

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU BAĞLAMINDA MOBBİNG UYGULAMALARININ YARGITAY VE ÖĞRETİ İŞİĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ



Şerife KUZGUN

Kırklareli Üniversitesi, Öğretim Görevlisi
(serife.erdun@klu.edu.tr)

Ersan KUZGUN

T.C. Adalet Bakanlığı, Hakim
(ersan_kuzgun@hotmail.com)



ÖZET: Bu çalışmanın amacı Borçlar Kanununda yer alan psikolojik taciz bir diğer adıyla mobbing konusunu hukuksal açıdan ve örnek Yargıtay kararları çerçevesinde değerlendirmektir. Mobbing konusu itibariyle çalışanları, işyeri düzenini, toplumsal ve ekonomik yapıyı olumsuz yönde etkileyen önemli bir sorundur. Son yıllarda Yargıtay, mobbing konusunda farkındalık yaratacak birçok karara imza atmıştır. Ancak, hala Borçlar Kanunu dışında mobbing konusuna açık bir biçimde vurgu yapan bir kanuni düzenleme yoktur. Mobbing konusu sadece Borçlar Kanunu'nda değil İş Kanunu ve Ceza Kanunu başta olmak üzere ilgili diğer kanunlarda da düzenlenmeli ve caydırıcı olmalıdır. Çalışma ile birlikte mobbing ile ilgili olarak işverenlerin ne gibi önlemler alması gerektiği, işçilerin hakları, Yargıtay'ın mobbing ile ilgili vermiş olduğu kararlar ve ileriye yönelik ne gibi düzenlemeler yapılması gerektiği değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Mobbing, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İşçiyi Gözetme Borcu, Eşit Davranma Borcu.

In Consideration of Supreme Court and the Doctrine, Evaluation of the Mobbing Practices Within the Context of Employer's Obligation of Supervising the Employee

ABSTRACT: The purpose of this study is evaluating the psychological abuse alias mobbing subject, which is partaking in Turkish Code of Obligations, from a legal perspective and within the scope of Supreme Court Decisions. As of its scope, mobbing is an important problem which affects the employees, order of the workplace, social and economic structure in a negative direction. In the recent years, the Supreme Court has signed a lot of decisions that will raise awareness in the issue

of mobbing. However, there still isn't any legal arrangement other than the Turkish Code of Obligations. The subject of mobbing should be regulated not only in Code of Obligations but also in other codes especially as Labor Law and Criminal Law, and it should be deterrent. With the study, what kind of precautions should be taken by the employers regarding mobbing, the rights of the employees, the Supreme Court Decisions on mobbing and what kind of arrangements should be done for future subjects are evaluated.

Keywords: Mobbing, Obligation of Supervising the Employee, Obligation of Equal Treatment, Labor Law, Code of Obligations.

GİRİŞ

1980'li yıllardan günümüze uluslararası akademik çalışmalar incelendiğinde mobbing ile ilgili çalışmalarda artış olduğu görülmektedir. Mobbing, 1990'lı yıllarla birlikte yasal düzenlemelere konu olmuştur. Türkiye'de ise mobbing konusu 2000'li yıllarla birlikte akademik çalışmalarda kendini göstermiştir. Türkiye'de ilk olarak 2006 yılında Erzin Asliye Hukuk Mahkemesi'nde yargıya taşınmış olan mobbing davası, yerel mahkemenin mobbing (psikolojik taciz) olarak kabul etmediği eylemlerin Y.9. H.D'nin 11.6.2007 tarih ve 2006/32353-2007/18337 E.K sayılı kararı¹ ile mobbing (psikolojik taciz) kabul edilerek sonuçlandırılmıştır. Mobbing, yasal mevzuatımıza ise TBK 417. madde ile 2011 yılında "psikolojik taciz" kavramı ile dâhil olmuştur.

İşyerinde çalışan kişilere sistematik bir şekilde uygulanan, her tür kötü davranış, tehdit, şiddet, aşağılama, dışlama, yıldırma gibi davranışları ifade eden bir süreç olan mobbing, çalışanları, işyeri düzenini, toplumsal ve ekonomik yapıyı olumsuz yönde etkileyen önemli bir sorundur. Bu süreç içerisinde ilişki yukarıdan aşağıya, eşdeğerler arasında veya aşağıdan yukarıya doğru üç farklı şekilde olabilmektedir. Bu bağlamda mobbing'i uygulayan ve mobbing mağduru farklılık gösterebilmektedir. Ancak genel olarak güdülen amaç, hedefteki kişiyi çeşitli yollarla işyeri dışına itmektir. Mobbing'in yarattığı ağır tahribattan ise yalnızca bireyler sağlık, sosyal ve ekonomik yönden zarar görmemekte, kurumlar, toplumsal yapı ve ekonomi de zarar görmektedir.

İşverenin işçiyi gözetme borcu; işçinin sağlığının, bedensel bütünlüğünün ve hayatının işin görülmesinden kaynaklanan tehlikelere açık olması ve işçinin

¹ **"Davacının sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili GİRİŞİmlerde bulunduğu, işvereni Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayet ettiği, bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır.** Mahkemece iş sözleşmesinin disiplin kurulu kararında gösterilen nedenlerle 22.1.2003 tarihinde haksız olarak feshedildiği kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları yönünden hüküm kurulmuştur. Davacının disiplin kurulu kararı gerekçesindeki eylemleri gerçekleştirdiği yolunda davalı delil göstermemiştir. Davacı tanıkları iddiayı doğrulamışlardır. Bu durumda ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı verilmesi gerekirken sadece ihbar tazminatı ile ilgili hüküm kurulmuştur. İhbar tazminatının iki katı olarak da kötü niyet tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır.) (Son erişim tarihi 28.12.2015)

kişiliğinin bu tehlikelere karşı korunması ihtiyacı ile ortaya çıkmıştır². TMK m.417. ile işçinin kişiliğinin korunması, sadece işçinin işyerinde sağlığının ve güvenliğinin sağlanıp maddi varlığının korunmasıyla sınırlı kalmamakta; psikolojik taciz dahil olmak üzere her tür önlem yükümlülüğü öngörülerek, işçinin manevi varlığının da korunması amaçlanmaktadır³.

Gözetme borcu, mobbing ile en çok ihlal edilen işverenin sorumluluklarından bir tanesidir. Gözetme borcunun içerisinde; çalışanın fizik ve ruh sağlığını koruyucu önlemler alma, iş yerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlama, iş sürelerine dikkat etme ve bunun sürdürülmesi için çalışanın cinsel tacize karşı koruma gibi kavramlar bulunmaktadır. Çalışanın sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak, işverenin gözetme borcunun en önemli bölümüdür⁴.

Çalışmada öncelikle, hukuk gündeminde yer alan ve gün geçtikçe popülerliği artan işyerinde mobbing kavramı, ortaya çıkış nedenleri, aşamaları ve sonuçları üzerinde durulacaktır. Daha sonra işverenin, işçiyi gözetme borcu ve eşit davranma borcu kapsamında mobbing ele alınmaya çalışılacaktır. Son olarak da, mobbing'e ilişkin güncel Yargıtay kararlarının incelemesi ve değerlendirmesi yapılacaktır.

1. MOBBİNG KAVRAMI

Latince “kararsız kalabalık” olarak adlandırılan “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiş olan “mob” sözcüğünün İngilizce anlamı; “kanun dışı şiddet uygulayan, düzensiz kalabalık veya çete”dir. “Mob” kökünün İngilizce eylem ifade eden şekli olarak “mobbing” ise; psikolojik şiddet, taciz, kuşatma, sıkıntı verme veya rahatsız etme anlamına gelmektedir⁵.

Mobbing terminolojik açıdan incelendiğinde görülmektedir ki iş hayatında kullanılmadan önce çok eski dönemlerde kullanılan bir kavramdır. İlk kullanım alanları olarak hayvanların kendi aralarındaki savaşlar, çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkileri gösterilmektedir⁶. İş hayatında mobbing kavramı ilk kez,

² **AKDENİZ**, Ayşe Ledün; “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, 2014, s. 4.

³ **CENTEL**, Tankut; “Hukuki Boyutlarıyla Mobbing”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 2013, s. 53.

⁴ **ÖZKUL**, Burcu ve **Çarıkcı**, İlker Hüseyin; *Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 15, S: 1, 2010, s. 494.

⁵ **TINAZ**, Pınar; *İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınevi, 1. Baskı, Kırklareli, 2006, s.7.

⁶ *İlk kez 19. Yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından kullanıldığı bilinmektedir. O dönem mobbing kavramı, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla kullanılmaktaydı. 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvan gruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana (örneğin tilki) toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması; 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 ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına

1980’li yılların başında çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmış ve bilimsellik kazanmıştır⁷. Leymann’dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır⁸. Bu nedenle mobbing olgusunun isim babası olarak kabul edilen Leymann’ın görüş, öneri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına ilişkin çalışmalara temel oluşturmaktadır⁹. Leymann mobbing kavramını;

“Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, bu kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesini ve devam eden mobbing hareketleri sayesinde bu konumda kalmasını sağlayan sistematik, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim kullanarak uygulanan bir tür psikolojik terör”¹⁰ olarak tanımlamaktadır.

Mobbing kavramı dünya literatüründe üzerinde terim birliği olan bir kavram değildir. Ayrıca farklı dillerde tek bir sözcükle tam karşılığının bulunup o dilin sözlüğüne geçirilmesi zor bir kavramdır. Her ne kadar başka dillerde de mobbing kavramını karşılayan bir sözcük türetilmeye çalışılmışsa da, mobbing diğer yabancı dillerde de genelde İngilizce şekliyle kullanılmaktadır¹¹ ve sadece “iş yerinde” gerçekleşen psikolojik tacize işaret etmektedir¹².

Literatürde yeni olan mobbing kavramının Türkçe karşılığı ile ilgili olarak da henüz bir netlik bulunmamaktadır¹³. Mobbing ile ilgili çalışmalar yapanlar, bu konuyu tek bir sözcükle ifade etmemektedirler. Çünkü hem eylemi hem de eylemin işyerinde gerçekleştiğini belirten tek bir sözcüğün türetilmesi diğer dillerde olduğu gibi Türkçede de zor bir durumdur. Bu nedenle mobbing kavramına Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde zorbalık”, “duygusal şiddet”, “yıldırma”, “işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı” sözcükleri kullanılmaktadır¹⁴. Ayrıca Türk Dil Kurumu incelendiğinde kavramın “bezdiri” ola-

atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Sonraki yıllarda İsveçli hekim Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak için kullanılmıştır.” Bkz. **TINAZ**, Pınar; **BAYRAM**, Fuat; **ERGIN**, Hediye; *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul, 2008, s.10-11.

⁷ **LEYMANN**, Heinz; “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*”, *Violence and Victims*, Vol: 5, No.2, 1990, s.119.

⁸ **BİLGİLİ**, Abbas; *İş Hukukunda Yeni Bir Kavram: Mobbing*, <https://www.mobbing.org.tr/is-hukukunda-yeni-bir-kavrammobbing/>, Erişim Tarihi: 20.12.2016.

⁹ **TINAZ**, Pınar; *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, 3. Baskı, 2013, İstanbul, s.146.

¹⁰ **LEYMANN**, Heinz; “*The Content and Development of Mobbing at Work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*”, Vol: 5 (2) 1996, s.166.

¹¹ **TINAZ**; *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, s.147.

¹² **LEYMANN**; “*The Content and Development of Mobbing at Work*”, s. 165-184.

¹³ **TUTAR**, Hasan; “*İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları*”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 2: 2, 2004, s. 103.

¹⁴ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.17.

rak kullanıldığı görülmektedir¹⁵. Kavramın birkaç sözcükle ifade edilmesi doğru bir yöntemdir. Çünkü mobbing kavramının birinci değişmez özelliği, “işyerinde” gerçekleşiyor olmasıdır. Bu nedenledir ki eylemin, muhakkak işyerinde geçtiği belirtilmelidir¹⁶.

Türk hukukunda, bir mobbing tanımı bulunmamaktadır. 6098 sayılı TBK m.417/1’de mobbing konusu “psikolojik taciz” olarak geçmektedir. Konu ile ilgili akademik çevrelerce yapılan tanımlara rastlanmaktadır. Bu tanımlardan en önemlisi, mobbing alanındaki çalışmalarıyla tanınan örgütsel psikolog Pınar Tınaz tarafından yapılan tanımdır. Tınaz mobbing kavramını;

“*Örgütlerde psikolojik taciz, örgüt içinde gerilimin (fikir ayrılıkları ve çatışmaların) ve kargaşalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgütün düzenini ve işleyişini bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını veya performansını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun*”¹⁷ olarak tanımlamaktadır.

Türkiye’de mobbing’in tanımının yapılması ile ilgili ilk yargı kararı olan ve Y.9. H.D.’nin 30.05.2008 tarih ve 2007/9154-2008/13307 E.K. sayılı ilamı¹⁸ ile onanan Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih ve 2006/19-625 E.K. sayılı kararında¹⁹ mobbing şu şekilde tanımlanmıştır:

“*(Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşışılama vb. davranışları içermektedir.*”

Yukarıda da belirtildiği üzere, mevzuatımızda henüz mobbing kavramı tanımlanmamış olsa da kavramsal çerçeveden yola çıkılarak mobbing olgusunun hukuksal analizinin yapılması, dava ve taleplere konu olması mümkün olabilmektedir. Mobbing’in işyerlerinde yaşanan bir olgu olması itibariyle sadece iş hukuku açısından uyumsuzluk doğuran bir sorun olarak değil, aynı zamanda medeni, borçlar ve ceza hukuku başta olmak üzere birçok hukuk dalı bakımından etki ve sonuçlar doğuran bir vaka olarak ortaya çıkmaktadır²⁰.

Mobbing unsurları açıdan incelendiğinde; ilk olarak, mobbing’den söz edebilmek bu nitelikteki eylemlerin bir işyerinde meydana gelmesi gerekir. İkinci

¹⁵ *İşyerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” bkz. Türk Dil Kurumu, www.tdk.gov.tr

¹⁶ **TINAZ**; *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, s. 147; **LEYMANN**; “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*”, s. 119.

¹⁷ **TINAZ**, Pınar; “*Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*”, *Çalışma ve Toplum*, S: 4, 2006, s. 12.

¹⁸ http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 28.12.2015)

¹⁹ http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi: 28.12.2015)

²⁰ **ULUSOY**, Zeynep Duygu; “*Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi*”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 105, 2013, s. 144.

olarak, işyerinde mobbing'in kim tarafından ve kaç kişi tarafından uygulandığının bir önemi bulunmamaktadır. Üçüncü olarak, mobbing mağduru bir işyeri çalışanı olmalıdır. Dördüncü olarak, mobbing eylemleri ısrarlı ve sistematik bir şekilde sürdürülmelidir. Mobbing sürecini zaman açısından inceleyen araştırmalar; bu sürecin en az 6 ay ve genelde ortalama 15 ay sürdüğünü, kalıcı etkilerinin 29-46 aylık bir sürede ortaya çıktığını göstermektedir²¹. Bu çerçevede literatürde, bir olayın işyerinde mobbing olarak kabul edilebilmesi için bu eylemlerin en az 6 ay sürmesi gerektiğini savunan görüşler olduğu gibi, nitelendirme yapılırken önemli olanın zamandan ziyade sürecinin, ortaya çıkan sonuçlar olması gerektiğini benimseyen karşıt görüşler de mevcuttur. Bir diğer unsur da eylemin amacı olup genel olarak ifade edilirse sistemli ve belirli bir süre uygulanan duygusal (istisnai olarak fiziksel) saldırılar ile mağduru bezdirmek, mutlak itaate zorlamaktır²².

1.1. Mobbing, Çatışma ve Şiddet İlişkisi

Mobbing, her şeyden önce bir çatışma sürecidir. Bu nedenle mobbing kavramını açıklarken iki kavrama özellikle yer verilmesi gerekmektedir. Bu kavramlardan biri "çatışma", diğeri ise "şiddet"²³.

Çatışma kavramı toplumsal bir olgudur. Bu nedendir ki kavram yalnızca yönetim ve örgüt psikolojisinin üzerinde durduğu bir kavram değildir. Antropoloji, sosyoloji, psikoloji, ekonomi vb. bilim dalları tarafından da incelenmektedir. Kavramın pek çok tanımı yapılmaktadır. Ancak çalışmamızın içeriği itibarıyla konuyu işyeri boyutuyla ele almaktayız. Genel bir tanım yapılacak olursa şöyle tanımlanabilir: Örgüt içindeki birey ya da grupların kendi içlerinde, aralarında veya doğrudan doğruya örgütle ilgili olan kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı, statü, değer ya da algı farklılıkları gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve zıtlama, anlaşmazlık ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir²⁴.

Çatışma ve mobbing kavramları yapılan pek çok araştırmada birbirine karıştırılmaktadır. Kötü yönetilen ve doğal sürecine bırakılan bir çatışmanın sonucunda büyük olasılıkla mobbing ortaya çıkmaktadır. Çatışma, fikir ayrılığını ve uyuşmazlığını ifade ederken; mobbing bireyin kişiliğine, onuruna ve ruh sağlığına yönelik saldırıları tanımlamaktadır. Çatışma müdahalenin topa olduğu, psikolojik taciz ise müdahalenin oyuncuya olduğu bir durumdur²⁵. Taraflar ara-

²¹ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Nisan 2011, s. 19.

²² **BÜYÜKKILIÇ**, Gül; "İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusunun Değerlendirilmesi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 9, S: 33, 2012, s. 79-81.

²³ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 17.

²⁴ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 19.

²⁵ **CEMALOĞLU**, Necati; "Örgütlerde Psikolojik Taciz, (Mobbing) Nedenleri ve Başa Çıkma Teknikleri", 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, 2013, s. 180.

sında yükselen anlaşmazlıklar sonucunda yaşanan uzun süreli ve çözümlenemeyen bir çatışmanın, genellikle işyerinde psikolojik taciz sürecini başlatan bir faktör olduğu kabul edilmekte ve işyerinde yaşanan çatışmalar ile işyerinde psikolojik taciz arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu öne sürülmektedir. Ancak işyerinde yaşanan her çatışma psikolojik taciz olarak değerlendirilmemelidir. İşyerinde psikolojik tacizin varlığından söz edebilmek için öncelikle düşmanca davranışların tekrarlanma sıklığından ve uzun süredir devam edip etmediğinden emin olmak gerekir. İki kavramı birbirinden ayıran en temel farklılık bu noktada ortaya çıkmaktadır. Söz konusu farklılık, anlaşmazlığa neden olan davranışlar veya bu davranışların sergilenme şekli ile değil, davranışların hangi sıklıkta ve ne kadar süredir yöneltildiği ile açıklanır. Olumsuz davranışların yöneltilme süresi ve tekrarlanma sıklığı, işyerinde psikolojik tacizin tanımında kullanılırken, çatışmanın tanımında kullanılmaz. Çatışma uzun süreli olabildiği gibi hemen sona da erebilir²⁶.

Bir diğer önemli kavram olan şiddet olgusu incelendiğinde görülmektedir ki mobbing ile şiddet birbiriyle oldukça yakın ilişkidir²⁷. İnsanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan şiddet olgusu, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır²⁸. Şiddet; güç ve kontrol kazanmak amacıyla birey ya da bir grup üzerinde oluşturulan, psikolojik, fiziksel, ekonomik, cinsel ve sözel hareketlerin tümü olarak tanımlanmaktadır²⁹. Buradan da anlaşılacağı üzere, şiddet kelimesi sadece fiziksel anlamda bir kişinin diğerine zarar vermesi durumunu ifade etmemekte, bunun ötesinde bir kişinin diğerine ruhsal açıdan zarar vermesi de şiddet olarak tanımlanmaktadır³⁰.

Mobbing, bir psikolojik şiddet veya psikolojik terördür. Ancak şiddetten söz edildiğinde, genelde fiziksel müdahale ve somut iz bırakan fiili şiddet (genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma, cinsel taciz) gibi ağır suç teşkil eden davranışlar aklımıza gelir. Oysa şiddet, sadece fiziksel özellikte olmayıp ekonomik, siyasal ve psikolojik gibi farklı niteliklerde de olabilmektedir³¹. İş yerinde psikolojik taciz davranışlarının ise nadiren ağır suç teşkil ettiği öne sürülmektedir. Şiddetin soyut biçimi olan mobbing, kalıcı psikosomatik etkiler bırakabilmektedir. Diğer taraftan işyerinde psikolojik taciz, tekrar eden bir dizi davranış olarak tanımlanırken, işyeri şiddetine ise tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir³².

²⁶ **KARATUNA**, Işıl ve **TINAZ**, Pınar; "İşyerinde Psikolojik Taciz -Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma", TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2010, s. 19.

²⁷ **YILDIZ**, Gaye Burcu; İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara Üniversitesi Doktora Tezi, 2008, s. 123.

²⁸ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 36.

²⁹ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Nisan 2011, s. 9.

³⁰ **YILDIZ**, s. 123.

³¹ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 45.

³² **KARATUNA** ve **TINAZ**, s. 22.

1.2. Mobbingin Ortaya Çıkış Nedenleri

Çalışma hayatının en ciddi sorunlarından biri olan mobbing, tüm gelişmele-
re ve hukuksal düzenlemelere rağmen varlığını sürdürebilmektedir. Çünkü³³;

- Örgüt içinde bu olumsuz davranışlar görmezden gelinip hoş görülmede hatta yönetim tarafından teşvik edilmektedir.
- Bu davranış şekilleri, ayrımcılık ve cinsel taciz gibi tanımlanmakta ve ayrı bir tanımlamaya gidilmemektedir.
- Hedefte yer alan kişiler, genellikle kendilerini tükenmiş hissettikleri için yasal yollara başvurmamakta, kendilerini savunmamaktadırlar.

Bu üç önemli etken konunun bireysel, sosyal ve hukuksal boyutu bakımından önem kazanmaktadır. Bu nedenle konu tek bir boyutta değil, çok farklı boyutlarda da ele alınması, değerlendirilip çözüme kavuşturulması gereken önemli bir konudur. Mobbing vakalarının nedenleri incelendiğinde, sosyo-kültürel, bireysel, örgütsel, yönetsel ve birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir³⁴. Özellikle bireysel nedenler, mobbingin nedenleri üzerinde çalışmaların yoğun olduğu bir konudur. Bu nedenle çalışanların kişilik özellikleri³⁵, bireysel özellikleri, çocukluk yaşamları, cinsiyetleri incelenmektedir. Ancak “mobbing” kavramı ülkemizde henüz çok iyi bilinmemekte ve hatta yanlış yorumlanmaktadır. Bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutta yol açabileceği psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik zararların algılanması için yapılması gereken uyarı, bilgilendirme ve duyurular oldukça az sayıdadır³⁶. Ayrıca değinilen tüm bu olumsuz koşullar mobbing olgusunun azalmasında engel teşkil etmektedir. Mobbing sorununun nedenlerini makro ve mikro boyutta ele alacak olursak ise şu tespitler yapılabilir³⁷;

Makro boyutta; işsizliğin yükseldiği ve işten çıkarmaların çoğaldığı ekonomik kriz dönemlerinde, mobbing uygulamalarının bilinçli bir şekilde arttığı ve işçinin sözleşmesini feshetme yolunda baskıların yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra 1990’larda ağırlık kazanmaya başlayan kamudaki yeniden yapılanma çalışmaları (küçülme, etkinlik, verimlilik, taleplerdeki artış, artan stres oranı, iş güvencesinin olmaması gibi) da mobbing’i artırıcı bir faktördür.

Mikro boyutta; mobbing nedenleri olarak tam zamanlı çalışanları işten çıkarmada yaşanan güçlükler, kişinin kendi pozisyonunu yükseltmek veya isten-

³³ DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth Distler, ELLIOTT, Gail Pusell; *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev.) Osman Cem Önerioy, Sistem Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2008, s. 1-2.

³⁴ TINAZ Pınar; GÖK, Sibel ve KARATUNA, Işıl; “Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C: 4, S: 1, Ocak 2013, s. 40.

³⁵ YILDIZ, Selver, KILKIŞ, İlknur; “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C: 1, S: 1, 2010, s. 76.

³⁶ TINAZ, Pınar; *İşyerinde Psikolojik Taciz*, MESS Mercek, Temmuz 2011, s. 62.

³⁷ YILDIZ ve KILKIŞ, s.76.

meyen kişileri elemek için kural dışı davranışlarda bulunması, “kapalı kapı” politikasının uygulanması, iletişim kanallarının zayıflığı, yetersiz liderlik, örgüt içi değişiklikler, artan rekabet, yeni yönetim teknikleri gösterilebilir.

1.3. Mobbingin Aşamaları

Mobbing, rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe rahatsız etmeye ve acı vermeye başlayan ve olayların karışık bir biçimde hız kazandığı bir süreçtir. Ancak burada şu nokta önemlidir. Mobbing, devam edilmesine izin verildiği kadar sürdürülür. Mağdur bireye zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalarda da sona erebilir³⁸.

Mobbing, 5 aşamalı bir süreç olarak tanımlanmaktadır³⁹;

- 1. Aşama: Çatışma;** İşyerinde kritik, problemleri bir olayın yaşanması ile birlikte iki taraf arasında anlaşmazlık veya çatışma ortaya çıkması söz konusudur. Bu aşamada süreç, henüz mobbing olarak adlandırılmaz. Ancak sergilenen davranışların devam etmesi halinde kısa bir süre içinde, mobbing davranışına dönüşebilir.
- 2. Aşama: Saldırgan Davranışlar;** Mobbing sürecinde ortaya çıkan davranışların tamamının, bireyi bezdirmek, işyerinden uzaklaştırmak, amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Burada önemli olan eylemin sürekli olmasıdır. Yani taciz edici davranışlar, neredeyse her gün ve uzun süre düşmanca bir amaçla devam etmesi halinde; normal günlük iletişimin içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Çatışmanın ilerlemesi, saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir⁴⁰.
- 3. Aşama: İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi;** Kurum psikolojik tacize müdahale etmeyerek, tacizi görmezden gelerek, üstünü kapatmaya çalışarak vs. taciz sürecine katılmaktadır. Bu noktada, yönetim olayları yanlış yargılayıp suçlu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bireyin çalışma arkadaşları ve yöne-

³⁸ **TINAZ;** *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 53.

³⁹ **LEYMANN;** “*The Content and Development of Mobbing at Work*”, s. 171-172; **TINAZ;** *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 53-56; **GÖK,** Sibel; “*İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri*”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 2013, s. 38; **KARAKUŞ,** Hatice; “*Çalışma Yaşamında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları*”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C: 6, S: 28, 2013, s. 184-185; **LALEOĞLU,** Ayşegül ve **ÖZMETE,** Emine; “*Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması*”, *Sosyal Politika Çalışmaları*, Sayı 31, Temmuz-Aralık 2013, s.13.

⁴⁰ **TETİK,** Semra; “*Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (18), 2010, s. 84.

tim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili açık aramaya, hatalar bulmaya ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı ‘çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü’ sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içinde yerini almakta ve döngüye katılmaktadır.

4. **Aşama: Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma;** Mobbing mağduru birey, kendisine yöneltilen mobbing davranışları nedeniyle psikolojik destek almaya çalıştığında, mobbing uygulayıcıları bu durumu yine mobbing mağduru üzerinde kullanabilmektedirler. Bu aşamada mobbing mağduru birey; “akıl hastası”, “paranoyak kişilik” veya “problemlili insan” gibi yakıştırmalara maruz kalabilmektedir. Bu durum mobbing mağdurunu aldığı psikolojik destekten vazgeçmeye itebilmektedir. Bu aşamada yönetimin de, mobbing uygulayıcıları gibi düşünerek kurban hakkında yanlış yakıştırmaları dikkate alması ve uzun süreli hastalık izinleri ile kişiyi çalışma ortamından uzak tutması süreci, kişinin işten çıkarılmasına taşıyan 5. aşamaya taşımaktadır.
5. **Aşama: Mağdurun işine son verilmesi veya istifa etmesi;** İşyerinden uzaklaştırılan bireye çevresindekilerin inanmaması, inanmak istememeleri, diğer bir deyişle, bireyin iş yaşamından kopmasına, uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili olarak bir çaba da bulunulmaması sonucunda bireyin yaşadığı manevi yıkım, duygusal gerilim ve onu izleyen psikomatik hastalıklar devam eder ve hatta giderek yoğunlaşır. Mobbing süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan bireyin üzerindeki sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğunu tetiklemektedir.

1.4. Mobbingin Yol Açtığı İlişkiler Yumağı

Mobbing sürecinde mobbingci ve mobbing mağduru olmak üzere iki kişinin bulunduğunu varsayarsak, bu iki kişi arasındaki ilişki, mobbing sürecinin üç farklı şeklini ortaya çıkartmaktadır⁴¹. Aşağıdan yukarıya doğru ve eşdeğerler arasındaki mobbing sorunu kolay ve etkili yöntemlerle çözülebilirken, yukarıdan aşağıya mobbing sorununu çözmek çoğu zaman imkânsız hale gelmektedir. Özellikle atama, yükseltme, seçme gibi ölçütlerin subjektif ölçütlere bağlı olduğu örgütlerde sorun içinden çıkılmaz hale dönüşmektedir. Bu durumda etkili liderlik, kurum kültürü, etik ilkeler ve proaktif tutumlar, mobbing’in yaşanma sıklığını azaltmaktadır.⁴²

1.4.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Dikey mobbing olarak da adlandırılan bu mobbing türünde mağdura, yönetici, bölüm yetkilisi gibi üst pozisyonda çalışan bir kişi ya da kişiler tarafından saldırılar yöneltilmektedir. Çeşitli nedenlerden dolayı bir amir tarafından doğ-

⁴¹ **TINAZ;** *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 116-140; **KARATUNA** ve **TINAZ;** “Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Konulu Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme”, Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı, Bilimler Yayınları, Ankara, Haziran 2012, s. 43.

⁴² **CEMALOĞLU**, s.187.

rudan doğruya hedefteki kişiye yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar uygulanmaktadır. Amirin veya yöneticinin, işyerindeki konumundan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir mobbing olgusu söz konusudur.

Bu mobbing türünün nedenleri olarak, üstün ast ile ilgili olarak kendisinin sosyal imajını tehdit ettiğini düşünmesi, üstün kendisinden daha küçük yaşta olan astını tehdit olarak algılaması, amir konumundaki kayırılan kişinin gücüne güvenmesi ve astına baskı uygulamakta sorun görmemesi, ast ve üst arasındaki politik görüş farklılıkları vs. gösterilebilir.

1.4.2. Eşdeğerler Arasında Mobbing

Yatay mobbing olarak da adlandırılan bu mobbing türünde tacizci ve mağdur aynı pozisyon veya görevde çalışan ve benzer olanaklara sahip iş arkadaşları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu mobbing türünün nedenleri olarak, bir işyerine yeni alınan, atanan veya terfi ederek gelen yeni bireyin, kişiliği veya uzmanlığı ile gruptaki bilinen ve kabul edilmiş olan iç dengeleri bozması gösterilebilir. Ayrıca bu nedenlere kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler de eklenebilir.

1.4.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Mobbingin bu türünde mağdur, tacizciye göre daha üst pozisyonda çalışmaktadır ve mobbingciler de genelde birden fazladır. Hatta bazı durumlarda bir bölümdeki tüm çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta bir ayaklanma gibi mobbing uygulayabilmektedirler.

Bu mobbing türünde mobbingciler, hedefteki kişiyi (amiri), üst yönetim karşısında zor duruma düşürmek amacıyla, dışlama ve sabote etme stratejilerini kullanmaktadır. Bunlara örnek olarak amirlerin talimatlarına uymamak, işlerin yürütülmesi sırasında bilerek yanlışlar yapmak, amirden bilgi saklamak, amiri zor duruma düşürmek için hiyerarşik kademeye uymadan onu atlayarak hareket etmek ve böylece amirin yetersiz olduğu izlenimi vermek gösterilebilir.

Mobbing türleri içerisinde en az rastlanan tür aşağıdan yukarıya doğru mobbing olmaktadır⁴³. Özellikle ülkemiz gibi işsizliğin yoğun olduğu, ekonomik sıkıntıların bireyler için bir tehdit oluşturduğu ülkelerde çalışanlar işlerini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Bu sebeple yukarıya doğru uygulanacak bir mobbing türüne dâhil olmak çalışanlar için kolay kolay mümkün olmamaktadır.

⁴³ *Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre mobbingin daha çok yöneticilerden astlarına yöneltilmiş bir psiko-terör olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu araştırma ile yöneticilerin astlarına uyguladığı mobbing %85,5 iken, eşit statüde olanların birbirlerine uyguladıkları mobbingin %15,7 olduğu tespit edilmiştir. Bkz., **TUTAR**, s.106.

1.5. Mobbing Davranışları

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için ilk olarak, bu sürece şekil veren davranışların bilinmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazıları tamamen olumsuz olarak görülürken bazıları normal etkileşim davranışları olarak ortaya çıkabilir ve bir kez için hoş görülebilir. Ancak sistematik olarak ve uzun süre tekrar edilirse, bu durum mobbing olarak ifade edilmektedir⁴⁴.

Tablo 1: Leymann'ın Yıldırma Eylemleri Tipolojisi⁴⁵

İletişime Yönelik Saldırıları	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Sosyal İmajı Saldırıları	Mevki ve Özel Konumun Kalitesine Yönelik Saldırıları	Sağlığa Yönelik Saldırıları
Kendini gösterme olanağı, iletişimi kısıtlanır	Mağdurla konuşulmaz	Arkasından kötü konuşulur	Özel görev verilmez	Tehlikeli işler verilir
Sözü sürekli kesilir	Mağdurun başkalarına ulaşması engellenir	Dedikodular ortada dolaşır	Mağdura verilen işler geri alınır, faaliyetlerden uzaklaştırılır	Mağdura fiziksel şiddet tehditleri yapılır
Mağdura bağırılır, mağdur yüksek sesle azarlanır.	Mağdura diğerlerinden uzakta, izole bir işyeri verilir	Mağdur gülünç durumlara düşürülür	Mağdura anlamsız işler verilir.	Mağdurun gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır
Mağdurun yaptığı iş, özel yaşamı eleştirilir	Meslektaşlarının mağdurla konuşması yasaklanır	Mağdurun akıl hastası olduğu söylenir	Mağdura daha az yetenek gerektiren işler verilir	Mağdura sağlığı için ciddi sonuçlara neden olabilecek fiziksel saldırılar yapılır.
Mağdur telefonla rahatsız edilir	Mağdur sanki orada değilmiş gibi davranılır	Mağdura psikolojik muayene geçirmesi için baskı yapılır	Mağdurun işi sürekli değiştirilir, yeni işler verilir.	Kasıtlı olarak büyük paralar harcamaya zorlanır
Mağdur tehdit (yazılı/sözlü) alır		Mağdur öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır	Mağdurun öz güvenini etkileyecek alçaltıcı işler verilir	İş yerine ya da evine zarar vermek için kazalara sebep olunur
Jestler ve bakışlarla mağdurla iletişim reddedilir		Mağdurun çabaları, yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır	Mağdura kapasitesinin dışında, zor işler verilir	Mağdura cinsel saldırılar taciz (vb.) yapılır.
İmâlar yoluyla mağdurun varlığı reddedilir.		Mağdurla alay edilir (Özrü, dini/siyasi görüşü, etnik kökeni, özel hayatı)		
		Kararları sorgulanır		
		Hakaret edilir/ cinsel imalarda bulunulur		

⁴⁴ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s.16.

⁴⁵ **DAVENPORT** vd., s. 18-19, (**KARAKUŞ**, s. 184'ten naklen alınmıştır).

1.6. Mobbing'in Sonuçları

Mobbing sonuçları çok boyutlu yaşanmaktadır. Mobbing, hem birey açısından hem kurum açısından son derece zarar verici ve tehlikeli bir vakadır⁴⁶. Ayrıca sürenin sonunda aile, toplum ve ülke ekonomisi de ciddi zarar görmektedir⁴⁷.

Mobbing sürecinde en çok zarar gören ve etkilenen hiç kuşku yok ki “mağdur birey”dir⁴⁸. Süreç sonunda mağdur ruhsal, fiziksel, ekonomik, sosyal yönden olumsuz sonuçlar yaşamaktadır⁴⁹. Hedef kişi kendini psikolojik olarak altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hissetmekte kendine olan güveni sarsılmakta, yeteneklerinden şüphe etmeye başlamakta ve aşırı stres altında kalmaktadır⁵⁰. Mobbingle birlikte birey uykusuzluk, sinir bozukluğu semptomları, duyumsamazlık-hissizlik, konsantrasyon bozukluğu, sosyal fobi, sosyal izolasyon, kendini küçümseme ve aşağılama, sosyal uyumsuzluk, çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, umutsuzluk ve çaresizlik hissi, sinirlilik, öfke, huzursuzluk ve derin keder hali gibi sorunlar yaşamaktadır⁵¹. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilmektedir⁵².

Mobbing süreci sonunda kurumun yaşadığı sorunlar psikolojik ve ekonomik olmak üzere iki kategoride toplanabilir⁵³. Mobbing nedeniyle çalışanların motivasyonları, örgüte karşı bağlılık ve sadakat duyguları kaybolmaktadır. Örgütsel çatışma yaşamakta, verimlilik azalmakta, üst yönetim saygınlığını kaybetmekte, emir-komuta ilişkileri örgütsel hiyerarşi içinde işlememeye başlamakta ve eşgüdüm sorunu ortaya çıkmaktadır⁵⁴. Ayrıca Mobbinge maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri hukuk mücadelesinin de, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi, beklenen sonuçtur⁵⁵.

Toplumun temel yapı taşı olan aile de mobbing süreci sonunda zarar gören önemli bir kurumdur. Aile toplumda kritik bir yere sahiptir. Mobbing mağduru

⁴⁶ **BOZBEL**, Savaş ve **PALAZ**, Serap; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TİSK Akademi, C: 2, S: 3, 2007, s. 68.

⁴⁷ **TINAZ**; *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, s. 153.

⁴⁸ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 153.

⁴⁹ **TETİK**, s. 86.

⁵⁰ **TUTAR**, s.115.

⁵¹ **LEYMANN**, “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*”, s. 122.

⁵² **BOZBEL** ve **PALAZ**, s.70.

⁵³ **TINAZ**; *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, s. 154.

⁵⁴ **TUTAR**, s. 114; **KARATUNA** ve **GÖK**; “A Study Analyzing the Association between Post-Traumatic Embitterment Disorder and Workplace Bullying, *Journal of Workplace Behavioral Health*”, Vol. 29: 2, 2014, s. 128.

⁵⁵ **TETİK**, s. 86.

bireyin işyerinde yaşamış olduğu sorunlar çoğu kez aileye de yansımaktadır. Dolayısıyla aile de bir şekilde olayın içine girmektedir. Bireyin olumsuzlukları aşamaması aile içinde de huzursuzluk yaratacak ve sorunlar katlanarak artacaktır. Yaşanan tartışmalar ve çatışmalar sonucu, boşanma, çocuklar üzerinde olumsuz etkiler, ailenin ekonomik gelirinde kayıplar vs. ortaya çıkmaktadır.

Mobbing sonucunda yaşanan olumsuzluklardan tüm toplum ve ülke ekonomisi zarar görmektedir. Hem işveren hem de toplum düşük verime katlanmak zorunda kalmaktadır. Üretimin ve ürün kalitesinin bozulması, kurumların yaşadığı iş ve müşteri kayıpları ülkenin ekonomi tablosuna olumsuz yansımaktadır⁵⁶. Mobbing ile ilgili araştırmalar yeni ve kullanılabilir veriler yetersiz olduğu için sürecin ekonomiye olan etkisini net olarak söylemek zordur⁵⁷.

2. TÜRK BORÇLAR KANUNU AÇISINDAN MOBBİNG

2.1. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İşverenin işçiyi gözetme borcu, çok geniş bir borç olup⁵⁸, hizmet sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Hizmet sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran özelliği, işçi açısından işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarları koruyup bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendini gösterir⁵⁹. İşçinin, sağlığının, bedensel bütünlüğünün ve hayatının işin görülmesinden kaynaklanan tehlikelere açık olması ve işçinin kişiliğinin bu risklere karşı korunması ihtiyacı ile ortaya çıkmıştır⁶⁰.

Koruma ve gözetme borcunun kapsamının genişliği, sınırının ve içeriğinin somut olarak belirlenebilmesini zorlaştırmaktadır⁶¹. İşçiyi gözetme kavramına hangi hususların girdiğini önceden çerçevesini belli bir biçimde tespit etme imkânı olmasa da; bu borcun kapsamına giren hususların başında işçinin kişiliğini koruma ve ona saygı gösterme yükümlülüğü gelmektedir⁶².

⁵⁶ **BOZBEL** ve **PALAZ**, s.71.

⁵⁷ **TINAZ**; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 176.

⁵⁸ **KAYA**, Asım; "İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezaî Sorumluluğu", TAAD, Yıl: 5, Sayı: 17, 2014, s. 334.

⁵⁹ **SÜZEK**, Sarper; *İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, 2013, s. 405; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi ve **ASTARLI** Muhittin; *İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara, 2011, s. 624; **EKONOMİ**, Münir; *İş Hukuku*, C: 1, *Ferdi İş Hukuku*, C: 1, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul, 1984, s. 154.

⁶⁰ **AKDENİZ**, Ayşe Ledün; "İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, 2014, s. 4.

⁶¹ **YILDIZ**, **KILKIŞ**, s. 85; **SÜZEK**; *İş Hukuku*, s. 405.

⁶² **BAYRAM**, Fuat; *İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz*, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 4, Sayı 14, 2007, s. 556; **TINAZ**, **BAYRAM** ve **ERGİN**; *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınevi, 1. Baskı, 2008, s. 89; **SÜZEK**; *İş Hukuku*, s. 405.

İşçiyi gözetme borcunun konusu; işverenin, hizmet sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini koruması, işçisinin uğrayabileceği zararlara karşı gerekli tedbirleri alması ve işçisine zarar verebilecek davranışlardan kaçınması gibi yükümlülüklerden oluşmaktadır⁶³. İşverenin bu borcunun, işçinin işverene sadakat borcunun karşılığı olduğu kabul edilmektedir⁶⁴.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun yasal dayanağını, hem Türk Borçlar Kanunu hem İş Kanunu hem de sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturmaktadır⁶⁵.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun m.332'de, işçinin iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalabileceği tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmiş ve bu düzenleme işverenin işçiyi gözetme borcunun temelini oluşturmuştur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise mülga m.332 yerine "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417 ve devamı maddelerini getirmiştir. Bu maddede, psikolojik taciz terimine açıkça yer verilmiş olması ve kişiliğin korunmasını yoruma yer bırakmayacak şekilde düzenlenmiş olması açısından önem arz etmektedir. Buna göre; "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 yükümlüdür⁶⁶. Böylelikle işçinin kişiliğinin korunması, sadece işyerinde işçinin sağlığının ve güvenliğinin sağlanmasıyla, bir başka deyişle işçinin maddi varlığının korunmasıyla sınırlı kalmamakta; psikolojik taciz dahil olmak üzere her tür önlem yükümlülüğü öngörülerek, işçinin manevi varlığının da korunması amaçlanmıştır. TBK m. 417, Anayasa'nın m.17/1'de yer alan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır⁶⁷.

Evleviyet kuralı gereğince, işverenin korumakla yükümlü olduğu değerlere hukuka aykırı müdahaleden kendisinin de kaçınması gerekmektedir. Nitekim bu

⁶³ **ULUSAN**, İlhan; *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu*, Kazancı Hukuk Yayını, İstanbul, 1990. s. 1.

⁶⁴ **AKDENİZ**, s. 4; **MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI**, s. 624.

⁶⁵ *Kişilik haklarının veya kişilik değerlerinin korunmasını sağlayan mutlak emredici kuralların başında temel norm niteliğinde olan anayasal düzenlemeler gelmektedir. 1982 Anayasasının, 10. maddesinde eşitlik ilkesi düzenlenmiştir, 12. maddesinde ise şahsın temel hak ve hürriyetleri güvence altına alınmıştır. Bunun yanında kişi dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı özel hayatın gizliliği ve korunması (Ay. m. 20), haberleşme hürriyeti (Ay. m. 22), din ve vicdan özgürlüğü (Ay. m. 24), düşünce özgürlüğü (Ay. m. 25, 26), hak arama özgürlüğü (m. 36) gibi özgürlük alanları anayasal düzenlemelerle belirlenmiştir. Anayasal düzenlemelere uygun olarak kişiliğin korunmasına ilişkin kanuni düzenlemeler ise BK m.417, MK m.23, 24, 25'dir. Yine Medeni Kanunun 26 ve 27. (ismin himayesi) maddelerinde kişiliğin korunmasına ilişkin özel normlar düzenlenmiştir. Bkz. **BOZBEL, PALAZ**, s. 73; **SÜZEK**; *İş Hukuku*, s. 413.

⁶⁶ **LİMONCUOĞLU**, S. Alp; "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 105, Ankara, 2013, s. 58.; **MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI**, s. 632.

⁶⁷ **CENTEL**, s. 53.

gerçek, işvereni işçinin kişiliğine saygı göstermekle yükümlü tutan TBK m.417/I hükmünde ifade edilmiştir⁶⁸.

İşçiyi gözetme borcunun diğer hukuki dayanağı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun mülga 77. maddesiydi. Mülga m.77/1. uyarınca, "işverenler, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdürler". 6098 sayılı Yasa'nın yürürlüğünden önce mevcut 818 Sayılı BK. m.332'de "işçinin niteliği dikkate alınmak suretiyle hakkaniyet derecesinde işverenden beklenebilecek önlemler" kriteri mevcuttu, İş Kanunu mülga m.77 ile bu kriterin yerini "bilim ve teknolojinin gerektirdiği tüm önlemler" almıştı⁶⁹. Bu kritere göre bilim ve teknolojinin ulaştığı en son durumda işçinin psikolojik sağlığının tacizlere karşı korunmasının, gerek işçinin verilen işi yerine getirmesinde, gerekse de işverenin gözetme yükümlülüğü kapsamında önemli bir yeri olduğu sonucu çıkarılabilecektir⁷⁰. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanunda ele alınmıştır. Kanunun m.4/1'de, İş Kanunu mülga m.77'den farklı olarak "gerekli her türlü önlemi almak" ifadesine yer verilmemiş, bunun yerine işverenin "işle ilgili sağlık ve güvenliği sağlamakla" yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ancak Kanunun m.4/1-a'da işverenin "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim, bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması... için çalışmalar yapacağı" belirtildiğinden 6331 sayılı Yasa açısından da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü tedbiri alma zorunluluğu bulunduğu sonucuna varılması gerekmektedir. Hem Borçlar Kanunu hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenler bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucunda ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sürekli izlemek, bunları işyerinden uygulamak zorundadırlar. İşverenin maddi durumunun yetersizliği, tecrübesizliği, bilimsel ve teknik ilerlemeler konusundaki bilgisizliği onu sorumluluktan kurtaramaz⁷¹.

2.2. İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Sorumluluğu

2.2.1. Genel Olarak

"İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı TBK 417/1. fıkrası işverene işçinin kişiliğini koruma, kişiliğine saygı gösterme, sağlığını gözetme, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesine imkan sağlama yükümlülüğü getirmektedir⁷². TBK m.417 incelendiğinde; kanun koyucunun, işverenin bu maddedeki

⁶⁸ SEVİMLİ, K. Ahmet; "Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, s. 110.

⁶⁹ ULUSAN, s. 48.

⁷⁰ DEMİR, Şamil; "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 67, Sayı 2, Bahar 2009, s. 141.

⁷¹ SÜZEK; *İş Hukuku*, s. 413.

⁷² GÜLTEKİN, Ümit Işıl; *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing*, 2012, <http://www.gultekinhukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/6f3ef77ac0e3619i.pdf>, 2015, Erişim tarihi: 27.10.2015

sorumluluğuna aykırı davranışını hizmet sözleşmesinden doğan borca aykırılık olarak kabul ettiği açıkça görülmektedir. 6098 sayılı TBK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte sorumluluklar bakımından İş Kanunu düzenlemesi ile bir farklılık kalmadığı ifade edilebilir⁷³.

Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğun niteliği de doktrinde tartışmalıdır. Süzek⁷⁴, Oğuzman⁷⁵, Tekinay⁷⁶, Üçışık⁷⁷, Tunçomağ⁷⁸ Borçlar Kanunu düzenlemesinde esas olanın kusurlu sorumluluk hali olması ve kusursuz sorumluluğun ancak kanunda özel olarak belirtilen istisnai durumlarda kabul edilmiş olmasına dayanarak, sözleşmeden doğan sorumluluğun kusursuz sorumluluk hali olduğuna ilişkin özel bir düzenleme yapılmamış olmasından hareketle, bu sorumluluğun kusurlu bir sorumluluk olduğu görüşündedirler. Tekil⁷⁹, mülga İş Kanunu m.73'ün risk teorisine dayanmadığı, esasen mülga BK m.332.'de yer alan "hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede" şeklindeki ifadelerle ileri derece bir özen sorumluluğu gerektirdiği hususunun kastedildiği görüşündedir. Çenberci⁸⁰, Eren⁸¹, Gürsoy⁸² ise MK m.1. kapsamında hakim kural koyma yetkisine dayanılmak suretiyle kusursuz sorumluluk esasına uygun şekilde doldurularak işverenin sorumluluğunu sözleşmeden doğan sorumluluğun kusursuz sorumluluk hali olduğu görüşündedirler. Buna dayanak olarak da Yargıtay uygulaması gösterilmektedir. Çünkü Yargıtay risk esasına dayanan kusursuz sorumluluk görüşünü kabul etmektedir⁸³. Gerçekten de Yargıtay yerleşmiş içtihatlarında⁸⁴ özellikle İş Kanunu'nun

⁷³ LİMONCUOĞLU, s. 61.

⁷⁴ SÜZEK; *İş Hukuku*, s. 419.

⁷⁵ OĞUZMAN, Kemal; *"İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu"*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 34, S: 1-4, 1968, s. 337.

⁷⁶ TEKİNAY, Selahattin Sulhi; *"İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İş Verenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi"*, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, S: 3, 1968, s. 91.

⁷⁷ ÜÇİŞİK, H. Fehim; *Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 1982, s. 378; (TINAZ vd., s. 101'de zikredilmiştir.)

⁷⁸ TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s. 129.

⁷⁹ TEKİL, Fahiman; *İş Hukuku*, İstanbul, 1981, s. 143.

⁸⁰ ÇENBERCİ, Mustafa; *İş mahkemeleri Kanunu Şerhi*, Ankara, 1969, s. 990 (ULUSAN, s. 104'de zikredilmiştir.)

⁸¹ EREN, Fikret; *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974, s. 83.

⁸² GÜRSOY, Kemal Tahir; *İşverenin Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XXI, S. 1-4, 1974, s. 195-196 (ULUSAN, s. 112'de zikredilmiştir.)

⁸³ SÜZEK, Sarper; *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s.353-354.

⁸⁴ Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Y.10 HD, 30.06.2015 tarih ve 2015/12624-13177, Y.21 HD, 16.06.2015 tarih ve 2015/11171-13883, "İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurma yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. İş kazasından

doğın tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işveren niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusuru aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir. (Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 gün ve 2004/21-365 E.-369 K. sayılı kararı da aynı yöndedir.) Öte yandan, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinde (Türk Borçlar Kanunu 66. maddesi) adam çalıştıranın sorumluluğu düzenlenmiştir. İstihdam edenin sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk olmadığı, istihdam edenin çalıştırdığı kişinin zarar doğurucu eylemlerinden sorumlu olacağı ortadadır. **Gerçekten; 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir.** Buradaki sorumluluk "Özen ve gözetim ödevinin" objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan "Kusura" dayanmayan bir sorumluluktur. Gerçekten 27.3.1957 gün, 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir. Buradaki sorumluluk "özen ve gözetim ödevinin" objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan "kusura" dayanmayan bir sorumluluktur. Zararın hizmet sırasında çalıştırılanın eylemi sonucunda meydana gelmesi yeterlidir. **Ne var ki istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasında çalıştırma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir. Başka bir anlatımla kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması sorumluluk için yeterli olmayıp, eylemle zarar arasındaki uygun neden-sonuç bağının işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusuru ile kesilmemiş olması da zorunludur.** "Y.21 HD, 09.09.2013 tarih ve 2013/1123-15564; "Öte yandan, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinde (Türk Borçlar Kanunu 66. maddesi) adam çalıştıranın sorumluluğu düzenlenmiştir. İstihdam edenin sorumluluğunun kusura dayalı sorumluluk olmadığı, istihdam edenin çalıştırdığı kişinin zarar doğurucu eylemlerinden sorumlu olacağı ortadadır. Gerçekten; 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere istihdam edenin sorumluluğu için kendisinin veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir. Buradaki sorumluluk "Özen ve gözetim ödevinin" objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan "Kusura" dayanmayan bir sorumluluktur. Somut olayda; müteveffa Mahmut Aktan'ın, davalı şirketin işçisi davalı Osman Yalçınkaya ile aralarında havlu meselesi yüzünden çıkan tartışmada davalının kırık cam bardağı ile şah damarını kesmesi sonucu vefat etmesi olayında, **davalı işverenin iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluğunun bulunmadığı, ancak davalı Osman Yalçınkaya'nın işvereni olduğundan istihdam eden sıfatı ile sorumluluğunun bulunacağı göz önüne alınarak buna göre yeniden bu yönde kusura ilişkin bir bilirkişi incelemesi yaptırılarak** sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi doğru olmamıştır." Y. 21.HD., T. 17.06.2013, 2013/6798-12721 E.K sayılı ilamı, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chouser linkinden ulaşılmıştır (Son erişim tarihi: 19.12.2015). Yargıtay bir başka kararında; somut olay bağlamında "16.12.2010 tarihinde meydana gelen iş kazası nedeniyle vefat eden sigortalının hak sahiplerine bağlanan peşin değerli gelirler ile cenaze masraflarından oluşan zararının, olayın meydana geldiği ... Hastanesi işyeri sahibi davalı şirket ile diğer davalı ...ten tahsili istemine ilişkin davada yasal dayanağın olay tarihinde yürürlükte bulunan ve 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. ve 21.maddeleri olduğu", davacı Kurumun, iş kazası sonucu yaralanan sigortalılara yapılan yardımların üçüncü kişi sıfatıyla davalılardan müteselsilen tahsilini istemine ilişkin iş bu dava konusunun çözülmesinde Yargıtay işverenin kusursuz sorumluluğunu doğurmayan esaslara ilişkin ilkelere işaret etmiştir."5510 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin dördüncü fıkrası üçüncü kişinin sorumluluğunu düzenlemekte olup; buna göre, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin bağladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilebilecektir... Üçüncü kişilerin rücu alacağından sorumluluğu kusur sorumluluğu esasına dayanır. Bir başka ifadeyle; üçüncü kişi, ancak kusurlu bir hareketinin varlığı halinde rücu alacağından sorumludur. Anılan fıkrada geçen "çalıştıranlara" ibaresi, zararlandırıcı sigorta olayına neden olan üçüncü kişinin işverenlerini ifade etmekte olup; söz konusu işverenlerin sorumluluğu

m.77. (mülga) ile borçlar hukukunun istihdam edenin kusursuz sorumluluğu hükümlerini bir arada değerlendirerek, iş kazası neticesi ortaya çıkan zarardan, işverenin kusursuz sorumlu olacağını belirtmektedir⁸⁵.

Nüvit Gerek, Yargıtay'ın tehlike sorumluluğuna dayalı kusursuz sorumluluk esasını⁸⁶ benimsemesine rağmen kusur unsurunu tam olarak göz ardı etmediğini ve işverenin tamamen kusursuz olduğu durumlarda tazminattan hakkaniyet indirimi yapılmasını belirttiğini ifade etmektedir⁸⁷.

Esener, işverenin gözetme borcundan kaynaklanan sorumluluğunun bir objektif sorumluluk olarak kabul edilmesi gerektiği görüşündedir⁸⁸.

Ulusan, tehlike sorumluluğuna dayalı kusursuz sorumluluk esasını benimsemiş, kaçınılmazlık durumunda işçinin tamamen veya belli bir oranda kusurlu olması halinde de, işverenin kusursuz sorumluluk ilkesi gereği sorumlu olması gerektiğini ifade etmektedir. Buna karşılık işverenin kusursuz, işçinin tamamen kusurlu olduğu durumlarda, işverenin sorumluluğuna hiçbir sorumluluk ilkesine göre gidilemeyeceği görüşündedir⁸⁹.

iş, iş kazası veya meslek hastalığının oluşmasında kusurunun bulunduğu saptanması gerekir. İstihdam edenlerin sorumluluğunu düzenleyen 818 sayılı Mülga Borçlar Kanununun 55. (6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 66.) maddesinde, işverenin sorumlu olması için kusurlu olması şartı aranmamış iken, 5510 sayılı Kanunun anılan maddesinde, üçüncü kişinin işverenin sorumluluğu kusur esasına dayanması karşısında; üçüncü kişinin işvereni hakkında, Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca kusursuz sorumluluk hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Burada hangi hareketin kusur sayılacağına ilişkin 5510 sayılı Kanunun 21/1 maddesine paralel bir açıklama yapılmadığından, kusur olgusunun 818 sayılı mülga Borçlar Kanununun 41 ve devamı (6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 49 ve devamı) maddeleri uyarınca belirlenmesi gerektiğinin kabulü gerekecektir. "Y. 10.HD., T., 2014/23058, 2016/4858 E.K. sayılı ilamı. <https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasilstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet> linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi: 20.12.2016).

⁸⁵ **SEVİMLİ**, 126; **LİMONCUOĞLU**, s. 62. Yargıtay güncel bir kararında bu hususa tekrar değinmiş ve iş kazalarından kaynaklanan tazminat isteminde, "tazminat hukuku bakımından kusur ve sorumluluk kavramları arasında sıkı bir irtibat bulunsa bile aynı şeyi ifade etmezler. Her kusurlu davranış beraberinde kişilerin şahsi sorumluluğunu doğurur. Fakat bazı kişiler bakımında sorumluluğun doğması için mutlaka kusurlu davranış gerekmez. Kusursuz sorumluluk halleri olarak adlandırılan bu durumlarda kişilerin kusuru bulunmasa bile (istihdam eden, araç işleten, bina maliki vs. sorumluluğu) zarardan sorumluluğu söz konusu olur. Yine ayrı bir tüzel kişiliği bulunan şirketler yetkili organları (işveren vekili, müdür vs.) vasıtası ile iş ve işlemlerini yürütürler. Yetkili organlar vasıtası ile yürütülen iş sırasında bir zararlandırıcı olay (iş kazası) meydana gelirse burada hem işveren konumunda olan tüzel kişilik (şirket), hem de bu tüzel kişiliği temsil eden yetkililer (işveren vekili, müdür vs.) bakımından 6331 sayılı ... ve Güvenliği Kanunu hükümleri kapsamında ayrı ayrı değerlendirme yapmak gerekir. Bu hale göre hükme esas alınan kusur raporunda "asıl sorumluluğun ayrı bir tüzel kişiliği bulunan işveren şirkette bulunması" gerekçesinin de ayrıca kabul edilebilir olmadığı açıktır. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yetersiz kusur raporuna dayalı olarak karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir."Y. 21.HD., T., 2015/11422, 2016/5930 E.K. sayılı ilamı.<https://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasilstemciWeb/GelismisDokumanAraServlet>. (Son erişim tarihi: 20.12.2016).

⁸⁶ **ÇELİK**, Ahmet; "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına İlişkin Konuların Gözden Geçirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 12, S: 45, 2015, s. 120-123.

⁸⁷ **GEREK**, Hasan Nüvit; *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2006, s. 113 (**LİMONCUOĞLU**, s. 63'de zikredilmiştir.)

⁸⁸ **ESENER**, Turhan; "La Responsabilité de l'employeur en cas d'accident de travail", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 1971, C.VI, S: 1, s.155.

⁸⁹ **ULUSAN**, s. 120.

Yukarıda belirttiğimiz sorumluluk esasları işverenin gözetme borcunun yerine getirilmemesi halinde iş kazası veya meslek hastalığı oluşması halinde uygulanacak sorumluluk türleridir. İşyerinde mobbing, bir iş kazası olarak veya mobbing sonucu oluşan hastalıklar meslek hastalığı olarak değerlendirilemeyeceğinden; bu noktada işverenin iş kazası veya meslek hastalığından sorumluluğuna ilişkin hükümlerden ayrılmak gerekir. TMK ile TBK'nın kişilik hakkını koruyan hükümleri, haksız fiil ve borca aykırılık yolu ile kişilik hakkının ihlali-ne ilişkin ilkeler uygulamaya konularak iş ilişkisinde uygulanmalıdır⁹⁰.

2.2.2. Gözetme Borcunun Mobbing Yoluyla İhlal Edilmesinden Doğan Sorumluluk

Gözetme borcu, mobbing ile en çok bağlantılı olan işverenin sorumluluklarından birisidir. Gözetme borcunun içerisinde, çalışanın fizik ve ruh sağlığını koruyucu önlemler alma, iş yerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlama ve bunun sürdürülmesi için çalışanın cinsel tacize karşı koruma ve iş sürelerine dikkat etme gibi kavramlar bulunmaktadır. Çalışanın güvenliğini sağlamak ve sağlığını korumak işverenin gözetme borcunun en önemli bölümünü oluşturur⁹¹.

Mobbing süreci, kısmen veya tamamen hukuka aykırı olmayan eylemlerden oluşsa da sürecin hukuka aykırı oluşu, eşitlik ilkesine, dürüstlük kuralına ve işçiyi gözetme borcuna aykırı davranılmasından kaynaklanmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borç olması sebebiyle yerine getirilmediği takdirde sözleşmeye aykırılığı da ortaya çıkarmaktadır⁹². Örneğin, işyerinde çalışanlara haksız, kaba ve kırıcı davranışların sergilenmesi, çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edilmesi durumunda işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılık oluşturur⁹³. Bir başka örnek verecek olursak, çalışanın odasının diğer işçiler tarafından izole edilmesi, işçinin kötü şartlarda çalışmaya zorlanması, çalışana diğer işçiler tarafından psikolojik taciz uygulanması durumunda işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü

⁹⁰ TINAZ vd., s. 102.

⁹¹ ÖZKUL ve ÇARIKÇI, s. 494.

⁹² SÜZEK, Sarper; *Mobbing*, <http://www.turk-turk.com/mobbing>, s. 424, Erişim tarihi: 01.11.2015

⁹³ Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Y. 22. HD. 22.05.2014 tarih ve 2013/11788-2014/14008 E.K sayılı ilamı, "Somut olayda iddia edilen haksız, kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiği anlaşılmaktadır. Davaya konu olayda, unsurları itibarıyla mobbingin oluşmadığını söylemek mümkün ise de, işverenin, **iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı, bu durumun da işçiyi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı verdiği kabul edilmelidir.** Yukarıda belirtilen ve açıklanan nedenlerden dolayı, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"; http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi: 28.12.2015)

ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırılık oluşturur⁹⁴.

Bir işçiye gerek işveren gerekse diğer işçiler tarafından uygulanan mobbing, hizmet sözleşmesinden doğan işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık taşır. Borçlar Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki sorumluluğun dayanağına ilişkin maddelerin farklı olması sebebiyle mobbing eyleminin hem haksız fiil niteliğinin bulunduğu hem de hizmet sözleşmesinden doğan borca aykırılık niteliğinin bulunduğu doktrinde ifade edilmektedir⁹⁵.

Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk, Türk Borçlar Kanunu'nun m.112'de düzenlenmiştir. Buna göre borçlu, kendisine hiçbir kusur yüklenemeyeceğini ispat etmesi haline sorumluluktan kurtulabilecektir. Bu şartlar altında değerlendirildiğinde, işverenin bir işçisine psikolojik tacizde bulunduğu iddia edilmesi halinde veya işverenin bir işçisinin bir başka işçiye psikolojik tacizde bulunduğu iddia edilmesi durumunda işveren bu konuda bir kusurunun bulunmadığını ispat etmek zorundadır. Aksi takdirde işveren sorumluluktan kurtulamayacaktır. Psikolojik tacize ilişkin gerekli önlemleri, gerek Türk Borçlar Kanunu'nun m.417 gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri kapsamında almayan işverenin bu noktada kusurlu olduğu kabul edilerek işçinin zararından sorumlu olacaktır⁹⁶. Haksız fiil niteliğindeki davranışlardan oluşan mobbing sürecinde sözleşmeden doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarışmaktadır. İşçi, haksız fiil sorumluluğuna dayandığında işverenin kusurunu, mobbing niteliğindeki eylemin hukuka aykırılığını, bu süreçte uğradığı zarar ve bu zarar ile niteliğindeki eylem arasındaki illiyet bağımlı ispatla mükelleftir. Ayrıca zamanaşımı da TBK m.61.'e göre zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yıl ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yıldır. İşçi açısından, işverenin sorumluluğunu borca aykırılığa dayandırmak hem ispat külfeti hem de zamanaşımı açısından daha tercih edilmesi gereken bir yoldur⁹⁷. TBK m.112.'de belirtildiği üzere borca aykırılık durumunda ispat külfeti işverenin üzerinde olacaktır, işveren bir kusurunun bulunmadığını ispat etmek durumunda kalacaktır. Borca aykırılık durumunda zamanaşımı da TBK m.146'e göre on yıldır⁹⁸.

⁹⁴ Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Y.7. HD. 22.05.2014 tarih ve 2013/20568-2014/5379 E.K sayılı ilamı, "**İşyerinde davacıya mobbing uygulanması nedeniyle davacı lehine manevi tazminata karar verilmiş ise de, dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacı aleyhine yapılan ve mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin ağırlığı ve bu eylemlerin yapılmasında davacının da kısmi kusurunun bulunması sebebi ile,** davacı lehine daha düşük miktarda manevi tazminata karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde yüksek miktarda manevi tazminata karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir"; http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi: 28.12.2015)

⁹⁵ **TINAZ** vd., s. 101.

⁹⁶ **LİMONCUOĞLU**, s. 62.

⁹⁷ **SÜZEK**; *İş Hukuku*, s. 425.

⁹⁸ **TINAZ** vd., s. 1.

2.2.3. Diğer İşçilerin Mobbing Niteliğindeki Davranışlarından İşverenin Sorumluluğu

İşverenin, işçinin kişilik hakkını koruma borcu gereği, işçinin insan onuru ile bağdaşır ve psiko-sosyal açıdan sağlıklı bir işyeri ortamında çalışmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren, işçisine karşı diğer işçilerin mobbing süreci oluşturmalarına engel olmak durumundadır. İşveren mobbing teorisinde, her olasılıkta mobbing sürecinin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Mobbing süreci işveren tarafından oluşturulmasa da işyerinin psiko-sosyal kontrolünü yapmayan veya işveren bu aşamada mobbing sürecine dahil olmaktadır.

Mobbing failinin, işverenin diğer bir işçisi olması durumunda mağdur olan işçi haksız fiile dayanarak mobbing failinin sorumluluğuna gidebilir. Mobbing uygulayan işçi, aynı zamanda İş Kanunu 2/4. fıkra anlamında işveren vekili ise hukuki sorumluluk doğrudan temsil gereğince işverende olduğundan işverenin sorumluluğuna gidilebilir. Mobbing uygulayan işçi, İş Kanunu 2/4. fıkra anlamında işveren vekili değilse, mobbing mağduru işvereni TBK 112. madde kapsamında gözetme borcuna aykırılıktan dolayı sorumlu tutabilir⁹⁹. Bu noktada işverenin, adam çalıştıranın kusursuz sorumluluğu düzenleyen TBK 66. madde kapsamında sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği sorusu akla gelmektedir. Ancak TBK 66. maddeyi dayanak gösterebilmek için işçinin haksız fiil teşkil eden eylemlerinin ve meydana gelen zararın iş sözleşmesi ile yüklenen edimler sebebiyle meydana gelmiş olmalıdır. Ancak mobbing sürecinde failin eylemi ile işi arasında fonksiyonel bir ilişki bulunmamakta sadece bu eylemlerin meydana gelmesinde bir araç niteliği taşımaktadır¹⁰⁰. Ayrıca 27.03.1957 tarih ve 1/3 sayılı Yargıtay içtihadı birleştirme kararında, BK m.55.'de "müstahdem ve amelenin hizmetlerini ifa ederken diğer amale ve müstahdeme karşı değil, istihdam edenle bu hususta hukuki ve akdi rabitası olmayan 3. şahıslara karşı yaptıkları zarara ait olduğu" belirtilmiştir¹⁰¹. Fakat işyerinde mobbing sadece işyeri çalışanları arasında meydana gelmekte, işçilerin 3. kişilere verdiği zararlar işyerinde mobbing niteliği taşımamaktadır. İşverenin koruma ve gözetme borcunu düzenleyen TBK m.417/3'te tazminat hususunda sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu ifade edilmiş ve böylelikle uygulamada iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusundaki tartışmaları sona erdirmiştir¹⁰².

2.2.4. Mobbing Süreci ile İhlal Edilen "Eşit Davranma Borcu"

Eşit davranma borcu (eşit işlem ilkesi), hukukun tüm alanlarında geçerli olan genel bir ilke olan "eşitlik ilkesi" nin iş hukuku alanında ifade edilmiş biçimi-

⁹⁹ TINAZ vd., s. 104.

¹⁰⁰ BÜYÜKKILIÇ, s. 55.

¹⁰¹ http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 19.12.2015)

¹⁰² BÜYÜKKILIÇ, s. 99.

midir. Bu ilke öncelikle işverence işyerinde çalışan işçilere haklı ve makul gerekçeler bulunmadıkça farklı davranılmamasını; başka bir ifadeyle, haklı ve makul gerekçeler olmadan işçiler arasında keyfi uygulamalara gidilmemesini ifade eder¹⁰³.

Bu sayede maddi açıdan güçlü olan işverenin, kendisinden zayıf olan işçiyi sömürmesine engel olunarak sosyal adaletin hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır¹⁰⁴. Unutulmamalıdır ki amaçlanan eşitlik mutlak bir eşitlik olmayıp “eşit işte çalışanlara eşit haklar sağlanması” şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Bu anlayışın da temelini Anayasa m.55’te düzenlenen “eşit işe eşit ücret” prensibi teşkil etmektedir¹⁰⁵. Doktrinde Süzek¹⁰⁶, eşit davranma borcunun aynı nitelikteki veya aynı ya da benzer durumdaki işçiler için söz konusu olduğunu; Tuncay¹⁰⁷, aynı durumdaki işçilere keyfi olarak davranılmaması, aynı durumdaki işçilere haklı ve akla uygun nedenler yoksa eşit işlem yapılması olarak; Ekonomi¹⁰⁸, aynı vasıflara sahip işçiler aynı işte ve eşit verimle çalışıyorlarsa bunlar arasında bir ayırım yapılmaması olarak; Mollamahmutoğlu ve Astarlı¹⁰⁹, işverenin haklı nedenler bulunmaksızın işçileri arasında farklı davranmaması, keyfi davranışlardan kaçınması, haklı nedenler varsa ayırımında bulunması, farklı davranması yükümlülüğü olarak; Narmanlıoğlu¹¹⁰ da, Anayasa Mahkemesi’nin 18.4.1983 tarih ve E. 1981/13, K. 1983/8 sayılı kararına atıf yaparak, eşit davranma yükümlülüğünün, aynı işte eşit verimle çalışan ve aynı nitelikteki işçiler için söz konusu olduğunu, mutlak nitelik taşımadığını belirtmektedir. Çelik¹¹¹, “eşit davranma borcu, herkesi mutlak olarak eşit kılmak anlamında alınmaması” gerektiğini ifade etmiştir¹¹². Tunçomağ¹¹³ ve Centel¹¹⁴ ise “eşit durumdaki kişilere eşit davranmak” şeklinde, Tekil¹¹⁵ ise “objektif ölçülere dayanan değerlendirmeler, tabiatıyla ayrı sonuçlar verebilici olmakla beraber bütün işçilere aynı esaslar

¹⁰³ DEMİRCİOĞLU, 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, 2007, s. 137; KILIÇ, Ebru; “İşverenin Eşit Davranma Borcu Açısından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyum”, TAAD, Cilt: 1, Yıl 2, Sayı 6, 2011, s. 213; TUNCAY, A. Can; *İş Hukukunda Eşit Davranma Borcu*, İstanbul, 1982, s. 5.

¹⁰⁴ BAYRAM; *İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz*, s. 560; YILDIZ, s. 217.

¹⁰⁵ BÜYÜKKILIÇ, s. 106.

¹⁰⁶ SÜZEK; *İş Hukuku*, s. 463.

¹⁰⁷ TUNCAY, s. 7.

¹⁰⁸ EKONOMİ, s. 156.

¹⁰⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI, s. 640.

¹¹⁰ NARMANLIOĞLU, Ünal; *İş Hukuku*, Barış Yayınları, İzmir, 1994, s. 233-234.

¹¹¹ ÇELİK, Nuri; *İş Hukuku Dersleri*, 24. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2011, s. 183.

¹¹² LİMONCUOĞLU, s. 65.

¹¹³ TUNÇOMAĞ, Kenan; *İş Hukuku*, Cilt: 1, 3. Baskı, İstanbul, 1984, s. 251.

¹¹⁴ TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut; *İş Hukukunun Esasları*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul Ocak 2008, s. 137.

¹¹⁵ TEKİL, s. 144.

çevresinde tanınan avantajların asla eşit işlem ilkesini aşar biçimde olmaması” şeklinde ifade etmiştir. Yargıtay da eşit davranma ilkesinin iş hukuku bakımından işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklediğini belirtmektedir¹¹⁶.

İşverenin işçiye eşit davranma borcunun yasal dayanağının temelini Anayasa’nın m.10’daki eşitlik düzenlemesi oluşturur. Anayasa’daki bu düzenlemenin genel anlamda eşit davranma borcunu güvence altına aldığı ve İş Hukukundaki eşit davranma borcunun da normatif bir dayanağını teşkil ettiği kabul edilmektedir. Anayasa m.10’a paralel olarak İş Kanunu’nun m.5’de de eşit davranma ilkesi düzenlenmiştir.

Mobbing açısından eşit davranma borcunu ele aldığımızda¹¹⁷; doğrudan işverenin fiilen uygulamasına dayandığından, sadece bir işveren tarafından işçiye

¹¹⁶ Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. “İş Kanunu’nun 5. Maddesi ile ayrımcılık açısından doğrudan ayrımcılığın yanı sıra dolaylı ayrımcılık da yasaklanmış, ancak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık kavramları tanımlanmamıştır. İşveren açısından fesih nedeni olarak kabul edilecek davranışta bulunan ve aynı konumda olan işçilerden bir kısmının iş sözleşmesi feshedilmezken, bu davranışın bazı işçiler için fesih sebebi olarak kullanılması, dolaylı ayrımcılık ve dolayısı ile eşit işlem borcuna aykırılık teşkil eder”, Y.9.HD, 16.09.2015 tarih ve 2014/12642-2015/25859; “Ayrıca belirtmek gerekirse iki işçinin karşılıklı satışmada bulunması halinde eylemin kimin başlatıldığı bilinmemesi halinde bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilip diğer işçinin çalıştırılmaya devam etmesi haklı fesih yönünden eşit işlem borcuna aykırılık teşkil etse de satışmanın veya kavganın işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabit olduğundan geçerli nedeni ortadan kalkmaz”, Y.9.HD, 09.04.2015 tarih ve 2015/6732-13793; “Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Somut olayda, bilirkişi raporunda eşitlik ilkesine aykırı olarak davacıya eksik prim ödenip ödenmediğinin tespiti açısından bazı belgelerin ve bilgilerin celbinin gerektiği belirtilmiştir”, Y.9.HD, 29.09.2015 tarih ve 2014/12590-2015/26625; “İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2006/54/EC Sayılı Direktifinin “Analık (Doğum) İzninden Dönüş” başlıklı 15’inci maddesinde, “doğum iznindeki bir kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönme ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır” şeklinde kurala yer verilerek, doğum iznini kullanan kadın işçi yönünden işverenin eşit davranma borcuna vurgu yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu sistematüğinde, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna karşın eşitlik ilkesini düzenleyen 5’inci maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında “esaslı nedenler olmadıkça” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır”, Y.9 HD, 16.02.2015 tarih ve 2013/11034-2015/6688 E.K sayılı ilamları, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chouser linkinden ulaşılmıştır (Son erişim tarihi: 19.12.2015).

¹¹⁷ Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. “Dosya içeriğine göre, davacıya kadınlar gününde hediye verilmemesi, telefon, laptop eksikliklerinin giderilmemesi gibi davalı işverenin davranışları ve davacının yaşadığı diğer tüm olaylar mobbingin unsurlarını oluşturmaktadır. Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Buna göre, davalı işyerinde ayrımcılık yapılarak 4857 sayılı Kanun’un 5. maddesine aykırı bir uygulamanın olduğunu gösteren bir delil davacı tarafından ileri sürülmemiştir. **Davalı tarafından yapılan tüm eylemler, işyerinde ayrımcılık yapılarak eşit davranma ilkesine aykırı davranıldığını değil, küll halinde mobbingin unsurlarını oluşturmaktadır.** Bu doğrultuda; davacının eşit davranma ilkesine aykırılığa ilişkin tazminat talebinin reddi gerekmektedir. Mahkemece

karşı yapılan mobbing eylemlerinde ihlal edilen bir yükümlülüktür. İşverenin bir işçisi tarafından bir başka işçiye psikolojik tacizde bulunulması halinde, işverenin eşit davranma borcuna aykırı bir davranışı söz konusu olmayacaktır¹¹⁸. Örneğin, işe iade kararı üzerine işverence tekrar işine başlatılan işçinin daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlanması da işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur¹¹⁹. Bir başka örnek verecek olursak, işveren tarafından fesih nedeni kabul edilecek davranışta bulunan ve aynı konumda olan işçilerinden bir kısmının iş sözleşmesi feshedilmezken, bu davranışın bazı işçiler için fesih nedeni olarak kullanılması, dolaylı ayrımcılık ve dolayısıyla işverenin eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur¹²⁰.

2.2.5. İşçinin Mobbing Niteliğindeki Davranışlardan Korunma Yolları

Gözetme borcu ve eşit davranma borcunun ihlal edilerek işçinin mobbing niteliğindeki davranışlara maruz bırakılması ile işçinin kişilik hakları ihlal edilmiş olur. Bu ihlal neticesinde işçi, saldırının önlenmesi, saldırıya son verilmesi, saldırının hukuka aykırılığının tespiti, saldırının kınanması, bu talepler doğrultusunda alınan kararların üçüncü kişilere bildirilmesi (MK m.25/1-2, TBK m.58/2) maddi ve manevi¹²¹ tazminat talebi, manevi tazminat talebi yerine zara-

eksik inceleme ve hatalı değerlendirmeye karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir" Y.22 HD, 23.02.2016 tarih ve 2014/30716 - 2016/4938E.K sayılı ilamları, http://digerlib.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 05.08.2016).

¹¹⁸ LİMONCUOĞLU, s. 66.

¹¹⁹ Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz., "Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmalıdır, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip hakkaniyete uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeden kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir", Y.9.HD.05.04.2012 tarih ve 2010/1911-2012/11638 E.K sayılı ilamı; http://digerlib.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 28.12.2015).

¹²⁰ Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. "Genel olarak İşyerinde gerçekleşen, sistematik hale gelen, kasıtlı olarak yapılan ve süreklilik gösteren, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacı taşıyan, kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuran davranışlar" psikolojik taciz (mobbing) olarak ifade edilmektedir. Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır. Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddesine göre iş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise "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" kuralı öngörülmüştür" Y.9 HD, 16.09.2015 tarih ve 2014/12642-2015/25859, http://digerlib.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 28.12.2015); TUNCAY, s. 215.

¹²¹ "... davacıya mobbing uygulanması nedeniyle davacı lehine manevi tazminata karar verilmiş ise de, dosya içeriği ve tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde, davacı aleyhine yapılan ve

rın diğer bir giderim biçimi veya tazminata ek olarak bu giderim biçiminin eklenmesi (MK m.25/3, TBK m.58), ayrımcılık tazminat (İK m.5/6, STİSK m.25)¹²² veya sendikal tazminat (İK m.5/6, STİSK m.25), iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi (İK m.5/7, STİSK m.24) ve koşulların varlığı halinde kıdem tazminatı¹²³ gibi birçok hukuksal yola başvurulabilir¹²⁴. Kanunda farklı bir süre belirtilmediğinden uygulamada “ayrımcılık tazminatı” olarak adlandırılan tazminatın 10 yıllık zamanaşımına tabidir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir¹²⁵. Eşit

mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin ağırlığı ve bu eylemlerin yapılmasında davacının da kısmi kusurunun bulunması sebebi ile, davacı lehine daha düşük miktarda manevi tazminata karar verilmesi gerekir. Y.7.HD. 06.03.2014 tarih ve 2013/20568-2014/5379 E.K sayılı ilamı, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 28.12.2015).

¹²² Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. “Davalı işveren vekili cevap dilekçesinde şirket tarafından yürütülen işlerin alt yükleniciye verildiğini belirtmiş, davalı tanıkları ise davacının doğum sonrası işlerin yoğun olmamasından dolayı işe başlatılmadığını açıklamışlardır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre alt yüklenici olduğu belirtilen Lejant Proje Yapı End. ve Dan. Ltd. Şti. ile davalı şirketin aynı adreste faaliyet gösterdikleri, davalı şirket ortağı Arif Balaban’ın anılan şirkette mimar olarak yönetici pozisyonunda olduğu anlaşılmaktadır. Şirketler arasındaki organik bağ, isim benzerliği ve asıl işin yaptırılması da dikkate alındığında aralarında 4857 sayılı Kanun’un 2.maddesinin 6 ve 7. fıkralarına aykırı bir ilişkinin bulunduğu kabul edilmelidir. Her iki şirketin toplam çalışan sayısı gözönünde bulundurulduğunda “ihtiyaç kalmadığı” şeklinde gösterilen feshin gerekçesinin gerçeği yansıtmadığı anlaşılmaktadır. Davacı işçi, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren doktor raporu ve tanık beyanına dayanmış olduğuna göre bunun aksini ispatla yükümlü olan davalı işveren doğum sonrası feshin makul ve meşru sebebinin ortaya koymalıdır. Dosya kapsamına göre davalı işverenin iş hacminde düşüş meydana geldiği ve davacının çalışmasına ihtiyaç kalmadığı gerekçesi somut ve inandırıcı delillerle kanıtlanmış değildir. Davalı işverenin cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasağını ihlal ettiği sabittir. Hal böyle olunca davacının 4857 sayılı Kanun’un 5.maddesinde yer alan ayrımcılık tazminatı isteğinin kabulü gerekir. Yazılı gerekçe ile isteğin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y.22 HD, 09.06.2015 tarih ve 2015/15750-20058 E.K sayılı ilamı, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 28.12.2015)

¹²³ Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. “Somut olayda, Dairemizden geçen emsal dosyalardan davacının eski işyerinin bulunduğu Bolu’da davalıya ait 2 işyeri bulunduğu anlaşılmakla, işverence Kocaeli’de yapılan görevlendirmenin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğu **ve buna göre iş akdinin davacı işçi tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle haklı nedenle feshedildiği anlaşılmıştır.** Mahkemece davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yerinde ise de haklı nedenle de olsa iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı düşünülmeyen ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. İş akdini kendisi fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı göz önüne alınarak davacının ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” Y.7 HD, 13.04.2015 tarih ve 2015/9088-6944 E.K sayılı ilamı, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 28.12.2015)

¹²⁴ **BİLGİLİ**; s. 1; **SÜZEK**; *İş Hukuku*, s. 411; **TINAZ**, vd., s. 105-112.

¹²⁵ **KURT**, Resul; *Mobbing ve Yeni Borçlar Kanunu*, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 2013, s. 238; Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz., “Uygulama ve öğretide kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, eski 818 sayılı Borçlar Kanununun 125’inci maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. **01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 146’ncı maddesinde de genel zamanaşımı 10 yıl olarak belirlenmiştir. Tazminat niteliğinde olmaları nedeni ile sendikal tazminat, kötüniyet tazminatı, işe başlatmama tazminatı, 4857 sayılı İş Kanununun; 5’inci maddesindeki eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, 26/2 maddesindeki maddi ve manevi tazminat, 28’inci maddesindeki belgenin zamanında verilmemesinden kaynaklanan tazminat, 31/son maddesi uyarınca askerlik sonrası işe almama nedeni ile öngörülen tazminat istekleri on yıllık za-**

davranma borcuna aykırılık halinde Alman Hukukunda işçinin iş görmekten kaçınma hakkı olmasına rağmen Türk ve İsviçre Hukukunda böyle bir düzenleme mevcut değildir¹²⁶.

3. MOBBİNG UYGULAMALARININ ÖRNEK YARGITAY KARARLARI İŞİĞİNDA İNCELENMESİ

3.1. Mobbing Dava Örnekleri

Çalışmanın bu bölümünde Yargıtay tarafından mobbing davalarına ilişkin verilen kararların hem hukuki hem de sosyolojik açıdan değerlendirmesi yapılmıştır. Gerek ilk derece mahkemesi gerekse de temyiz mercii olan Yargıtay tarafından davanın esasına ilişkin hazırlanan tüm dokümanlara bu çalışmada yer verme imkânı bulunmadığından ve tüm dosya kapsamı temin edilemediğinden, karar incelemesinde Yargıtay ilamında yer alan esasına etki eden verilerden faydalanılmıştır.

3.1.1. Örnek Olay 1 ve Kararın Değerlendirilmesi

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2012/1925 E.- 2013/1407 K. Sayılı Kararı¹²⁷

Dava: Davacı, maddi ve manevi tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Davacının isteminin özeti: Davacı işçi, 11.01.1993-31.10.2007 tarihleri arasında P.. T.A.Ş hukuk bölümü (Türkiye Halk Bankası A.Ş Risk Tasfiye ve Tahsil- 1/2 daire başkanlığı)'nda belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile avukat olarak çalıştığını, uzunca bir süre psikolojik tacize (mobbing) uğradığını, beyanla davalarının kabulüyle 30.000,00 TL manevi tazminatın ve 06.05.2009 havale tarihli dilekçesinde açıklamasını yaptığı 10.000,00TL maddi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Yerel mahkeme kararının özeti: 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 imkân verecek uygulamalar olarak kabul edilemeyeceği belirtilerek manevi tazminat isteği reddedilmiştir. Maddi tazminat talebi yönünden de davacının tayinen gittiği ve 9 ay süreyle çalıştığı görev yerinde bulunduğu sırada yapmak durumunda kaldığını iddia ettiği gerek şehir içi ve gerekse şehirlerarası, görevi ile ilgili olmayan ancak İstanbul'da bulunsaydı

manaşımına tabidir", Y.9 HD, 15.06.2015 tarih ve 2015/16358-21598, Y.9 HD, 16.11.2015 tarih ve 2015/31455-32396 E.K sayılı ilamları, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır. (Son erişim tarihi 28.12.2015)

¹²⁶ TUNÇAY, s. 225.

¹²⁷ *6098 Sayılı TBK'da kanun maddelerinin yeni karşılığı; "BK 41-TBK 49; BK 49-TBK 58; BK 332-TBK 417."

yapmak durumunda kalmayacağını iddia ettiği, ulaşım, iletişim, yatma ve yemek giderlerinden oluştuğu, bu tür masraflarının işverence karşılanacağını taahhüt edildiğine dair yazılı belge veya hizmet sözleşmesi bulunmadığı, aile bağlarının devam ettirilebilmesi gerekçesiyle olsa bile özel ulaşım ve iletişim masraflarının da aynı gerekçelerle talep edilmesi mümkün görülmediği gerekçeyle isteğin reddine dair karar verilmiştir.

Gerekçe: Davacının işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı ve bu durumun maddi manevi tazminatı gerektirip gerektirmediği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Çağdaş iş 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. (Üstündağ, Saim: Medeni Yargılama Hukuku B.6, İstanbul 1997; sh.622).

Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır. 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.

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. Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir. Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece, önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurul kararı: Dava, maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Mahkemenin, davanın reddine dair verdiği karar, davacı vekilinin temyizi üzerine, Özel Daire'ce yukarıda yazılı gerekçelerle bozulmuş; yerel mahkemece, önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık: Davacı yararına somut olayda psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle manevi tazminata hükmedilmesi gerek kiplenmediği; ayrıca davacının maddi tazminat talebi bakımından yer değiştirmeye bağlı olarak yaptığı giderlere ilişkin dosyaya sunulan belgelerin yerel mahkemece değerlendirilmesi gerek kiplenmediği, noktalarında toplanmaktadır.

Bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. Maddesi kapsamında işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacakları tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ise, işverenin işçi-

yi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise, bunun yerine “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417 ve devamı maddelerini getirmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. Buna 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.

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.

Somut olaya gelince; 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından 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 iline atama yapılmasının uygun olacağına dair değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır. Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi). Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcıraah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

O itibarla mahkemece, psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplanmasına gerek görülmediğinden söz edilerek, yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.

Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

Kararın Değerlendirilmesi: Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapıldığı, ardından Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Mobbing, hedef olan kişiyi işinden ve işyerinden yıldırma ve soğutma politikadır¹²⁸.

Hukukumuzda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, süreklilik arz eden her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, kendini göstermeyi engellemek, sürekli eleştiri, hoş olmayan imalar, iletişimin kesilmesi, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, nitelikli iş verilmemesi, ağır işler verilmesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir¹²⁹.

Örnek olayda hedef kişi konumundaki davacının, işin gereklerinden kaynaklanmayan davaya konu sürekli görev yerinin değiştirilmesi durumu, işbu dava kapsamında mobbing niteliğinde olup, davalı taraf bu sayede davacı tarafı istifaya ya da emekliliğe zorlayarak, işyerinden ayrılmasını amaçlamaktadır. Bu tür olaylarda işveren haklı bir gerekçe ileri süremediğinden kişinin kendi isteği ile işi bırakmasını bekleyecektir.

İşbu dava türlerinde en büyük sorun olarak karşımıza mobbing olduğu iddia edilen eylemlerin ispatı ortaya çıkmaktadır. Eldeki davada davacının kısa süreler-

¹²⁸ KARAKUŞ, s. 191.

¹²⁹ TINAZ vd., s. 7; SEVİMLİ, s. 116.

le 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirilerek görevlendirilmesi hususunda yazılı belge bulunması davanın ispatı açısından önemlidir. Her dava dosyasında farklı mobbing türleri ile karşılaşılabilirdiğinden, olayın ispatı her zaman kolay olmayabilir. Yargıtay'ın son dönemde mobbing ile verdiği kararlarında¹³⁰; mobbing'in 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 olguları ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbing'in gerçekleşmediğinin ispatının davalıya düştüğü belirtmiştir. Ayrıca işçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir¹³¹. 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.¹³²

İşbu davayı Leymann'ın mobbing tipolojisi boyutunda¹³³ da değerlendirmek; davacının 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendiril-

¹³⁰ Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. "**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 olguları ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin 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", Y. 22. H.D 27/12/2013 tarih ve 2013/693-30811 E.K. sayılı ilamı, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır (Son erişim tarihi 17.12.2015).

¹³¹ Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. "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 tutarlılık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir.** Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız ortaya koyar", Y.7. H.D 15/06/2015 tarih ve 2014/18048 - 2015/12110 E.K. sayılı ilamı; "Genel olarak "İşyerinde gerçekleşen, sistematik hale gelen, kasıtlı olarak yapılan ve süreklilik gösteren, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacı taşıyan, kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuran davranışlar" psikolojik taciz (mobbing) olarak ifade edilmektedir. **Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahlı olmamalı, olsa bile kullanamalıdır"** Y.9. H.D 04/04/2016 tarih ve 2014/37332 - 2016/8155 E.K. sayılı ilamı, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır (Son erişim tarihi 05.18.2016).

¹³² **ÜSTÜNDAĞ**, Saim; *Medeni Yargılama Hukuku*, C. I-II 6. Baskı, İstanbul, 1997, s. 622. Aktaran Y.7. H.D 15/06/2015 tarih ve 2014/18048 - 2015/12110, E. K. sayılı ilamı, http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır (Son erişim tarihi 17.12.2015).

¹³³ **ÖZLER**, Derya Ergun, **ATALAY**, Giderler C., **ŞAHİN**, Dil M.; "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler

mesi ve bu nedenle de mali yük getirecek genel zararlara neden olunması noktasında kişinin yaşam kalitesine ve meslek durumuna saldırılar şeklinde mobbing'e maruz kaldığını ifade edebiliriz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararını Anayasa, Türk Borçlar Kanunu açısından değerlendirdiğimizde; TBK m.417/1'de, psikolojik taciz terimine açıkça yer verilmiş ve kişiliğin korunması yoruma yer bırakılmayacak şekilde düzenlenmiş olması açısından önem arz etmektedir. Buna 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"¹³⁴. TBK m.417.'de kanun koyucunun, işverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranışını hizmet sözleşmesinden doğan borca aykırılık olarak kabul ettiği açıkça görülmektedir. Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğunun düzenlediği TBK m.112.'de de bir kusurlu sorumluluk hali düzenlemiş ve bu madde ile ispat külfeti de tersine çevrilmiştir. Bu durumda, borçlu kendisine hiçbir kusur yüklenemeyeceğini ispat ederse borcundan kurtulabilecektir. Bu şartlar altında işverenin sorumluluğu değerlendirildiğinde, işverenin bir işçisine psikolojik tacizde bulunması durumunda veya işverenin bir işçisinin bir başka işçiye psikolojik tacizde bulunması durumunda işveren bu konuda bir kusurunun bulunmadığını ispatlamalıdır. Kusursuzluğunu ispatlayamadığı takdirde işveren sorumluluktan kurtulamayacaktır. Gerek TBK 417 gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. madde hükümleri çerçevesinde psikolojik tacize ilişkin alınması gerekli önlemleri, almayan işverenin bu durumda kusurlu olduğu kabul edilip bundan dolayı işçinin zararından sorumlu olacaktır¹³⁵. Anayasanın 10. maddesinde "herkesin kanun önünde eşit olduğu", 17. Maddesi'nde "Herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu" ifade edilmiş olup işbu davada davalı taraf, davacıyı farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca 30 kez yerini değiştirmek suretiyle görevlendirilmesi ve bu görevlendirmeyi sadece bu çalışan yönünden işin gereği olmadan yapmış olması bu maddelere de aykırılık oluşturmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek yazılı şekilde direnme kararı verilmesinin hatalı olduğunu, çünkü davacının, işin gereklerinden kaynaklanmayan kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirilmesini, yerinin değiştirilmesini, işbu dava kapsamında mobbing niteliğinde kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Dergisi, Sayı 22, Aralık 2008, s. 6.; **MERCANLIOĞLU**, Çiğdem; "Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C: 2, S: 2, 2010, s. 39.

¹³⁴ **LİMONCUOĞLU**, s. 58.

¹³⁵ **LİMONCUOĞLU**, s. 61-62.

3.1.2. Örnek Olay 2 ve Kararın Değerlendirilmesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2013/693-30811 E.K. Sayılı Kararı

Dava: Davacı manevi tazminat ve fazla çalışma alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davacının istemin özeti: Davacı vekili müvekkilinin 1994-17.12.2010 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini açılan işe iade davasının kabul edildiğini temyiz aşamasında olduğunu, günlük 12-13 saat çalışmasına rağmen fazla mesai alacaklarının ödenmediğini, işyerinde mobbinge maruz kaldığını belirterek manevi tazminat ve fazla mesai alacağına ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme kararının özeti: Mahkemece, 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 kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığı kanaatiyle davanın reddine karar vermiştir.

Gerekeç: 1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davalı işyeri çalışanlarından Şükrü Çağkan Ülkü'nün davacıya sinirli tavırlar gösterip elinde bulunan kâğıtları ve zarfı davacının masasına ve üzerine fırlattığı, bir süre sonra söz konusu belgeleri geri alıp sinirli tavırlar sergiledikten sonra tekrar masaya fırlattığı, davacının yere düşen belgeleri topladığı, davacının bireysel pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı sırada cari hesaplar yetkilisi olan Gülin Barut Çelik'in davacının yerine görevlendirildiği, davacının bu görev değişikliği nedeniyle mağdur olduğu düşüncesine kapıldığı ve hastalandığı, davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği, bu nedenle amirleri ile sorunlar yaşadığı, uyarı, itham ve kırıci üsluplarla baskılara maruz kaldığı, banka müdürü tarafından sorun çıkaran, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, bir başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği, banka müdürü tarafından cumartesi günleri mesai yaptırıldığı, işyerinde düzenli bir çalışma şeklinin olmadığı, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmediği, davacının stresli çalışma ortamında bulunmanın da 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, son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istendiği, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda "densiz" denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırla-

rının aşıldığı, davacının yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlarına çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bir yıllık maaş artışının yalnızca 1,96 olarak öngörüldüğü; davacının işyerinde yaşadıklarını “Olaylar” başlığı altında kaleme aldığı, söz konusu yazıda tutarlılık, samimiyet ve iddia edilen hususlarla bir bütünlük görüldüğü, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

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 olguları ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbingin varlığını gösteren olguların mahkemeye sunulması halinde, işyerinde mobbingin 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.

Kararın değerlendirilmesi: Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, kendini göstermeyi engellemek, sürekli eleştiri, fikirlerine itibar edilmemesi, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir¹³⁶.

Örnek olayda hedef kişi konumundaki davacının, çalıştığı birimdeki yerine başka bir çalışanın görevlendirilmesi, davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği halde amirleri tarafından itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz bırakılması, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda nezaket kuralları aşılarak “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kalması, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlanması, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlanması, görev alanı dışındaki işlerin sık sık davacıya verilmesi, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmemesi, davacının son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istenmesi, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlanması, davacının yaşamış olduğu bu olumsuzlukları işyerindeki amirine iletilmesine rağmen sorunlarına çözüm bulunmadığı gibi kusurun kendisinde bulunması durumu, işbu dava kapsamında mobbing niteliğinde olup, davalı taraf bu sayede davacı tarafı istifaya zorlayarak, işyerinden ayrılmasını amaçlamaktadır. Bu tür olaylarda işveren haklı bir gerekçe ileri süremediğinden kişinin kendi isteği ile işi bırakmasını bekleyecektir.

¹³⁶ TINAZ vd., s. 116.

Mobbing süresi içerisinde mobbing uygulayan ve mobbing mağduru olmak üzere iki kişinin bulunduğunu düşünürsek bu iki kişi arasındaki ilişki, yukarıdan aşağıya doğru mobbing, aşağıdan yukarıya doğru mobbing ve eşdeğerler arasında mobbing olarak mobbing sürecinin üç farklı şekilde oluşmasını mümkün kılar¹³⁷. Örnek olayımızda mobbing oluşturan fiiller daha çok yukarıdan aşağıya doğru mobbing sürecini oluşturmaktadır. Bu mobbing sürecinde, çeşitli nedenlerden dolayı bir amir tarafından doğrudan mobbing mağduruna yönelik, saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar sergilenir. Yukarıdan aşağıya mobbingin en yaygın örnekleri; sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler sayılabilir¹³⁸. İşbu davada, davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istediği ve bu nedenle amirleri ile sorunlar yaşadığı, yargıtay ilamından anlaşılmaktadır. Davacının bu yönü itibarıyla amirlerinin, kendilerinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın (davacının) varlığını kabul etmek istememesi (sosyal imajın tehdit edilmesi) veya kişisel çıkarlarının uyuşmaması sebebiyle davacıya mobbing uygulandığı varsayılabilir.

İşbu davayı Leymann'ın yıldırma eylemleri tipolojisi boyutunda¹³⁹ da değerlendirirsek; davacının hakarete maruz kalması, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlanması, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmemesi noktasında sosyal imaja saldırılar; çalıştığı birimdeki yerine başka bir çalışanın görevlendirilmesi, alanı dışındaki işlerin sık sık davacıya verilmesi noktasında mevki ve özel konumun kalitesine yönelik saldırılar şeklinde mobbing'e maruz kaldığını ifade edebiliriz.

Yargıtay kararını Anayasa, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu açısından değerlendirdiğimizde; TBK m.417/1, psikolojik taciz terimine açıkça yer verilmiş olması ve kişiliğin korunmasını yoruma yer bırakmayacak şekilde düzenlenmiş olması açısından önem arz etmektedir. Buna 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 yükümlüdür¹⁴⁰. Gerek Türk Borçlar Kanunu'nun m.417 gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri çerçevesinde psikolojik tacize ilişkin alınması gerekli önlemleri almayan işverenin bu durumda kusurlu olduğu kabul edilebilir bundan dolayı işçinin zararından sorumlu olacaktır¹⁴¹. Anayasa m.10'da "herkesin kanun önünde eşit olduğu", m.17.'de "kimsenin insan onuru ile bağdaşmayan bir muameleye tabi tutulamayacağı" ifade edilmiş olup işbu davada davacının hakarete maruz kalması,

¹³⁷ **TINAZ**, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 116-140.

¹³⁸ **TINAZ**, s. 116-120.

¹³⁹ **ÖZLER** vd., s. 6; **MERCANLIOĞLU**, s. 39; **KARAKUŞ**, s. 184.

¹⁴⁰ **LİMONCUOĞLU**, s. 58.

¹⁴¹ **LİMONCUOĞLU** s. 61-62.

uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlanması Anayasa'nın 17. maddesine, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmemesi, Anayasa'nın 10. maddesi gereği çalışanlar arasında ayırım yapılmak suretiyle eşit davranma ilkesine de aykırılık oluşturmaktadır. Davacıya "densiz" şeklinde sözler sarf edilmesi, TCK 125. Maddesi gereği "sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldırılması" sebebiyle suç teşkil etmektedir¹⁴². Yargıtay, mahkemece davacıya sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir kuvvetli deliller bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığından söz edilerek yazılı şekilde davanın reddi kararı verilmesinin hatalı olduğunu, çünkü davacının maruz kaldığı "çalıştığı birimdeki yerine başka bir çalışanın görevlendirilmesi, amirleri tarafından itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz bırakılması, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda nezaket kuralları aşılarak "densiz" denilmek suretiyle hakarete maruz kalması, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlanması, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlanması, görev alanı dışındaki işlerin sık sık davacıya verilmesi, davacıyla aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmemesi, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlanması, vb." eylemlerin, işbu dava kapsamında mobbing niteliğinde kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

3.1.3. Örnek Olay 3 ve Kararın Değerlendirilmesi

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 21.02.2014 tarih ve 2014/2157-3434 E.K. Sayılı Kararı

Dava: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Davacının istemin özeti: 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 davacıya hakaret ve tehditte bulunulduğunu, davacının diğer çalışanlar önünde aşağılandığını, küçük düşürüldüğünü, hiçbir şey bilmemekle ve beceriksizlikle itham edildiğini, bu şekilde kendisine mobbing uygulandığını, söz konusu davranışların uzun süre devam etmesi üzerine davacının bu durumu bir ihtarname ile yönetime bildirdiğini ancak hiçbir şeyin değişmediğini ve yöne-

¹⁴² Bu yöndeki Yargıtay kararı için bkz. "Hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma ve özel belgede sahtecilik suçlarından Üsküdar 2. Asliye Ceza Mahkemesinde görülmekte olan 2008/206 Esas sayılı davanın 29.07.2009 tarihli celsesinde, Semra Aşkın müdafii olarak görev yapan sanığın, **Akbaşoğlu Holding vekili olarak görev yapmakta olan Huriye Serap Haldenbilen'e söylediği "ne densiz hanımsınız" şeklindeki sözlerin katılanın kişilik ve saygınlığını rencide edip etmediği tartışılıp değerlendirilmeden, sözlerin salt olarak uyarma amaçlı söylendiği yolundaki kanuni olmayan ve yerinde görülmemen gerekçeyle beraat kararı verilmesi"** Y. 4. CD, 04.11.2014 tarih ve 2013/13738-2014/31640 E.K sayılı ilamı; http://digerlb.uyap.gov.tr/LoginUyapWeb/app_chooser linkinden ulaşılmıştır (Son erişim tarihi 28.12.2015).

timce 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 güvenesi tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme kararının özeti: Mahkemece davacının, davalı işyerinde işveren tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılandığı, kişiliği ile saygınlığının zedelendiği ve kötü muameleye maruz kaldığı hususunu şüpheden uzak bir şekilde ispat edemediği, bu sebeple 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 verilmiştir.

Gerekçe: Davalı bankanın Bornova şubesinde çalışan davacının, şubede bir başka firma tarafından uygulanan ve gizli kalması gereken 360 derece performans değerlendirme sistemi sonrasında şube müdürünün kötü muamelesine, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve kişiliğine yönelik rencide edici davranışlarına maruz kaldığı, mesleki bilgisinin hedef alınarak bilgisizlik ve beceriksizlikle itham edildiği; şube müdürünün, gizli kalması gereken anket sonuçlarını öğrenerek kendisi hakkında iyi şeyler söylemediğini düşündüğü, davacıya sürekli ve sistematik şekilde kötü davrandığı, şube müdürünün anket sonrası yaptığı toplantıda anket sonuçlarıyla ilgili kanaatini ve memnuniyetsizliğini şube çalışanlarına söylediği, tehditkâr tavırla iki üç istifa dilekçesi beklediğini beyan ettiği, bu andan itibaren davacı başta olmak üzere aleyhine kanaatte bulunduğunu düşündüğü çalışanlara karşı baskıcı ve sorgulayıcı şekilde davrandığı, davacının şube müdürü ile yaptığı telefon görüşmesinden sonra ağlama krizine girdiği, bir banka çalışanı tarafından hastaneye kaldırıldığı, yaşanan bu tür olaylar sonrasında davacının mobbinge son verilmesi konusunda davalıya ihtarname gönderdiği, söz konusu ihtarnamede mobbinge maruz kaldığını beyanla soruşturma açılmasını talep ettiği, şikâyetinin sonuçsuz kalması ve şube müdürünün devam eden olumsuz davranışları üzerine sağlığının bozulduğu, davacının alınan doktor raporlarında; çarpıntı, uykusuzluk (insomnia), tedirginlik, iştahsızlık, kilo kaybı, halsizlik, yorgunluk, kırgınlık ve sıkıntı hissi bulguları üzerine anksiyete teşhisi konulduğu, davacının bu rahatsızlığını tetikleyen veya ona katkı eden işyeri dışında ailevi, ekonomik, çevresel veya sosyal başkaca bir sebep olduğuna dair hiçbir delil ileri sürülmediği, Bornova Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Poliklinik Hasta Değerlendirme Formunda hastanın işyerinde yaşadığı değersizleştirmeler sonrası başlayan ve üç hafta yoğun olarak seyreden, anksiyete, çarpıntı, titreme, mide krampları, ağlama krizi ve çenede kasılma görüldüğü; bir

kimsenin genel ve yaygın olarak işten ayrılması veya işyerini değiştirmesi amacıyla hedef alınıp bilinçli, sistematik ve sürekli şekilde kötü muameleye maruz bırakılması, ağır biçimde eleştirme, küçümseme, beceriksizlik ya da yetersizlikle itham edilme ve diğer çalışanlar önünde azarlanma şeklinde kişiliğinin ve onurunun rencide edilmesi, itibarına saldırılması, yönetim hakkının kötüye kullanılması, eşit muamele yükümlülüğüne aykırı şekilde davranılması, hedef alınan kişinin değersizleştirilmesi ya da ona kasten bu hissin verilmesi gibi eylemlerin mobbing olgusunu meydana getirdiği, somut olayda mobbingin unsurları itibarıyla gerçekleştiği şahit anlatımları, doktor raporları ve tüm dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25/I. maddesi uyarınca haklı sebeple feshedilmiş ve bu fesih mahkemece yerinde görülüp davacının işe iade talebi reddedilmiş ise de, anılan Kanun hükmü; işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi ya da işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedileceğine ilişkindir. Somut olayda davacının işyerinde mobbinge maruz kaldığı için hastalandığı, rahatsızlığı sebebiyle sevk edildiği hastanede davacıya Sağlık Kurulu Raporu ile anksiyete bozukluğu teşhisi konulduğu ve dinlenmesi gerektiği için rapor verildiği, davacının hastalanmakta ve rapor kullanmakta herhangi bir kusurunun bulunmadığı, dolayısıyla anılan madde hükmü gereğince işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesinin hukuka uygun olarak değerlendirilemeyeceği açıktır.

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 gözönüne alındığında, mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiği; kaldı ki, hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğu, taraflarca ileri sürülen delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda kesin ve mutlak bir ispatın aranmayacağı, bu konuda işçi lehine ispat kolaylığı göstermenin hakkaniyet ve adalete daha uygun olacağı kanaat ve sonucuna varılmıştır.

Yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı işveren tarafından 4857 sayılı Kanun'un 25/I. maddesine dayanılarak yapılan feshin geçersizliğine ve davacı işçinin talebinin kabulü ile işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

Belirtilen sebeplerle, 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

Kararın değerlendirilmesi: Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, fikirlerine itibar edilmemesi, kendini göstermeyi engellemek, iletişimin kesilmesi, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, ağır işler verilmesi, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir¹⁴³.

Örnek olayda hedef kişi konumundaki davacının, şubede bir başka firma tarafından uygulanan ve gizli kalması gereken 360 derece performans değerlendirme sistemi sonrasında davalı bankanın şube müdürünün kötü muamelesine, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve kişiliğine yönelik rencide edici davranışlarına maruz kalması, mesleki bilgisinin hedef alınarak bilgisizlik ve beceriksizlikle itham edilmesi, davacının diğer çalışanlar önünde aşağılanması, küçük düşürülmesi, şube müdürünün anket sonrası yaptığı toplantıda anket sonuçlarıyla ilgili kanaatini ve memnuniyetsizliğini şube çalışanlarına söylediği, tehditkâr tavırla iki üç istifa dilekçesi beklediğini beyan etmesi, bu andan itibaren davacı başta olmak üzere aleyhine kanaatte bulunduğunu düşündüğü çalışanlara karşı baskıcı ve sorgulayıcı şekilde davranması, işbu dava kapsamında mobbing niteliğinde olup, davalı taraf bu sayede davacı tarafı istifaya zorlayarak, işyerinden ayrılmasını amaçlamaktadır. Bu tür olaylarda işveren haklı bir gerekçe ileri sürmediğinden kişinin kendi isteği ile işi bırakmasını bekleyecektir.

İşbu davayı Leymann'ın yıldırma eylemleri tipolojisi boyutunda da değerlendirebilirsek; davacının kötü muamelesine, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve kişiliğine yönelik rencide edici davranışlarına maruz kalması, davacının diğer çalışanlar önünde aşağılanması, küçük düşürülmesi, mesleki bilgisinin hedef alınarak bilgisizlik ve beceriksizlikle itham edilmesi, davacı başta olmak üzere aleyhine kanaatte bulunduğunu düşündüğü çalışanlara karşı baskıcı ve sorgulayıcı şekilde davranması noktasında sosyal imaja saldırılar şeklinde mobbinge maruz kaldığını ifade edebiliriz.

Yargıtay kararını Anayasa, Türk Borçlar Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanunu açısından değerlendirdiğimizde¹⁴⁴; TBK 417/1 maddesi,

¹⁴³ TINAZ, s. 7; SEVİMLİ, s. 116.

¹⁴⁴ BAYRAM, Fuat; "Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 12, S: 45, 2015, s. 77.

psikolojik taciz terimine açıkça yer verilmiş olması ve kişiliğin korunmasını yoruma yer bırakmayacak şekilde düzenlenmiş olması açısından önem arz etmektedir. Buna 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 yükümlüdür¹⁴⁵. Gerek Türk Borçlar Kanunu’nun 417 gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. Madde hükümleri çerçevesinde psikolojik tacize ilişkin alınması gerekli önlemleri almayan işverenin, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışından kusurlu olduğu kabul edilip bundan dolayı işçinin zararından sorumlu olacaktır¹⁴⁶. Anayasa m.17.’de “kimsenin insan onuru ile bağdaşmayan bir muameleye tabi tutulamayacağı”, m.12/1.’de “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu”, m.50/2.’de “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi” yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı”, TMK m.2.’de “Herkesin, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu” ifade edilmiş, işbu davada davacının aşağılayıcı, küçük düşürücü ve kişiliğine yönelik rencide edici davranışlarına maruz kalması, davacının diğer çalışanlar önünde aşağılanması, küçük düşürülmesi, mesleki bilgisinin hedef alınarak bilgisizlik ve beceriksizlikle itham edilmesi, Anayasa m.12 ve m.17.’ye ve TMK m.2.’deki dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmaktadır. Ayrıca bu fiillerin mobbing mağdurunun kişinin kişilik haklarını, manevi şahsiyetini de zedelemesi mümkün olup, bu nedenle Türk Medeni Kanunu’nun kişilik haklarının korunmasına dair genel hükümlerin TMK m.23-24-25-26 maddelerinin de mobbing’e maruz kalındığı hallerde uygulanması söz konusu olacaktır. Davacıya hakaret etmesi, TCK m.125. gereği “sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldırılması” sebebiyle, davacıyı tehdit etmesi TCK m.106. gereği suç teşkil eder. Ayrıca mobbing’i oluşturan hemen her davranış, kural olarak iş ve çalışma hürriyetinin ihlaline yol açmaktadır.

Yargıtay, 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, bu sebeple davacıya mobbing uygulandığına dair kanaate varılmadığı, davacının iş sözleşmesinin davalı işverence haklı sebeple feshedildiğinden söz edilerek yazılı şekilde davanın reddi kararı verilmesinin hatalı olduğunu, çünkü eldeki delillere göre mobbing olgusunun açık bir şekilde ispat edildiğini; ayrıca hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbing’e dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmadığı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yete-

¹⁴⁵ LİMONCUOĞLU, s. 58.

¹⁴⁶ LİMONCUOĞLU, s. 61-62.

cek 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 ifade etmiştir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Hukukun temel görevi, toplum yaşamını düzenlemek olduğu kadar güçsüzlerin ezilmesine engel olmaktır. Bu nedenle barışçıl bir iş yaşamının tesisi, bireylerin zamanlarının büyük bölümünü geçirdikleri işyerlerinde, psikolojik olarak yıpranmaması, huzurlu bir yaşam sürdürebilmeleri ve yaşam kalitesi için vazgeçilmezdir. Barışçıl bir iş yaşamının tesisi ile çalışanların, kurumların ve ülkenin birlikte kalkındığı çok aktörlü bir refah ortamı sağlanmış olacaktır.

Son yıllarda tüm dünyada giderek yaygınlaşan mobbing uygulamalarını önlemeye yönelik çalışmalar artmış olsa da ne yazık ki yeterli düzeyde değildir. Bu sorunun temelde en önemli nedenleri olarak, mobbing konusundaki kavram kargaşası, konu ile ilgili olarak yeterli bilgiye sahip olunamaması ve ispat edilebilmesinin zorluğu gösterilebilir. Mobbing ile ilgili olarak evrensel nitelikte bir düzenlemenin varlığından söz etmemiz de mümkün değildir. Güncel ve geçerli bir süreçle ilgili hukuksal bir düzenlemenin eksikliği, davalardaki boşluğun doldurulmasını güçleştirmektedir. Türk Hukuku'nda bugüne kadar mobbing ile ilgili yapılan tek düzenlemenin TBK m.417 olduğu görülmektedir. TBK m.417'nin psikolojik taciz olarak Türkçeleştirilmesi ve başbakanlık tarafından yayınlanan psikolojik taciz genelgesi, özellikle son zamanlarda mobbingin hukuksal alanda tanınmasını kolaylaştırmıştır. Ancak yine de psikolojik tacize karşı uygulanacak yaptırımlar konusunda, TBK'da düzenleme bulunmadığı ve işçiye açık olarak özel bir koruma sağlamadığı görülmektedir. Psikolojik taciz konusunda, iş sözleşmesinin feshine ilişkin genel hükümler uygulanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun iş ilişkilerinde genel geçerli bir yasa olması sebebi ile etkisi büyük ise de bu alanda en kalabalık işçi kitlesini kapsamına alan yasa olan 4857 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda henüz özel bir düzenlemeye gidilmediği görülmektedir.

Mobbing nedeniyle meydana gelen zararlar düşünüldüğünde en iyi mücadele yönteminin "önleyici tedbirler" olduğu söylenebilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4'de "Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması" gerektiği ifade edilmiş olup sağlık, ruhsal ve fiziksel olarak bir bütün olduğundan bu madde kapsamında işverenin, çalışanlarına mobbing konusunda eğitmesi gerekir. İşçilerin psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi, seminer ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi ve böylece psikolojik taciz ve hukuki sonuçları hakkında bilgi verilmesi bu tür istenmeyen durumların önlenmesi bakımından, daha etkili ve gerçekçi olacaktır.

Mobbing'in ispatı noktasında ise hukuki düzenlemelerin mobbing mağdurlarının lehine yorumlanması yerinde olacaktır. Bu çerçevede mağdurların, somut mobbing olaylarını ortaya koymaları ve ispatlamaları aransa da, mobbing'i teşkil eden olayların ispatı için ileri sürülen delillerin kuvvetinde tereddüt bulunması halinde işçi lehine yorum ilkesi uygulanmalı, mobbing gibi diğer dava türlerine göre ispatı nispeten daha zor olan bir konuda mutlak ve kesin bir ispat aranmamalı, her somut olayda mutlaka tanık beyanı aranmamalı, mağdurun yargılama sırasında birbirini teyit eden, istikrarlı, tutarlı, hayatın olağan akışına aykırı olmayan beyanları vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispat olarak yeterli görülmelidir.

Mobbing'in önlenmesi noktasında işverene düşen sorumluluklar önemlidir. Mobbing, işveren tarafından "kişilik haklarının korunması" ve "işçiyi gözetme borcu" kapsamında değerlendirilerek mobbinge maruz kalan çalışanlar için gerekli tedbirlerin alınması en öncelikli konulardan biri olmalıdır. Bu durum çalışma barışının etkin bir biçimde sağlanabilmesi için de önem arz etmektedir.

Mobbing ile ilgili gün geçtikçe artış gösteren farkındalık gerek hukuk, gerek psikoloji, gerek insan kaynakları ve gerekse medyada artarak devam etmektedir. Bu farkındalığın birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi en kısa zamanda daha özel bir yasal zemine oturtulması gerekmekte ve bu konuda devlet kurumlarının yanında sendikalara, sivil toplum kuruluşlarına, akademisyenlere, yargıya ve basına da önemli görevler düşmektedir.

Sonuç olarak mobbing davaları ile ilgili olarak Yargıtay'ın son dönemdeki içtihatları çalışan haklarının savunulması ve haksız uygulamalara son vermesi noktasında sevindirici bir gelişme olarak nitelendirilebilir.

KAYNAKÇA

- ; İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı, Adalet Yayınevi, Ankara, Eylül 2015.
- AKDENİZ**, Ayşe Ledün; “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, 2014, s. 3-30,
- BAYRAM**, Fuat; “Çalışma Yaşamında Ön Plana Çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği Problemleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 12, S: 45, 2015, s. 71-84.
- BAYRAM**, Fuat; “İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 4, S: 14, 2007, s. 551-574.
- BİLGİLİ**, Abbas; *İş Hukukunda Yeni Bir Kavram: Mobbing*, <https://www.mobbing.org.tr/is-hukukunda-yeni-bir-kavrammobbing/>, (Erişim Tarihi: 20.12.2016).
- BOZBEL**, Savaş ve **PALAZ**, Serap; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TİSK Akademi, C: 2, S: 3, 2007, s. 67-79.
- BÜYÜKKILIÇ**, Gül; “İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusunun Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 9, S: 33, 2012, s. 71-160,
- CEMALOĞLU**, Necati; “Örgütlerde Psikolojik Taciz, (Mobbing) Nedenleri ve Başa Çıkma Teknikleri”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 2013, s. 173-190.
- CENTEL**, Tankut; “Hukuki Boyutlarıyla Mobbing”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 2013, s. 49-59.
- ÇELİK**, Ahmet; “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına İlişkin Konuların Gözden Geçirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 12, S: 45, 2015, s. 117-142.
- ÇELİK**, Nuri; *İş Hukuku Dersleri*, 24. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Ekim 2011.
- DAVENPORT**, Noa, **SCHWARTZ**, Ruth Distler, **ELLIOTT**, Gail Pusell; *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev.) Osman Cem Öner toy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- DEMİR**, Şamil; “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 67, S: 2, Bahar 2009, s. 139-145.
- DEMİRCİOĞLU**, 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, 2007, s. 113-146.
- EKONOMİ**, Münir; *İş Hukuku, C: 1 Ferdi İş Hukuku C: 1*, Yenilenmiş 8. Bası, İstanbul, 1984.
- EREN**, Fikret; *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.

- ESENER**, Turhan; “*La Responsabilite de l'employeur en cas d'accident de travail*”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. VI, S: 1, 1971, s. 155-171.
- GÖK**, Sibel; “*İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri*”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 2013, s. 35-47.
- GÜLTEKİN**, Ümit Işıl; *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing*, <http://www.gultekinhukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/6f3ef77ac0e3619i.pdf>, (Erişim Tarihi: 27.10.2015).
- KARAKUŞ**, Hatice; “*Çalışma Yaşamında Mobbing Olduğuna Kanaat Getiren Yargıtay Kararları*”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C: 6, S: 28, 2013, s. 181-199.
- KARATUNA**, Işıl, **GÖK**, Sibel; “*A Study Analyzing the Association between Post-Traumatic Embitterment Disorder and Workplace Bullying*”, Journal of Workplace Behavioral Health, Vol. 29: 2, 2014, pp. 127-142.
- KARATUNA**, Işıl, **TINAZ**, Pınar; “*Yükseköğretimde Psikolojik Taciz Konulu Araştırmalar Üzerine Bir İnceleme*”, Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı, Bilimler Yayınları, İzmir, Haziran 2012, s. 41-60.
- KARATUNA**, Işıl, **TINAZ**, Pınar; *İşyerinde Psikolojik Taciz -Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma-*, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, Şubat 2010.
- KAYA**, Asım; “*İş Kazasında İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu*”, TAAD, Yıl: 5, Sayı: 17, 2014, s. 331-360.
- KILIÇ**, Ebru; “*İşverenin Eşit Davranma Borcu Açısından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu*”, TAAD, Cilt: 1, Yıl 2, Sayı 6, 2011, s. 211-240.
- KURT**, Resul; “*Mobbing ve Yeni Borçlar Kanunu*”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, 2013, s. 231-243.
- LALEOĞLU**, Ayşegül ve **ÖZMETE**, Emine; “*Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*”, Sosyal Politika Çalışmaları, Sayı 31, Temmuz-Aralık 2013.
- LEYMANN**, Heinz; “*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*”, Violence and Victims, Vol 5, No. 2, 1990, s. 119-126.
- LEYMANN**, Heinz; “*The Content and Development of Mobbing at Work*”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol: 5 (2), 1996, s. 165-184.
- LİMONCUOĞLU**, S. Alp; “*İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 105, Ankara, Mart-Nisan 2013, s. 51-88.
- MERCANLIOĞLU**, Çiğdem; “*Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri*”, *Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C: 2, S: 2, 2010, s. 37-46.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, **ASTARLI** Muhittin; *İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara 2011.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal; *İş Hukuku*, Barış Yayınları, İzmir, 1994.

- ÖĞUZMAN**, Kemal; “*İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşveren Sorumluluğu*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 34, S. 1-4, 1968, s. 322-342.
- ÖZKUL**, Burcu ve **Çarıkcı**, İlker Hüseyin; “*Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 15, S: 1, 2010, s. 481-499.
- ÖZLER**, Derya Ergun, **ATALAY**, Giderler C., **ŞAHİN**, Dil M.; “*Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 22, Aralık 2008, s. 37-60.
- SEVİMLİ**, K. Ahmet; “*Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, s. 107-150.
- SÜZEK**, Sarper; *İş Güvenliği Hukuku*, Savaş Yayınları, Ankara, 1985.
- SÜZEK**, Sarper; *İş Hukuku*, 9. Baskı, İstanbul, 2013.
- SÜZEK**, Sarper; *Mobbing*, Türk&Türk Hukuk Bürosu Danışmanlık ve Avukatlık, <http://www.turk-turk.com/mobbing/>, (Erişim Tarihi: 01.11.2015).
- TEKİL**, Faiman; *İş Hukuku*, İstanbul, 1981.
- TEKİNAY**, Selahattin Sulhi; “*İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İş Veren Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi*”, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, S: 3, 1968, s. 79-91.
- TETİK**, Semra; “*Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (18), 2010, s. 81-89.
- TINAZ**, Pınar, **BAYRAM**, Fuat, **ERGİN**, Hediye; *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, 2008.
- TINAZ**, Pınar, **GÖK**, Sibel ve **KARATUNA**, Işıl; “*Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri*”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C: 4, S: 1, Ocak 2013, s. 39-53.
- TINAZ**, Pınar; “*İşyerinde Psikolojik Taciz*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Özel Sayı, 2006/4, 2006, s. 13-29.
- TINAZ**, Pınar; “*İşyerinde Psikolojik Taciz*”, MESS Mercek, Temmuz 2011, s. 58-66.
- TINAZ**, Pınar; *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, Beta Yayınevi, 3. Baskı, 2013.
- TINAZ**, Pınar; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınevi, 1. Baskı, 2006.
- TUNCAY**, A. Can; *İş Hukukunda Eşit Davranma Borcu*, İstanbul, 1982.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan, **CENTEL**, Tankut; *İş Hukukunun Esasları*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Ocak 2008.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan; *İş Hukuku*, Cilt: 1, 3. Baskı, İstanbul, 1984.
- TUTAR**, Hasan; “*İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları*”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Sayı 2: 2, 2004, s. 101-128.
- Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu*, Adalet Yayınevi, Ankara, Eylül 2015.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Ankara, Nisan 2011.

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

ULUSOY, Zeynep Duygu; “*Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 105, 2013, s. 89-128.

YILDIZ, Gaye Burcu; *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Ankara Üniversitesi Doktora Tezi, 2008.

YILDIZ, Selver ve **KILKIŞ**, İlknur; “*Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış*”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C: 1, S: 1, 2010, s. 71-93.

Çevrimiçi Kaynaklar

- www.legal.com.tr
- www.uyap.gov.tr

