verilmiştir. Bunun yanı sıra aynı yıl "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayınlanmış, TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu tarafından "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu" hazırlanmıştır.

Böylelikle, söz konusu olguya ilişkin terim birliği konusunda önemli bir adım atılmış, hukukumuzda psikolojik taciz pozitif olarak düzenlenmiş ve fakat tanımlanmamıştır⁶¹. Bu durum konunun yargı kararları ile belirlenmesine yol açmıştır. Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları her geçen gün artmakta ve böylelikle birtakım esaslar ortaya konmaktadır.

Ancak, çalışma hayatında herkesin mağdur olma riskini taşıdığı ve mağdurlarının yanı sıra ailelerini, çalışılan işyerini, nihayetinde bütün toplumu kademe kademe rahatsız eden psikolojik taciz ile daha etkin ve adil mücadelenin; bütün psikolojik taciz türlerini kapsayan, mağdura birtakım ispat kolaylıkları tanıyan, mağduriyeti giderecek nitelikte yaptırımlar öngören ve önleyici nitelikte hükümler de içeren bir yasal düzenleme ile gerçekleştirilebileceği kanısındayız⁶².

KAYNAKÇA

Murat AKI, "Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri", Sicil, S. 21, İstanbul Mart 2011, s. 86-99.

Arzu ARSLAN ERTÜRK, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyada Örnekler", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, s. 285-339.

Fuat BAYRAM, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 T., 2006/19 E., 2006/625 K. Sayılı Kararı)", Legal İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, C. 2, S. 3, İstanbul Mayıs 2007, s. 95-106.

Tankut CENTEL, "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Sicil, S. 24, İstanbul Aralık 2011, s. 13-18.

Nuri ÇELİK / Nursen CANIKLIOĞLU / Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, İstanbul 2014.

⁵⁹ Yargıtay 22. HD., T. 27.12.2013, E. 2013/693 ve K. 2013/30811 sayılı kararı ; Yargıtay 22. HD., T. 21.2.2014, E. 2014/2157 ve K. 2014/3434 sayılı kararı ; Yargıtay 9. HD., T. 1.4.2011, E. 2009/8046 ve K. 2011/9717 sayılı kararı, www.kazanci.com

⁶⁰ LİMONCUOĞLU, s. 52.

⁶¹ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 209 ; ÜNAL, s. 38.

⁶² SAVAŞ, s. 21, 136. Benzer görüşte bkz. LİMONCUOĞLU, s. 87.

- Şahin ÇİL**, İş Hukuku İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları), Ankara 2010.
- Hediye ERGİN**, "Oldukça eski, fakat yeni ifade edilen bir olgu: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, s. 245-265.
- Ali GÜZEL / Emre ERTAN**, "İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi)", Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 149-169.
- S. Alp LİMONCUOĞLU**, "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 105, Ankara Mart- Nisan 2013, s. 51-88.
- S. Alp LİMONCUOĞLU**, "İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan I, C. 15, Özel Sayı, İzmir 2014, s. 547-571. (Karar İncelemesi)
- Fatma Burcu SAVAŞ**, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007.
- Sarper SÜZEK**, İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014.
- Sabahattin ŞEN**, "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", Çimento İşveren Dergisi, C. 23, S. 5, Eylül 2009, s. 46-68.
- Canan ÜNAL**, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 10, S. 37, İstanbul 2013, s. 15-73.